

# 2020 RAPPORT SOCIAL UNIQUE

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

Direction de la publication : Antoine Petit

Direction de la rédaction : Hugues de La Giraudière

Rédaction en chef : Hafid Berkouchi

Comité de rédaction : Stéphanie Cousin – Christine Delvallée – Modou Dieng

Auteurs : la Direction des ressources humaines, la Coordination nationale de médecine de prévention, la Coordination nationale de prévention et de sécurité, la médiatrice du CNRS.

Contact : [hafid.berkouchi@cnrs-dir.fr](mailto:hafid.berkouchi@cnrs-dir.fr)

Retrouvez le *Rapport social unique du CNRS* en ligne à l'adresse : <http://drh.cnrs.fr/>

Les contenus sont consultables de manière interactive.

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

Les pictogrammes  permettent d'accéder à des séries longues, pluriannuelles.

## Éditorial



L'année 2020 marque l'entrée en vigueur du *Rapport Social Unique* instauré par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, en remplacement du *Bilan Social et Parité*. Ce nouveau document va s'enrichir progressivement en intégrant des éléments nouveaux tels que, par exemple, le rapport de situation comparée et les données relatives au dispositif de signalement des actes de discrimination et de violence.

La parution du *Rapport Social Unique* est un moment privilégié qui s'inscrit pleinement dans le dialogue social de notre établissement en le fondant sur des données objectives, transparentes et les plus complètes possibles.

Les faits marquants de cette année 2020 sont nombreux et reflètent les nécessaires adaptations de notre organisme aux évolutions de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Derrière chaque chiffre et chaque indicateur présentés dans ce document, il y a des priorités, des enjeux et des choix stratégiques. Le développement du télétravail, le recrutement et la revalorisation salariale des doctorants, l'application du nouveau plan handicap, l'évolution du système d'information sont quelques éléments, parmi bien d'autres, qui ont marqué 2020. Ils reflètent la dynamique que je souhaite insuffler au CNRS afin de préserver la qualité et l'attractivité de notre belle maison commune. Mais certains d'entre eux portent également la marque de la crise sanitaire : si notre « richesse humaine » a fait preuve d'une résilience remarquable et permis le maintien de l'effort de recherche dont la Nation avait tant besoin, il a fallu limiter ou adapter fortement certaines actions (recrutement, formation...), en imaginer d'autres (prestations de soutien psychologique, formations au management et au travail à distance...) et en expérimenter à grande échelle et sans doute de manière durable (télétravail).

À la disposition de tous et toutes, cet ouvrage très complet présente donc en toute transparence et de manière objective les dernières données statistiques concernant les femmes et les hommes que le CNRS emploie, et fournit des éléments de réflexion sur la mise en œuvre, année après année, de la politique RH de l'établissement.

Je tiens à remercier l'ensemble des services du CNRS pour cette nouvelle édition du RSU, fruit d'un travail long et collectif de très grande qualité.

La raison d'être du CNRS est de faire de la recherche fondamentale au meilleur niveau international, et de la mettre au service de la société. Cette exigence ne peut se réaliser que grâce à la contribution quotidienne de chacun et chacune d'entre vous et grâce à tous nos collectifs.

Je vous souhaite une bonne lecture.

Antoine PETIT  
Président-directeur général du CNRS

A stylized, handwritten signature in blue ink, consisting of a vertical line on the left, a horizontal line across the middle, and a loop on the right.



## Ressources humaines

**24 382**

AGENTS  
PERMANENTS

**7 981**

AGENTS  
CONTRACTUELS

**11 169**

Chercheurs  
et chercheuses

dont  
34,4 %  
de femmes

**2 440**

Chercheurs  
et chercheuses

dont  
36,4 %  
de femmes

**13 213**

Ingénieurs,  
Ingénieures,  
Techniciens et  
Techniciennes

dont  
50,2 %  
de femmes

**2 569**

Doctorants et  
Doctorantes

dont  
39 %  
de femmes

**32 363**

AGENTS

au 31/12/2020

**2 972**

Ingénieurs,  
Ingénieures,  
Techniciens et  
Techniciennes

dont  
53,4 %  
de femmes

dont **43,1 %** de femmes

Instances  
représentatives  
du personnel



**52 RÉUNIONS**

Handicap

TAUX D'EMPLOI



**5,2 %**

Budget  
de la politique  
sociale



**29,2 M€**

## Formation

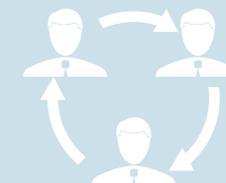
BUDGET DE



**25 M€**



AGENTS  
CNRS  
FORMÉS



**8 845**

HEURES  
DE FORMATION  
POUR LES STAGIAIRES



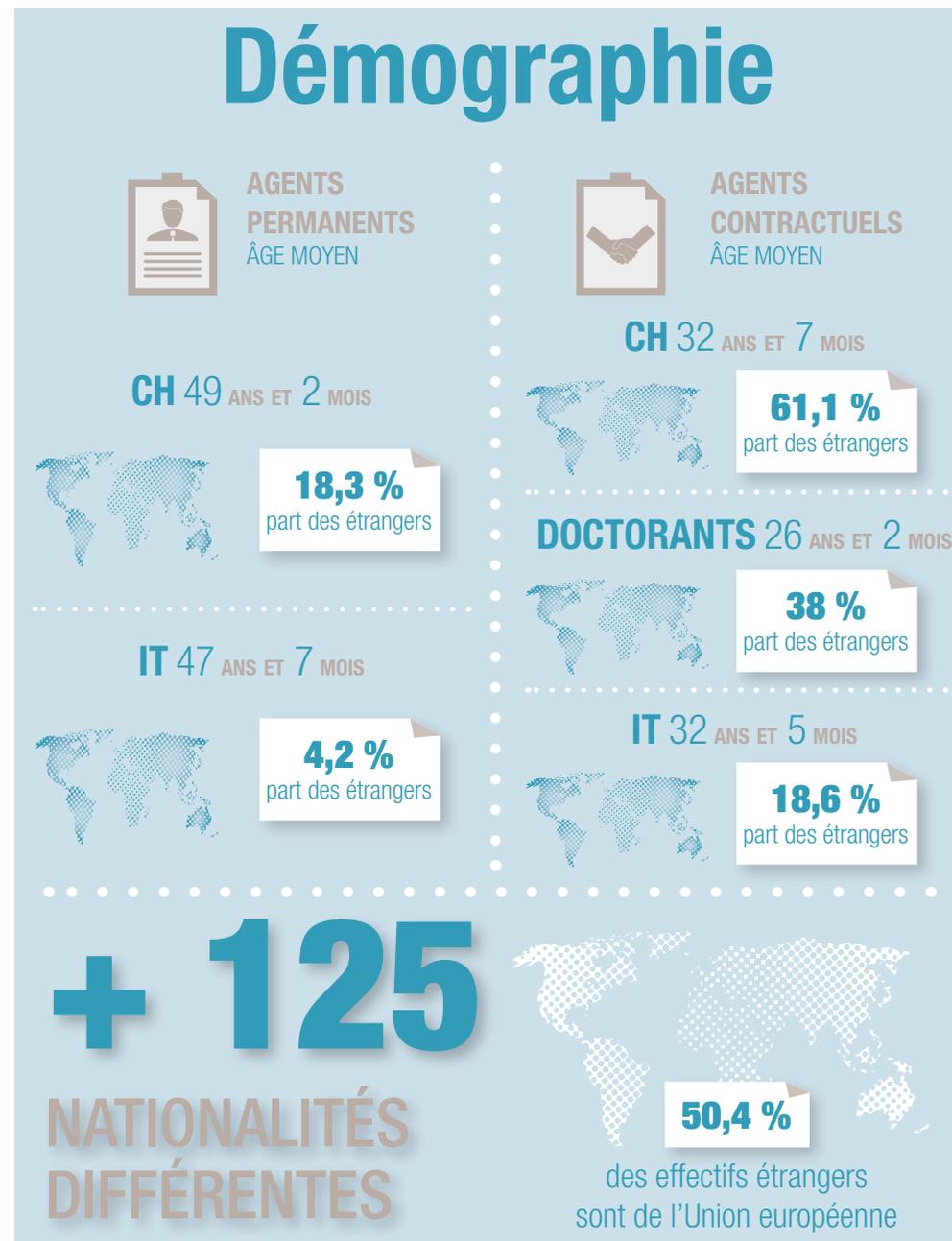
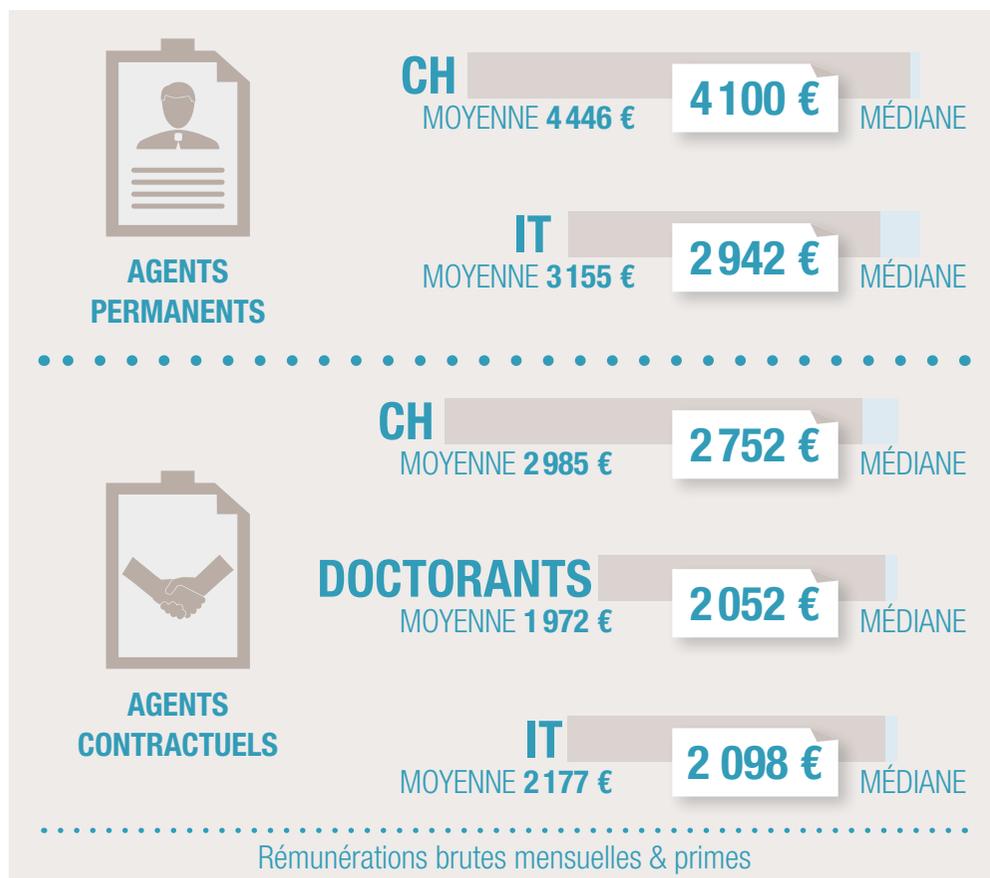
31 % taux d'accès

**170 180**

# 2020



## EN CHIFFRES





## SOMMAIRE GÉNÉRAL

Éditorial .....	3
2020 en chiffres  .....	4

## 1. CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI ..... 11

1.1 Effectifs .....	13
1.1.1 • Types de personnel  .....	13
1.1.2 • Âges  .....	20
1.1.3 • Nationalités  .....	27
1.1.4 • Grades, corps, catégories fonction publique (CFP)  .....	32
1.1.5 • Diplômes, métiers, disciplines  .....	33
1.1.6 • Régions  .....	53
1.1.7 • Instituts et laboratoires  .....	55
1.1.8 • Sites d'implantation .....	64
1.2 Mobilités internes .....	65
1.2.1 • Mobilités structurelle, catégorielle, statutaire et géographique  .....	65
1.2.2 • Nouveaux emplois offerts à la mobilité interne (NOEMI) et fonctions susceptibles d'être pourvues (FSEP)  .....	69
1.3 Entrées et sorties .....	70
1.3.1 • Flux d'ensemble  .....	70

1.3.2 • Entrées  .....	71
1.3.3 • Sorties  .....	85

1.4 Promotions .....

1.4.1 • Chercheurs et chercheuses  .....	92
1.4.2 • Ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes (IT)  .....	98

1.5 Accès aux responsabilités et distinctions..... 103

1.5.1 • Gouvernance et direction .....	103
1.5.2 • Accompagnement et suivi des cadres supérieurs .....	103
1.5.3 • Le comité national .....	105
1.5.4 • Médailles, éméritats et cristal  .....	107

2. RÉMUNÉRATIONS ..... 109

2.1 Masse salariale et plafond d'emploi..... 111

2.2 Dépenses de personnel .....

2.2.1 • Masse salariale.....	111
2.2.2 • Pension civile annuelle brute moyenne.....	112

2.3 Traitements et régimes indemnitaires .....

2.3.1 • Grilles indiciaires du personnel CNRS au 1 <sup>er</sup> janvier 2020	113
---	-----

Rapport social unique 2020

2.3.2 • Rémunérations nettes mensuelles, toutes primes et indemnités comprises.....	114	4.1.1 • Médecine de prévention .....	133
2.3.3 • Rémunérations brutes mensuelles, toutes primes et indemnités comprises.....	116	4.1.2 • Prévention et sécurité .....	134
2.3.4 • Primes et indemnités .....	118	4.1.3 • Gestion de la protection sociale  .....	138
<b>3. FORMATION PERMANENTE .....</b>	<b>125</b>	4.1.4 • Congés liés à la santé  .....	143
3.1 Les faits marquants.....	127	4.1.5 • Prévention des risques psychosociaux (RPS) .....	143
3.2 Bilan quantitatif  .....	127	4.2 Activités de médiation.....	144
3.3 Taux d'accès à la formation des agents statutaires CNRS	127	4.2.1 • Bilan quantitatif  .....	144
3.3.1 • Taux d'accès à la formation par corps  .....	127	4.3 La politique handicap .....	145
3.3.2 • Taux d'accès à la formation par institut et par population	128	4.3.1 • Le 4 <sup>e</sup> plan d'insertion en faveur des personnes en situation de handicap.....	145
3.3.3 • Taux d'accès à la formation des ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes par branche d'activité professionnelle (BAP).....	128	4.3.2 • Les acteurs et actrices du handicap .....	145
3.4 Les principaux domaines de formation.....	129	4.3.3 • La 4 <sup>e</sup> convention nationale avec le FIPHFP .....	146
3.5 Budget de la formation  .....	129	4.3.4 • Les actions réalisées.....	146
<b>4. CONDITIONS DE TRAVAIL.....</b>	<b>131</b>	4.4 La politique sociale.....	149
4.1 Santé, sécurité et risques professionnels .....	133	4.4.1 • Les faits marquants .....	149
		4.4.2 • Le bilan des axes de la politique sociale .....	149
		4.4.3 • Le partenariat avec le CAES .....	151
		4.4.4 • Le bilan des secteurs de dépense de la politique sociale  .....	151
		4.5 Relations professionnelles.....	152
		4.5.1 • Représentation syndicale .....	152

4.5.2 • Représentation du personnel dans les instances du CNRS	152	6.2 Évolutions des rémunérations, retraites et prestations en espèce.....	169
4.5.3 • Exercice du droit syndical.....	155	6.2.1 • Rémunérations .....	169
4.6 Le télétravail .....	156	6.2.2 • Primes et indemnités .....	170
4.6.1 • Effectifs et caractéristiques des télétravailleurs et télétravailleuses .....	156	6.2.3 • Cotisations.....	171
<b>5. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL, CONGÉS ET COMPTES ÉPARGNE-TEMPS .....</b>	<b>159</b>	6.2.4 • Retraites .....	171
5.1 Temps de travail .....	161	6.2.5 • Prestations en espèce .....	171
5.2 Congés et absences  .....	162	<b>ANNEXES .....</b>	<b>173</b>
5.3 Comptes épargne-temps (CET).....	162	1. Délégations régionales 2020.....	173
5.3.1 • Personnel permanent.....	162	2. Définitions des unités de décompte (ETPT, ETP ET PPP).....	174
5.3.2 • Personnel contractuel .....	163	3. Branches d'activité professionnelle (BAP).....	174
<b>6. STATUTS ET ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES .....</b>	<b>165</b>	4. Sections du comité national de la recherche scientifique (mandat 2016-2021).....	175
6.1 Évolutions législatives et statutaires.....	167	5. Reclassement des contractuels de statuts antérieurs / titulaires de physique nucléaire.....	176
6.1.1 • Recrutement .....	167	6. Liste des abréviations .....	177
6.1.2 • Carrière.....	167	<b>INDEX DES DONNÉES PLURIANNUELLES .....</b>	<b>179</b>
6.1.3 • Déontologie.....	167		
6.1.4 • Conditions de travail .....	167		
6.1.5 • Congés et absences .....	168		





1

## CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

**© Frédérique PLAS / LERMA / CNRS Photothèque**

Françoise Combes, astrophysicienne lauréate de la médaille d'or du CNRS 2020, ici à l'Observatoire de Paris – PSL (LERMA, CNRS / École Normale Supérieure / Univ. de Cergy-Pontoise). Spécialiste de la dynamique des galaxies, elle a mis en évidence de nombreux phénomènes permettant d'expliquer leur formation et leur évolution. Aujourd'hui professeure au Collège de France, elle poursuit ses recherches au Laboratoire d'études du rayonnement et de la matière en astrophysique et atmosphères (Lerma).

## 1.1 EFFECTIFS

### 1.1.1 • Types de personnel

36 659 agents, permanents ou contractuels, rémunérés par le CNRS, ont exercé leur activité dans les laboratoires, les instituts, les délégations régionales, ou encore au siège de l'organisme au cours de l'année 2020. Parmi eux, 32 363 étaient présents au 31 décembre 2020. À ces agents correspond un volume de 31 303 équivalents temps plein travaillé (ETPT) sur l'année, répartis entre les 10 instituts du CNRS et les ressources communes (RC) qui rassemblent les services des délégations régionales

et du siège (hors personnel des instituts) : 23 761,9 ETPT de personnel permanent (fonctionnaires, fonctionnaires stagiaires et contractuels ancien statut, hors fonctionnaires accueillis en détachement sur contrat) et 7 541,1 ETPT de contractuels de droit public (888,3 sur subvention d'État – SE – ; 6 652,8 sur ressources propres – RP, voir tabl. 10).

Au 31 décembre 2020, la part du personnel permanent représente 75,3 % des effectifs (24 382 sur 32 363), une proportion en diminution par rapport à 2016 (77,6 %). La part de femmes parmi les 32 363 agents payés par le CNRS est de 43,1 % (tabl. 1). La proportion de femmes est légèrement plus faible chez les permanents (43 %) que chez les contractuels (43,6 %).

**Tabl. 1 – Effectifs permanents et contractuels de droit public par unité de décompte (PPP : personne physique payée au 31/12/2020 ; ETP : équivalent temps plein au 31/12/2020 – somme des quotités travaillées ; ETPT : équivalent temps plein travaillé sur l'année 2020 – calculé à partir du temps de présence sur l'année et de la quotité travaillée : 1 ETPT = 1 agent présent 12 mois dans l'année à quotité 100 %)**

POPULATION / UNITÉ DE DÉCOMPTÉ		PERMANENTS (*)			CONTRACTUELS CDD			CONTRACTUELS CDI			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
Chercheurs	PPP au 31/12	7 327	3 842	11 169	3 099	1 872	4 971	18	20	38	10 444	5 734	16 178	35,4 %
	ETP au 31/12	7 304,8	3 807,8	11 112,6	3 091,4	1 858,8	4 950,2	18,0	19,2	37,2	10 414,2	5 685,8	16 100,0	35,3 %
	PPP sur l'année	7 504	3 935	11 439	4 070	2 429	6 499	20	21	41	11 594	6 385	17 979	35,5 %
	ETPT sur l'année	7 202,9	3 751,5	10 954,4	2 883,8	1 766,4	4 650,2	18,2	16,2	34,4	10 104,9	5 534,1	15 639,0	35,4 %
Ingénieurs	PPP au 31/12	5 666	4 892	10 558	1 232	1 371	2 603	53	48	101	6 951	6 311	13 262	47,6 %
	ETP au 31/12	5 624,1	4 704,1	10 328,2	1 212,0	1 341,1	2 553,1	52,8	46,3	99,1	6 888,9	6 091,5	12 980,4	46,9 %
	PPP sur l'année	5 838	5 073	10 911	2 080	2 242	4 322	57	50	107	7 975	7 365	15 340	48,0 %
	ETPT sur l'année	5 544,6	4 628,0	10 172,6	1 173,2	1 288,2	2 461,4	42,1	43,2	85,3	6 759,8	5 959,4	12 719,2	46,9 %
Techniciens	PPP au 31/12	912	1 743	2 655	85	141	226	1	10	11	998	1 894	2 892	65,5 %
	ETP au 31/12	899,4	1 667,7	2 567,1	80,2	135,6	215,8	1,0	9,8	10,8	980,6	1 813,1	2 793,7	64,9 %
	PPP sur l'année	952	1 824	2 776	203	303	506	1	11	12	1 156	2 138	3 294	64,9 %
	ETPT sur l'année	928,6	1 706,4	2 635,0	79,8	137,7	217,6	0,9	10,4	11,2	1 009,3	1 854,4	2 863,8	64,8 %
IT non renseignés	PPP au 31/12				1	2	3	13	15	28	14	17	31	54,8 %
	ETP au 31/12				1,0	1,2	2,2	12,3	13,0	25,3	13,3	14,2	27,4	51,6 %
	PPP sur l'année				7	9	16	13	17	30	20	26	46	56,5 %
	ETPT sur l'année				33,3	21,0	54,3	12,3	14,4	26,7	45,5	35,4	81,0	43,8 %
Total IT	PPP au 31/12	6 578	6 635	13 213	1 318	1 514	2 832	67	73	140	7 963	8 222	16 185	50,8 %
	ETP au 31/12	6 523,5	6 371,8	12 895,3	1 293,2	1 477,8	2 771,0	66,1	69,1	135,2	7 882,8	7 918,7	15 801,5	50,1 %
	PPP sur l'année	6 790	6 897	13 687	2 290	2 554	4 844	71	78	149	9 151	9 529	18 680	51,0 %
	ETPT sur l'année	6 473,2	6 334,4	12 807,6	1 286,3	1 447,0	2 733,3	55,2	68,0	123,2	7 814,7	7 849,3	15 664,0	50,1 %
TOTAL	PPP au 31/12	13 905	10 477	24 382	4 417	3 386	7 803	85	93	178	18 407	13 956	32 363	43,1 %
	ETP au 31/12	13 828,3	10 179,6	24 007,9	4 384,6	3 336,6	7 721,2	84,1	88,3	172,4	18 297,0	13 604,5	31 901,5	42,6 %
	PPP sur l'année	14 294	10 832	25 126	6 360	4 983	11 343	91	99	190	20 745	15 914	36 659	43,4 %
	ETPT sur l'année	13 676,1	10 085,8	23 761,9	4 170,1	3 213,4	7 383,5	73,4	84,2	157,6	17 919,6	13 383,4	31 303,0	42,8 %

(\*) Y compris le personnel en congé longue durée, les contractuels de statuts antérieurs et les titulaires de physique nucléaire (TPN).

Tabl. 2 – Effectifs permanents et contractuels de droit public par délégation régionale et par institut au 31 décembre 2020 (total hommes et femmes) (P : permanent ; C : contractuel ; CH C comprend les doctorants et les contractuels « pratique de la recherche » ; RC comprend les services du siège et des délégations régionales, hors personnel des instituts)

DÉLÉGATION	P/C	INSB		INC		INEE		INSHS		INS2I		INSIS		INSMI		INP		IN2P3		INSU		RC		TOTAL		
		CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	Total
Île-de-France (ÎDF) :	P	816	581	450	326	166	161	1113	634	200	132	247	167	181	73	546	429	221	466	311	472	24	981	4275	4422	8697
	C	271	133	212	34	51	58	215	183	81	26	116	35	63	6	360	64	113	54	140	138		246	1622	977	2599
– ÎDF Villejuif	P	297	132	65	55	3		270	135	61	20	49	34	21	7	20	18	32	42	45	61		151	863	655	1518
	C	66	27	16	1		1	53	26	15	6	11	9	2		19		21	10	12	14		14	215	108	323
– Paris-Centre	P	272	208	230	131	118	94	444	177	55	22	54	20	92	32	190	105	26	45	81	71	3	96	1565	1001	2566
	C	108	38	111	14	26	22	76	54	14	2	27	3	43	4	146	27	20	5	27	8		20	598	197	795
– ÎDF Gif-sur-Yvette	P	176	200	138	123	29	29	43	18	79	76	121	89	62	26	324	291	161	353	101	185	2	163	1236	1553	2789
	C	86	62	78	18	16	7	13	13	49	16	56	16	18	2	192	32	72	29	71	76		34	651	305	956
– ÎDF Meudon	P	67	19	6	4	7	8	309	245	2	6	6	8	5	1	7	4			67	122		145	476	562	1038
	C	10	1	2		1	1	60	79	1			17	4		2				30	29		20	123	134	257
– Paris Michel-Ange	P	4	22	11	13	9	30	47	59	3	8	17	16	1	7	5	11	2	26	17	33	19	426	135	651	786
	C	1	5	5	1	8	27	13	11	2	2	5	3			1	5		10		11		158	35	233	268
Centre-Est	P	13	25	66	80	17	24	27	66	29	27	79	84	10	12	28	34			39	72		237	308	661	969
	C	3	1	25	14		7	2	11	15	6	40	36	3		9	1			16	13		40	113	129	242
Rhône Auvergne	P	229	173	123	146	55	51	114	133	31	18	112	99	43	13	97	42	53	185	57	57	2	101	916	1018	1934
	C	112	58	73	19	27	20	20	28	15	2	44	16	11	2	32	5	27	23	22	13		39	383	225	608
Centre Limousin Poitou-Charentes	P	32	79	72	112	40	56	21	58			73	77	7	4	4	8			18	59		63	267	516	783
	C	10	14	55	24	33	25	4	3			53	14	7		1	2			22	16		16	185	114	299
Alsace	P	172	208	135	130	3	4	20	25			23	27	17	8	40	40	52	129	28	55		86	490	712	1202
	C	68	46	79	24	3	6	4				2	1	1		39	5	29	14	21	8		13	246	117	363
Alpes	P	104	68	108	82	24	19	24	28	76	53	75	66	32	32	195	198	66	149	95	93	1	106	800	894	1694
	C	49	27	61	12	12	9	7	5	29	16	46	15	2	5	109	21	30	18	50	37		24	395	189	584
Provence et Corse	P	297	260	30	25	33	29	142	175	2	7	101	84	23	15	64	62	31	72	80	133	1	109	804	971	1775
	C	100	90	20	3	4	4	14	35	1		39	16	6		36	8	18	6	26	19		13	264	194	458
Occitanie Est	P	258	246	106	91	144	120	24	38	38	23	29	55	9	3	37	30	12	11	40	71	1	91	698	779	1477
	C	127	146	73	34	83	56	9	6	21	21	26	22			20	1	9	1	15	7		24	383	318	701
Occitanie Ouest	P	220	211	96	89	72	60	50	33	110	99	76	74	23	10	74	63	1	4	132	173	4	208	858	1024	1882
	C	83	56	66	15	36	30	23	17	98	48	22	5	3		37	22	2		100	74		28	470	295	765
Aquitaine	P	146	113	148	161	26	12	64	53	26	11	24	31	21	10	40	36	24	40	32	42	2	61	553	570	1123
	C	53	29	127	19	1		16	6	4	2	10	4	4		31	8	15	2	1	6		13	262	89	351
Bretagne et Pays de la Loire	P	91	86	126	99	69	100	34	34	45	33	41	40	20	19	22	20	24	52	50	109	1	61	523	653	1176
	C	20	13	79	11	9	31	3	4	28	14	18	3	6		6		21	2	25	23		6	215	107	322
Hauts-de-France	P	61	62	38	47	9	6	42	39	24	28	63	52	9	8	14	17			10	22		44	270	325	595
	C	16	17	71	6	4	1	11	7	19	6	73	18	4	1	24	15			5	8		18	227	97	324
Normandie	P	8	14	38	42			6	27	5	8	9	13	4	4	14	28	33	129	1	14		51	118	330	448
	C	2		39	10			5	2	5	1	14	2			1	15	3	18	16	2	1		5	100	41
Côte d'Azur	P	112	94	4	4	16	11	11	14	18	13	14	13	17	8	39	33			58	100		48	289	338	627
	C	51	42	7	1	2	1	6	1	11	4	7	4	12	1	34	4			14	15		7	144	80	224
TOTAL	P	2559	2220	1540	1434	674	653	1692	1357	604	452	966	882	416	219	1214	1040	517	1237	951	1472	36	2247	11169	13213	24382
	C	965	672	987	226	265	248	339	308	327	146	510	191	122	16	753	159	282	136	459	378		492	5009	2972	7981
Poids de l'institut		22 %	18 %	16 %	10 %	6 %	6 %	12 %	10 %	6 %	4 %	9 %	7 %	3 %	2 %	12 %	7 %	5 %	8 %	9 %	11 %	0 %	17 %	50 %	50 %	100 %

Tabl. 3 – Effectifs permanents et contractuels de droit public par délégation régionale et par institut au 31 décembre 2020 (hommes)

DÉLÉGATION	P/C	INSB		INC		INEE		INSHS		INS2I		INSIS		INSMI		INP		IN2P3		INSU		RC		TOTAL			
		CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	Total	
Île-de-France (ÎDF) :	P	443	183	283	156	99	64	557	205	151	76	195	103	136	31	430	275	171	324	216	307	12	317	2693	2041	4734	
	C	143	61	135	14	27	26	84	61	59	16	80	19	48	3	267	38	81	40	86	84		101	1010	463	1473	
– ÎDF Villejuif	P	150	41	36	29	2		146	48	51	9	37	21	16	5	17	16	26	29	26	42		65	507	305	812	
	C	32	13	10				19	6	12	6	7	5	1		18		19	9	7	7		5	125	51	176	
– Paris-Centre	P	159	73	144	64	67	43	206	52	41	15	41	13	69	13	158	67	23	32	60	51	2	24	970	447	1417	
	C	60	16	73	7	14	9	33	18	7	1	17	2	31	2	109	17	15	3	18	6		7	377	88	465	
– ÎDF Gif-sur-Yvette	P	93	60	93	56	19	8	30	9	54	46	96	63	46	11	245	187	121	253	69	109	1	48	867	850	1717	
	C	47	31	47	7	8	4	7	4	38	9	42	8	16	1	137	20	47	23	40	47		8	429	162	591	
– ÎDF Meudon	P	40	6	2	4	4	2	144	83	2	5	6	5	4		6	2			49	93		55	257	255	512	
	C	3		1		1		19	29	1		11	3			2				21	22		6	59	60	119	
– Paris Michel-Ange	P	1	3	8	3	7	11	31	13	3	1	15	1	1	2	4	3	1	10	12	12	9	125	92	184	276	
	C	1	1	4		4	13	6	4	1		3	1			1	1		5		2		75	20	102	122	
Centre-Est	P	10	10	52	49	13	14	18	31	21	14	61	55	9	4	25	17			23	36		82	232	312	544	
	C	1	1	17	8		7		7	10	5	27	20	2		6	1			9	2		9	72	60	132	
Rhône Auvergne	P	133	64	77	72	33	25	52	58	26	9	80	70	38	6	79	29	40	143	35	37	1	32	594	545	1139	
	C	40	21	50	10	18	5	10	12	11	1	31	8	10	1	27	4	16	16	13	7		11	226	96	322	
Centre Limousin Poitou-Charentes	P	19	21	36	65	32	21	11	27			62	60	7	1	2	3			12	41		19	181	258	439	
	C	2	3	35	10	11	16	2	1			40	11	6		1	1			17	13		5	114	60	174	
Alsace	P	101	83	97	68	1	3	10	7			16	21	13	4	34	28	35	97	23	29		31	330	371	701	
	C	34	19	53	8	2	6	1				2	1	1		29	3	14	5	17	7		2	153	51	204	
Alpes	P	58	26	70	42	15	12	14	10		58	29	57	44	28	15	150	146	41	110	76	61	1	32	568	527	1095
	C	26	8	40	5	7	4	7			21	10	31	10	2	2	80	15	18	13	33	26		3	265	96	361
Provence et Corse	P	182	123	17	14	20	13	61	65	2	2	75	59	17	6	47	39	25	53	53	92	1	37	500	503	1003	
	C	56	23	15	2		1	5	16	1		28	12	6		26	5	11	5	12	12		4	160	80	240	
Occitanie Est	P	158	101	71	64	91	60	16	17	34	13	22	41	8	2	27	21	10	6	23	42		26	460	393	853	
	C	55	47	47	21	39	21	4	3	17	17	18	15			12	1	6		6	2		7	204	134	338	
Occitanie Ouest	P	115	73	55	47	43	27	34	12	84	64	53	46	18	5	57	39	1	1	95	116	2	70	557	500	1057	
	C	39	18	46	4	17	11	7	8	76	31	19	2	2		27	17	2		62	45		8	297	144	441	
Aquitaine	P	94	40	103	98	15	6	32	16	22	6	21	21	21	6	34	29	15	30	21	22	1	16	379	290	669	
	C	28	11	74	9			10	3	4	1	7		4		27	5	12	1	1	3		2	167	35	202	
Bretagne et Pays de la Loire	P	49	35	88	49	36	44	17	9	33	18	35	25	17	11	18	12	19	36	41	60	1	14	354	313	667	
	C	10	5	47	6	6	18	1	2	21	12	13	1	4		6		17		13	14		1	138	59	197	
Hauts-de-France	P	39	23	29	27	8	3	28	14	20	19	49	35	8	3	12	14			6	16		14	199	168	367	
	C	8	5	39	2	2	1	7	3	16	4	54	14	3	1	20	8			1	7		6	150	51	201	
Normandie	P	3	9	29	20			6	9	4	4	7	10	3	1	11	17	28	108		9		11	91	198	289	
	C			24	6			3	1	5	1	13	1			10	1	16	10	2	1			73	21	94	
Côte d'Azur	P	64	37	2	1	5	5	7	5	15	6	11	7	13	5	30	22			42	57		14	189	159	348	
	C	29	15	4				3	1	6	3	2	4	11		24	3			9	8		1	88	35	123	
TOTAL	P	1468	828	1009	772	411	297	863	485	470	260	744	597	336	100	956	691	385	908	666	925	19	715	7327	6578	13905	
	C	471	237	626	105	129	116	144	118	247	101	365	118	99	7	562	102	193	90	281	231		160	3117	1385	4502	
Poids de l'institut		18 %	13 %	16 %	11 %	5 %	5 %	10 %	8 %	7 %	5 %	10 %	9 %	4 %	1 %	15 %	10 %	6 %	12 %	9 %	15 %	0 %	11 %	57 %	43 %	100 %	

Tabl. 4 – Effectifs permanents et contractuels de droit public par délégation régionale et par institut au 31 décembre 2020 (femmes)

DÉLÉGATION	P/C	INSB		INC		INEE		INSHS		INS2I		INSIS		INSMI		INP		IN2P3		INSU		RC		TOTAL		
		CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	Total
Île-de-France (ÎDF) :	P	373	398	167	170	67	97	556	429	49	56	52	64	45	42	116	154	50	142	95	165	12	664	1582	2381	3963
	C	128	72	77	20	24	32	131	122	22	10	36	16	15	3	93	26	32	14	54	54		145	612	514	1126
– ÎDF Villejuif	P	147	91	29	26	1		124	87	10	11	12	13	5	2	3	2	6	13	19	19		86	356	350	706
	C	34	14	6	1		1	34	20	3		4	4	1		1		2	1	5	7		9	90	57	147
– Paris-Centre	P	113	135	86	67	51	51	238	125	14	7	13	7	23	19	32	38	3	13	21	20	1	72	595	554	1149
	C	48	22	38	7	12	13	43	36	7	1	10	1	12	2	37	10	5	2	9	2		13	221	109	330
– ÎDF Gif-sur-Yvette	P	83	140	45	67	10	21	13	9	25	30	25	26	16	15	79	104	40	100	32	76	1	115	369	703	1072
	C	39	31	31	11	8	3	6	9	11	7	14	8	2	1	55	12	25	6	31	29		26	222	143	365
– ÎDF Meudon	P	27	13	4		3	6	165	162		1		3	1	1	1	2			18	29		90	219	307	526
	C	7	1	1			1	41	50			6	1							9	7		14	64	74	138
– Paris Michel-Ange	P	3	19	3	10	2	19	16	46		7	2	15		5	1	8	1	16	5	21	10	301	43	467	510
	C		4	1	1	4	14	7	7	1	2	2	2				4			9			83	15	131	146
Centre-Est	P	3	15	14	31	4	10	9	35	8	13	18	29	1	8	3	17			16	36		155	76	349	425
	C	2		8	6			2	4	5	1	13	16	1		3				7	11		31	41	69	110
Rhône Auvergne	P	96	109	46	74	22	26	62	75	5	9	32	29	5	7	18	13	13	42	22	20	1	69	322	473	795
	C	72	37	23	9	9	15	10	16	4	1	13	8	1	1	5	1	11	7	9	6		28	157	129	286
Centre Limousin Poitou-Charentes	P	13	58	36	47	8	35	10	31			11	17		3	2	5		6	18		44	86	258	344	
	C	8	11	20	14	22	9	2	2			13	3	1			1		5	3		11	71	54	125	
Alsace	P	71	125	38	62	2	1	10	18			7	6	4	4	6	12	17	32	5	26		55	160	341	501
	C	34	27	26	16	1		3								10	2	15	9	4	1		11	93	66	159
Alpes	P	46	42	38	40	9	7	10	18	18	24	18	22	4	17	45	52	25	39	19	32		74	232	367	599
	C	23	19	21	7	5	5		5	8	6	15	5		3	29	6	12	5	17	11		21	130	93	223
Provence et Corse	P	115	137	13	11	13	16	81	110		5	26	25	6	9	17	23	6	19	27	41		72	304	468	772
	C	44	67	5	1	4	3	9	19			11	4			10	3	7	1	14	7		9	104	114	218
Occitanie Est	P	100	145	35	27	53	60	8	21	4	10	7	14	1	1	10	9	2	5	17	29	1	65	238	386	624
	C	72	99	26	13	44	35	5	3	4	4	8	7			8		3	1	9	5		17	179	184	363
Occitanie Ouest	P	105	138	41	42	29	33	16	21	26	35	23	28	5	5	17	24		3	37	57	2	138	301	524	825
	C	44	38	20	11	19	19	16	9	22	17	3	3	1		10	5			38	29		20	173	151	324
Aquitaine	P	52	73	45	63	11	6	32	37	4	5	3	10		4	6	7	9	10	11	20	1	45	174	280	454
	C	25	18	53	10	1		6	3		1	3	4			4	3	3	1		3		11	95	54	149
Bretagne et Pays de la Loire	P	42	51	38	50	33	56	17	25	12	15	6	15	3	8	4	8	5	16	9	49		47	169	340	509
	C	10	8	32	5	3	13	2	2	7	2	5	2	2				4	2	12	9		5	77	48	125
Hauts-de-France	P	22	39	9	20	1	3	14	25	4	9	14	17	1	5	2	3			4	6		30	71	157	228
	C	8	12	32	4	2		4	4	3	2	19	4	1		4	7			4	1		12	77	46	123
Normandie	P	5	5	9	22				18	1	4	2	3	1	3	3	11	5	21	1	5		40	27	132	159
	C	2		15	4			2	1			1	1		1	5	2	2	6				5	27	20	47
Côte d'Azur	P	48	57	2	3	11	6	4	9	3	7	3	6	4	3	9	11			16	43		34	100	179	279
	C	22	27	3	1	2	1	3		5	1	5		1	1	10	1			5	7		6	56	45	101
TOTAL	P	1 091	1 392	531	662	263	356	829	872	134	192	222	285	80	119	258	349	132	329	285	547	17	1 532	3 842	6 635	10 477
	C	494	435	361	121	136	132	195	190	80	45	145	73	23	9	191	57	89	46	178	147		332	1 892	1 587	3 479
Poids de l'institut		28 %	22 %	15 %	10 %	7 %	6 %	18 %	13 %	4 %	3 %	6 %	4 %	2 %	1 %	8 %	5 %	4 %	5 %	8 %	8 %	0 %	23 %	41 %	59 %	100 %

Tabl. 5 – Effectifs permanents selon la situation administrative

CFP / SEXE	TITULAIRES ET ASSIMILÉS			STAGIAIRES			ACCUEILLIS EN DÉTACHEMENT						TOTAL		
	CH	IT	Total	CH	IT	Total	Externes			Inter-corps			CH	IT	Total
							CH	IT	Total	CH	IT	Total			
<b>A+</b>	<b>10 757</b>	<b>3 332</b>	<b>14 089</b>	<b>400</b>	<b>86</b>	<b>486</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>11 169</b>	<b>3 436</b>	<b>14 605</b>
Hommes	7 073	2 252	9 325	248	65	313	5	4	9	1	2	3	7 327	2 323	9 650
Femmes	3 684	1 080	4 764	152	21	173	2	11	13	4	1	5	3 842	1 113	4 955
<b>A</b>		<b>6 867</b>	<b>6 867</b>		<b>214</b>	<b>214</b>		<b>41</b>	<b>41</b>					<b>7 122</b>	<b>7 122</b>
Hommes		3 227	3 227		99	99		17	17					3 343	3 343
Femmes		3 640	3 640		115	115		24	24					3 779	3 779
<b>B</b>		<b>2 436</b>	<b>2 436</b>		<b>48</b>	<b>48</b>		<b>12</b>	<b>12</b>					<b>2 496</b>	<b>2 496</b>
Hommes		835	835		11	11		4	4					850	850
Femmes		1 601	1 601		37	37		8	8					1 646	1 646
<b>C</b>		<b>155</b>	<b>155</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>3</b>	<b>3</b>					<b>159</b>	<b>159</b>
Hommes		62	62											62	62
Femmes		93	93		1	1		3	3					97	97
<b>TOTAL</b>	<b>10 757</b>	<b>12 790</b>	<b>23 547</b>	<b>400</b>	<b>349</b>	<b>749</b>	<b>7</b>	<b>71</b>	<b>78</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8 (*)</b>	<b>11 169</b>	<b>13 213</b>	<b>24 382</b>
Hommes	7 073	6 376	13 449	248	175	423	5	25	30	1	2	3	7 327	6 578	13 905
Femmes	3 684	6 414	10 098	152	174	326	2	46	48	4	1	5	3 842	6 635	10 477

(\*) Nouveaux et renouvellements (3 détachements inter-corps chercheurs vers IT et 5 IT vers chercheurs).

Si les textes réglementaires reconnaissent 3 catégories de la fonction publique (A, B et C), le Rapport social unique distingue la catégorie A+, conformément à l'arrêté du 23 décembre 2013, fixant la liste des indicateurs contenus dans les bilans sociaux ou dans le rapport social unique<sup>1</sup>. La catégorie A+ du tableau 5 présente ainsi le personnel CNRS appartenant à la population des chercheurs et à la totalité du corps des ingénieurs de recherche (IR). La part de femmes parmi le personnel ingénieur et technicien (IT), tous statuts confondus, de catégorie A+ est de 32,4 %, une proportion inférieure à la part de femmes parmi le personnel chercheur (34,4 %).

Tabl. 6 – Situations particulières parmi les effectifs permanents

PERSONNEL	CFP	HOMMES	FEMMES	TOTAL	TOTAL
Personnel titulaire de physique nucléaire	A+	5		5	5
Personnel contractuel statut antérieur	A	1	1	2	3
	C	1		1	
Personnel accueilli en détachement (*)	A+	9	13	22	78
	A	17	24	41	
	B	4	8	12	
	C		3	3	
<b>TOTAL</b>		<b>37</b>	<b>49</b>	<b>86</b>	<b>86</b>

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

<sup>1</sup> La définition de la catégorie A+ retenue est celle de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF), Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, 2014, p. 378.

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

MOTIF DU RECRUTEMENT	AU 31/12/2020						SUR L'ANNÉE 2020					
	PPP			ETP			PPP			ETPT		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Formation à et par la recherche	1 566	1 003	2 569	1 565,5	1 002,5	2 568,0	1 781	1 146	2 927	1 381,5	917,0	2 298,5
Pratique de la recherche	1 533	869	2 402	1 525,9	856,3	2 382,2	2 289	1 283	3 572	1 502,3	849,4	2 351,7
Accompagnement de la recherche	1 318	1 514	2 832	1 293,2	1 477,8	2 771,0	2 290	2 554	4 844	1 286,3	1 447,0	2 733,3
Total CDD	4 417	3 386	7 803	4 384,6	3 336,6	7 721,2	6 360	4 983	11 343	4 170,1	3 213,4	7 383,5
CDI chercheurs	18	20	38	18,0	19,2	37,2	20	21	41	18,2	16,2	34,4
CDI IT	67	73	140	66,1	69,1	135,2	71	78	149	55,2	68,0	123,2
Total CDI	85	93	178	84,1	88,3	172,4	91	99	190	73,4	84,2	157,6
<b>TOTAL</b>	<b>4 502</b>	<b>3 479</b>	<b>7 981</b>	<b>4 468,7</b>	<b>3 424,9</b>	<b>7 893,5</b>	<b>6 451</b>	<b>5 082</b>	<b>11 533</b>	<b>4 243,5</b>	<b>3 297,6</b>	<b>7 541,1</b>

11 343 personnes ont acquis une expérience au CNRS au cours de l'année 2020 en tant que contractuel à durée déterminée, qu'il s'agisse de formation à et par la recherche (doctorants), de pratique de la recherche (post-doctorants, CDD chercheurs), ou d'accompagnement à la recherche (CDD IT). S'ajoutent à eux 190 CDI chercheurs, ingénieurs et techniciens, l'ensemble représentant un volume de 11 533 contractuels de droit public payés par le CNRS sur l'année. En tenant compte de la quotité de travail et de la durée de présence, cela représente un volume de 7 541,1 ETPT (dont 157,6 ETPT en CDI), soit 24,1 % des ETPT de l'ensemble du personnel payé par le CNRS.

Le nombre de doctorants et doctorantes payés par le CNRS repart à la hausse pour la 4<sup>e</sup> année consécutive avec une augmentation significative (1 677 au 31 décembre 2017, 1 834 au 31 décembre 2018, 2 236 au 31 décembre 2019 et 2 569 au 31 décembre 2020). La proportion de femmes augmente parmi ces doctorants (de 38,3 % à 39 % entre 2016 et 2020) et parmi ces chercheurs contractuels (de 35,4 % à 36,2 % entre 2016 et 2020). On note également des différences entre sources de financement (tabl. 10). Ainsi, la part de femmes parmi les doctorants et chercheurs en CDD financés sur subvention d'État est inférieure à la part de femmes parmi les doctorants et chercheurs en CDD financés sur ressources propres. L'inverse est observé pour les contractuels IT en CDD, où la part de femmes parmi les CDD financés sur subvention d'État est nettement plus élevée que la part de femmes parmi les CDD financés sur ressources propres. La part de femmes

parmi les CDD IT augmente en 2020 (53,5 %) après être passée de 51 % en 2018 à 52,8 % en 2019. Elle a fortement baissé chez les CDI IT depuis 2016 (de 62,9 % à 52,1 %), pour des volumes toutefois très limités qui augmentent néanmoins d'année en année, à savoir 97 CDI au total en 2016 et 140 en 2020.

Au 31 décembre 2020, le CNRS comptabilisait 21 agents navigants : 1 pilote contractuel à durée indéterminée relevant du régime juridique de l'aviation civile, 19 marins en CDI et 1 marin en CDD.

Enfin, il faut ajouter 1 331 ETPT de stagiaires, 32,4 ETPT de vacataires et 99,2 ETPT d'apprentis. Au 31 décembre 2020, le CNRS comptait 106 apprentis contre 97 au 31 décembre 2019. Nous assistons cette année à une hausse.

**Tabl. 8 – Effectifs autre personnel (apprentis et vacataires)**

POPULATION	PPP AU 31/12/2020			PPP SUR L'ANNÉE 2020		
	H	F	Total	H	F	Total
Apprentis	78	28	106	112	51	163
Vacataires	16	29	45	96	134	230
<b>TOTAL</b>	<b>94</b>	<b>57</b>	<b>151</b>	<b>208</b>	<b>185</b>	<b>393</b>

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

TYPE DE BESOIN	FONDEMENT JURIDIQUE	DESCRIPTION DU BESOIN	DURÉE RÉGLEMENTAIRE
Contrat doctoral	Art L. 412-2 code de la recherche + décret n° 2009-464 modifié du 23 avril 2009	Préparation de thèse	3 ans
CDD besoins du service	Art 4-2 loi n° 84-16 du 11 janvier 1984	Recrutement pour pourvoir des emplois permanents lorsque les fonctions ou les besoins du service le justifient	≤ 3 ans renouvelable dans la limite de 6 ans (avec avis de l'institut au-delà de 3 années)
CDD temps incomplet	Art 6 loi n° 84-16 du 11 janvier 1984/ ex Art 6.1	Besoin permanent à temps incomplet dans la limite de 70 % d'un service à temps complet	≤ 3 ans renouvelable dans la limite de 6 ans (avec avis de l'institut au-delà de 3 années). Ce contrat peut être conclu dès son origine pour une durée indéterminée
CDD remplacement	Art 6 quater loi n° 84-16 du 11 janvier 1984/ ex Art 3	Remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels indisponibles en raison de certains congés, ou autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel	Contrat conclu pour une durée déterminée, renouvelable dans la limite de l'absence/ temps partiel du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer
CDD vacance d'emploi	Art 6 quinques loi n° 84-16 du 11 janvier 1984/ ex Art 3	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	1 an (renouvelable une fois si la procédure de recrutement d'un fonctionnaire s'est avérée infructueuse)
CDD accroissement d'activités	Art 6 sexies loi n° 84-16 du 11 janvier 1984/ ex Art 6.2	Accroissement temporaire ou saisonnier d'activités	6 mois sur une période de 12 mois consécutifs pour un accroissement saisonnier d'activités
			12 mois sur une période de 18 mois consécutifs pour un accroissement temporaire d'activités
CDD handicap	Art 27 loi 84-16 du 11 janvier 1984 + décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié	Recrutement de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la voie contractuelle	12 mois (renouvelable 12 mois) puis titularisation (ou licenciement)
CDD Marie Skłodowska-Curie	Art 4-2° loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 + convention	Convention de subvention signée avec la Commission européenne	Variable selon la nature du projet, dans le respect des dispositions réglementaires de la loi n° 84-16
CDD de projet	Art 7 bis loi n° 84-16 du 11 janvier 1984	Recrutement pour occuper un emploi non permanent afin de mener à bien un projet ou une opération identifié	≥ 1 an renouvelable dans la limite de 6 ans (avec avis de l'institut au-delà de 3 années). L'échéance correspond à la réalisation du projet ou de l'opération
CDD code de la recherche	Art L.431-2-1 code de la recherche	Recrutement pour occuper des fonctions techniques ou administratives ou pour assurer des fonctions de recherche	Pas de seuil minimum. Dans la limite de 6 ans (avec avis de l'institut au-delà de 3 années)

Tabl. 10 – Personnel contractuel selon l'origine de financement (en ETPT)

MOTIF DU RECRUTEMENT	SUBVENTION D'ÉTAT (SE)			RESSOURCES PROPRES (RP)			TOTAL			
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% RP
Formation à et par la recherche	75,8	46,5	122,3	1 305,8	870,5	2 176,2	1 381,5	917,0	2 298,5	94,7 %
Pratique de la recherche	108,1	61,6	169,7	1 394,1	787,8	2 182,0	1 502,3	849,4	2 351,7	92,8 %
Accompagnement de la recherche	165,8	273,9	439,7	1 120,5	1 173,1	2 293,6	1 286,3	1 447,0	2 733,3	83,9 %
Total CDD	349,7	382,0	731,7	3 820,4	2 831,4	6 651,8	4 170,1	3 213,4	7 383,5	90,1 %
CDI chercheurs	18,2	16,2	34,4				18,2	16,2	34,4	
CDI IT	55,2	67,0	122,2		1,0	1,0	55,2	68,0	123,2	0,8 %
Total CDI	73,4	83,2	156,6		1,0	1,0	73,4	84,2	157,6	0,6 %
<b>TOTAL</b>	<b>423,2</b>	<b>465,2</b>	<b>888,3</b>	<b>3 820,4</b>	<b>2 832,4</b>	<b>6 652,8</b>	<b>4 243,5</b>	<b>3 297,6</b>	<b>7 541,1</b>	<b>88,2 %</b>

1.1.2 • Âges 

Tabl. 11 – Structure par âge des chercheurs, chercheuses, ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes permanents (payés au 31 décembre 2020)

GRADE	CFP	MOINS DE 25 ANS		25 À 29 ANS		30 À 34 ANS		35 À 39 ANS		40 À 44 ANS		45 À 49 ANS		50 À 54 ANS		55 À 59 ANS		60 À 64 ANS		65 ANS ET PLUS		TOTAL				ÂGE MOYEN (EN ANNÉES)			% 55 ANS ET PLUS
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total	% F	H	F	Total	
Chercheurs				32	6	338	166	847	438	1297	652	1344	708	1152	650	1018	610	1016	511	283	101	7327	3842	11169	34,4%	49,2	49,3	49,2	31,7 %
<b>DR</b>	<b>A+</b>							<b>23</b>	<b>10</b>	<b>300</b>	<b>110</b>	<b>756</b>	<b>308</b>	<b>815</b>	<b>370</b>	<b>761</b>	<b>391</b>	<b>776</b>	<b>348</b>	<b>223</b>	<b>73</b>	<b>3654</b>	<b>1610</b>	<b>5264</b>	<b>30,6%</b>	<b>54,2</b>	<b>54,3</b>	<b>54,2</b>	<b>48,9 %</b>
DRCE												3	1	16	5	59	14	114	52	53	10	245	82	327	25,1%	60,9	60,8	60,9	92,4 %
DR1										15	6	133	47	330	117	406	159	379	153	101	40	1364	522	1886	27,7%	56,8	57,1	56,9	65,6 %
DR2								23	10	285	104	620	260	469	248	296	218	283	143	69	23	2045	1006	3051	33,0%	51,6	52,4	51,8	33,8 %
<b>CR</b>	<b>A+</b>			<b>32</b>	<b>6</b>	<b>338</b>	<b>166</b>	<b>824</b>	<b>428</b>	<b>997</b>	<b>542</b>	<b>588</b>	<b>400</b>	<b>337</b>	<b>280</b>	<b>257</b>	<b>219</b>	<b>240</b>	<b>163</b>	<b>60</b>	<b>28</b>	<b>3673</b>	<b>2232</b>	<b>5905</b>	<b>37,8%</b>	<b>44,3</b>	<b>45,6</b>	<b>44,8</b>	<b>16,4 %</b>
CRHC										1		14	11	56	42	100	108	140	103	40	22	351	286	637	44,9%	58,9	58,5	58,7	80,5 %
CRCN				32	6	338	166	824	428	996	542	574	389	281	238	157	111	100	60	20	6	3322	1946	5268	36,9%	42,8	43,7	43,1	8,6 %
Ingénieurs		12	11	111	120	330	297	630	593	1080	862	1067	911	1109	902	763	735	501	413	63	48	5666	4892	10558	46,3%	47,5	47,3	47,4	23,9 %
<b>IR</b>	<b>A+</b>			<b>14</b>	<b>3</b>	<b>87</b>	<b>28</b>	<b>220</b>	<b>103</b>	<b>416</b>	<b>179</b>	<b>454</b>	<b>250</b>	<b>502</b>	<b>219</b>	<b>352</b>	<b>195</b>	<b>242</b>	<b>115</b>	<b>36</b>	<b>21</b>	<b>2323</b>	<b>1113</b>	<b>3436</b>	<b>32,4%</b>	<b>48,9</b>	<b>49,4</b>	<b>49,1</b>	<b>28,0 %</b>
IRHC								2		7	4	60	29	125	28	114	50	102	36	12	10	422	157	579	27,1%	55,3	55,6	55,4	56,0 %
IR1								7	8	136	52	228	119	285	110	170	103	107	64	21	9	954	465	1419	32,8%	51,6	52,1	51,8	33,4 %
IR2				14	3	87	28	211	95	273	123	166	102	92	81	68	42	33	15	3	2	947	491	1438	34,1%	43,4	45,0	44,0	11,3 %
<b>IE</b>	<b>A</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>58</b>	<b>61</b>	<b>136</b>	<b>137</b>	<b>238</b>	<b>243</b>	<b>411</b>	<b>381</b>	<b>359</b>	<b>352</b>	<b>372</b>	<b>349</b>	<b>233</b>	<b>247</b>	<b>166</b>	<b>164</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>1997</b>	<b>1953</b>	<b>3950</b>	<b>49,4%</b>	<b>46,6</b>	<b>46,6</b>	<b>46,6</b>	<b>21,4 %</b>
IEHC				1				18	13	148	97	177	148	213	177	164	168	126	127	15	12	862	742	1604	46,3%	51,5	52,5	52,0	38,2 %
IECN		5	4	57	61	136	137	220	230	263	284	182	204	159	172	69	79	40	37	4	3	1135	1211	2346	51,6%	42,9	43,0	43,0	9,9 %
<b>AI</b>	<b>A</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>39</b>	<b>56</b>	<b>107</b>	<b>132</b>	<b>172</b>	<b>247</b>	<b>253</b>	<b>302</b>	<b>254</b>	<b>309</b>	<b>235</b>	<b>334</b>	<b>178</b>	<b>293</b>	<b>93</b>	<b>134</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>1346</b>	<b>1826</b>	<b>3172</b>	<b>57,6%</b>	<b>46,2</b>	<b>46,8</b>	<b>46,6</b>	<b>22,6 %</b>
Techniciens		4	9	23	45	50	94	86	186	125	248	164	291	191	371	165	328	94	161	10	10	912	1743	2655	65,6%	48,6	48,2	48,3	28,9 %
<b>T</b>	<b>B</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>41</b>	<b>46</b>	<b>92</b>	<b>82</b>	<b>181</b>	<b>113</b>	<b>234</b>	<b>151</b>	<b>279</b>	<b>180</b>	<b>349</b>	<b>157</b>	<b>313</b>	<b>88</b>	<b>139</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>850</b>	<b>1646</b>	<b>2496</b>	<b>65,9%</b>	<b>48,6</b>	<b>48,0</b>	<b>48,2</b>	<b>28,6 %</b>
TCE						2		18	38	32	59	48	97	76	152	86	144	38	72	3	5	303	567	870	65,2%	52,0	51,7	51,8	40,0 %
TCS					1	11	24	22	55	33	73	48	74	51	101	37	80	31	37	1	3	234	448	682	65,7%	49,4	48,3	48,7	27,7 %
TCN		4	9	22	40	33	68	42	88	48	102	55	108	53	96	34	89	19	30	3	1	313	631	944	66,8%	44,6	44,5	44,5	18,6 %
<b>ATR</b>	<b>C</b>			<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>22</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>62</b>	<b>97</b>	<b>159</b>	<b>61,0%</b>	<b>48,7</b>	<b>51,0</b>	<b>50,1</b>	<b>34,6 %</b>
ATP1								1	3	6	5	9	8	7	14	5	10	5	17	3	1	36	58	94	61,7%	51,6	53,7	52,9	43,6 %
ATP2				1	3	3	1	3	1	5	7	4	4	4	8	2	5	1	4			23	33	56	58,9%	44,6	48,2	46,7	21,4 %
ATR					1	1	1		1	1	2					1			1			3	6	9	66,7%	45,0	39,8	41,6	22,2 %
Total IT		16	20	134	165	380	391	716	779	1205	1110	1231	1202	1300	1273	928	1063	595	574	73	58	6578	6635	13213	50,2%	47,6	47,6	47,6	24,9 %
<b>TOTAL</b>		<b>16</b>	<b>20</b>	<b>166</b>	<b>171</b>	<b>718</b>	<b>557</b>	<b>1563</b>	<b>1217</b>	<b>2502</b>	<b>1762</b>	<b>2575</b>	<b>1910</b>	<b>2452</b>	<b>1923</b>	<b>1946</b>	<b>1673</b>	<b>1611</b>	<b>1085</b>	<b>356</b>	<b>159</b>	<b>13905</b>	<b>10477</b>	<b>24382</b>	<b>43,0%</b>	<b>48,5</b>	<b>48,2</b>	<b>48,3</b>	<b>28,0 %</b>

L'âge moyen des chercheurs et chercheuses, de 49 ans et 2 mois en 2020, continue de progresser régulièrement (il était de 48 ans et 11 mois en 2019, 48 ans et 6 mois en 2018, 47 ans et 11 mois en 2017 comme en 2016, de 47 ans et 7 mois en 2015, de 47 ans et 4 mois en 2014 et de 47 ans de 2010 à 2013) (voir tabl. 11). La part des 55 ans et plus passe à 31,7 % alors qu'elle se situait autour de 29,8 % sur les 5 dernières années. La part des chercheurs de moins de 40 ans (16,4 %) diminue par contre sensiblement : elle était de 5,1 points de plus en 2016.

Parmi les ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes, l'âge moyen a augmenté plus nettement depuis le début de la décennie. De 46 ans et 1 mois en 2016, il a enregistré une hausse de 1 an

et 6 mois, pour atteindre 47 ans et 7 mois en 2020. On constate, sur la période, une augmentation de l'âge moyen sur l'ensemble des grades. À titre d'exemple, les IRHC sont âgés en moyenne de 55 ans et 5 mois en 2020, contre 55 ans en 2016 (hausse des effectifs de 67 %) et les IECN ont vieilli également : ils sont aujourd'hui âgés en moyenne de 43 ans contre 41 ans et 8 mois en 2016 (la population ayant augmenté dans le même temps de 2 307 à 2 346 personnes).

L'écart d'âge moyen entre femmes et hommes varie selon les corps et les grades. Pour les TCE, l'âge moyen est toujours supérieur à 50 ans, et les effectifs continuent de baisser de 8 % entre 2019 et 2020.

**Tabl. 12 – Structure par âge du personnel contractuel selon le niveau de recrutement**

NIVEAU	MOINS DE 25 ANS		25 À 29 ANS		30 À 34 ANS		35 À 39 ANS		40 À 44 ANS		45 À 49 ANS		50 À 54 ANS		55 À 59 ANS		60 À 64 ANS		65 ANS ET PLUS		TOTAL				ÂGE MOYEN (EN ANNÉES)			% 40 ANS ET PLUS	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total	% F	H	F	Total		
Doctorants	388	255	1 032	653	131	75	13	12	1	5	1	3										1 566	1 003	2 569	39 %	26,2	26,3	26,2	0,4 %
CDD chercheurs	11	13	440	247	732	383	238	157	67	45	21	11	13	9	3	2	7	1	1	1	1 533	869	2 402	36 %	32,3	32,4	32,3	7,5 %	
Expert (plus de 10 ans)							1	1	9	3	4	4	6	5	2	1	6	1	1		29	15	44	34 %	50,8	48,0	49,8	95,5 %	
Confirmé (5 à 10 ans)			2		65	28	65	27	23	10	5	1	3	1			1				164	67	231	29 %	36,1	36,0	36,1	19,0 %	
Débutant (3 à 5 ans)	4	5	423	223	656	347	166	125	35	31	12	6	4	3	1	1				1	1 301	742	2 043	36 %	31,5	32,0	31,7	4,6 %	
Non renseigné	7	8	15	24	11	8	6	4		1											39	45	84	54 %	28,9	28,3	28,6	1,2 %	
CDD IT	198	222	487	550	315	314	138	158	78	116	53	61	27	39	12	36	10	15		3	1 318	1 514	2 832	53 %	31,2	32,1	31,7	15,9 %	
IR	24	11	101	48	146	93	61	42	35	28	18	15	11	10	3	7	1	4			400	258	658	39 %	33,2	35,2	34,0	20,1 %	
IE	92	105	295	346	99	148	46	58	23	42	16	14	9	3	1	4	3	4		1	584	725	1 309	55 %	29,6	29,9	29,8	9,2 %	
AI	58	75	75	127	55	58	21	34	13	34	11	25	5	15	6	14	4	5		1	248	388	636	61 %	31,3	32,9	32,3	20,9 %	
T	18	29	16	26	11	12	5	22	7	10	6	7	1	9	1	7	1	1			66	123	189	65 %	31,9	34,1	33,3	26,5 %	
ATR	6	2		3	4	3	5	2		2	2			2	1	4	1				19	18	37	49 %	33,9	39,2	36,5	32,4 %	
Non renseigné													1							1	1	2	3	67 %	54,0	62,5	59,7	100,0 %	
CDI chercheurs					1	3	3	3	1	2	3	6	1	2	3		4	3	2	1	18	20	38	53 %	51,8	46,8	49,2	73,7 %	
CDI IT			3	1	6	6	9	7	15	11	14	6	6	26	7	9	5	5	2	2	67	73	140	52 %	45,7	48,3	47,0	77,1 %	
<b>TOTAL</b>	<b>597</b>	<b>490</b>	<b>1 962</b>	<b>1 451</b>	<b>1 185</b>	<b>781</b>	<b>401</b>	<b>337</b>	<b>162</b>	<b>179</b>	<b>92</b>	<b>87</b>	<b>47</b>	<b>76</b>	<b>25</b>	<b>47</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>4 502</b>	<b>3 479</b>	<b>7 981</b>	<b>44 %</b>	<b>30,1</b>	<b>30,9</b>	<b>30,5</b>	<b>9,7 %</b>	

La structure par âge diffère nettement selon le personnel en CDD et en CDI : les chercheurs sont un peu plus âgés que les ingénieurs et techniciens, mais restent en moyenne trentenaires. Les 38 CDI chercheurs sont en moyenne plus âgés (49,2 ans contre 32,3 ans pour les CDD

chercheurs) ; quant aux 140 CDI IT, ils ont en moyenne 15,4 ans de plus que leurs homologues CDD et sont plus majoritairement des femmes.

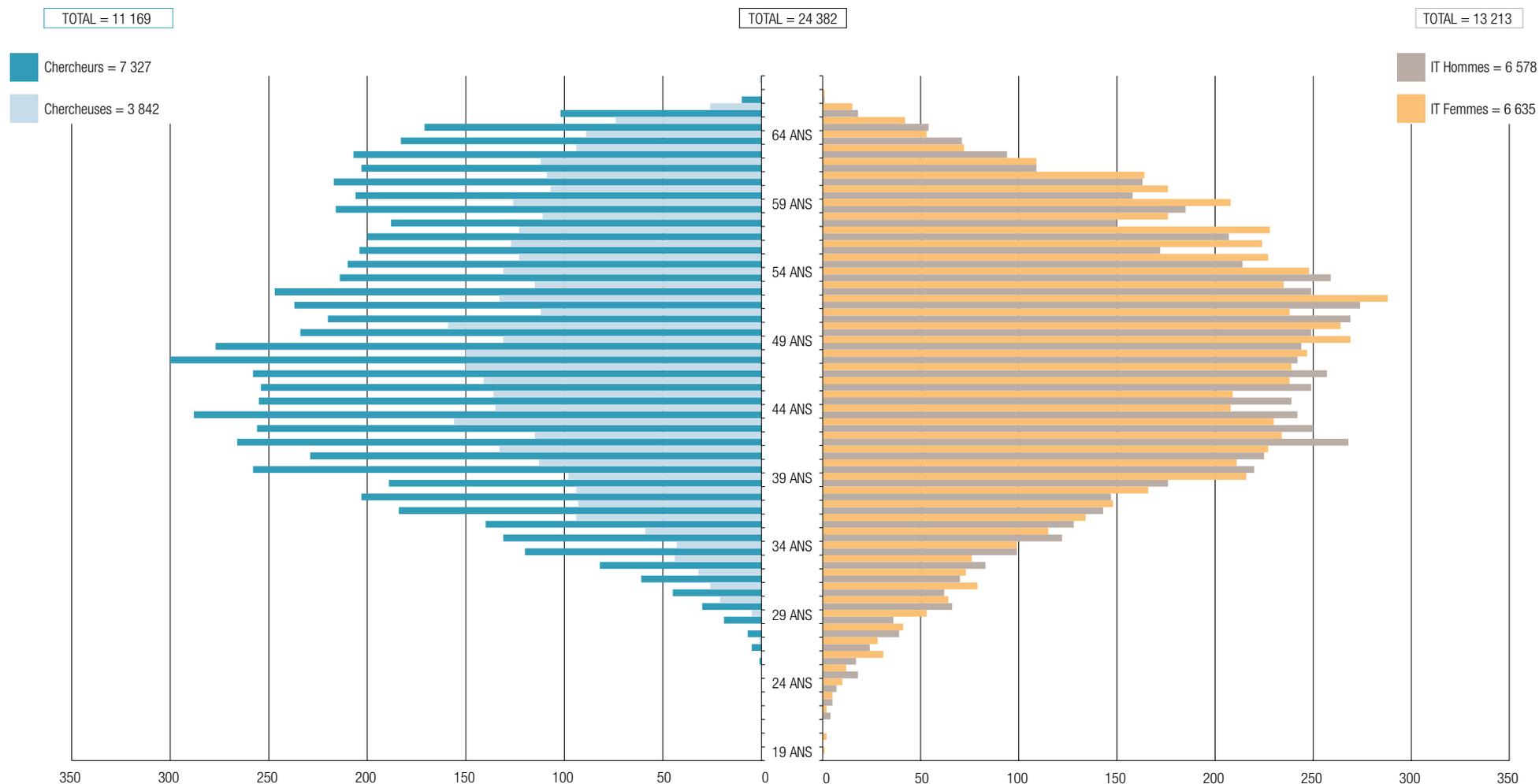


Fig. 1 – Chercheurs, chercheuses, ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes permanents par âge atteint en 2020

Qu'il s'agisse de chercheurs, chercheuses ou d'IT permanents, plus de la moitié des effectifs ont entre 35 et 50 ans. La pyramide des âges de ces 2 populations est donc assez semblable en ce qui concerne les classes d'âges intermédiaires. En revanche, la base de la pyramide des IT est sensiblement plus large, avec une part de moins de 35 ans plus importante (8 % contre 5 % chez les chercheurs) et au contraire plus étroite à son sommet (10 % d'IT de 60 ans et plus, contre 17 % chez les chercheurs). Il faut également noter la présence de 384 chercheurs et 131 IT ayant atteint 65 ans à la fin de l'année et bénéficiant d'une prolongation de droit.

La part des 60 ans et plus remonte légèrement entre 2019 et 2020 (respectivement 12,5 % contre 13,2 %) ; la part des 35-50 ans est en baisse entre 2016 et 2020, ce qui contribue à l'élargissement de la pyramide au niveau des classes intermédiaires. La part des moins de 35 ans diminue quant à elle, en particulier chez les IT (– 3 points entre 2016 et 2020, soit – 26 %). Cela se traduit par un resserrement de la base de la pyramide, en lien avec l'élévation de l'âge au recrutement des IT.

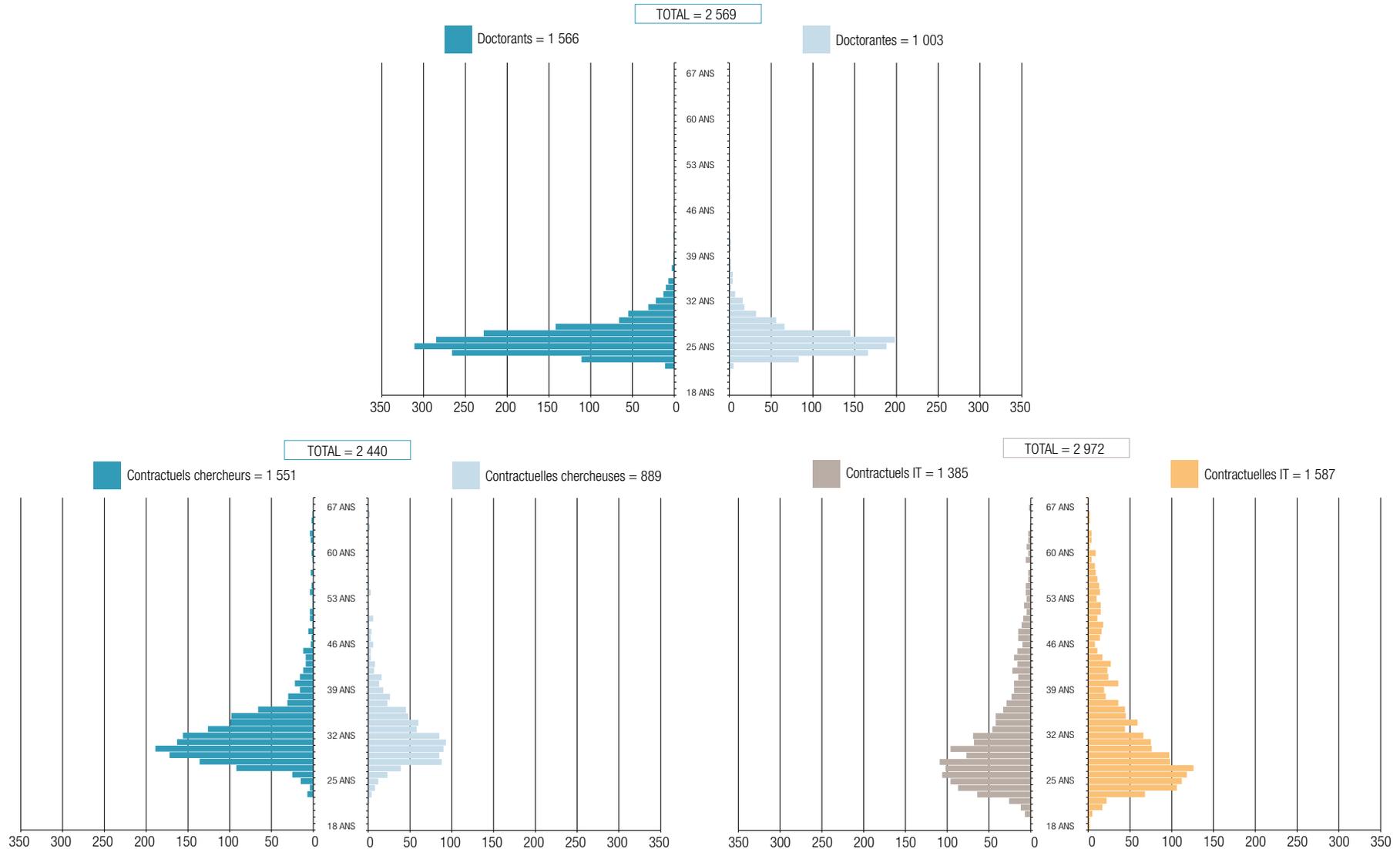


Fig. 2 – Personnel contractuel par âge atteint en 2020

La pyramide des âges du personnel contractuel (voir fig. 2) est plutôt resserrée en deçà de 25 ans, pour les hommes comme pour les femmes. La répartition par âge des CDD chercheurs diffère de celle des CDD IT : en effet, 59 % des chercheurs sont âgés de 28 à 33 ans, tandis que 55 % des

IT ont 30 ans ou moins. La pyramide des âges des contractuels IT présente un profil plus étalé par rapport à celles des chercheurs et des doctorants.

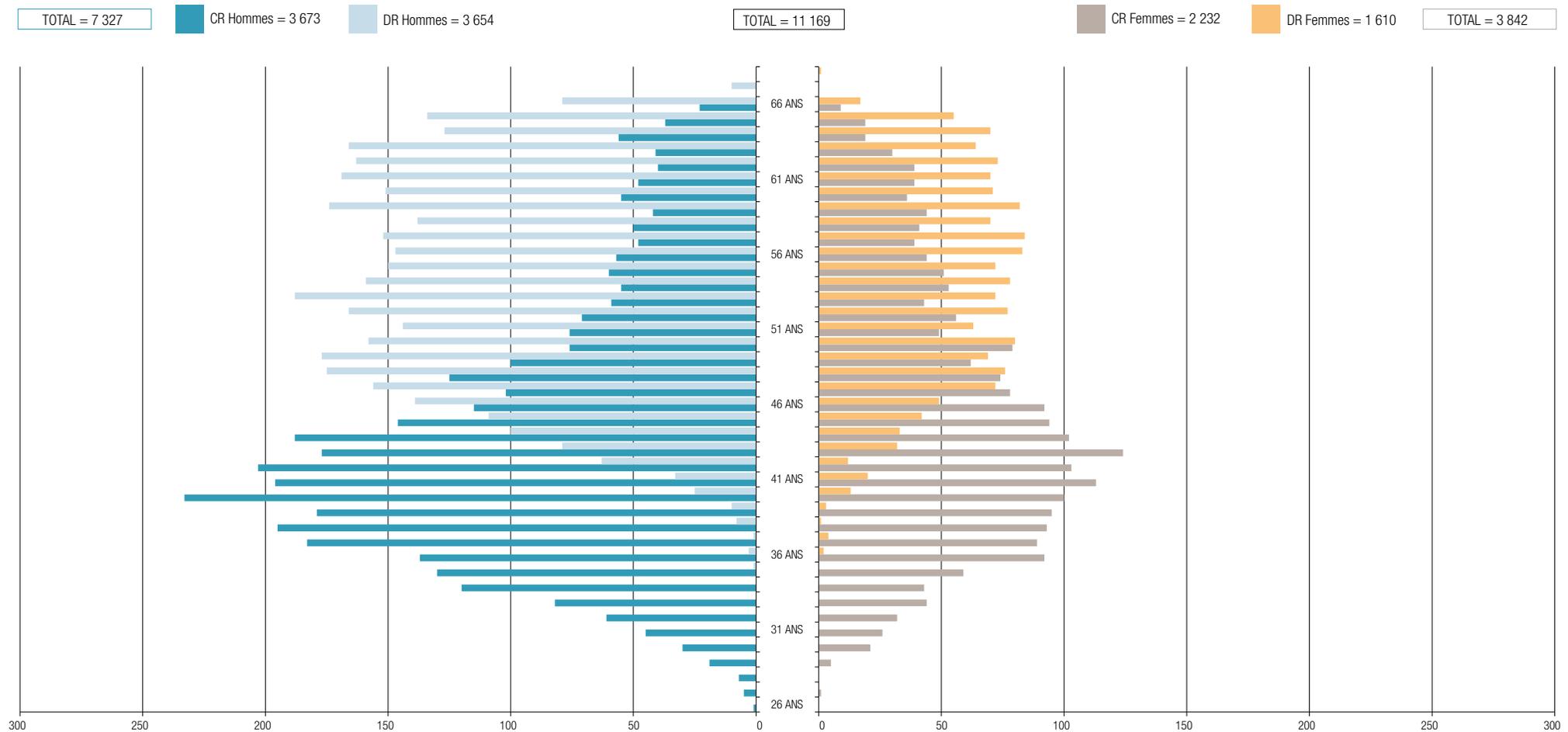


Fig. 3 – Chercheurs et chercheuses permanents par corps

L'élargissement de la pyramide est plus tardif chez les femmes que chez les hommes, pour la population chercheurs (voir fig. 3). À l'âge de 53 ans, 76,1 % des hommes sont DR, contre 62,6 % des femmes.

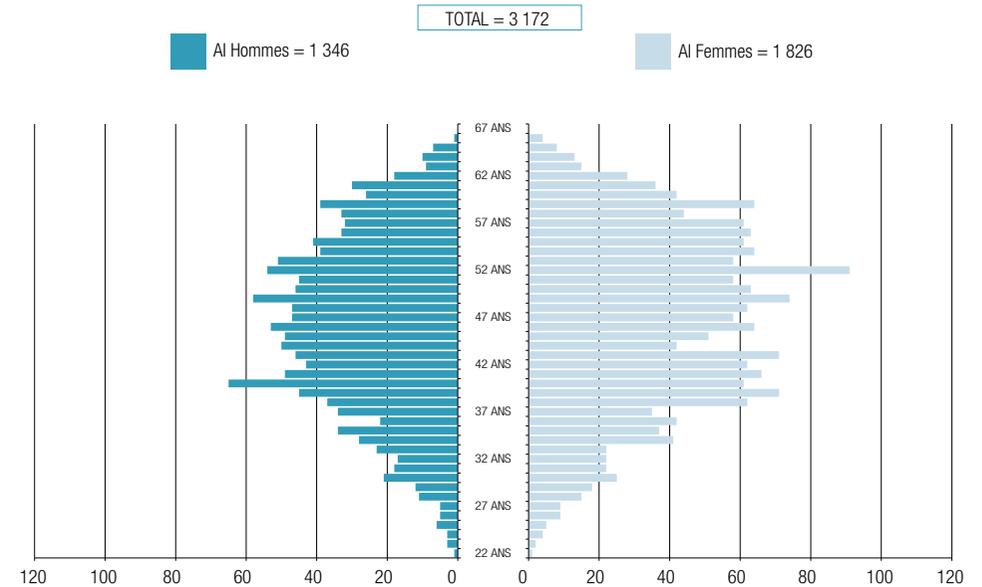
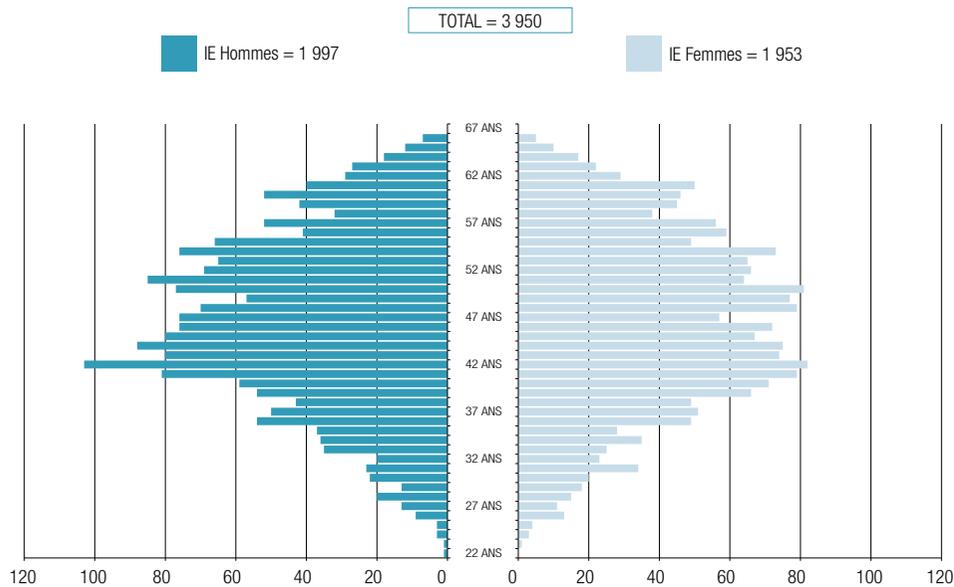
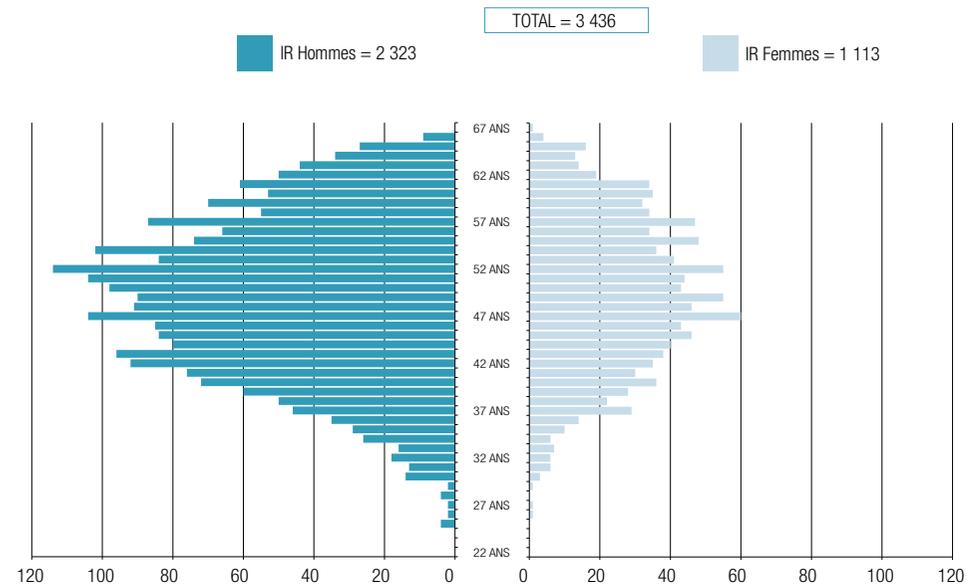


Fig. 4 – Ingénieurs et ingénieures permanents par corps

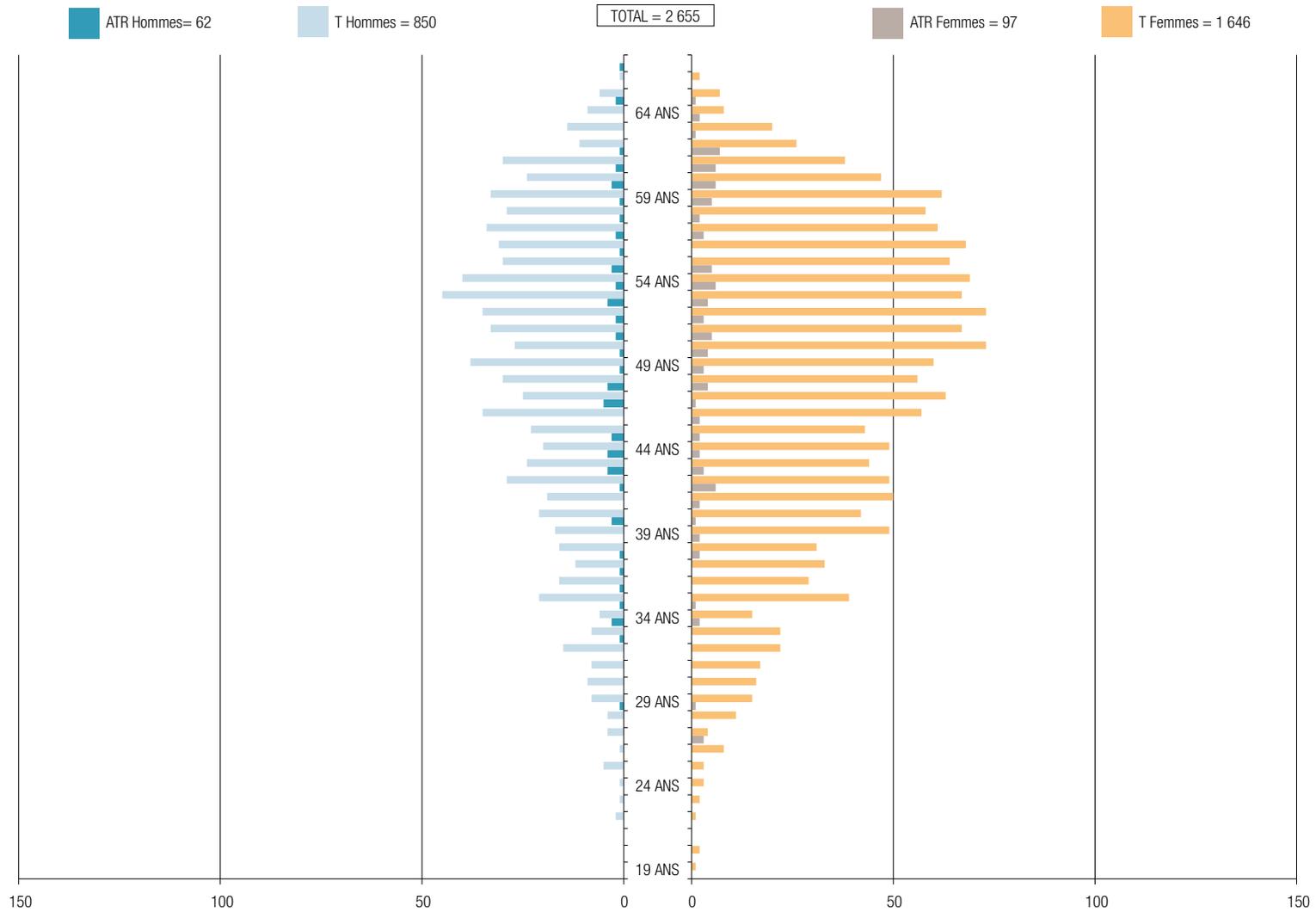


Fig. 5 – Techniciens et techniciennes permanents par corps

1.1.3 • Nationalités 

Tabl. 13 – Répartition du personnel permanent par nationalité

CORPS	EUROPE				HORS EUROPE						TOTAL	% NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE
	France	UE (hors France)	Europe hors UE	Total	Afrique	Amérique	Asie	Moyen-Orient	Océanie	Total		
Chercheurs	9 122	1 433	163	10 718	94	206	111	28	12	451	11 169	18,3 %
<b>DR</b>	<b>4 368</b>	<b>621</b>	<b>68</b>	<b>5 057</b>	<b>50</b>	<b>105</b>	<b>36</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>207</b>	<b>5 264</b>	<b>17,0 %</b>
Hommes	3 003	437	53	3 493	41	83	24	10	3	161	3 654	17,8 %
Femmes	1 365	184	15	1 564	9	22	12	1	2	46	1 610	15,2 %
<b>CR</b>	<b>4 754</b>	<b>812</b>	<b>95</b>	<b>5 661</b>	<b>44</b>	<b>101</b>	<b>75</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>244</b>	<b>5 905</b>	<b>19,5 %</b>
Hommes	2 935	505	68	3 508	31	67	52	11	4	165	3 673	20,1 %
Femmes	1 819	307	27	2 153	13	34	23	6	3	79	2 232	18,5 %
Ingénieurs	10 023	288	44	10 355	103	39	44	17		203	10 558	5,1 %
<b>IR</b>	<b>3 126</b>	<b>184</b>	<b>30</b>	<b>3 340</b>	<b>45</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>12</b>		<b>96</b>	<b>3 436</b>	<b>9,0 %</b>
Hommes	2 126	104	24	2 254	36	12	14	7		69	2 323	8,5 %
Femmes	1 000	80	6	1 086	9	7	6	5		27	1 113	10,2 %
<b>IE</b>	<b>3 795</b>	<b>70</b>	<b>11</b>	<b>3 876</b>	<b>35</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>5</b>		<b>74</b>	<b>3 950</b>	<b>3,9 %</b>
Hommes	1 925	29	4	1 958	25	6	6	2		39	1 997	3,6 %
Femmes	1 870	41	7	1 918	10	9	13	3		35	1 953	4,2 %
<b>AI</b>	<b>3 102</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>3 139</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>5</b>			<b>33</b>	<b>3 172</b>	<b>2,2 %</b>
Hommes	1 318	12	1	1 331	10	3	2			15	1 346	2,1 %
Femmes	1 784	22	2	1 808	13	2	3			18	1 826	2,3 %
Techniciens	2 631	24		2 655							2 655	0,9 %
<b>T</b>	<b>2 473</b>	<b>23</b>		<b>2 496</b>							<b>2 496</b>	<b>0,9 %</b>
Hommes	842	8		850							850	0,9 %
Femmes	1 631	15		1 646							1 646	0,9 %
<b>ATR</b>	<b>158</b>	<b>1</b>		<b>159</b>							<b>159</b>	<b>0,6 %</b>
Hommes	62			62							62	
Femmes	96	1		97							97	1,0 %
Total IT	12 654	312	44	13 010	103	39	44	17		203	13 213	4,2 %
Hommes	6 273	153	29	6 455	71	21	22	9		123	6 578	4,6 %
Femmes	6 381	159	15	6 555	32	18	22	8		80	6 635	3,8 %
<b>TOTAL</b>	<b>21 776</b>	<b>1 745</b>	<b>207</b>	<b>23 728</b>	<b>197</b>	<b>245</b>	<b>155</b>	<b>45</b>	<b>12</b>	<b>654</b>	<b>24 382</b>	<b>10,7 %</b>
<b>HOMMES</b>	<b>12 211</b>	<b>1 095</b>	<b>150</b>	<b>13 456</b>	<b>143</b>	<b>171</b>	<b>98</b>	<b>30</b>	<b>7</b>	<b>449</b>	<b>13 905</b>	<b>12,2 %</b>
<b>FEMMES</b>	<b>9 565</b>	<b>650</b>	<b>57</b>	<b>10 272</b>	<b>54</b>	<b>74</b>	<b>57</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>205</b>	<b>10 477</b>	<b>8,7 %</b>

Au 31 décembre 2020, le CNRS compte 2 606 personnes de nationalité étrangère parmi ses effectifs permanents, soit 10,7 % (9,7 % en 2016). Le personnel étranger représente 18,3 % de la population des chercheurs du CNRS et 4,2 % de la population des IT. Les agents issus de l'Union Européenne (UE) sont les plus représentés (67 %) parmi les étrangers, avec au premier rang l'Italie (voir tabl. 15).

À noter que l'on recense plus de 90 nationalités différentes parmi les chercheurs et les IT permanents du CNRS. La part de femmes chez le personnel chercheur étranger (32 %) est inférieure à celle relevée dans la population globale (35 %). Celle du personnel IT est plus élevée (45 %).

Tabl. 14 – Répartition du personnel contractuel de droit public selon la nationalité

NIVEAU	EUROPE				HORS EUROPE						TOTAL	% NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE
	France	UE (hors France)	Europe hors UE	Total	Afrique	Amérique	Asie	Moyen-Orient	Océanie	Total		
Doctorants (moins de 3 ans)	1 594	276	66	1 936	195	109	214	113	2	633	2 569	38,0 %
Hommes	1 019	144	28	1 191	113	68	144	50		375	1 566	34,9 %
Femmes	575	132	38	745	82	41	70	63	2	258	1 003	42,7 %
CDD chercheurs	926	611	106	1 643	100	204	344	103	8	759	2 402	61,4 %
<b>Expert (plus de 10 ans)</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		<b>14</b>	<b>44</b>	<b>68,2 %</b>
Hommes	6	11	3	20		7	2			9	29	79,3 %
Femmes	8	2		10	1	3		1		5	15	46,7 %
<b>Confirmé (5 à 10 ans)</b>	<b>99</b>	<b>80</b>	<b>13</b>	<b>192</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>39</b>	<b>231</b>	<b>57,1 %</b>
Hommes	68	50	11	129	2	11	19	1	2	35	164	58,5 %
Femmes	31	30	2	63	2	1	1			4	67	53,7 %
<b>Débutant (3 à 5 ans)</b>	<b>795</b>	<b>483</b>	<b>86</b>	<b>1 364</b>	<b>91</b>	<b>178</b>	<b>309</b>	<b>95</b>	<b>6</b>	<b>679</b>	<b>2 043</b>	<b>61,1 %</b>
Hommes	525	280	49	854	56	116	215	56	4	447	1 301	59,6 %
Femmes	270	203	37	510	35	62	94	39	2	232	742	63,6 %
<b>Non renseigné</b>	<b>18</b>	<b>35</b>	<b>4</b>	<b>57</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>6</b>		<b>27</b>	<b>84</b>	<b>78,6 %</b>
Hommes	10	17		27	1	2	8	1		12	39	74,4 %
Femmes	8	18	4	30	3	2	5	5		15	45	82,2 %
CDD IT	2 285	189	35	2 509	119	71	88	45		323	2 832	19,3 %
<b>IR</b>	<b>491</b>	<b>68</b>	<b>12</b>	<b>571</b>	<b>26</b>	<b>21</b>	<b>27</b>	<b>13</b>		<b>87</b>	<b>658</b>	<b>25,4 %</b>
Hommes	303	38	3	344	17	14	15	10		56	400	24,3 %
Femmes	188	30	9	227	9	7	12	3		31	258	27,1 %
<b>IE</b>	<b>1 027</b>	<b>99</b>	<b>15</b>	<b>1 141</b>	<b>61</b>	<b>32</b>	<b>48</b>	<b>27</b>		<b>168</b>	<b>1 309</b>	<b>21,5 %</b>
Hommes	443	46	7	496	32	17	27	12		88	584	24,1 %
Femmes	584	53	8	645	29	15	21	15		80	725	19,4 %
<b>AI</b>	<b>561</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>588</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>4</b>		<b>48</b>	<b>636</b>	<b>11,8 %</b>
Hommes	215	8	1	224	14	6	3	1		24	248	13,3 %
Femmes	346	11	7	364	8	7	6	3		24	388	10,8 %
<b>T</b>	<b>172</b>	<b>3</b>		<b>175</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>		<b>14</b>	<b>189</b>	<b>9,0 %</b>
Hommes	63			63	1	1	1			3	66	4,5 %
Femmes	109	3		112	4	3	3	1		11	123	11,4 %
<b>ATR</b>	<b>31</b>			<b>31</b>	<b>5</b>	<b>1</b>				<b>6</b>	<b>37</b>	<b>16,2 %</b>
Hommes	15			15	3	1				4	19	21,1 %
Femmes	16			16	2					2	18	11,1 %
<b>Non renseigné</b>	<b>3</b>			<b>3</b>							<b>3</b>	
Hommes	1			1							1	
Femmes	2			2							2	
CDI chercheurs	24	8	4	36		1	1			2	38	36,8 %
Hommes	7	7	3	17		1				1	18	61,1 %
Femmes	17	1	1	19			1			1	20	15,0 %
CDI IT	134	5	1	140							140	4,3 %
Hommes	63	3	1	67							67	6,0 %
Femmes	71	2		73							73	2,7 %
<b>TOTAL</b>	<b>4 963</b>	<b>1 089</b>	<b>212</b>	<b>6 264</b>	<b>414</b>	<b>385</b>	<b>647</b>	<b>261</b>	<b>10</b>	<b>1 717</b>	<b>7 981</b>	<b>37,8 %</b>
<b>HOMMES</b>	<b>2 738</b>	<b>604</b>	<b>106</b>	<b>3 448</b>	<b>239</b>	<b>244</b>	<b>434</b>	<b>131</b>	<b>6</b>	<b>1 054</b>	<b>4 502</b>	<b>39,2 %</b>
<b>FEMMES</b>	<b>2 225</b>	<b>485</b>	<b>106</b>	<b>2 816</b>	<b>175</b>	<b>141</b>	<b>213</b>	<b>130</b>	<b>4</b>	<b>663</b>	<b>3 479</b>	<b>36,0 %</b>

Plus d'un tiers des doctorants venus acquérir une formation à et par la recherche au CNRS sont de nationalité étrangère : 42,7 % des doctorantes et 34,9 % des doctorants (voir tabl. 16). Cela représente un volume de 975 personnes, de 93 nationalités différentes. Parmi eux, 35 % sont européens, 22 % asiatiques (hors Moyen-Orient) et 20 % africains. La part de femmes chez les doctorants étrangers est de 44 % (contre 36 % chez les doctorants de nationalité française). 6 CDD chercheurs sur 10 sont de nationalité étrangère (1 476 personnes) et sont issus de 92 pays différents, là encore principalement d'Europe (49 %), mais aussi d'Asie (23 %) – hors Moyen-Orient – d'Amérique (14 %) et dans une moindre mesure du Moyen-Orient (7 %). Ce taux est plus important encore dans la population des chercheurs ayant plus de 10 ans de pratique de la recherche. La proportion d'étrangers chez les CDD IT est quant à elle inférieure (19 %), mais présente aussi un éventail de nationalités très large, puisque 85 nationalités différentes sont recensées.

Tabl. 15 – Personnel permanent de nationalité étrangère selon le pays

PAYS	CHERCHEURS		INGÉNIEURS		TECHNICIENS		TOTAL IT		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Allemagne	160	72	18	19	2		20	19	180	91	271
Autriche	9	6	1	2			1	2	10	8	18
Belgique	108	42	15	12	1		16	12	124	54	178
Bulgarie	5	8	6	4			6	4	11	12	23
Chypre	2								2		2
Croatie	1	1	1				1		2	1	3
Danemark	5	4		2		1		3	5	7	12
Espagne	87	57	14	15		3	14	18	101	75	176
Estonie		1		2				2		3	3
Finlande	3	2	2	1			2	1	5	3	8
Grèce	35	15	6	5			6	5	41	20	61
Hongrie	9	4		2				2	9	6	15
Irlande	9	4	1	1			1	1	10	5	15
Italie	294	167	40	42	2	2	42	44	336	211	547
Lettonie		1								1	1
Lituanie	3								3		3
Luxembourg	4	1		1				1	4	2	6
Pays-Bas	42	7	4	2			4	2	46	9	55
Pologne	15	20	6	10	1	1	7	11	22	31	53
Portugal	16	18	14	5	2	4	16	9	32	27	59
République Tchèque	7	1	2	1			2	1	9	2	11
Roumanie	37	19	8	12		2	8	14	45	33	78
Royaume-Uni	85	33	7	4		3	7	7	92	40	132
Slovaquie		1		1				1		2	2
Slovénie	1	1							1	1	2
Suède	5	6							5	6	11
Total UE	942	491	145	143	8	16	153	159	1 095	650	1 745
Albanie		1								1	1
Arménie			2				2		2		2

PAYS	CHERCHEURS		INGÉNIEURS		TECHNICIENS		TOTAL IT		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Biélorussie	1			2				2	1	2	3
Bosnie	1								1		1
Géorgie				2				2		2	2
Islande	3								3		3
Macédoine	1								1		1
Moldavie			1	1			1	1	1	1	2
Monaco	1								1		1
Norvège	1	3	2				2		3	3	6
Russie	66	20	16	5			16	5	82	25	107
Serbie	5	3							5	3	8
Suisse	23	12	3				3		26	12	38
Turquie	8	2							8	2	10
Ukraine	11	1	5	5			5	5	16	6	22
Total hors UE	121	42	29	15			29	15	150	57	207
<b>TOTAL EUROPE</b>	<b>1 063</b>	<b>533</b>	<b>174</b>	<b>158</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>182</b>	<b>174</b>	<b>1 245</b>	<b>707</b>	<b>1 952</b>
Chine	36	14	9	11			9	11	45	25	70
Corée	2	5	1				1		3	5	8
Inde	13	4	3	1			3	1	16	5	21
Indonésie				1				1	1	1	1
Japon	16	7	6	6			6	6	22	13	35
Malaisie		1							1	1	1
Myanmar				1				1		1	1
Népal	1								1		1
Pakistan	1								1		1
Sri Lanka	1		1				1		2		2
Thaïlande		1		1				1		2	2
Vietnam	6	3	2	1			2	1	8	4	12
Total Asie	76	35	22	22			22	22	98	57	155
Irak				1				1	1	1	1
Iran	3	4	4	1			4	1	7	5	12
Israël	7	1							7	1	8
Liban	9	2	2	5			2	5	11	7	18
Syrie	2		3	1			3	1	5	1	6
Total Moyen-Orient	21	7	9	8			9	8	30	15	45
Algérie	23	6	12	8			12	8	35	14	49
Bénin	1								1		1
Burkina Faso	2								2		2
Cameroun	1	1	6	2			6	2	7	3	10
Centrafrique			1	1			1	1	1	1	2
Comores			2				2		2		2
Congo	1								1		1
Côte d'Ivoire			2	1			2	1	2	1	3
Égypte	1								1		1
Éthiopie	1								1		1
Ghana	1	1							1	1	2

PAYS	CHERCHEURS		INGÉNIEURS		TECHNICIENS		TOTAL IT		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Guinée			1				1		1		1
Île Maurice		1		2				2		3	3
Madagascar	1	1	4	3			4	3	5	4	9
Mali	1		2				2		3		3
Maroc	25	9	26	8			26	8	51	17	68
Niger	1			1				1	1	1	2
Rwanda			1				1		1		1
Sénégal	2		6	1			6	1	8	1	9
Togo			1	1			1	1	1	1	2
Tunisie	11	3	7	4			7	4	18	7	25
<b>Total Afrique</b>	<b>72</b>	<b>22</b>	<b>71</b>	<b>32</b>			<b>71</b>	<b>32</b>	<b>143</b>	<b>54</b>	<b>197</b>
Argentine	8	5	2	4			2	4	10	9	19
Bermudes	1								1		1
Bolivie	1								1		1
Brésil	16	8	5	2			5	2	21	10	31
Canada	36	11		2				2	36	13	49
Chili	6	1	2				2		8	1	9
Colombie	3	1	4	2			4	2	7	3	10
Équateur				1				1	1	1	1
États-Unis	65	23	4	3			4	3	69	26	95
Mexique	11	6	2	3			2	3	13	9	22
Pérou	1								1		1
Uruguay	1		1				1		2		2
Venezuela	1	1	1	1			1	1	2	2	4
<b>Total Amérique</b>	<b>150</b>	<b>56</b>	<b>21</b>	<b>18</b>			<b>21</b>	<b>18</b>	<b>171</b>	<b>74</b>	<b>245</b>
Australie	7	5							7	5	12
<b>Total Océanie</b>	<b>7</b>	<b>5</b>							<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>
<b>Total hors Europe</b>	<b>326</b>	<b>125</b>	<b>123</b>	<b>80</b>			<b>123</b>	<b>80</b>	<b>449</b>	<b>205</b>	<b>654</b>
<b>TOTAL EUROPE ET HORS EUROPE</b>	<b>1 389</b>	<b>658</b>	<b>297</b>	<b>238</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>305</b>	<b>254</b>	<b>1 694</b>	<b>912</b>	<b>2 606</b>

Tabl. 16 – Personnel contractuel de nationalité étrangère selon le pays

PAYS	DOCTORANTS		CONTRACTUELS CHERCHEURS		CONTRACTUELS IT		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Allemagne	14	9	44	22	5	9	63	40	103
Autriche	2	2	4	1			6	3	9
Belgique	7	3	8	11	1	6	16	20	36
Bulgarie	1		2	1		1	3	2	5
Chypre			1		1		2		2
Croatie		3		4	1	4	1	11	12
Danemark	2		4		1		7		7
Espagne	30	21	69	54	23	21	122	96	218

PAYS	DOCTORANTS		CONTRACTUELS CHERCHEURS		CONTRACTUELS IT		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Estonie			1	1			1	1	2
Finlande		1	1		3	1	4	2	6
Grèce	9	9	17	8	7	8	33	25	58
Hongrie		2	4	4	2	1	6	7	13
Irlande	1		3	7	1		5	7	12
Italie	59	53	124	74	35	26	218	153	371
Lettonie			1	1			1	1	2
Lituanie			5	2		1	5	3	8
Luxembourg	1			1			1	1	2
Pays-Bas	5	1	7	6	1	3	13	10	23
Pologne	2	8	9	17	5	5	16	30	46
Portugal	4	7	12	9	2	5	18	21	39
République Tchèque	3	3	7	4			10	7	17
Roumanie	1	4	4	7		5	5	16	21
Royaume-Uni	2	3	31	15	7	3	40	21	61
Slovaquie		1	2	4			2	5	7
Slovénie		1	3	1			3	2	5
Suède	1	1	2				3	1	4
<b>Total UE</b>	<b>144</b>	<b>132</b>	<b>365</b>	<b>254</b>	<b>95</b>	<b>99</b>	<b>604</b>	<b>485</b>	<b>1 089</b>
Albanie		1	1			1	1	2	3
Andorre					1		1		1
Arménie	1	2				1	1	3	4
Azerbaïdjan						1	1	1	1
Biélorussie		3	1			1	1	4	5
Moldavie						1	1	1	1
Macédoine						1	1	1	1
Norvège		1	1	2		1	1	4	5
Russie	12	10	30	15	3	8	45	33	78
Serbie	2	1	5	2	2	1	9	4	13
Suisse	2	2	5	5		1	7	8	15
Turquie	3	10	8	8	4	1	15	19	34
Ukraine	8	8	15	12	2	6	25	26	51
<b>Total hors UE</b>	<b>28</b>	<b>38</b>	<b>66</b>	<b>44</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>106</b>	<b>106</b>	<b>212</b>
<b>TOTAL EUROPE</b>	<b>172</b>	<b>170</b>	<b>431</b>	<b>298</b>	<b>107</b>	<b>123</b>	<b>710</b>	<b>591</b>	<b>1 301</b>
Afghanistan						1	1		1
Bangladesh	2	1	2	1	1		5	2	7
Cambodge			1				1		1
Chine	47	21	74	34	16	18	137	73	210
Corée	5	2	9	4	1	1	15	7	22
Inde	67	23	106	37	14	9	187	69	256
Indonésie	1	2	1	2	1	2	3	6	9
Japon			19	4	1	4	20	8	28
Kazakhstan	1	4	1		1		3	4	7
Malaisie		1					1	1	1
Népal	1		2	2	2		5	2	7

PAYS	DOCTORANTS		CONTRACTUELS CHERCHEURS		CONTRACTUELS IT		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Ouzbékistan	1		1				2		2
Pakistan			2	2			2	2	4
Philippines	1	1	1				2	1	3
Sri Lanka	1						1		1
Singapour	1		1	2	1		3	2	5
Thaïlande		4	2	1		1	2	6	8
Vietnam	16	11	22	12	7	7	45	30	75
<b>Total Asie</b>	<b>144</b>	<b>70</b>	<b>244</b>	<b>101</b>	<b>46</b>	<b>42</b>	<b>434</b>	<b>213</b>	<b>647</b>
Irak	1		1				2		2
Iran	13	8	21	13	2	4	36	25	61
Israël			2	2			2	2	4
Jordanie	1				1		2		2
Liban	29	50	31	30	13	15	73	95	168
Palestine	2	3	1		3	1	6	4	10
Syrie	2	1	2		4	1	8	2	10
Yémen	2	1				1	2	2	4
<b>Total Moyen-Orient</b>	<b>50</b>	<b>63</b>	<b>58</b>	<b>45</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>131</b>	<b>130</b>	<b>261</b>
Afrique du Sud	1		2				3		3
Algérie	35	25	15	6	11	6	61	37	98
Bénin	2		1		3		6		6
Burkina Faso	1	1			1	1	2	2	4
Burundi			1				1		1
Cameroun	6	3	2	1	5	4	13	8	21
Cap-Vert						1		1	1
Comores	1				1		2		2
Congo		1	1		3		4	1	5
Côte d'Ivoire	3	2	2		4	1	9	3	12
Djibouti				1				1	1
Égypte	6	2	4	2	2		12	4	16
Éthiopie	2	2	3				5	2	7
Érythrée						1		1	1
Gabon	2		1			1	3	1	4
Ghana	1						1		1
Guinée						2		2	2
Île Maurice		1		1		1		3	3
Kenya		1		2				3	3
Libye			1				1		1
Madagascar	3	1	1	1	2	5	6	7	13
Mali	1		2			2	3	2	5
Maroc	24	19	12	4	16	9	52	32	84
Niger	1					2	1	2	3
Nigéria	1				1		2		2
Tchad	1						1		1
Rwanda						1		1	1

PAYS	DOCTORANTS		CONTRACTUELS CHERCHEURS		CONTRACTUELS IT		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Sénégal	4	2		1	7	1	11	4	15
Togo	4				2		6		6
Tunisie	12	22	11	22	9	14	32	58	90
Zambie	2						2		2
<b>Total Afrique</b>	<b>113</b>	<b>82</b>	<b>59</b>	<b>41</b>	<b>67</b>	<b>52</b>	<b>239</b>	<b>175</b>	<b>414</b>
Argentine	9	3	14	5	2	1	25	9	34
Belize			1				1		1
Bolivie	1		1	1		2	2	3	5
Bésil	12	15	38	19	7	9	57	43	100
Canada	4	1	12	8	2	2	18	11	29
Chili	5	2	14	1	2	3	21	6	27
Colombie	9	4	6	7	8	2	23	13	36
Costa-Rica	1	1	1				2	1	3
Cuba	1	1	2	1			3	2	5
Équateur	2	2	1			2	3	4	7
États-Unis	9	3	26	16	8	4	43	23	66
Guatemala	2		1				3		3
Mexique	7	7	14	7	6	3	27	17	44
Paraguay	1						1		1
Pérou	2		4	2			6	2	8
République Dominicaine					1		1		1
Salvadore					1		1		1
Suriname					1		1		1
Trinité-et-Tobago						1		1	1
Uruguay		1	1	1			1	2	3
Venezuela	3	1	1		1	3	5	4	9
<b>Total Amérique</b>	<b>68</b>	<b>41</b>	<b>137</b>	<b>68</b>	<b>39</b>	<b>32</b>	<b>244</b>	<b>141</b>	<b>385</b>
Australie		2	5	2			5	4	9
Nouvelle-Zélande			1				1		1
<b>Total Océanie</b>		<b>2</b>	<b>6</b>	<b>2</b>			<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>
<b>Total hors Europe</b>	<b>375</b>	<b>258</b>	<b>504</b>	<b>257</b>	<b>175</b>	<b>148</b>	<b>1054</b>	<b>663</b>	<b>1717</b>
<b>TOTAL EUROPE ET HORS EUROPE</b>	<b>547</b>	<b>428</b>	<b>935</b>	<b>555</b>	<b>282</b>	<b>271</b>	<b>1764</b>	<b>1254</b>	<b>3018</b>

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

Tabl. 17 – Personnel permanent selon la catégorie fonction publique (CFP) (PPP : personne physique payée au 31/12/2020 ; ETP : équivalent temps plein au 31/12/2020 – somme des quotités travaillées ; ETPT : équivalent temps plein travaillé sur l'année 2020 – calculé à partir du temps de présence sur l'année et de la quotité travaillée : 1 ETPT = 1 agent présent 12 mois dans l'année à quotité 100 %)

PERSONNEL FONCTIONNAIRE ET ASSIMILÉ	CHERCHEURS			IT			TOTAL			%		
	PPP	ETP	ETPT	PPP	ETP	ETPT	PPP	ETP	ETPT	PPP	ETP	ETPT
A+	11 169	11 112,6	10 954,4	3 436	3 388,8	3 347,5	14 605	14 501,4	14 301,9	59,9 %	60,4 %	60,2 %
Hommes	7 327	7 304,8	7 202,9	2 323	2 309,8	2 274,5	9 650	9 614,6	9 477,3	39,6 %	40,0 %	39,9 %
Femmes	3 842	3 807,8	3 751,5	1 113	1 079,0	1 073,1	4 955	4 886,8	4 824,5	20,3 %	20,4 %	20,3 %
% femmes	34,4 %	34,3 %	34,2 %	32,4 %	31,8 %	32,1 %	33,9 %	33,7 %	33,7 %			
A				7 122	6 939,4	6 825,1	7 122	6 939,4	6 825,1	29,2 %	28,9 %	28,7 %
Hommes				3 343	3 314,3	3 270,2	3 343	3 314,3	3 270,2	13,7 %	13,8 %	13,8 %
Femmes				3 779	3 625,1	3 554,9	3 779	3 625,1	3 554,9	15,5 %	15,1 %	15,0 %
% femmes				53,1 %	52,2 %	52,1 %	53,1 %	52,2 %	52,1 %			
B				2 496	2 413,2	2 475,5	2 496	2 413,2	2 475,5	10,2 %	10,1 %	10,4 %
Hommes				850	838,6	863,6	850	838,6	863,6	3,5 %	3,5 %	3,6 %
Femmes				1 646	1 574,6	1 611,9	1 646	1 574,6	1 611,9	6,8 %	6,6 %	6,8 %
% femmes				65,9 %	65,2 %	65,1 %	65,9 %	65,2 %	65,1 %			
C				159	153,9	159,5	159	153,9	159,5	0,7 %	0,6 %	0,7 %
Hommes				62	60,8	65,0	62	60,8	65,0	0,3 %	0,3 %	0,3 %
Femmes				97	93,1	94,5	97	93,1	94,5	0,4 %	0,4 %	0,4 %
% femmes				61,0 %	60,5 %	59,2 %	61,0 %	60,5 %	59,2 %			
TOTAL	11 169	11 112,6	10 954,4	13 213	12 895,3	12 807,5	24 382	24 007,9	23 761,9	100,0 %	100,0 %	100,0 %
HOMMES	7 327	7 304,8	7 202,9	6 578	6 523,5	6 473,2	13 905	13 828,3	13 676,1	57,0 %	57,6 %	57,6 %
FEMMES	3 842	3 807,8	3 751,5	6 635	6 371,8	6 334,3	10 477	10 179,6	10 085,8	43,0 %	42,4 %	42,4 %
% femmes	34,4 %	34,3 %	34,2 %	50,2 %	49,4 %	49,5 %	43,0 %	42,4 %	42,4 %			

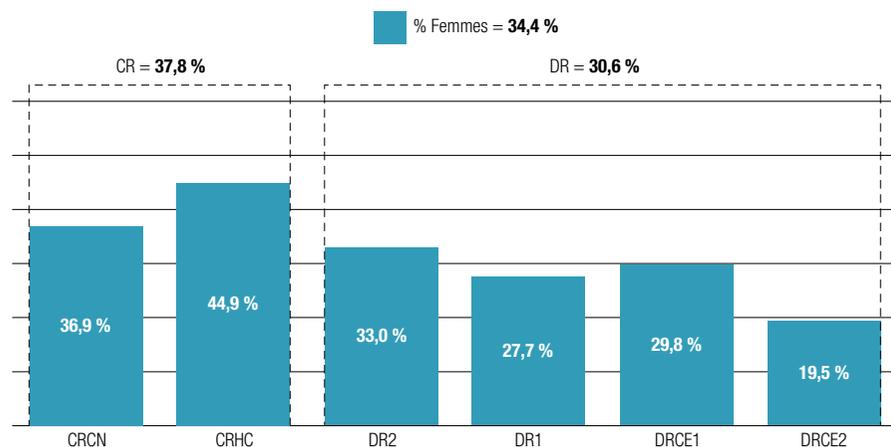


Fig. 6 – Part des chercheuses par corps et grade

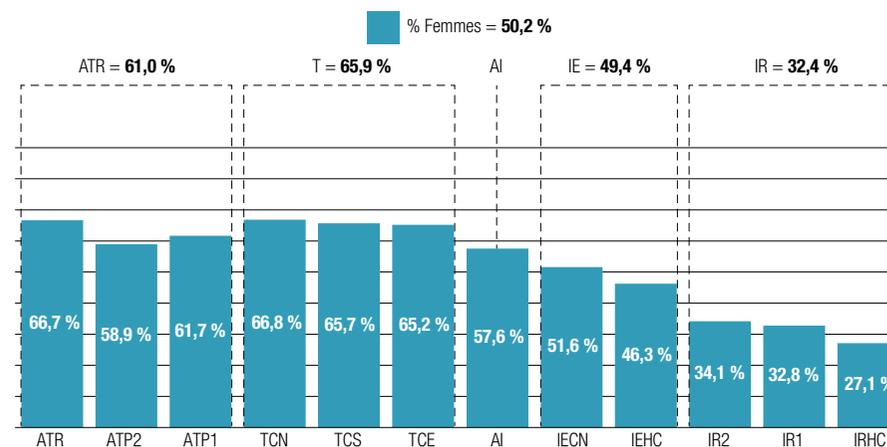


Fig. 7 – Part des ingénieures et techniciennes par corps et grade

Avec 21 727 agents au 31 décembre 2020, la part des agents de catégorie A (dont A+) se situe autour de 89 % des effectifs du CNRS, soit environ 7 points de plus qu'il y a 10 ans. 93,4 % des hommes relèvent de la catégorie A contre 83,4 % des femmes. La part des agents de catégorie C continue quant à elle de diminuer : elle représente 1 % des effectifs du CNRS (une diminution de 45 agents par rapport à l'année précédente, soit 533 agents en 10 ans) ; les femmes étant nettement surreprésentées dans cette catégorie. À noter que chez les chercheurs, la part de femmes parmi les DR est en constante augmentation depuis 2016 (de 28,6 % à 30,6 %). Chez les IT, on note sur la même période une stabilité chez les IR (autour de 32 %).

**Tabl. 18 – Répartition des chercheurs et chercheuses, des ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes permanents par grade**

GRADE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
Chercheurs	7 327	3 842	11 169	34,4 %
<b>DR</b>	<b>3 654</b>	<b>1 610</b>	<b>5 264</b>	<b>30,6 %</b>
DRCE2	120	29	149	19,5 %
DRCE1	125	53	178	29,8 %
DR1	1 364	522	1 886	27,7 %
DR2	2 045	1 006	3 051	33,0 %
<b>CR</b>	<b>3 673</b>	<b>2 232</b>	<b>5 905</b>	<b>37,8 %</b>
CRHC	351	286	637	44,9 %
CRCN	3 322	1 946	5 268	36,9 %
Ingénieurs	5 666	4 892	10 558	46,3 %
<b>IR</b>	<b>2 323</b>	<b>1 113</b>	<b>3 436</b>	<b>32,4 %</b>
IRHC	422	157	579	27,1 %
IR1	954	465	1 419	32,8 %
IR2	947	491	1 438	34,1 %
<b>IE</b>	<b>1 997</b>	<b>1 953</b>	<b>3 950</b>	<b>49,4 %</b>
IEHC	862	742	1 604	46,3 %
IECN	1 135	1 211	2 346	51,6 %
<b>AI</b>	<b>1 346</b>	<b>1 826</b>	<b>3 172</b>	<b>57,6 %</b>
Techniciens	912	1 743	2 655	65,6 %
<b>T</b>	<b>850</b>	<b>1 646</b>	<b>2 496</b>	<b>65,9 %</b>
TCE	303	567	870	65,2 %
TCS	234	448	682	65,7 %
TCN	313	631	944	66,8 %
<b>ATR</b>	<b>62</b>	<b>97</b>	<b>159</b>	<b>61,0 %</b>
ATP1	36	58	94	61,7 %
ATP2	23	33	56	58,9 %
ATR	3	6	9	66,7 %
Total IT	6 578	6 635	13 213	50,2 %
<b>TOTAL</b>	<b>13 905</b>	<b>10 477</b>	<b>24 382</b>	<b>43,0 %</b>

## 1.1.5 • Diplômes, métiers, disciplines

### a. Niveaux de diplôme

**Tabl. 19 – Ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes permanents par niveau de diplôme**

NIVEAU DE DIPLOME	IR		IE		AI		T		ATR		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Niv VI			1	1	5	8	8	13	2	6	16	28	44
Collège	2	2	27	10	69	66	138	204	19	26	255	308	563
BAC	16	7	78	96	180	286	277	503	9	27	560	919	1 479
Bac+2	55	28	269	229	496	602	168	395	1	4	989	1 258	2 247
Bac+3	21	16	209	152	175	274	33	99	1	1	439	542	981
Bac+4	70	35	197	191	83	145	12	46			362	417	779
Bac+5	604	252	721	811	95	206	11	27			1 431	1 296	2 727
Bac+6	34	12	28	20	3	4		1			65	37	102
Bac+8	1 102	555	179	189	9	12		1			1 290	757	2 047
Bac>8	99	38	5	9	1						105	47	152
Non renseigné	320	168	283	245	230	223	203	357	30	33	1 066	1 026	2 092
<b>TOTAL</b>	<b>2 323</b>	<b>1 113</b>	<b>1 997</b>	<b>1 953</b>	<b>1 346</b>	<b>1 826</b>	<b>850</b>	<b>1 646</b>	<b>62</b>	<b>97</b>	<b>6 578</b>	<b>6 635</b>	<b>13 213</b>

Le niveau de diplôme des chercheurs étant connu implicitement (doctorat), seuls les niveaux de diplôme des IT sont présentés dans le tableau 19. Les niveaux de diplôme sont naturellement fortement liés aux niveaux des corps. Chez les IR, les agents disposant d'un diplôme de niveau Bac+8 sont les plus nombreux et représentent 56 % des effectifs (pour lesquels le niveau de diplôme est connu). Pour les IE, les effectifs les plus nombreux se retrouvent parmi les titulaires de diplômes de niveau Bac+3 à Bac+5 avec environ 67 % des effectifs ; pour les AI, 40 % ont atteint le niveau Bac+2 ; pour les T, le baccalauréat est détenu par 40 % d'entre eux et 47 % des ATR ont un niveau collège. Parmi les 11 121 agents dont le niveau de diplôme est renseigné, 2 225 ont un diplôme supérieur à celui requis par le niveau de leur corps et 2 842 ont un diplôme inférieur, ce qui représente 20 % et 26 % des agents.

**Tabl. 20 – Ingénieurs et ingénieures de recherche permanents titulaires d'un doctorat par branche d'activité professionnelle (BAP)**

BAP	EFFECTIF DE DOCTEURS IR			% DE DOCTEURS PARMIS LES IR DONT LE NIVEAU DE DIPLOME EST RENSEIGNÉ		
	H	F	Total	H	F	Total
A	154	153	307	75,9 %	81,4 %	78,5 %
B	193	105	298	73,9 %	75,5 %	74,5 %
C	341	90	431	47,4 %	62,5 %	49,9 %
D	48	51	99	57,1 %	63,0 %	60,0 %
E	320	79	399	51,6 %	49,1 %	51,1 %
F	6	20	26	22,2 %	25,6 %	24,8 %
G	3	5	8	11,1 %	45,5 %	21,1 %
J	14	40	54	23,0 %	28,0 %	26,5 %
<b>TOTAL</b>	<b>1 079</b>	<b>543</b>	<b>1 622</b>	<b>53,9 %</b>	<b>57,5 %</b>	<b>55,0 %</b>

Parmi les 2 948 IR dont le niveau de diplôme est renseigné, 1 622 (soit 55 %) sont titulaires d'un doctorat, avec, globalement, peu d'écart entre les hommes et les femmes. Les proportions sont variables selon la BAP, puisque cela concerne plus de 7 IR sur 10 dans les BAP A (Sciences du vivant) et B (Sciences chimiques et sciences des matériaux), contre plus 20 % dans les BAP F, G et J. Rappelons que pour les diplômés des écoles d'ingénieurs, le recrutement en tant qu'IR ne demande pas l'obtention d'un doctorat. Cette situation concerne principalement les BAP C (sciences

de l'ingénieur et instrumentation scientifique) et E (informatique, statistique et calcul scientifique), qui restent par ailleurs les 2 BAP les moins féminisées au CNRS tous grades confondus (12,8 % et 19,3 % de femmes, respectivement). Notons que dans la BAP C, la proportion de docteurs est plus élevée chez les IR femmes que chez les IR hommes, alors que la situation est inversée, mais moins marquée, en BAP E.

Tabl. 21 – Niveaux de diplôme du personnel contractuel de droit public

NIVEAU de diplôme	COLLÈGE		BAC		BAC+2		BAC+3		BAC+4		BAC+5		BAC+8		NON RENSEIGNÉ		TOTAL			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total	
Doctorants												1 363	864	18	5	185	134	1 566	1 003	2 569
CDD chercheurs														1 429	787	104	82	1 533	869	2 402
Expert (plus de 10 ans)														29	14		1	29	15	44
Confirmé (5 à 10 ans)														161	66	3	1	164	67	231
Débutant (3 à 5 ans)														1 221	690	80	52	1 301	742	2 043
Non renseigné														18	17	21	28	39	45	84
CDD IT	15	13	42	68	117	147	142	184	100	158	448	585	289	251	165	108	1 318	1 514	2 832	
IR														264	200	136	58	400	258	658
IE							71	70	85	127	394	471	24	43	10	14	584	725	1 309	
AI					101	124	65	104	15	26	51	101	1	6	15	27	248	388	636	
T			39	67	15	23	6	9		5	3	11		1	3	7	66	123	189	
ATR	15	13	3	1	1			1				2		1			19	18	37	
Non renseigné																1	2	1	2	3
CDI chercheurs														14	16	4	4	18	20	38
CDI IT					8	2	2	1	7	5	22	18	12	14	16	33	67	73	140	
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>42</b>	<b>68</b>	<b>125</b>	<b>149</b>	<b>144</b>	<b>185</b>	<b>107</b>	<b>163</b>	<b>1 833</b>	<b>1 467</b>	<b>1 762</b>	<b>1 073</b>	<b>474</b>	<b>361</b>	<b>4 502</b>	<b>3 479</b>	<b>7 981</b>	

En ce qui concerne les contractuels, il faut souligner que 86 % du personnel pour lesquels le niveau est renseigné ont au moins un Bac+5 (voir tabl. 21). On constate, par ailleurs, que plus d'un tiers des agents recrutés sur un niveau AI ont un diplôme allant de Bac+4 à Bac+8.

### b. Métiers

Le CNRS compte plus de 200 métiers IT répertoriés dans la 3<sup>e</sup> édition du référentiel des emplois-types de la recherche et de l'enseignement supérieur (REFERENSIII) qui est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Cette nomenclature est structurée en 8 branches d'activités professionnelles (BAP). Les 13 213 IT du CNRS payés au 31 décembre 2020 sont caractérisés par une BAP, une famille professionnelle (FP) et un emploi-type.

Tabl. 22 – Répartition des ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes permanents et contractuels par branche d'activité professionnelle (BAP)

TYPE DE MÉTIER	BAP	INTITULÉ DES BAP	PERMANENTS			CONTRACTUELS			
			Effectif	% F	Poids de la BAP	Effectif	% F	Poids de la BAP (hors NR)	% dans l'ensemble de la population
Appui direct à la recherche	A	Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	1 918	65,6 %	14,5 %	752	64,6 %	25,6 %	28,2 %
	B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	1 256	43,4 %	9,5 %	273	45,8 %	9,3 %	17,9 %
	C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	2 419	12,8 %	18,3 %	345	23,2 %	11,7 %	12,5 %
	D	Sciences humaines et sociales	442	52,5 %	3,3 %	194	52,1 %	6,6 %	30,5 %
Accompagnement de la recherche	E	Informatique, statistiques et calcul scientifique	2 063	19,3 %	15,6 %	528	25,9 %	18,0 %	20,4 %
	F	Culture, communication, production et diffusion des savoirs	840	74,5 %	6,4 %	154	70,8 %	5,2 %	15,5 %
Fonctionnement de la recherche	G	Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention	566	22,1 %	4,3 %	46	41,3 %	1,6 %	7,5 %
	J	Gestion et pilotage	3 709	84,7 %	28,1 %	648	79,0 %	22,0 %	14,9 %
	NR	Non renseigné				32	56,3 %		100,0 %
<b>TOTAL</b>			<b>13 213</b>	<b>50,2 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2 972</b>	<b>53,4 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>18,4 %</b>

En 5 ans (2016/2020), si les effectifs des BAP B (Sciences chimiques et sciences des matériaux) et A (Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement) sont restés relativement stables, les autres BAP ont connu une perte d'effectifs, particulièrement marquée dans les BAP F (Culture, communication, production et diffusion des savoirs) et G (Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention) (respectivement – 7,7 % et – 6,8 %). Néanmoins, le poids de chacune des BAP au sein des effectifs globaux reste à peu près stable. 46 % des IT exercent leur activité dans des BAP relevant de l'appui direct à la recherche, 22 % dans des BAP d'accompagnement de la recherche et 32 % dans des BAP qualifiées de fonctionnement de la recherche.

Comme le montre le tableau 22, le recours au personnel contractuel est particulièrement important en BAP A (Sciences du vivant), puisqu'il regroupe 25,6 % des effectifs contractuels contre 14,5 % des effectifs permanents. Ces recrutements en BAP A se font majoritairement sur un niveau IE (51 %). À l'inverse, la BAP J (Gestion et pilotage) compte 22 % des effectifs contractuels contre 28,1 % des permanents. Elle se caractérise par un niveau de recrutement plus faible que dans les autres BAP, puisque 19 % des contractuels sont sur des niveaux ATR ou T (contre 9 % pour l'ensemble des contractuels de l'établissement). Les BAP dites de fonctionnement de la recherche (G et J) sont les BAP les plus âgées : 34 % des effectifs contractuels de la BAP J et 48 % de la BAP G ont au moins 40 ans. Par comparaison, cette catégorie d'âge ne représente que 8,7 % et 6,6 % des BAP C et B, et 7,4 % de la BAP A. Par ailleurs, la part de femmes parmi les contractuels est nettement plus élevée que celle parmi les permanents dans les 2 BAP les moins féminisées, la C et la E (23,2 % contre 12,8 % en BAP C, et 25,9 % contre 19,3 % en BAP E).

Parmi les 218 emplois-types comptant au moins 1 agent CNRS, il y a en moyenne 61 IT par emploi-type (voir tabl.23). La BAP C (Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique), la plus importante en volume d'agents parmi les BAP d'appui direct à la recherche, est aussi la BAP qui compte le plus grand nombre d'emplois-types (36, avec un effectif moyen de 67 IT dans chacun d'eux). La BAP F (Culture, communication, production et diffusion des savoirs) concerne moins de 1 000 agents, très dispersés au sein de 40 emplois-types (avec 21 IT en moyenne). La BAP E (Informatique, statistiques et calcul scientifique) présente quant à elle un faible volume d'emplois-types, avec beaucoup plus d'agents (115 en moyenne au sein de chaque emploi-type).

Tabl. 23 – Caractéristiques des emplois-types selon la branche d'activité professionnelle (BAP) pour le personnel permanent

BAP	EMPLOIS-TYPES PAR BAP	NB. MOYEN D'IT PAR EMPLOI-TYPE	EMPLOIS-TYPES LES PLUS REPRÉSENTÉS (*)		
			Nb. d'emplois-types	Effectif	Proportion dans la BAP
A	30	64	16	1 735	90,5 %
B	18	70	13	1 181	94,0 %
C	36	67	18	2 231	92,2 %
D	17	26	6	327	74,0 %
E	18	115	12	2 011	97,5 %
F	40	21	9	574	68,3 %
G	30	19	5	267	47,2 %
J	29	128	16	3 497	94,3 %
<b>TOTAL</b>	<b>218</b>	<b>61</b>	<b>95</b>	<b>11 823</b>	<b>89,5 %</b>

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

Effectifs par branche d'activité professionnelle (BAP)

Tabl. 24 – Répartition des ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes permanents par grade et par branche d'activité professionnelle (BAP)

CORPS / GRADE	A		B		C		D		E		F		G		J		TOTAL			
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	H	F	Total	% F
Ingénieurs	1 481	63,4 %	1 143	42,6 %	2 164	13,5 %	436	51,8 %	1 965	19,8 %	698	75,9 %	317	24,9 %	2 354	82,8 %	5 666	4 892	10 558	46,3 %
<b>IR</b>	<b>452</b>	<b>48,0 %</b>	<b>456</b>	<b>35,7 %</b>	<b>985</b>	<b>16,0 %</b>	<b>206</b>	<b>50,0 %</b>	<b>899</b>	<b>19,8 %</b>	<b>128</b>	<b>75,8 %</b>	<b>46</b>	<b>26,1 %</b>	<b>264</b>	<b>70,1 %</b>	<b>2 323</b>	<b>1 113</b>	<b>3 436</b>	<b>32,4 %</b>
IRHC	54	29,6 %	82	31,7 %	196	14,8 %	35	40,0 %	152	25,0 %	11	81,8 %	6	16,7 %	43	55,8 %	422	157	579	27,1 %
IR1	186	52,2 %	186	36,6 %	389	15,7 %	83	49,4 %	399	18,5 %	61	75,4 %	19	26,3 %	96	76,0 %	954	465	1 419	32,8 %
IR2	212	49,1 %	188	36,7 %	400	17,0 %	88	54,5 %	348	19,0 %	56	75,0 %	21	28,6 %	125	70,4 %	947	491	1 438	34,1 %
<b>IE</b>	<b>579</b>	<b>68,0 %</b>	<b>433</b>	<b>45,3 %</b>	<b>657</b>	<b>13,4 %</b>	<b>197</b>	<b>55,3 %</b>	<b>744</b>	<b>23,0 %</b>	<b>366</b>	<b>75,4 %</b>	<b>109</b>	<b>28,4 %</b>	<b>865</b>	<b>79,5 %</b>	<b>1 997</b>	<b>1 953</b>	<b>3 950</b>	<b>49,4 %</b>
IEHC	211	69,2 %	168	41,7 %	319	11,0 %	82	58,5 %	355	23,1 %	154	81,2 %	36	25,0 %	279	81,4 %	862	742	1 604	46,3 %
IECN	368	67,4 %	265	47,5 %	338	15,7 %	115	53,0 %	389	22,9 %	212	71,2 %	73	30,1 %	586	78,7 %	1 135	1 211	2 346	51,6 %
<b>AI</b>	<b>450</b>	<b>72,9 %</b>	<b>254</b>	<b>50,4 %</b>	<b>522</b>	<b>8,8 %</b>	<b>33</b>	<b>42,4 %</b>	<b>322</b>	<b>12,7 %</b>	<b>204</b>	<b>77,0 %</b>	<b>162</b>	<b>22,2 %</b>	<b>1 225</b>	<b>87,8 %</b>	<b>1 346</b>	<b>1 826</b>	<b>3 172</b>	<b>57,6 %</b>
Techniciens	437	73,0 %	113	51,3 %	255	6,7 %	6	100,0 %	98	9,2 %	142	67,6 %	249	18,5 %	1 355	88,0 %	912	1 743	2 655	65,6 %
<b>T</b>	<b>386</b>	<b>73,1 %</b>	<b>112</b>	<b>51,8 %</b>	<b>251</b>	<b>6,8 %</b>	<b>6</b>	<b>100,0 %</b>	<b>96</b>	<b>9,4 %</b>	<b>134</b>	<b>68,7 %</b>	<b>213</b>	<b>17,8 %</b>	<b>1 298</b>	<b>88,1 %</b>	<b>850</b>	<b>1 646</b>	<b>2 496</b>	<b>65,9 %</b>
TCE	114	72,8 %	42	45,2 %	109	5,5 %	4	100,0 %	37	10,8 %	53	71,7 %	67	13,4 %	444	91,0 %	303	567	870	65,2 %
TCS	103	68,9 %	31	54,8 %	71	5,6 %	2	100,0 %	33	15,2 %	40	75,0 %	50	16,0 %	352	88,4 %	234	448	682	65,7 %
TCN	169	75,7 %	39	56,4 %	71	9,9 %			26	0,0 %	41	58,5 %	96	21,9 %	502	85,5 %	313	631	944	66,8 %
<b>ATR</b>	<b>51</b>	<b>72,5 %</b>	<b>1</b>	<b>0,0 %</b>	<b>4</b>	<b>0,0 %</b>			<b>2</b>	<b>0,0 %</b>	<b>8</b>	<b>50,0 %</b>	<b>36</b>	<b>22,2 %</b>	<b>57</b>	<b>84,2 %</b>	<b>62</b>	<b>97</b>	<b>159</b>	<b>61,0 %</b>
ATP1	26	76,9 %			2	0,0 %			1	0,0 %	7	42,9 %	22	18,2 %	36	86,1 %	36	58	94	61,7 %
ATP2	20	65,0 %	1	0,0 %	1	0,0 %			1	0,0 %	1	100,0 %	14	28,6 %	18	83,3 %	23	33	56	58,9 %
ATR	5	80,0 %			1	0,0 %									3	66,7 %	3	6	9	66,7 %
<b>TOTAL</b>	<b>1 918</b>	<b>65,6 %</b>	<b>1 256</b>	<b>43,4 %</b>	<b>2 419</b>	<b>12,8 %</b>	<b>442</b>	<b>52,5 %</b>	<b>2 063</b>	<b>19,3 %</b>	<b>840</b>	<b>74,5 %</b>	<b>566</b>	<b>22,1 %</b>	<b>3 709</b>	<b>84,7 %</b>	<b>6 578</b>	<b>6 635</b>	<b>13 213</b>	<b>50,2 %</b>
Âge moyen	46,3		45,4		47,5		49,8		48,2		50,2		49,8		47,6		47,6	47,6	47,6	
Part des 55 ans et plus	19,4 %		17,6 %		23,6 %		31,0 %		25,4 %		34,2 %		32,9 %		26,8 %		24,3 %	25,5 %	24,9 %	
Poids de la BAP	14,5 %		9,5 %		18,3 %		3,3 %		15,6 %		6,4 %		4,3 %		28,1 %		100,0 %	100,0 %	100,0 %	

La distribution par grade indique une nette surreprésentation des ingénieurs dans les BAP D (Sciences humaines et sociales) et E (Informatique, statistiques et calcul scientifique), respectivement 99 et 95 % de la population des IT, contre 80 % pour l'ensemble du CNRS. Cela résulte notamment du poids des IR, bien plus élevé dans ces 2 BAP (47 et 44 % contre 26 % au CNRS). À noter, à l'inverse, la part particulièrement faible des IR dans les BAP G (Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention) et J (Gestion et pilotage) (aux alentours de 7 %) et une nette surreprésentation des techniciens : 37 % en BAP J et 44 % en BAP G contre 20 % pour l'ensemble des IT du CNRS.

Si la parité est atteinte globalement chez les IT, plus on monte dans la hiérarchie des corps et moins les femmes sont présentes : toutes BAP confondues, on compte 65,6 % de femmes chez les T, 57,6 % chez les AI, 49,4 % chez les IE et 32,4 % chez les IR (la situation est toutefois inversée pour les 2 BAP les moins féminisées, la C et la E). L'effet « plafond de verre » est visible chez les IT comme chez les chercheurs. La proportion de femmes demeure plus élevée chez les IEHC que chez les IR2 (46,3 % contre 34,1 %), signe d'une difficulté d'accès au corps des IR. Toutefois, la proportion de femmes IRHC est en légère augmentation depuis 2016 (de 26,6 % à 27,1 %).

Tabl. 25 – Répartition des ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes contractuels par grade et par branche d'activité professionnelle (BAP)

NIVEAU	A		B		C		D		E		F		G		J		NON RENSEIGNÉ		TOTAL			
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	H	F	Total	% F										
CDD IT	746	64,7 %	270	45,6 %	342	23,4 %	194	52,1 %	473	25,6 %	146	70,5 %	42	35,7 %	615	78,9 %	4	75,0 %	1 318	1 514	2 832	53,5 %
IR	145	55,9 %	74	37,8 %	142	25,4 %	56	41,1 %	170	25,9 %	10	50,0 %	1	0,0 %	58	67,2 %			400	256	656	39,0 %
IE	377	67,1 %	124	49,2 %	134	28,4 %	128	57,0 %	245	26,5 %	99	72,7 %	5	100,0 %	196	80,1 %	1	100,0 %	584	725	1 309	55,4 %
AI	173	68,2 %	61	44,3 %	60	8,3 %	7	57,1 %	48	20,8 %	29	72,4 %	12	25,0 %	246	81,3 %			248	388	636	61,0 %
T	36	69,4 %	11	63,6 %	5	20,0 %	1	0,0 %	8	12,5 %	8	62,5 %	14	21,4 %	106	76,4 %			66	123	189	65,1 %
ATR	15	40,0 %			1	0,0 %	2	50,0 %	2	50,0 %			8	25,0 %	9	88,9 %			19	18	37	48,6 %
Non renseigné																	3	66,7 %	1	2	3	66,7 %
CDI IT	6	50,0 %	3	66,7 %	3	0,0 %			55	29,1 %	8	75,0 %	4	100,0 %	33	81,8 %	28	53,6 %	67	73	140	52,1 %
<b>TOTAL</b>	<b>752</b>	<b>64,6 %</b>	<b>273</b>	<b>45,8 %</b>	<b>345</b>	<b>23,2 %</b>	<b>194</b>	<b>52,1 %</b>	<b>528</b>	<b>25,9 %</b>	<b>154</b>	<b>70,8 %</b>	<b>46</b>	<b>41,3 %</b>	<b>648</b>	<b>79,0 %</b>	<b>32</b>	<b>56,3 %</b>	<b>1 385</b>	<b>1 587</b>	<b>2 972</b>	<b>53,4 %</b>
Âge moyen	29,7		29,0		29,9		32,9		32,7		32,7		39,9		36,3		51,8		34,5	35,5	35,0	
Part des 40 ans et plus	7,4 %		6,6 %		8,7 %		20,1 %		21,4 %		20,1 %		47,8 %		33,8 %		93,8 %		16,5 %	20,7 %	18,8 %	
Poids des contractuels dans l'ensemble de la BAP	28,2 %		17,9 %		12,5 %		30,5 %		20,4 %		15,5 %		7,5 %		14,9 %		100,0 %		17,4 %	19,3 %	18,4 %	

Effectifs par famille professionnelle (FP)

Tabl. 26 – Les 10 familles professionnelles (FP) les plus féminisées (dont l'effectif est au moins égal à 30) pour le personnel permanent (\*)

FP	INTITULÉ DES FP	% F
JA	Formation continue, orientation et insertion professionnelle	88,6 %
JD	Ressources humaines	87,5 %
JC	Administration et pilotage	86,7 %
JC JD JE	Administration et pilotage Ressources humaines Gestion financière et comptable	84,5 %
JF	Affaires juridiques	83,8 %
FB	Médiation scientifique, culture et communication	82,3 %
JE	Gestion financière et comptable	81,8 %
FA	Information scientifique et technique, documentation et collections patrimoniales	79,0 %
JB	Partenariat, valorisation de la recherche, coopération internationale	75,6 %
FC	Édition et graphisme	71,1 %

(\*) Les 5 FP (BA | BB, BC | BD, EA | EB, GA | GB et JC | JD | JE) regroupent les emplois-types transverses (code finissant par X) à plusieurs FP au sein d'une même BAP. On compte en moyenne 339 agents IT par FP (39 FP au total).

Tabl. 27 – Les 10 familles professionnelles (FP) les moins féminisées (dont l'effectif est au moins égal à 30) pour le personnel permanent (\*)

FP	INTITULÉ DES FP	% F
CD	Étude et réalisation – Domaines : mécanique, chaudronnerie, verrerie	5,8 %
CC	Électronique, électrotechnique, contrôle-commande	6,7 %
GA	Patrimoine immobilier	7,3 %
EA EB	Ingénierie des systèmes d'information Ingénierie technique et de production	9,2 %
EB	Ingénierie technique et de production	12,1 %
CB	Instrumentation et expérimentation	17,0 %
EE	Calcul scientifique	19,7 %
EC	Ingénierie logicielle	22,3 %
GB	Logistique	26,2 %
BD	Science des matériaux / élaboration	27,2 %

(\*) Les 5 FP (BA | BB, BC | BD, EA | EB, GA | GB et JC | JD | JE) regroupent les emplois-types transverses (code finissant par X) à plusieurs FP au sein d'une même BAP. On compte en moyenne 339 agents IT par FP (39 FP au total).

Tabl. 28 – Répartition des ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes permanents par famille professionnelle (FP) et par corps (\*)

BAP	INTITULÉ DES FP	CODE FP	IR		IE		AI		T		ATR		TOTAL			ÂGE MOYEN	NOMBRE D'EMPLOIS-TYPES	% F
			H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total			
A	Biologie et santé, sciences de la vie et de la terre	AA	205	193	136	357	72	279	36	198	6	34	455	1061	1516	46,7	12	70,0 %
	Expérimentation et production animales	AB	12	11	22	22	27	40	45	72	8	2	114	147	261	44,1	9	56,3 %
	Expérimentation et production végétales	AC	1	1	2	3	2	3	10	7		1	15	15	30	45,1	5	50,0 %
	Environnements géo-naturels et anthropisés	AD	17	12	25	12	21	6	13	5			76	35	111	46,0	4	31,5 %
B	Analyse chimique	BA	70	55	67	97	47	60					184	212	396	45,2	3	53,5 %
	Analyse chimique   Synthèse chimique	BA BB							27	37			27	37	64	43,9	1	57,8 %
	Synthèse chimique	BB	30	19	28	24	18	21					76	64	140	44,7	3	45,7 %
	Science des matériaux / caractérisation	BC	119	60	97	61	33	36	16	16			265	173	438	45,6	4	39,5 %
	Science des matériaux / caractérisation   Science des matériaux / élaboration	BC BD									1		1		1	38,0	1	0,0 %
	Science des matériaux / élaboration	BD	74	29	45	14	28	11	11	5				158	59	217	46,2	6
C	Assurance qualité / assurance produit	CA	8	8	4	5							12	13	25	46,5	2	52,0 %
	Instrumentation et expérimentation	CB	527	120	308	68	214	32	73	10	2		1124	230	1354	46,9	10	17,0 %
	Électronique, électrotechnique, contrôle-commande	CC	215	21	170	12	111	3	43	3			539	39	578	48,0	11	6,7 %
	Étude et réalisation – Domaines : mécanique, chaudronnerie, verrerie	CD	77	9	87	3	151	11	118	4	2		435	27	462	48,5	13	5,8 %
D	Production, traitement et analyse des données	DA	32	38	28	47	5	8		4			65	97	162	48,5	4	59,9 %
	Sciences de l'information géographique	DB	18	8	28	17	4	1		1			50	27	77	47,6	4	35,1 %
	Analyse des sources historiques et culturelles	DC	20	32	17	28							37	60	97	52,1	2	61,9 %
	Recueil et analyse des sources archéologiques	DD	33	25	15	17	10	5		1			58	48	106	51,2	7	45,3 %
E	Ingénierie des systèmes d'information	EA	56	17	62	49	46	9					164	75	239	48,3	4	31,4 %
	Ingénierie des systèmes d'information   Ingénierie technique et de production	EA EB							87	9	2		89	9	98	49,0	2	9,2 %
	Ingénierie technique et de production	EB	148	31	264	31	196	22					608	84	692	49,0	4	12,1 %
	Ingénierie logicielle	EC	268	70	181	61	35	8					484	139	623	48,4	3	22,3 %
	Statistiques	ED	7	6	11	11	4	2					22	19	41	42,0	3	46,3 %
	Calcul scientifique	EE	242	54	55	19							297	73	370	46,4	2	19,7 %
F	Information scientifique et technique, documentation et collections patrimoniales	FA	12	54	32	125	13	70	19	45	3	4	79	298	377	51,9	14	79,0 %
	Médiation scientifique, culture et communication	FB	8	29	22	74	3	48	4	21			37	172	209	47,6	8	82,3 %
	Édition et graphisme	FC	4	11	19	59	12	29	14	24	1		50	123	173	49,6	9	71,1 %
	Productions audiovisuelles, productions pédagogiques et web	FD	7	3	17	18	19	10	5	2			48	33	81	49,9	9	40,7 %
G	Patrimoine immobilier	GA			54	10	80	6	96	3	10		240	19	259	50,1	14	7,3 %
	Patrimoine immobilier   Logistique	GA GB	18										18		18	50,4	1	0,0 %
	Logistique	GB			5	2	28	3	76	32	18	8	127	45	172	51,3	8	26,2 %
	Prévention	GC	16	12	19	19	18	27	3	3			56	61	117	46,6	7	52,1 %
J	Formation continue, orientation et insertion professionnelle	JA		3	3	12	1	17	1	7			5	39	44	44,3	4	88,6 %
	Partenariat, valorisation de la recherche, coopération internationale	JB	18	41	36	109	5	33					59	183	242	42,3	6	75,6 %
	Administration et pilotage	JC	51	108	87	368	54	550	71	689			263	1715	1978	49,3	6	86,7 %
	Administration et pilotage   Ressources humaines   Gestion financière et comptable	JC JD JE									9	48	9	48	57	51,8	1	84,2 %
	Ressources humaines	JD	8	17	17	75	14	155	6	67			45	314	359	46,5	6	87,5 %
	Gestion financière et comptable	JE	1	8	29	101	75	321	76	381			181	811	992	46,2	4	81,8 %
Affaires juridiques	JF	1	8	5	23							6	31	37	37,3	2	83,8 %	
<b>TOTAL</b>			<b>2 323</b>	<b>1 113</b>	<b>1 997</b>	<b>1 953</b>	<b>1 346</b>	<b>1 826</b>	<b>850</b>	<b>1 646</b>	<b>62</b>	<b>97</b>	<b>6 578</b>	<b>6 635</b>	<b>13 213</b>	<b>47,6</b>	<b>218</b>	<b>50,2 %</b>

(\*) Les 5 FP (BA | BB, BC | BD, EA | EB, GA | GB et JC | JD | JE) regroupent les emplois-types transverses (code finissant par X) à plusieurs FP au sein d'une même BAP. On compte en moyenne 339 agents IT par FP (39 FP au total).

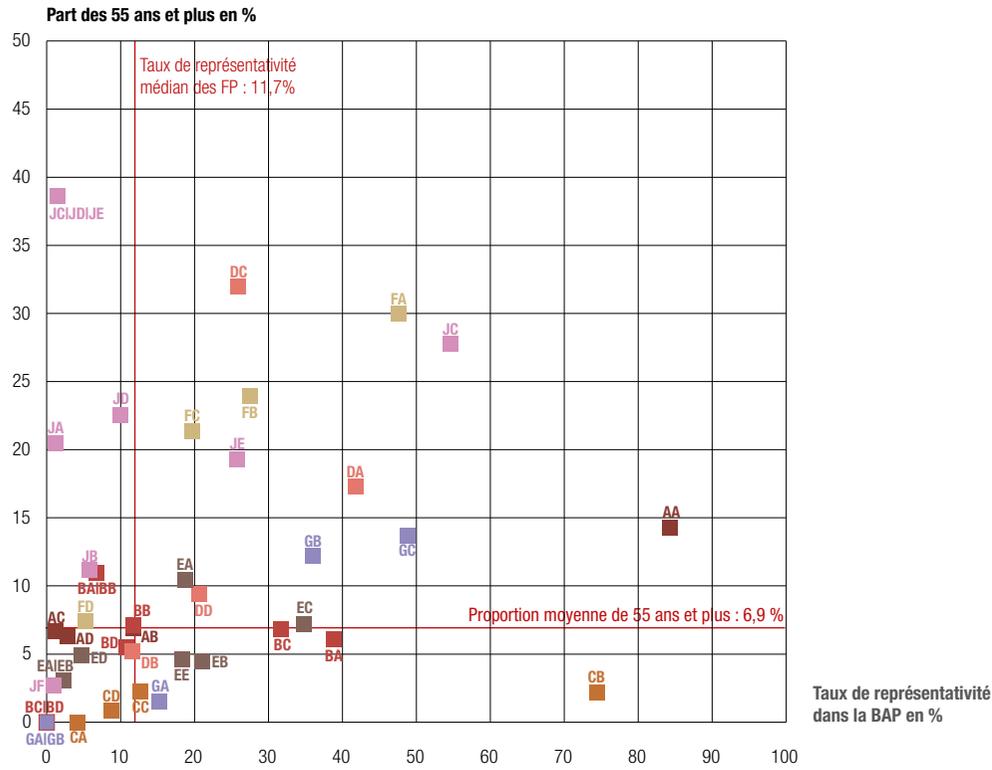


Fig. 8 – Cartographie des familles professionnelles (FP) pour les femmes permanentes

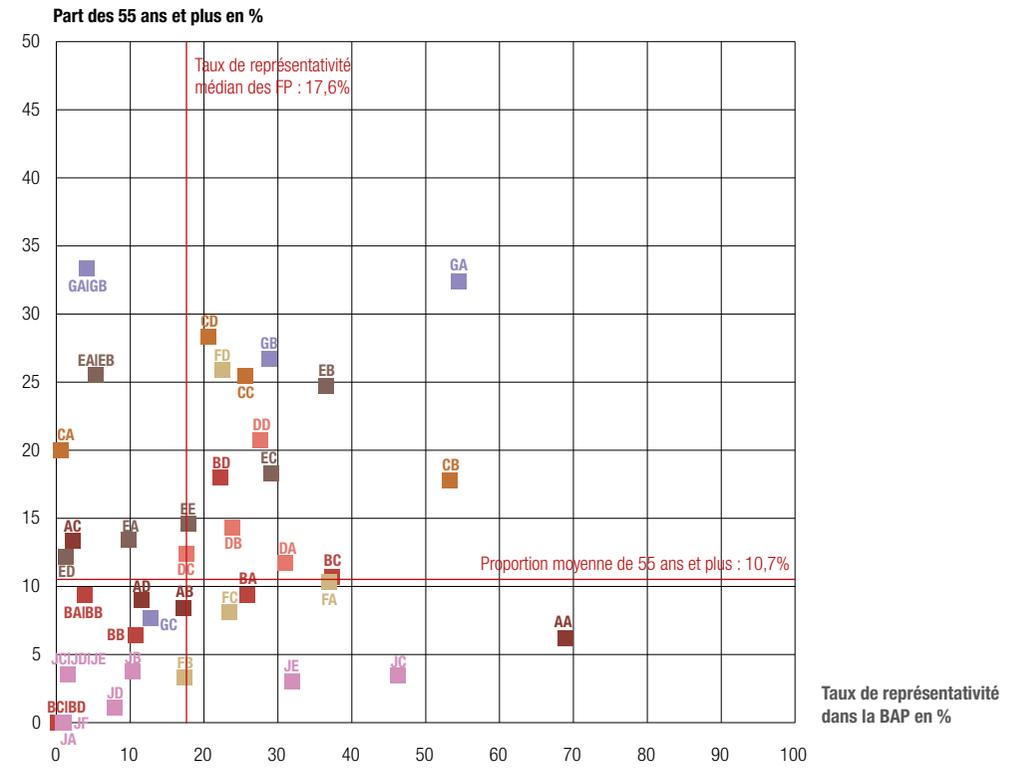


Fig. 9 – Cartographie des familles professionnelles (FP) pour les hommes permanents

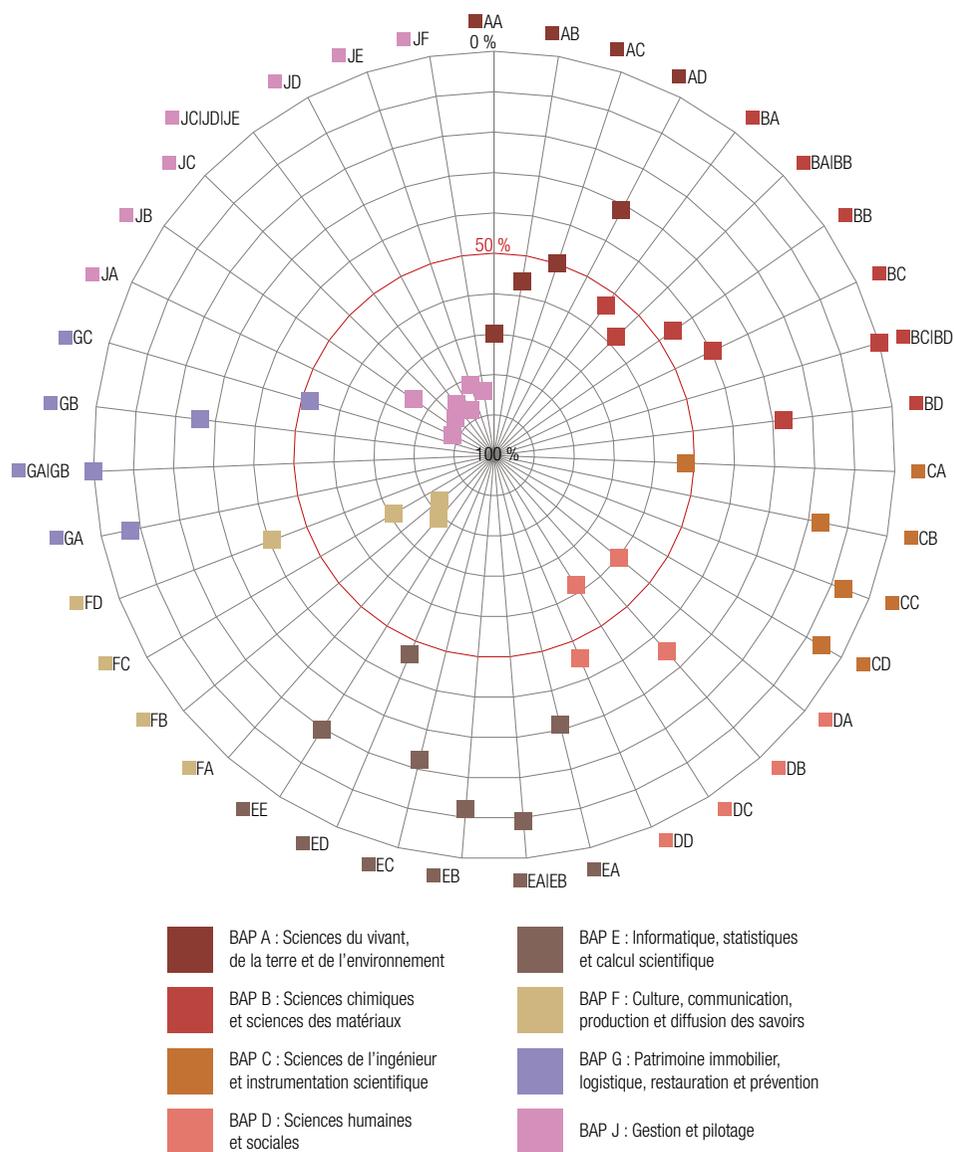


Fig. 10 – Proportion de femmes permanentes par famille professionnelle (FP)

Avec 586 personnes, la FP « Biologie et santé, Sciences de la vie et de la terre » (BAP A) se distingue par un grand nombre d'agents contractuels (dont 66,4 % de femmes, contre 70 % chez les permanents de cette FP AA), majoritairement sur des niveaux équivalents à la catégorie A (AI, IE et IR). La seconde famille arrive loin derrière, avec plus de 2 fois moins d'agents : il s'agit de la famille « Instrumentation et expérimentation » de la BAP C, présentant elle aussi des niveaux de qualification élevés, puisque 84 % de ses effectifs (soit 219 agents) sont sur des contrats IE ou IR. Elle compte par ailleurs 25,4 % de femmes, contre 17 % chez les permanents de cette FP CB (voir tabl. 28).

Chacune des BAP comporte 1 ou 2 FP qui se distinguent en volume, à l'image de la famille « Biologie et santé, sciences de la vie et de la terre » en BAP A, ou encore, dans le cas de la BAP E, des familles « Calcul scientifique » et « Ingénierie logicielle », qui rassemblent à elles seules plus de 6 agents sur 10 de la BAP. Notons enfin que les 3 FP les plus âgées sont « Prévention » et « Patrimoine immobilier » de la BAP G et « Affaires juridiques » de la BAP J : plus de 40 ans, contre 32,4 ans pour l'ensemble des contractuels, toutes FP confondues.

Tabl. 29 – Répartition des ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes contractuels par famille professionnelle (FP) et par corps

BAP	INTITULÉ DES FP	CODE FP	IR		IE		AI		T		ATR		NON RENSEIGNÉ		TOTAL			ÂGE MOYEN	% F
			H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total		
A	Biologie et santé, sciences de la vie et de la terre	AA	43	64	102	214	36	93	8	13	8	5			197	389	586	29,4	66,4 %
	Expérimentation et production animales	AB	4	4	9	15	10	15	1	8	1	1			25	43	68	30,6	63,2 %
	Expérimentation et production végétales	AC	9	6	9	15	5	7	1	2					24	30	54	30,6	55,6 %
	Environnements géo-naturels et anthropisés	AD	10	8	5	11	4	3	1	2					20	24	44	30,4	54,5 %
B	Analyse chimique	BA	2	8	9	14	3	9	1	1					15	32	47	28,6	68,1 %
	Synthèse chimique	BB	6	4	4	13	8	4							18	21	39	27,7	53,8 %
	Science des matériaux / caractérisation	BC	26	11	29	25	18	9	1	2					74	47	121	28,7	38,8 %
	Science des matériaux / élaboration	BD	11	4	16	3	2	2		1					29	10	39	29,0	25,6 %
	Non renseigné		2	3	5	6	3	3	2	3					12	15	27	33,0	55,6 %
C	Assurance qualité / Assurance produit	CA		1	3		1	1							4	2	6	27,2	33,3 %
	Instrumentation et expérimentation	CB	93	29	64	33	33	3	3	1	1				194	66	260	29,9	25,4 %
	Électronique, électrotechnique, contrôle-commande	CC	13	5	22	4	5	1							40	10	50	29,5	20,0 %
	Étude et réalisation – Domaines : mécanique, chaudronnerie, verrerie	CD	3	1	7	1	16		1						27	2	29	31,6	6,9 %
D	Production, traitement et analyse des données	DA	18	16	35	59	3	3	1						57	78	135	31,6	57,8 %
	Sciences de l'information géographique	DB	4		5	1									9	1	10	33,2	10,0 %
	Analyse des sources historiques et culturelles	DC	6	4	11	9					1				18	13	31	36,9	41,9 %
	Recueil et analyse des sources archéologiques	DD	5	3	4	4		1				1			9	9	18	36,4	50,0 %
E	Ingénierie des systèmes d'information	EA	19	10	35	19	18	6	2	1	1				75	36	111	34,8	32,4 %
	Ingénierie technique et de production	EB	17	6	31	9	12	1	3						63	16	79	33,4	20,3 %
	Ingénierie logicielle	EC	25	6	70	17	6	2	2						103	25	128	32,5	19,5 %
	Statistiques	ED	4	1	4	6	1	2							9	9	18	29,1	50,0 %
	Calcul scientifique	EE	74	26	62	24	4		1			1			141	51	192	31,7	26,6 %
F	Information scientifique et technique, documentation et collections patrimoniales	FA	4	3	15	21	1	8	1	2					21	34	55	33,7	61,8 %
	Médiation scientifique, culture et communication	FB	2	3	8	38	2	9							12	50	62	31,3	80,6 %
	Édition et graphisme	FC		1	3	12	1	5	2	1					6	19	25	33,8	76,0 %
	Productions audiovisuelles, productions pédagogiques et web	FD			2	3	4	1		2					6	6	12	33,3	50,0 %
G	Patrimoine immobilier	GA		1		1	4		2						6	2	8	40,8	25,0 %
	Logistique	GB				1	4		9	4	6	2			19	7	26	38,0	26,9 %
	Prévention	GC	1	4		3	1	3							2	10	12	43,6	83,3 %
J	Formation continue, orientation et insertion professionnelle	JA	1	1		5	1	5	1	1					3	12	15	40,7	80,0 %
	Partenariat, valorisation de la recherche, coopération internationale	JB	3	8	11	72	6	11							20	91	111	31,7	82,0 %
	Administration et pilotage	JC	10	24	13	53	8	71	5	30		2			36	180	216	38,7	83,3 %
	Ressources humaines	JD	1	2	6	17	5	32	1	10					13	61	74	32,3	82,4 %
	Gestion financière et comptable	JE	2	2	9	12	27	87	17	47	1	6			56	154	210	36,6	73,3 %
	Affaires juridiques	JF	4	5	3	5		2	1	2					8	14	22	43,0	63,6 %
Non renseigné													14	17	14	18	32	51,8	56,3 %
<b>TOTAL</b>			<b>422</b>	<b>274</b>	<b>611</b>	<b>746</b>	<b>252</b>	<b>399</b>	<b>67</b>	<b>133</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>1 385</b>	<b>1 587</b>	<b>2 972</b>	<b>32,4</b>	<b>53,4 %</b>

Effectifs permanents par emploi-type

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

BAP	CORPS	EMPLOI-TYPE	LIBELLÉ DE L'EMPLOI-TYPE	EFFECTIF PAR TRANCHE D'ÂGE						TOTAL			ÂGE		% F
				19-34 ans		35-54 ans		55 ans et +		H	F	Total	Moyenne	Écart-type (*)	
				H	F	H	F	H	F						
A	IR	A1A41	Ingénieur et ingénieure biologiste en analyse de données	3	1	23	13	1	1	27	15	42	41,7	7,0	35,7 %
	IR	A1A42	Ingénieur et ingénieure biologiste en plateforme scientifique	2	3	49	45	9	4	60	52	112	46,5	7,0	46,4 %
	IR	A1A43	Ingénieur et ingénieure biologiste en laboratoire	1		82	89	35	37	118	126	244	50,4	6,6	51,6 %
	IE	A2A41	Ingénieur et ingénieure biologiste en traitement de données	5	4	7	10	2	4	14	18	32	42,4	11,3	56,3 %
	IE	A2A42	Ingénieur et ingénieure en expérimentation et instrumentation biologiques	4	12	20	54	4	7	28	73	101	42,3	8,3	72,3 %
	IE	A2A43	Ingénieur et ingénieure en techniques biologiques	1	14	74	200	19	52	94	266	360	47,2	8,1	73,9 %
	IE	A2D47	Ingénieur et ingénieure en études d'environnements géo-naturels et anthropisés	2		20	9	3	3	25	12	37	45,6	7,8	32,4 %
	AI	A3A41	Assistant ingénieur et assistante ingénieure biologiste en traitement de données	1	2	6	17	2	5	9	24	33	45,9	7,9	72,7 %
	AI	A3A42	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en expérimentation et instrumentation biologiques	2	7	7	18	1	4	10	29	39	41,1	8,9	74,4 %
	AI	A3A43	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en biologie, sciences de la vie et de la terre	3	16	42	176	8	34	53	226	279	45,1	8,0	81,0 %
	AI	A3B44	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en biologie animale	1	3	10	14	4	3	15	20	35	45,8	8,9	57,1 %
	AI	A3B45	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en centre d'expérimentation animale	1	7	8	12	3	1	12	20	32	41,8	9,6	62,5 %
	T	A4A41	Technicien et technicienne biologiste	1	16	24	125	11	55	36	196	232	47,9	9,0	84,5 %
	T	A4B43	Zoottechnicien et zoottechnicienne	4	13	16	17	5	3	25	33	58	41,1	10,3	56,9 %
	T	A4B44	Technicien et technicienne en expérimentation animale	2	8	14	26	4	5	20	39	59	44,8	9,8	66,1 %
ATR	A5A41	Préparateur et préparatrice en biologie		3	4	18	2	13	6	34	40	49,1	10,5	85,0 %	
B	IR	B1A41	Ingénieur et ingénieure de recherche en analyse chimique	5		47	43	18	12	70	55	125	48,7	7,8	44,0 %
	IR	B1B42	Ingénieur et ingénieure de recherche en synthèse chimique			25	14	5	5	30	19	49	49,0	6,9	38,8 %
	IR	B1C43	Ingénieur et ingénieure de recherche en science des matériaux / caractérisation	7	3	87	42	25	15	119	60	179	48,1	8,0	33,5 %
	IR	B1D44	Ingénieur et ingénieure de recherche en science des matériaux / élaboration	3		51	23	20	6	74	29	103	48,4	7,9	28,2 %
	IE	B2A41	Ingénieur et ingénieure en analyse chimique	10	10	42	80	15	7	67	97	164	44,7	8,7	59,1 %
	IE	B2B42	Ingénieur et ingénieure en synthèse chimique	3	2	21	18	4	4	28	24	52	45,3	8,5	46,2 %
	IE	B2C43	Ingénieur et ingénieure en science des matériaux / caractérisation	10	8	76	44	11	9	97	61	158	44,5	8,1	38,6 %
	IE	B2D44	Ingénieur et ingénieure en élaboration de matériaux en couches minces	9	3	16	5	6	1	31	9	40	42,0	10,7	22,5 %
	AI	B3A41	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en analyse chimique	8	11	35	44	4	5	47	60	107	41,9	7,9	56,1 %
	AI	B3B42	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en synthèse chimique	7	7	11	13		1	18	21	39	38,4	8,2	53,8 %
	AI	B3C43	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en science des matériaux / caractérisation	7	3	18	28	8	5	33	36	69	43,4	9,8	52,2 %
	T	B4C42	Technicien et technicienne en caractérisation des matériaux	2	5	11	10	3	1	16	16	32	41,9	10,0	50,0 %
	T	B4X41	Technicien et technicienne en chimie et sciences physiques	3	7	18	23	6	7	27	37	64	43,9	9,7	57,8 %

BAP	CORPS	EMPLOI-TYPE	LIBELLÉ DE L'EMPLOI-TYPE	EFFECTIF PAR TRANCHE D'ÂGE						TOTAL			ÂGE		
				19-34 ans		35-54 ans		55 ans et +		H	F	Total	Moyenne	Écart-type (*)	% F
				H	F	H	F	H	F						
C	IR	C1B42	Expert et experte en développement d'expérimentation	15	7	251	64	76	10	342	81	423	47,4	8,1	19,1 %
	IR	C1B43	Expert et experte en développement d'instrument	7	4	120	26	58	9	185	39	224	49,2	8,8	17,4 %
	IR	C1C44	Expert électronicien et experte électronicienne	8	1	132	14	53	6	193	21	214	48,7	8,6	9,8 %
	IR	C1D47	Expert et experte en conception mécanique	8	1	51	8	13		72	9	81	46,9	8,7	11,1 %
	IE	C2B42	Ingénieur et ingénieure en techniques expérimentales	15	4	149	46	33	7	197	57	254	45,9	8,2	22,4 %
	IE	C2B43	Ingénieur et ingénieure en techniques expérimentales	3		53	2	20	1	76	3	79	49,2	8,3	3,8 %
	IE	C2B44	Ingénieur et ingénieure d'exploitation d'instrument	4	3	27	5	4		35	8	43	45,1	9,4	18,6 %
	IE	C2C45	Ingénieur électronicien et ingénieure électronicienne	13	2	82	5	34	2	129	9	138	46,9	9,5	6,5 %
	IE	C2D48	Ingénieur et ingénieure en études mécaniques	6		35	3	15		56	3	59	48,1	9,9	5,1 %
	IE	C2D49	Ingénieur et ingénieure en réalisation – Domaines : mécanique, chaudronnerie, verrerie	2		17		12		31		31	52,3	7,8	0,0 %
	AI	C3B41	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en instrumentation et techniques expérimentales	24	6	130	20	24	2	178	28	206	44,7	9,0	13,6 %
	AI	C3B42	Assistant ingénieur et assistante ingénieure d'exploitation d'instrument	4		25	4	7		36	4	40	45,7	8,8	10,0 %
	AI	C3C43	Assistant ingénieur électronicien et assistante ingénieure électronicienne	7		59	2	26	1	92	3	95	48,4	8,8	3,2 %
	AI	C3D46	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en études mécaniques	4		38	2	17		59	2	61	48,0	9,0	3,3 %
	AI	C3D47	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en réalisation mécanique	6	2	56	3	25		87	5	92	47,4	9,5	5,4 %
	T	C4B41	Technicien et technicienne en instrumentation, expérimentation et mesure	6	2	37	7	14		57	9	66	46,6	9,4	13,6 %
T	C4C43	Technicien électronicien et technicienne électronicienne	3		17		11	3	31	3	34	50,1	11,0	8,8 %	
T	C4D46	Technicien et technicienne en réalisation mécanique	5		50		36	1	91	1	92	49,8	9,4	1,1 %	
D	IR	D1A41	Ingénieur et ingénieure de recherche en production, traitement et analyse de données	2		18	22	12	16	32	38	70	51,1	9,7	54,3 %
	IR	D1C43	Ingénieur et ingénieure de recherche en analyses des sources historiques et culturelles	1		11	13	8	19	20	32	52	52,1	9,2	61,5 %
	IR	D1D44	Ingénieur et ingénieure de recherche en archéologie			13	12	13	2	26	14	40	52,6	8,6	35,0 %
	IE	D2A41	Ingénieur et ingénieure d'études en production, traitement, analyse de données et enquêtes	5	4	17	34	6	9	28	47	75	46,0	9,5	62,7 %
	IE	D2B42	Ingénieur et ingénieure d'études en sciences de l'information géographique	1		24	17	3		28	17	45	46,2	7,2	37,8 %
	IE	D2C43	Ingénieur et ingénieure d'études en analyses des sources historiques et culturelles	1		12	16	4	12	17	28	45	52,0	7,6	62,2 %
E	IR	E1A41	Chef et cheffe de projet ou expert et experte en ingénierie des systèmes d'information	2		37	6	17	11	56	17	73	51,2	7,8	23,3 %
	IR	E1B42	Chef et cheffe de projet ou expert et experte en infrastructures	1		86	16	61	15	148	31	179	52,6	7,1	17,3 %
	IR	E1C43	Chef et cheffe de projet ou expert et experte en Ingénierie logicielle	7	1	186	43	75	26	268	70	338	49,8	8,0	20,7 %
	IR	E1E45	Expert et experte en calcul scientifique	20	4	176	36	46	14	242	54	296	46,8	8,9	18,2 %
	IE	E2A41	Administrateur et administratrice des systèmes d'information	4	2	51	35	5	11	60	48	108	46,4	7,5	44,4 %
	IE	E2B43	Administrateur et administratrice systèmes et réseaux	15	2	176	19	68	9	259	30	289	48,5	8,4	10,4 %
	IE	E2C45	Ingénieur et ingénieure en ingénierie logicielle	15	2	134	43	32	16	181	61	242	46,8	8,4	25,2 %
	IE	E2E47	Ingénieur et ingénieure en calcul scientifique	4	1	43	15	8	3	55	19	74	45,0	7,9	25,7 %
	AI	E3A41	Gestionnaire d'application / assistance support			37	7	9	2	46	9	55	48,2	6,5	16,4 %
	AI	E3B42	Gestionnaire d'infrastructures	14	2	141	13	41	7	196	22	218	46,9	8,3	10,1 %
	AI	E3C43	Assistant et assistante en ingénierie logicielle	1		27	5	7	3	35	8	43	46,7	8,3	18,6 %
	T	E4X41	Technicien et technicienne d'exploitation, d'assistance et de traitement de l'information	6		56	6	25	3	87	9	96	49,1	8,5	9,4 %

BAP	CORPS	EMPLOI-TYPE	LIBELLÉ DE L'EMPLOI-TYPE	EFFECTIF PAR TRANCHE D'ÂGE						TOTAL			ÂGE		
				19-34 ans		35-54 ans		55 ans et +		H	F	Total	Moyenne	Écart-type (*)	% F
				H	F	H	F	H	F						
F	IR	F1A41	Responsable des ressources et de l'ingénierie documentaire			2	22	8	28	10	50	60	55,9	6,0	83,3 %
	IR	F1B45	Responsable de la communication			5	20	2	7	7	27	34	48,9	7,3	79,4 %
	IE	F2A42	Chargé et chargée des ressources documentaires		2	11	62	12	24	23	88	111	50,6	8,5	79,3 %
	IE	F2B49	Chargé et chargée de communication	7	10	8	33	3	16	18	59	77	44,7	10,7	76,6 %
	IE	F2C51	Éditeur et éditrice	1	4	12	32	2	12	15	48	63	47,8	8,8	76,2 %
	AI	F3A41	Assistant et assistante de ressources documentaires et scientifiques	1		10	42	1	24	12	66	78	50,7	7,8	84,6 %
	AI	F3B46	Assistant et assistante de communication			1	33	2	13	3	46	49	50,3	7,4	93,9 %
	T	F4A41	Technicien et technicienne d'information documentaire et de collections patrimoniales	1		8	28	10	17	19	45	64	53,1	6,9	70,3 %
G	T	F4C43	Technicien et technicienne de fabrication, d'édition et de graphisme			8	16	6	8	14	24	38	52,4	6,9	63,2 %
	IE	G2A41	Chargé et chargée d'opérations immobilières	1		16	7	16	1	33	8	41	50,4	8,9	19,5 %
	IE	G2C45	Ingénieur et ingénieure de prévention des risques	1	2	11	16	1	1	13	19	32	44,2	7,9	59,4 %
	AI	G3C49	Animateur et animatrice en prévention des risques	3	3	11	9	4	7	18	19	37	46,1	10,5	51,4 %
	T	G4A46	Technicien et technicienne en aménagement, maintenance et exploitation du bâti	2		28		21	3	51	3	54	52,0	8,3	5,6 %
J	T	G4B48	Technicien et technicienne logistique	2	1	46	14	26	14	74	29	103	51,7	7,2	28,2 %
	IR	J1B43	Responsable du partenariat et de la valorisation de la recherche		2	9	22	3	3	12	27	39	46,2	7,6	69,2 %
	IR	J1C45	Responsable de l'administration et du pilotage	2		24	67	25	41	51	108	159	51,8	7,5	67,9 %
	IE	J2B43	Chargé et chargée du partenariat et de la valorisation de la recherche	12	24	17	40	2	6	31	70	101	39,3	9,3	69,3 %
	IE	J2C46	Chargé et chargée de gestion administrative et d'aide au pilotage opérationnel	4	20	41	204	20	104	65	328	393	49,7	8,3	83,5 %
	IE	J2C48	Chargé et chargée des achats et des marchés	9	10	5	10		1	14	21	35	36,7	9,1	60,0 %
	IE	J2D49	Chargé et chargée de la gestion des ressources humaines		2	9	23		15	9	40	49	49,1	8,5	81,6 %
	IE	J2D51	Chargé et chargée du développement des ressources humaines	2	5	6	24		6	8	35	43	45,4	8,9	81,4 %
	IE	J2E52	Chargé et chargée de la gestion financière et comptable	6	1	20	72	3	28	29	101	130	48,3	8,3	77,7 %
	AI	J3B43	Assistant et assistante en partenariat, valorisation de la recherche et coopération internationale	3	4	1	21	1	8	5	33	38	45,3	10,2	86,8 %
	AI	J3C44	Assistant et assistante en gestion administrative	3	31	41	338	10	181	54	550	604	49,5	8,6	91,1 %
	AI	J3D45	Assistant et assistante des ressources humaines	4	30	8	87	1	33	13	150	163	45,1	10,9	92,0 %
	AI	J3E47	Assistant et assistante en gestion financière et comptable	24	45	39	202	12	74	75	321	396	45,5	9,8	81,1 %
	T	J4C42	Technicien et technicienne en gestion administrative	5	34	53	439	13	216	71	689	760	49,2	8,4	90,7 %
	T	J4D43	Gestionnaire des ressources humaines		7	4	42	2	18	6	67	73	47,6	8,9	91,8 %
T	J4E44	Gestionnaire financier et financière et comptable	15	45	46	250	15	86	76	381	457	46,0	9,6	83,4 %	
ATR	J5X41	Adjoint et adjointe en gestion administrative		2	7	24	2	22	9	48	57	51,8	8,2	84,2 %	

(\*) L'écart-type mesure la dispersion des données autour de la moyenne (un emploi-type avec un écart-type de 6 reflète une population plus concentrée autour de son âge moyen qu'un emploi-type avec un écart-type de 11,3).

Tabl. 31 – Les 15 emplois-types présentant l'âge moyen le moins élevé (dont l'effectif est supérieur ou égal à 30)

BAP	CORPS	LIBELLÉ DE L'EMPLOI-TYPE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F	ÂGE	
							Moyenne	Écart-type
A	IR	Ingénieur et ingénieure biologiste en analyse de données	27	15	42	35,7 %	41,7	7,0
	IE	Ingénieur et ingénieure biologiste en traitement de données	14	18	32	56,3 %	42,4	11,3
	IE	Ingénieur et ingénieure en expérimentation et instrumentation biologiques	28	73	101	72,3 %	42,3	8,3
	AI	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en expérimentation et instrumentation biologiques	10	29	39	74,4 %	41,1	8,9
	AI	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en centre d'expérimentation animale	12	20	32	62,5 %	41,8	9,6
	T	Zootechnicien et zootechnicienne	25	33	58	56,9 %	41,1	10,3
B	IE	Ingénieur et ingénieure en élaboration de matériaux en couches minces	31	9	40	22,5 %	42,0	10,7
	AI	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en analyse chimique	47	60	107	56,1 %	41,9	7,9
	AI	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en synthèse chimique	18	21	39	53,8 %	38,4	8,2
	AI	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en science des matériaux / caractérisation	33	36	69	52,2 %	43,4	9,8
	T	Technicien et technicienne en caractérisation des matériaux	16	16	32	50,0 %	41,9	10,0
	T	Technicien et technicienne en chimie et sciences physiques	27	37	64	57,8 %	43,9	9,7
G	IE	Ingénieur et ingénieure de prévention des risques	13	19	32	59,4 %	44,2	7,9
J	IE	Chargé et chargée du partenariat et de la valorisation de la recherche	31	70	101	69,3 %	39,3	9,3
	IE	Chargé et chargée des achats et des marchés	14	21	35	60,0 %	36,7	9,1

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

BAP	CORPS	LIBELLÉ DE L'EMPLOI-TYPE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F	ÂGE	
							Moyenne	Écart-type
C	IE	Ingénieur et ingénieure en réalisation – Domaines : mécanique, chaudronnerie, verrerie	31		31	0,0 %	52,3	7,8
D	IR	Ingénieur et ingénieure de recherche en production, traitement et analyse de données	32	38	70	54,3 %	51,1	9,7
	IR	Ingénieur et ingénieure de recherche en analyses des sources historiques et culturelles	20	32	52	61,5 %	52,1	9,2
	IR	Ingénieur et ingénieure de recherche en archéologie	26	14	40	35,0 %	52,6	8,6
	IE	Ingénieur et ingénieure d'études en analyses des sources historiques et culturelles	17	28	45	62,2 %	52,0	7,6
E	IR	Chef et cheffe de projet ou expert et experte en ingénierie des systèmes d'information	56	17	73	23,3 %	51,2	7,8
	IR	Chef et cheffe de projet ou expert et experte en infrastructures	148	31	179	17,3 %	52,6	7,1
F	IR	Responsable des ressources et de l'ingénierie documentaire	10	50	60	83,3 %	55,9	6,0
	AI	Assistant et assistante de ressources documentaires et scientifiques	12	66	78	84,6 %	50,7	7,8
	T	Technicien et technicienne d'information documentaire et de collections patrimoniales	19	45	64	70,3 %	53,1	6,9
	T	Technicien et technicienne de fabrication, d'édition et de graphisme	14	24	38	63,2 %	52,4	6,9
G	T	Technicien et technicienne en aménagement, maintenance et exploitation du bâti	51	3	54	5,6 %	52,0	8,3
	T	Technicien et technicienne logistique	74	29	103	28,2 %	51,7	7,2
J	IR	Responsable de l'administration et du pilotage	51	108	159	67,9 %	51,8	7,5
	ATR	Adjoint et adjointe en gestion administrative	9	48	57	84,2 %	51,8	8,2

### c. Disciplines

L'ensemble du champ des connaissances employé par le CNRS est divisé en disciplines ou groupes de disciplines qui correspondent aux sections du Comité national de la recherche scientifique. Tous

les chercheurs permanents sont ainsi recrutés, rattachés et évalués par une section (voir intitulé des sections en annexe 4).

Tabl. 33 – Chercheurs et chercheuses permanents selon la section d'évaluation et le grade / corps

SECTION	DRCE		DR1		DR2		TOTAL DR		CRHC		CRCN		TOTAL CR		TOTAL				ÂGE MOYEN	% 55 ANS ET PLUS
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	H	F	Total	% F		
1	18	16,7 %	90	16,7 %	119	27,7 %	227	22,5 %	20	25,0 %	195	24,6 %	215	24,7 %	338	104	442	23,5 %	48,4	28,3 %
2	11	9,1 %	58	12,1 %	58	13,8 %	127	12,6 %	9	0,0 %	99	10,1 %	108	9,3 %	209	26	235	11,1 %	48,9	31,5 %
3	10	10,0 %	54	22,2 %	71	15,5 %	135	17,8 %	11	18,2 %	131	17,6 %	142	17,6 %	228	49	277	17,7 %	48,8	30,7 %
4	11	0,0 %	48	18,8 %	82	24,4 %	141	20,6 %	14	7,1 %	135	17,0 %	149	16,1 %	237	53	290	18,3 %	49,0	31,7 %
5	10	20,0 %	49	24,5 %	87	20,7 %	146	21,9 %	14	21,4 %	120	34,2 %	134	32,8 %	204	76	280	27,1 %	49,4	31,1 %
6	6	33,3 %	43	18,6 %	79	21,5 %	128	21,1 %	13	15,4 %	155	17,4 %	168	17,3 %	240	56	296	18,9 %	45,2	19,6 %
7	7	14,3 %	49	16,3 %	76	21,1 %	132	18,9 %	15	40,0 %	136	20,6 %	151	22,5 %	224	59	283	20,8 %	46,3	24,0 %
8	13	15,4 %	57	19,3 %	101	18,8 %	171	18,7 %	19	36,8 %	179	19,6 %	198	21,2 %	295	74	369	20,1 %	48,3	26,3 %
9	5	20,0 %	42	11,9 %	56	19,6 %	103	16,5 %	9	0,0 %	105	24,8 %	114	22,8 %	174	43	217	19,8 %	48,4	30,9 %
10	10	30,0 %	69	30,4 %	109	22,9 %	188	26,1 %	19	31,6 %	160	20,6 %	179	21,8 %	279	88	367	24,0 %	49,7	34,6 %
11	5	20,0 %	47	23,4 %	87	25,3 %	139	24,5 %	12	50,0 %	125	30,4 %	137	32,1 %	198	78	276	28,3 %	48,8	29,3 %
12	7	71,4 %	42	16,7 %	59	20,3 %	108	22,2 %	13	46,2 %	118	26,3 %	131	28,2 %	178	61	239	25,5 %	48,2	26,4 %
13	6	16,7 %	52	42,3 %	92	30,4 %	150	34,0 %	20	45,0 %	138	39,9 %	158	40,5 %	193	115	308	37,3 %	49,3	33,4 %
14	7	28,6 %	46	32,6 %	84	39,3 %	137	36,5 %	19	42,1 %	135	31,9 %	154	33,1 %	190	101	291	34,7 %	49,4	34,0 %
15	8	12,5 %	49	20,4 %	86	27,9 %	143	24,5 %	20	50,0 %	144	36,8 %	164	38,4 %	209	98	307	31,9 %	49,2	31,6 %
16	5	40,0 %	53	45,3 %	102	42,2 %	160	43,1 %	24	62,5 %	141	46,8 %	165	49,1 %	175	150	325	46,2 %	49,9	34,2 %
17	15	26,7 %	53	22,6 %	77	27,3 %	145	25,5 %	16	25,0 %	119	21,0 %	135	21,5 %	214	66	280	23,6 %	49,8	36,1 %
18	9	22,2 %	67	20,9 %	79	29,1 %	155	25,2 %	12	41,7 %	125	38,4 %	137	38,7 %	200	92	292	31,5 %	50,9	37,7 %
19	12	41,7 %	59	28,8 %	75	33,3 %	146	32,2 %	11	27,3 %	120	46,7 %	131	45,0 %	171	106	277	38,3 %	49,9	35,0 %
20	7	57,1 %	58	29,3 %	106	40,6 %	171	37,4 %	25	64,0 %	156	44,9 %	181	47,5 %	202	150	352	42,6 %	51,3	38,4 %
21	8	12,5 %	65	29,2 %	107	39,3 %	180	34,4 %	24	66,7 %	165	46,7 %	189	49,2 %	214	155	369	42,0 %	50,8	35,5 %
22	13	38,5 %	66	40,9 %	106	34,9 %	185	37,3 %	21	76,2 %	188	50,5 %	209	53,1 %	214	180	394	45,7 %	50,2	31,2 %
23	7	14,3 %	35	25,7 %	74	39,2 %	116	33,6 %	18	50,0 %	91	41,8 %	109	43,1 %	139	86	225	38,2 %	50,9	40,9 %
24	6	0,0 %	36	38,9 %	80	47,5 %	122	42,6 %	22	59,1 %	99	52,5 %	121	53,7 %	126	117	243	48,1 %	52,2	44,0 %
25	9	11,1 %	52	25,0 %	78	35,9 %	139	30,2 %	21	57,1 %	120	39,2 %	141	41,8 %	179	101	280	36,1 %	51,4	37,1 %
26	7	28,6 %	59	32,2 %	82	34,1 %	148	33,1 %	16	62,5 %	136	47,8 %	152	49,3 %	176	124	300	41,3 %	50,5	34,3 %
27	11	18,2 %	47	34,0 %	54	50,0 %	112	40,2 %	15	73,3 %	70	60,0 %	85	62,4 %	99	98	197	49,7 %	51,6	41,1 %
28	6	0,0 %	40	42,5 %	67	37,3 %	113	37,2 %	18	33,3 %	130	50,0 %	148	48,0 %	148	113	261	43,3 %	49,9	31,4 %
29	10	10,0 %	53	24,5 %	86	33,7 %	149	28,9 %	15	20,0 %	131	35,1 %	146	33,6 %	203	92	295	31,2 %	48,7	29,2 %
30	8	25,0 %	37	32,4 %	72	25,0 %	117	27,4 %	14	21,4 %	115	40,9 %	129	38,8 %	164	82	246	33,3 %	48,9	31,3 %
31	5	20,0 %	17	47,1 %	50	40,0 %	72	40,3 %	13	38,5 %	141	48,2 %	154	47,4 %	124	102	226	45,1 %	49,0	29,6 %
32	4	75,0 %	24	33,3 %	41	61,0 %	69	52,2 %	17	58,8 %	133	53,4 %	150	54,0 %	102	117	219	53,4 %	49,3	31,5 %
33	3	33,3 %	18	38,9 %	48	52,1 %	69	47,8 %	8	75,0 %	109	50,5 %	117	52,1 %	92	94	186	50,5 %	49,9	31,7 %
34	3	33,3 %	18	66,7 %	50	50,0 %	71	53,5 %	14	64,3 %	91	53,8 %	105	55,2 %	80	96	176	54,5 %	49,4	28,4 %
35	2	50,0 %	27	37,0 %	55	43,6 %	84	41,7 %	13	53,8 %	109	52,3 %	122	52,5 %	107	99	206	48,1 %	49,6	33,5 %
36	6	50,0 %	27	44,4 %	46	52,2 %	79	49,4 %	5	60,0 %	106	50,0 %	111	50,5 %	95	95	190	50,0 %	47,9	24,2 %
37	8	12,5 %	35	20,0 %	54	31,5 %	97	25,8 %	8	37,5 %	70	40,0 %	78	39,7 %	119	56	175	32,0 %	48,4	24,6 %
38	1	100,0 %	12	58,3 %	45	68,9 %	58	67,2 %	5	60,0 %	117	54,7 %	122	54,9 %	74	106	180	58,9 %	49,8	27,8 %
39	4	75,0 %	20	40,0 %	39	46,2 %	63	46,0 %	9	77,8 %	82	47,6 %	91	50,5 %	79	75	154	48,7 %	48,0	26,0 %
40	4	25,0 %	28	32,1 %	45	44,4 %	77	39,0 %	12	50,0 %	102	54,9 %	114	54,4 %	99	92	191	48,2 %	48,4	24,6 %
41	18	33,3 %	75	18,7 %	77	20,8 %	170	21,2 %	24	25,0 %	188	17,6 %	212	18,4 %	307	75	382	19,6 %	45,6	27,0 %
50(*)	2	100,0 %	10	40,0 %	10	80,0 %	22	63,6 %	10	80,0 %	9	44,4 %	19	63,2 %	15	26	41	63,4 %	59,3	80,5 %
51 à 54 (*)											30	53,3 %	30	53,3 %	14	16	30	53,3 %	35,4	
TOTAL	327	25,1 %	1886	27,7 %	3051	33,0 %	5264	30,6 %	637	44,9 %	5268	36,9 %	5905	37,8 %	7327	3842	11169	34,4 %	49,2	31,7 %

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

La répartition des femmes par section d'évaluation révèle des disparités importantes selon les champs scientifiques. Sur les 41 sections, 18 comptent moins d'un tiers de femmes parmi les chercheurs, dont 6 enregistrent moins de 20 % de femmes. La section 2 (Théories physiques : méthodes, modèles et applications) demeure la moins féminisée avec 11,1 % de femmes. 18 sections ont une part de femmes comprise entre 34 et 50 %. La section 33 (Mondes modernes et contemporains) et la 36 (Sociologie et sciences du droit) atteignent la parité. La section 32 (Mondes anciens et médiévaux)

rejoint les sections 34 (Sciences du langage) et 38 (Anthropologie et étude comparative des sociétés contemporaines), et affiche une majorité de chercheuses (respectivement 53,4 %, 54,5 % et 58,9 %). Par ailleurs, 9 sections ont une part de femmes parmi les DR supérieure à celle parmi les CR ; l'écart est particulièrement important pour la section 38 (Anthropologie et étude comparative des sociétés contemporaines).

**Tabl. 34 – Chercheurs et chercheuses permanents selon la commission interdisciplinaire (CID) et l'institut**

CID D'ÉVALUATION DU CHERCHEUR		INSB	INC	INEE	INSHS	INS2I	INSIS	INSMI	INP	INSU	TOTAL	% F
51	Modélisation et analyse des données et des systèmes biologiques : approches informatiques, mathématiques et physiques	3	1			1	1	3			9	33,3 %
52	Environnements sociétés : du fondamental à l'opérationnel			4						2	6	50,0 %
53	Méthodes, pratiques et communications des sciences et des techniques			2	4						6	83,3 %
54	Méthodes expérimentales, concepts et instrumentation en sciences de la matière et en ingénierie pour le vivant	3	2	1			2		1		9	55,6 %
<b>TOTAL</b>		<b>6</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>30</b>	<b>53,3 %</b>

△ CR + DR = 34,4 %

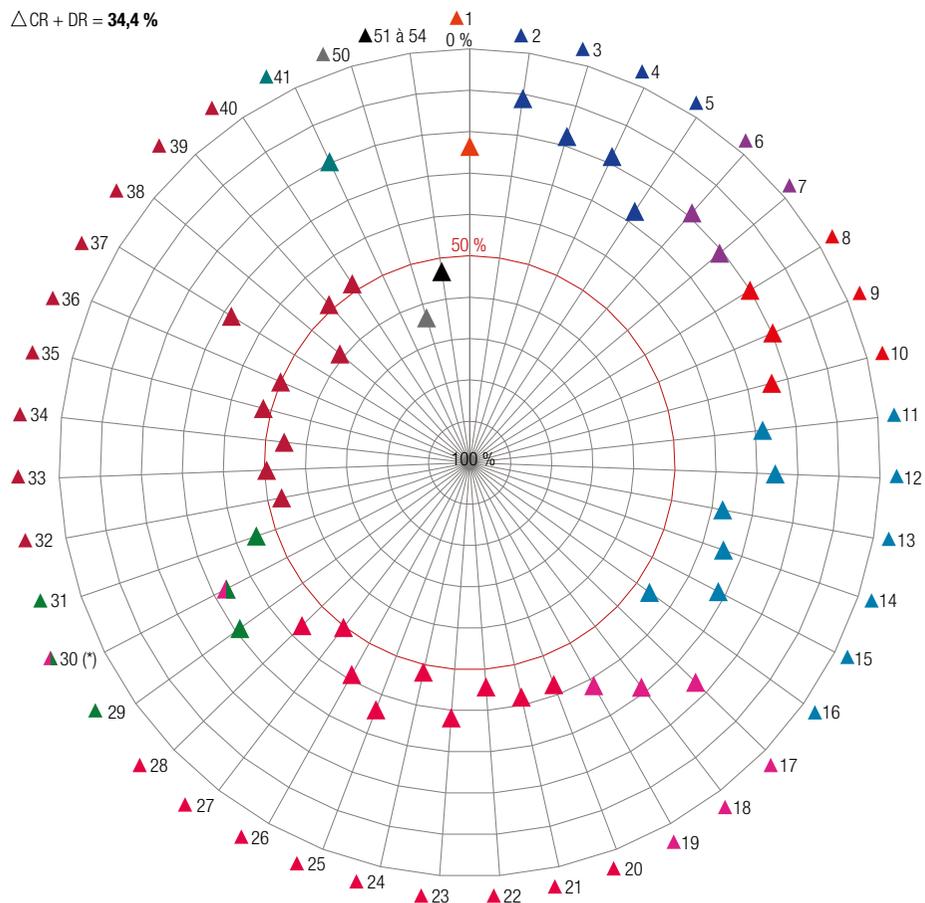


Fig. 11 – Proportion de femmes permanentes selon la section d'évaluation, tous corps confondus

○ DR = 30,6 %  
□ CR = 37,8 %

- IN2P3
- INP
- INS2I
- INSIS
- INC
- INSU
- INSB
- INEE
- INSHS
- INSMI
- Gestion de la recherche
- CID

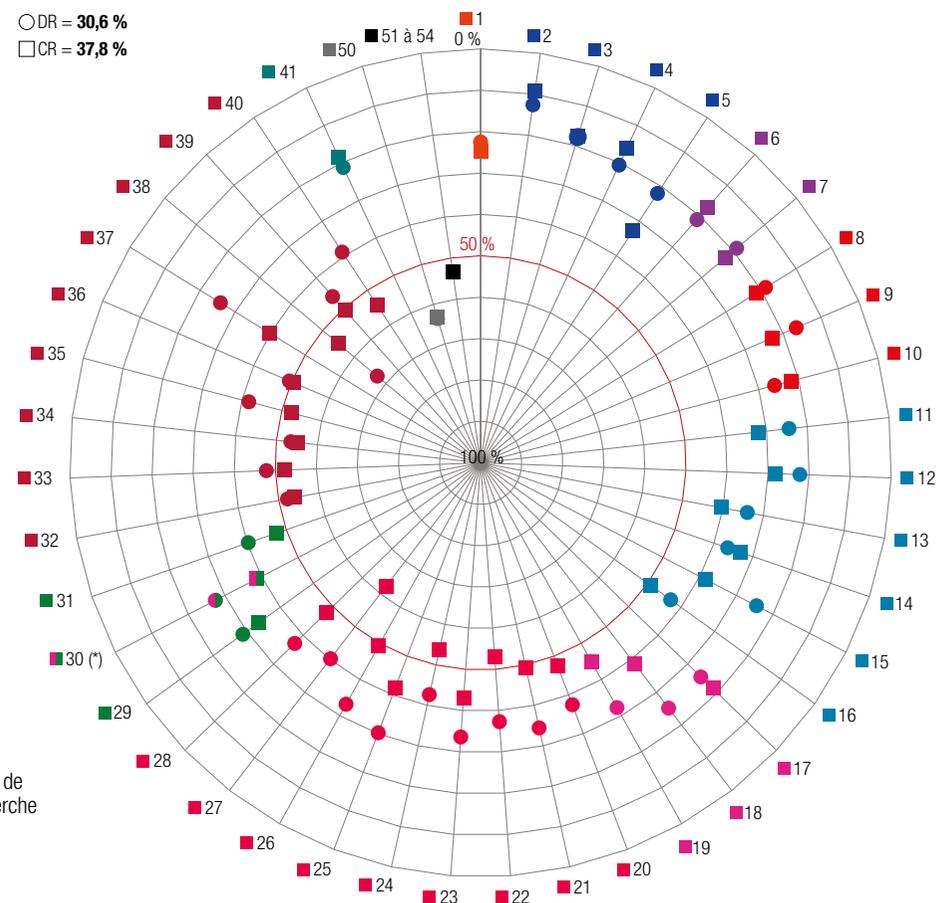


Fig. 12 – Proportion de femmes permanentes selon la section d'évaluation et le corps

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

Tabl. 35 – Effectifs selon le type de lien entre la section d'évaluation du chercheur ou de la chercheuse et la section de rattachement de son unité d'affectation

LIEN ENTRE SECTION D'ÉVALUATION ET SECTION DE RATTACHEMENT D'UNITÉ	EFFECTIF CH	% CH	EFFECTIF CR	EFFECTIF DR	% DR	EFFECTIF CH > 50 ANS	% CH > 50 ANS	EFFECTIF CR > 50 ANS	EFFECTIF DR > 50 ANS	% DR > 50 ANS (*)
Population 1 : Section d'évaluation ne correspondant à aucune section de rattachement de l'unité d'affectation	1 119	10 %	647	472	42 %	488	44 %	170	318	65 %
Hommes	690	10 %	381	309	45 %	298	43 %	92	206	69 %
Femmes	429	12 %	266	163	38 %	190	44 %	78	112	59 %
Population 2 : Section d'évaluation différente de la section principale de l'unité d'affectation mais qui figure dans les sections secondaires de rattachement	2 687	25 %	1 448	1 239	46 %	1 163	43 %	355	808	69 %
Hommes	1 754	25 %	903	851	49 %	750	43 %	200	550	73 %
Femmes	933	26 %	545	388	42 %	413	44 %	155	258	62 %
Population 3 : Section d'évaluation identique à la section principale de l'unité d'affectation	6 951	65 %	3 606	3 345	48 %	3 029	44 %	801	2 228	74 %
Hommes	4 678	66 %	2 296	2 382	51 %	2 052	44 %	481	1 571	77 %
Femmes	2 273	63 %	1 310	963	42 %	977	43 %	320	657	67 %
<b>TOTAL</b>	<b>10 757</b>	<b>100 %</b>	<b>5 701</b>	<b>5 056</b>	<b>47 %</b>	<b>4 680</b>	<b>44 %</b>	<b>1 326</b>	<b>3 354</b>	<b>72 %</b>
<b>HOMMES</b>	<b>7 122</b>	<b>100 %</b>	<b>3 580</b>	<b>3 542</b>	<b>50 %</b>	<b>3 100</b>	<b>44 %</b>	<b>773</b>	<b>2 327</b>	<b>75 %</b>
<b>FEMMES</b>	<b>3 635</b>	<b>100 %</b>	<b>2 121</b>	<b>1 514</b>	<b>42 %</b>	<b>1 580</b>	<b>43 %</b>	<b>553</b>	<b>1 027</b>	<b>65 %</b>

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

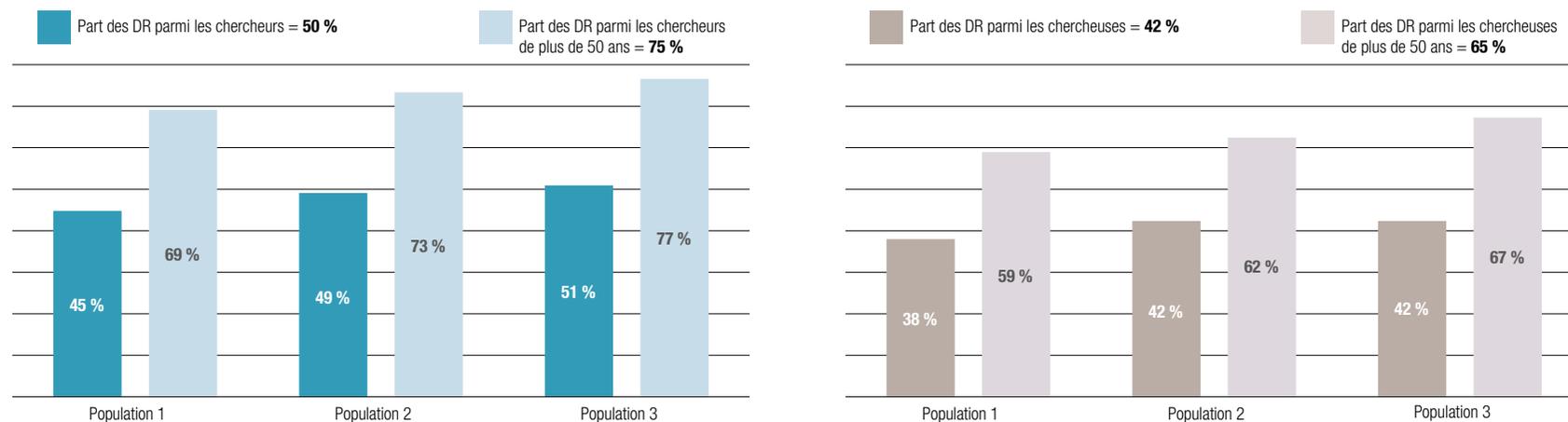


Fig. 13 – Proportion de directeurs et directrices de recherche parmi les chercheurs selon la population

3 806 chercheurs et chercheuses sont évalués par une section différente de la section de rattachement principale de leur unité d'affectation, soit plus du tiers des chercheurs du CNRS (fig. 13 : Populations 1+2). Plus précisément, 10,4 % de l'ensemble des chercheurs et chercheuses (soit 1 119 personnes) sont évalués par une section ne correspondant à aucune des sections de rattachement

de leur unité d'affectation. Dans cette population (Population 1), ils sont 42 % à appartenir au corps des DR et la proportion monte à 65 % lorsque l'on regarde parmi les plus de 50 ans (69 % pour les hommes et 59 % pour les femmes).

Tabl. 36 – Chercheurs et chercheuses permanents par section d'évaluation et par section principale de l'unité d'affectation  
(hors CID, et sans compter les 332 agents affectés dans des structures non CNRS et les 25 affectés dans les services centraux)

SECTION D'ÉVALUATION DU CHERCHEUR	SECTION PRINCIPALE DE L'UNITÉ D'AFFECTATION																						
	1(**)	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1(*)	434				1			3									1						
2	26	145	6	9	4				1	4	2		2				12						
3	1	19	160	10	40			26		1	1	1	2	1	14					1			
4	1	9	22	187	25	1		21		2	1	3	5				7		2			1	
5	1	16	56	23	109			9	1	18	14	2	5	1	11					2	3	2	
6	2					247		26															
7		5				97	134	10	2	3							1						
8		3	24	12	4	8	46	251	2	3			1	1	5		5						
9				2	10	4	4	15	128	26	1				9			4	4				
10	1	1		7	3		9	20	21	268	2				18								
11		11	23	10	12			2	3	9	133	6	14	12	20	7	3			3	3	1	
12			2		5					6	100	14	54	1	51					1	3	1	
13	18	4	2	14	4			4		3	4	19	148	41	18	16		1	3	4	1		
14	2		5	9	16			8	1	3	11	23	7	176	24	4	1						
15	2		21	7	22			4	4	3	3	5	7	42	184	1		1	1				
16	5			2	2		1	1			13	33	14	19	1	140				41	9	1	
17	7	5		13				1									243	3	8				
18			2		9								1		3		10	250	3				
19				2			1			3			1	2			7	7	246				
20		1	1	3	4			2			4	2	4	1		17			2	155	73	12	
21	1	1		1		3	5									4			2	15	182	45	
22		2	1	2				2			4					1				3	69	190	
23																			2	2	19	17	
24	2						1														11	28	
25								3								1				2	8	30	
26	1					2	9														1		
27										1											3	12	5
28	1				1		12	1	4	3	1	1	2	1		14				8	9	8	
29	9					2		1		1								5	5		1	7	
30	1				3			1	2				3	2					50	36	1		
31								1		1								6	2		1		
32																							
33																							
34						6	9																
35						1	4												2				
36						1																	
37						5			1														
38																							
39						2																	
40						1														1	1		
41		3		1		12	2	1	1	1					1		2			1	1	1	
TOTAL	515	225	325	314	274	392	267	387	167	352	204	195	228	353	309	264	294	329	318	240	404	348	
SECTION UNITÉ ≠ SECTION CH (***)	Total	81	80	165	127	165	145	133	136	39	84	71	95	80	177	125	124	51	79	72	85	222	158
	%	15,7 %	35,6 %	50,8 %	40,4 %	60,2 %	37,0 %	49,8 %	35,1 %	23,4 %	23,9 %	34,8 %	48,7 %	35,1 %	50,1 %	40,5 %	47,0 %	17,3 %	24,0 %	22,6 %	35,4 %	55,0 %	45,4 %

(\*) Note de lecture : parmi les 440 chercheurs évalués par la section 1, 6 (soit 1,4 %) sont affectés dans une unité dont la section principale de rattachement diffère de la section 1.

(\*\*) Note de lecture : parmi les 515 chercheurs affectés dans une unité, dont la section principale de rattachement est la section 1, 81 (soit 15,7 %) sont évalués dans une section différente de la section 1.

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

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

SECTION PRINCIPALE DE L'UNITÉ D'AFFECTATION																				TOTAL	SECTION CH ≠ SECTION UNITE (***)			
23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41		Total	%			
	1																			440	6	1,4 %		
	1	2	3												1				16	234	89	38,0 %		
		2			1															274	114	41,6 %		
						1														290	103	35,5 %		
				1	1								1							278	169	60,8 %		
						1					1		1	1			1		13	296	49	16,6 %		
		4	8								2	1					1		14	282	148	52,5 %		
		2																	2	369	118	32,0 %		
			5		1							2							1	216	88	40,7 %		
					1														9	365	97	26,6 %		
		1			2															272	139	51,1 %		
				1					1											236	136	57,6 %		
	2																		1	307	159	51,8 %		
																				290	114	39,3 %		
																				307	123	40,1 %		
5	4	1		3	13	2	10											1	1	322	182	56,5 %		
						6	3													1	280	37	13,2 %	
						4	1													2	290	40	13,8 %	
3	10			23	20	1														1	276	30	10,9 %	
2	47		1	19	8	8	1													1	339	184	54,3 %	
7	32	12		13	9	4									1					1	350	168	48,0 %	
167	2					5	2	1													352	162	46,0 %	
2	81	6	1	24	13															1	218	51	23,4 %	
	29	100	33	2	17																171	90	52,6 %	
	8	32	189			6	1	2	1		8	5			4					3	228	128	56,1 %	
	18			108	11	3	1					1								2	271	82	30,3 %	
1	22	8	4	18	100	1		1												1	167	59	35,3 %	
9	1		1	3		216	22	7				1								1	222	122	55,0 %	
1				1		47	90	6												1	293	77	26,3 %	
						10	1	166	23	2										2	246	156	63,4 %	
						2		26	175	11											1	226	60	26,5 %
								2	7	130											2	219	44	20,1 %
									2	1	124	15	1		1	2					16	185	55	29,7 %
			13			1				2	1	146	10		3	1					11	175	51	29,1 %
						2					22	7	1	146	10	3	1				4	206	60	29,1 %
												12	3	101	4	15	6	48			1	190	89	46,8 %
			1			1						1	5	154		1	5				1	175	21	12,0 %
						3		5	1	29	1	6	11		109	8	4				1	177	68	38,4 %
			1			3	3	3	2	7		4	3	1	7	106	8				2	152	46	30,3 %
							1			13			29	1	8	2	134				1	190	56	29,5 %
						1		1				3			3						1	345	36	9,4 %
197	258	175	260	217	196	328	136	220	234	214	136	205	166	171	162	149	216	413		10757				
30	177	75	71	109	96	112	46	54	59	84	12	59	65	17	53	43	82	68			3806			
15,2 %	68,6 %	42,9 %	27,3 %	50,2 %	49,0 %	34,1 %	33,8 %	24,5 %	25,2 %	39,3 %	8,8 %	28,8 %	39,2 %	9,9 %	32,7 %	28,9 %	38,0 %	16,5 %					35,4 %	

Tabl. 37 – Chercheurs et chercheuses contractuels selon la discipline et le niveau d'expérience

SECTION	NIVEAU D'EXPÉRIENCE												TOTAL				ÂGE MOYEN	% 40 ANS ET PLUS	
	DOCTORANT		CDD CH DÉBUTANT (3 À 5 ANS)		CDD CH CONFIRMÉ (DE 5 À 10 ANS)		CDD CH EXPERT (PLUS DE 10 ANS)		CDD CH (NIVEAU D'EXPÉRIENCE NON RENSEIGNÉ)		CDI CH								
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total	% F			
1	79	35	69	27	7	6	3	1	1	1				159	70	229	30,6 %	28,9	3,5 %
2	37	11	48	11	3		1		1		2			92	22	114	19,3 %	29,2	3,5 %
3	61	13	59	25	4		2		2					128	38	166	22,9 %	29,1	2,4 %
4	72	22	54	15	9		1	2	1	1				137	40	177	22,6 %	29,1	1,7 %
5	51	24	45	24	5	2	1		1					103	50	153	32,7 %	28,6	2,6 %
6	47	15	26	6	1	1					1	1		75	24	99	24,2 %	28,9	6,1 %
7	85	31	50	9	3			1	1					139	41	180	22,8 %	28,0	3,3 %
8	139	56	102	26	5	1	1	1	3	3				250	87	337	25,8 %	28,3	2,1 %
9	47	20	30	10	2	2			1			1		80	33	113	29,2 %	28,1	2,7 %
10	78	30	63	16	4	1	1		1					147	47	194	24,2 %	28,4	1,5 %
11	45	38	36	18	2	1			1	2				84	59	143	41,3 %	27,6	0,7 %
12	34	19	19	8	1				4	2				58	29	87	33,3 %	27,2	
13	55	32	45	25	5	1				2			1	105	61	166	36,7 %	28,2	1,2 %
14	75	34	41	26	10	2	1	1	3	1				130	64	194	33,0 %	28,8	2,6 %
15	133	73	82	34	5		1	1	2	4				223	112	335	33,4 %	27,9	1,5 %
16	33	35	31	22	4	1						1		68	59	127	46,5 %	28,8	3,1 %
17	25	21	41	19	5	3	1		1	4				73	47	120	39,2 %	29,8	3,3 %
18	38	21	24	20	4	3	2							68	44	112	39,3 %	29,1	2,7 %
19	36	26	50	25	9	8	3	1						98	60	158	38,0 %	30,9	5,7 %
20	29	49	34	26	9	1	2	1	2					76	77	153	50,3 %	29,5	3,9 %
21	32	30	33	27	7	3	1				1			74	60	134	44,8 %	30,1	4,5 %
22	34	41	36	60	7	8			1	3	2	1		80	113	193	58,5 %	30,4	5,7 %
23	19	20	32	16	6	1				2		1		57	40	97	41,2 %	30,6	6,2 %
24	11	16	10	8	3	2								24	26	50	52,0 %	29,4	2,0 %
25	21	25	22	32	2	2	1	1	1	2		2		47	64	111	57,7 %	30,4	8,1 %
26	40	41	29	27	7	3			1	3	1			78	74	152	48,7 %	30,5	9,9 %
27	12	20	16	14	4	1			2	2				34	37	71	52,1 %	29,7	4,2 %
28	9	24	4	4	3				1					17	28	45	62,2 %	28,4	
29	42	54	29	29	7	2	2	1	7	6				87	92	179	51,4 %	29,4	3,9 %
30	22	18	19	16	4	3	1			1	2			48	38	86	44,2 %	31,1	10,5 %
31	8	9	6	18	1			1		1				15	29	44	65,9 %	30,9	6,8 %
32	3	4	2	8		3	1	2	1					7	17	24	70,8 %	36,3	37,5 %
33	7	7	9	13		3								16	23	39	59,0 %	32,8	12,8 %
34	8	12	6	15	5						1		1	19	29	48	60,4 %	32,3	12,5 %
35	3	8	7	7	1		2							13	15	28	53,6 %	33,6	17,9 %
36	6	17	6	12	1	1				1			1	14	35	49	71,4 %	32,6	16,3 %
37	9	8	10	7	1						2	1		22	16	38	42,1 %	30,1	2,6 %
38	6	6		7		1								6	14	20	70,0 %	33,4	20,0 %
39	12	17	16	11	3	1	1				1	1		33	30	63	47,6 %	32,7	15,9 %
40	8	4	9	5	1									18	9	27	33,3 %	31,3	3,7 %
41	42	9	49	14	4									95	23	118	19,5 %	28,6	1,7 %
51	1	1	2											3	1	4	25,0 %	31,0	
NR	12	7								2	5	6		17	15	32	46,9 %	36,2	34,4 %
<b>TOTAL</b>	<b>1 566</b>	<b>1 003</b>	<b>1 301</b>	<b>742</b>	<b>164</b>	<b>67</b>	<b>29</b>	<b>15</b>	<b>39</b>	<b>45</b>	<b>18</b>	<b>20</b>		<b>3 117</b>	<b>1 892</b>	<b>5 009</b>	<b>37,8 %</b>	<b>29,3</b>	<b>4,4 %</b>

Parmi les 6 951 chercheurs dont la section d'évaluation est identique à la section principale de l'unité d'affectation (population 3), 48 % appartiennent au corps des DR, et la proportion monte à 74 % parmi les plus de 50 ans (77 % pour les hommes et 67 % pour les femmes).

Les chercheurs appartenant à la population 1, proportionnellement moins souvent DR que ceux des autres populations, sont d'âges identiques aux deux autres populations (49 ans et 2 mois contre 49 et 1 mois pour les populations 2 et 3). Ils comptent autant de chercheurs de plus de 50 ans que dans la population 3 (44 % contre 43 % dans la population 2) et quasiment autant de chercheurs de moins de 37 ans (9,1 % contre 8,8 %).

Dans le cadre de sa mission de formation à et par la recherche, le CNRS rémunère en 2020, 2 569 doctorants et doctorantes qui préparent une thèse à l'issue d'un 3<sup>e</sup> cycle d'études, et ce, dans

toutes les disciplines présentes dans l'établissement (voir tabl. 37). Les disciplines des sections 15 et 8 sont celles qui accueillent les plus gros effectifs, avec pour chacune plus de 190 doctorants.

Les 2 043 contractuels totalisant entre 3 et 5 ans d'expérience (« chercheurs débutants ») représentent la part la plus importante des chercheurs contractuels et sont également présents dans l'ensemble des disciplines à l'exception des commissions interdisciplinaires (CID) 50, 52 à 54, celles liées aux sections 8 et 15 rassemblant chacune plus de 110 agents. Il faut noter que les disciplines liées aux sections 28, 32, 35, 38 et 40 ont moins souvent recours aux chercheurs contractuels via le CNRS, puisqu'environ 17 agents maximum y sont recensés dans chacune d'entre elles au 31 décembre 2020.

### 1.1.6 • Régions

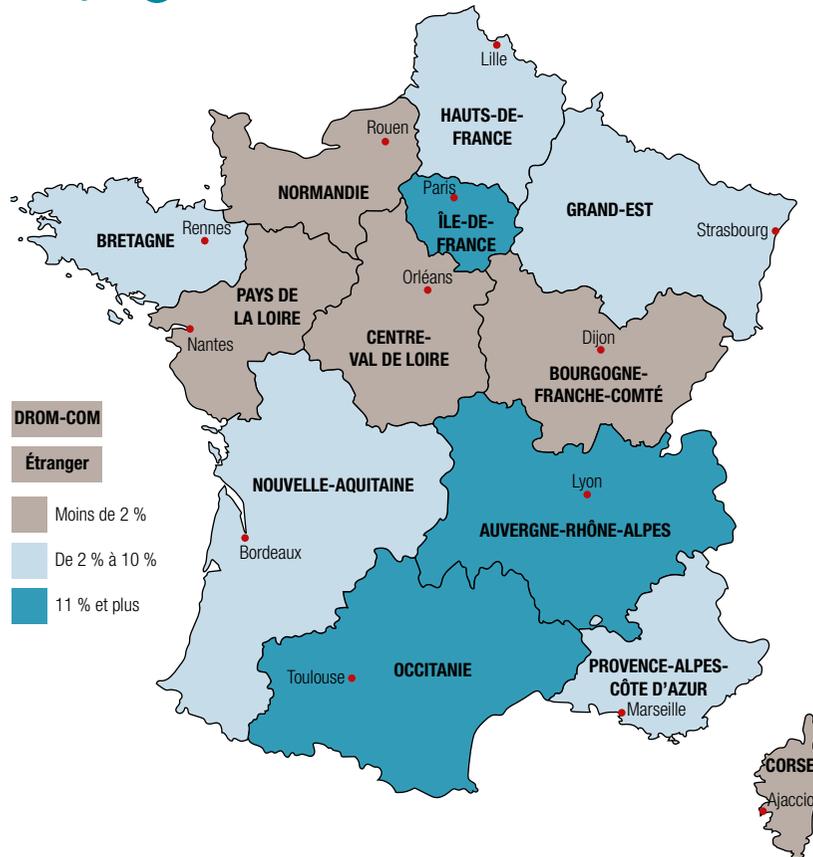


Fig. 14 – Personnel permanent par région administrative

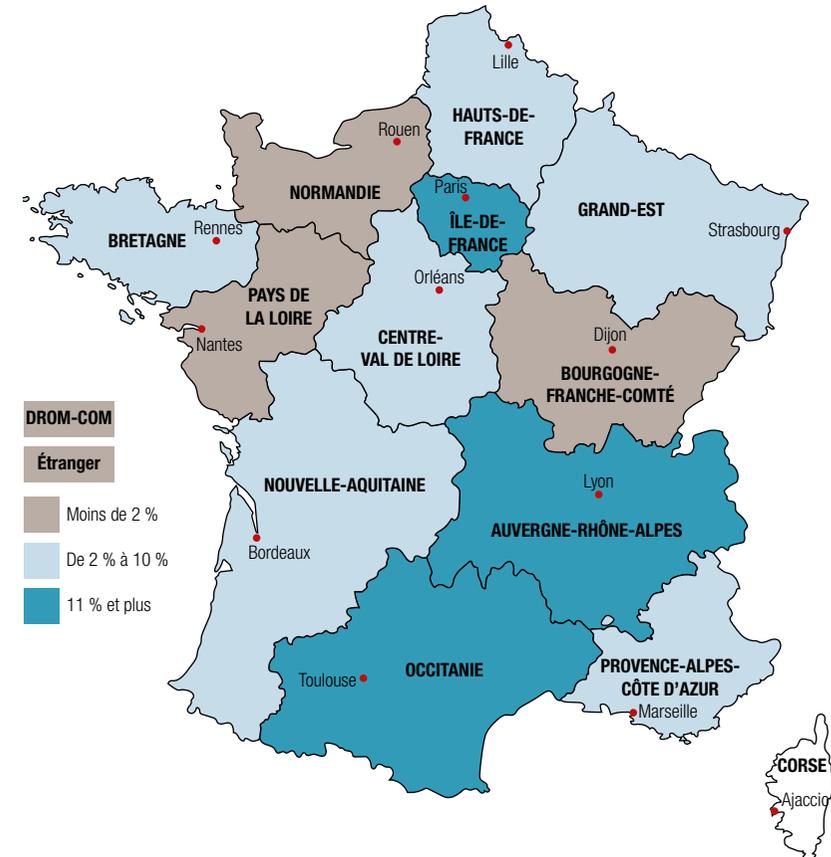


Fig. 15 – Personnel contractuel par région administrative

Tabl. 38 – Délégations régionales et régions administratives (\*) du personnel permanent

INTITULÉ	RÉGION ADMINISTRATIVE D'AFFECTATION												DÉLÉGATION RÉGIONALE CORRESPONDANTE INTITULÉ (DR N°)
	H	F	TOTAL	CHERCHEURS			INGÉNIEURS			TECHNICIENS			
				H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Île-de-France	4 571	3 873	8 444	2 600	1 552	4 152	1 674	1 701	3 375	297	620	917	Île-de-France (DR01 à DR05 / DR16)
DROM-COM et étranger	137	75	212	86	28	114	43	40	83	8	7	15	
Auvergne-Rhône-Alpes	2 241	1 398	3 639	1 163	554	1 717	967	665	1 632	111	179	290	Rhône Auvergne / Alpes (DR07 / DR11)
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1 337	1 046	2 383	683	405	1 088	559	456	1 015	95	185	280	Provence et Corse / Côte d'Azur (DR12 / DR20)
Corse (**)	17	9	26	5		5	10	4	14	2	5	7	
Occitanie	1 914	1 451	3 365	1 017	539	1 556	767	692	1 459	130	220	350	Occitanie Est / Occitanie Ouest (DR13 / DR14)
Grand-Est	1 066	825	1 891	470	213	683	504	412	916	92	200	292	Centre-Est / Alsace (DR06 / DR10)
Bourgogne-Franche-Comté	181	105	286	94	25	119	77	52	129	10	28	38	
Pays de la Loire	251	170	421	142	70	212	90	67	157	19	33	52	Bretagne et Pays de la Loire (DR17)
Bretagne	419	341	760	214	100	314	178	192	370	27	49	76	
Centre-Val-de-Loire	237	235	472	67	55	122	144	126	270	26	54	80	Centre Limousin Poitou-Charentes / Aquitaine (DR08 / DR15)
Nouvelle-Aquitaine	875	562	1 437	493	202	695	336	281	617	46	79	125	
Hauts-de-France	370	227	597	202	71	273	146	114	260	22	42	64	Hauts-de-France (DR18)
Normandie	289	160	449	91	28	119	171	90	261	27	42	69	Normandie (DR19)
<b>TOTAL</b>	<b>13 905</b>	<b>10 477</b>	<b>24 382</b>	<b>7 327</b>	<b>3 842</b>	<b>11 169</b>	<b>5 666</b>	<b>4 892</b>	<b>10 558</b>	<b>912</b>	<b>1 743</b>	<b>2 655</b>	

(\*) L'intitulé des régions administratives est celui en vigueur au 31 décembre 2020.

(\*\*) Collectivité territoriale à statut particulier.

Tabl. 39 – Délégations régionales et régions administratives (\*) du personnel contractuel

INTITULÉ	RÉGION ADMINISTRATIVE D'AFFECTATION															DÉLÉGATION RÉGIONALE CORRESPONDANTE INTITULÉ (DR N°)
	H	F	TOTAL	DOCTORANTS			CDD CH			CDD IT			CDI			
				H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Île-de-France	1 395	1 072	2 467	456	292	748	526	297	823	384	455	839	29	28	57	Île-de-France (DR01 à DR05 / DR16)
DROM-COM et étranger	23	22	45	3	4	7	6	4	10	14	13	27		1	1	
Auvergne-Rhône-Alpes	691	517	1 208	237	152	389	258	136	394	193	223	416	3	6	9	Rhône Auvergne / Alpes (DR07 / DR11)
Provence-Alpes-Côte d'Azur	368	323	691	120	87	207	129	73	202	115	162	277	4	1	5	Provence et Corse / Côte d'Azur (DR12 / DR20)
Occitanie	816	702	1 518	254	191	445	248	158	406	276	328	604	38	25	63	Occitanie Est / Occitanie Ouest (DR13 / DR14)
Grand-Est	304	259	563	124	74	198	85	55	140	90	102	192	5	28	33	Centre-Est / Alsace (DR06 / DR10)
Bourgogne-Franche-Comté	35	14	49	8	4	12	8	1	9	19	8	27		1	1	
Pays de la Loire	81	46	127	45	18	63	24	15	39	11	12	23	1	1	2	Bretagne et Pays de la Loire (DR17)
Bretagne	120	81	201	37	27	64	33	17	50	49	36	85	1	1	2	
Centre-Val-de-Loire	93	65	158	32	16	48	20	17	37	40	31	71	1	1	2	Centre Limousin Poitou-Charentes / Aquitaine (DR08 / DR15)
Nouvelle-Aquitaine	279	210	489	119	80	199	106	54	160	54	76	130				
Hauts-de-France	204	125	329	96	47	143	54	30	84	51	48	99	3		3	Hauts-de-France (DR18)
Normandie	93	43	136	35	11	46	36	12	48	22	20	42				Normandie (DR19)
<b>TOTAL</b>	<b>4 502</b>	<b>3 479</b>	<b>7 981</b>	<b>1 566</b>	<b>1 003</b>	<b>2 569</b>	<b>1 533</b>	<b>869</b>	<b>2 402</b>	<b>1 318</b>	<b>1 514</b>	<b>2 832</b>	<b>85</b>	<b>93</b>	<b>178</b>	

(\*) L'intitulé des régions administratives est celui en vigueur au 31 décembre 2020.

1.1.7 • Instituts et laboratoires 

Tabl. 40 – Personnel permanent selon le grade et l'institut

GRADE	INSB		INC		INEE		INSHS		INS2I		INSIS		INSMI		INP		IN2P3		INSU		RC		TOTAL	
	Eff	% F	Eff	% F	Eff	% F	Eff	% F	Eff	% F	Eff	% F	Eff	% F										
Chercheurs	2 559	42,6 %	1 540	34,5 %	674	39,0 %	1 692	49,0 %	604	22,2 %	966	23,0 %	416	19,2 %	1 214	21,3 %	517	25,5 %	951	30,0 %	36	47,2 %	11 169	34,4 %
<b>DR</b>	<b>1 267</b>	<b>35,9 %</b>	<b>748</b>	<b>30,9 %</b>	<b>292</b>	<b>32,9 %</b>	<b>662</b>	<b>45,0 %</b>	<b>260</b>	<b>21,9 %</b>	<b>460</b>	<b>22,8 %</b>	<b>190</b>	<b>20,0 %</b>	<b>611</b>	<b>20,3 %</b>	<b>259</b>	<b>24,3 %</b>	<b>495</b>	<b>27,1 %</b>	<b>20</b>	<b>45,0 %</b>	<b>5 264</b>	<b>30,6 %</b>
DRCE	73	20,5 %	31	29,0 %	22	27,3 %	35	42,9 %	15	20,0 %	25	24,0 %	16	31,3 %	46	10,9 %	18	16,7 %	42	28,6 %	4	75,0 %	327	25,1 %
DR1	457	33,0 %	256	28,9 %	91	31,9 %	210	37,1 %	87	20,7 %	180	23,3 %	77	16,9 %	225	20,9 %	101	20,8 %	194	23,7 %	8	37,5 %	1 886	27,7 %
DR2	737	39,2 %	461	32,1 %	179	34,1 %	417	49,2 %	158	22,8 %	255	22,4 %	97	20,6 %	340	21,2 %	140	27,9 %	259	29,3 %	8	37,5 %	3 051	33,0 %
<b>CR</b>	<b>1 292</b>	<b>49,2 %</b>	<b>792</b>	<b>37,9 %</b>	<b>382</b>	<b>43,7 %</b>	<b>1 030</b>	<b>51,6 %</b>	<b>344</b>	<b>22,4 %</b>	<b>506</b>	<b>23,1 %</b>	<b>226</b>	<b>18,6 %</b>	<b>603</b>	<b>22,2 %</b>	<b>258</b>	<b>26,7 %</b>	<b>456</b>	<b>33,1 %</b>	<b>16</b>	<b>50,0 %</b>	<b>5 905</b>	<b>37,8 %</b>
CRHC	170	61,8 %	98	54,1 %	35	37,1 %	93	54,8 %	32	34,4 %	48	16,7 %	26	26,9 %	56	21,4 %	25	28,0 %	48	29,2 %	6	83,3 %	637	44,9 %
CRCN	1 122	47,3 %	694	35,6 %	347	44,4 %	937	51,2 %	312	21,2 %	458	23,8 %	200	17,5 %	547	22,3 %	233	26,6 %	408	33,6 %	10	30,0 %	5 268	36,9 %
Total IT	2 220	62,7 %	1 434	46,2 %	653	54,5 %	1 357	64,3 %	452	42,5 %	882	32,3 %	219	54,3 %	1 040	33,6 %	1 237	26,6 %	1 472	37,2 %	2 247	68,2 %	13 213	50,2 %
Ingénieurs	1 650	60,0 %	1 153	43,5 %	528	51,9 %	1 091	61,4 %	368	35,1 %	731	28,0 %	158	46,8 %	871	30,1 %	1 053	23,0 %	1 270	33,6 %	1 685	66,4 %	10 558	46,3 %
<b>IR</b>	<b>498</b>	<b>43,2 %</b>	<b>321</b>	<b>34,6 %</b>	<b>147</b>	<b>45,6 %</b>	<b>294</b>	<b>52,0 %</b>	<b>158</b>	<b>17,7 %</b>	<b>275</b>	<b>16,7 %</b>	<b>59</b>	<b>23,7 %</b>	<b>289</b>	<b>22,5 %</b>	<b>519</b>	<b>18,1 %</b>	<b>560</b>	<b>25,9 %</b>	<b>316</b>	<b>55,4 %</b>	<b>3 436</b>	<b>32,4 %</b>
IRHC	62	29,0 %	47	29,8 %	17	29,4 %	44	47,7 %	24	16,7 %	42	14,3 %	8	37,5 %	57	24,6 %	108	16,7 %	109	24,8 %	61	44,3 %	579	27,1 %
IR1	208	46,6 %	133	33,8 %	59	39,0 %	113	50,4 %	75	16,0 %	126	17,5 %	26	26,9 %	118	22,0 %	204	20,1 %	242	24,4 %	115	66,1 %	1 419	32,8 %
IR2	228	43,9 %	141	36,9 %	71	54,9 %	137	54,7 %	59	20,3 %	107	16,8 %	25	16,0 %	114	21,9 %	207	16,9 %	209	28,2 %	140	51,4 %	1 438	34,1 %
<b>IE</b>	<b>623</b>	<b>63,1 %</b>	<b>459</b>	<b>45,3 %</b>	<b>219</b>	<b>51,1 %</b>	<b>509</b>	<b>63,7 %</b>	<b>115</b>	<b>34,8 %</b>	<b>261</b>	<b>32,6 %</b>	<b>57</b>	<b>52,6 %</b>	<b>297</b>	<b>29,6 %</b>	<b>270</b>	<b>22,6 %</b>	<b>413</b>	<b>34,6 %</b>	<b>727</b>	<b>64,5 %</b>	<b>3 950</b>	<b>49,4 %</b>
IEHC	241	58,5 %	179	41,3 %	74	52,7 %	205	68,3 %	52	32,7 %	148	31,1 %	21	61,9 %	143	23,8 %	120	24,2 %	201	31,3 %	220	66,4 %	1 604	46,3 %
IECN	382	66,0 %	280	47,9 %	145	50,3 %	304	60,5 %	63	36,5 %	113	34,5 %	36	47,2 %	154	35,1 %	150	21,3 %	212	37,7 %	507	63,7 %	2 346	51,6 %
<b>AI</b>	<b>529</b>	<b>72,2 %</b>	<b>373</b>	<b>48,8 %</b>	<b>162</b>	<b>58,6 %</b>	<b>288</b>	<b>67,0 %</b>	<b>95</b>	<b>64,2 %</b>	<b>195</b>	<b>37,9 %</b>	<b>42</b>	<b>71,4 %</b>	<b>285</b>	<b>38,2 %</b>	<b>264</b>	<b>33,0 %</b>	<b>297</b>	<b>46,8 %</b>	<b>642</b>	<b>73,8 %</b>	<b>3 172</b>	<b>57,6 %</b>
Techniciens	570	70,5 %	281	57,3 %	125	65,6 %	266	75,9 %	84	75,0 %	151	53,0 %	61	73,8 %	169	51,5 %	184	47,3 %	202	59,4 %	562	73,7 %	2 655	65,6 %
<b>T</b>	<b>512</b>	<b>70,7 %</b>	<b>272</b>	<b>57,7 %</b>	<b>113</b>	<b>63,7 %</b>	<b>255</b>	<b>76,5 %</b>	<b>80</b>	<b>75,0 %</b>	<b>146</b>	<b>53,4 %</b>	<b>59</b>	<b>74,6 %</b>	<b>161</b>	<b>51,6 %</b>	<b>175</b>	<b>48,0 %</b>	<b>195</b>	<b>60,0 %</b>	<b>528</b>	<b>74,6 %</b>	<b>2 496</b>	<b>65,9 %</b>
TCE	138	73,9 %	106	58,5 %	50	56,0 %	83	77,1 %	27	77,8 %	51	43,1 %	22	77,3 %	62	50,0 %	78	52,6 %	82	56,1 %	171	77,8 %	870	65,2 %
TCS	148	65,5 %	74	54,1 %	21	66,7 %	77	77,9 %	26	69,2 %	44	59,1 %	14	64,3 %	53	64,2 %	40	45,0 %	53	54,7 %	132	78,0 %	682	65,7 %
TCN	226	72,1 %	92	59,8 %	42	71,4 %	95	74,7 %	27	77,8 %	51	58,8 %	23	78,3 %	46	39,1 %	57	43,9 %	60	70,0 %	225	70,2 %	944	66,8 %
<b>ATR</b>	<b>58</b>	<b>69,0 %</b>	<b>9</b>	<b>44,4 %</b>	<b>12</b>	<b>83,3 %</b>	<b>11</b>	<b>63,6 %</b>	<b>4</b>	<b>75,0 %</b>	<b>5</b>	<b>40,0 %</b>	<b>2</b>	<b>50,0 %</b>	<b>8</b>	<b>50,0 %</b>	<b>9</b>	<b>33,3 %</b>	<b>7</b>	<b>42,9 %</b>	<b>34</b>	<b>58,8 %</b>	<b>159</b>	<b>61,0 %</b>
ATP1	32	68,8 %	7	57,1 %	6	83,3 %	9	66,7 %	3	66,7 %	3	33,3 %	2	50,0 %	5	60,0 %	6	33,3 %	4	50,0 %	17	58,8 %	94	61,7 %
ATP2	21	66,7 %	2	0,0 %	6	83,3 %	2	50,0 %					2	50,0 %			3	33,3 %	2	0,0 %	1	100,0 %	17	58,8 %
ATR	5	80,0 %							1	100,0 %							1	100,0 %	2	0,0 %			9	66,7 %
<b>TOTAL</b>	<b>4 779</b>	<b>52,0 %</b>	<b>2 974</b>	<b>40,1 %</b>	<b>1 327</b>	<b>46,6 %</b>	<b>3 049</b>	<b>55,8 %</b>	<b>1 056</b>	<b>30,9 %</b>	<b>1 848</b>	<b>27,4 %</b>	<b>635</b>	<b>31,3 %</b>	<b>2 254</b>	<b>26,9 %</b>	<b>1 754</b>	<b>26,3 %</b>	<b>2 423</b>	<b>34,3 %</b>	<b>2 283</b>	<b>67,8 %</b>	<b>24 382</b>	<b>43,0 %</b>
% DR	49,5 %		48,6 %		43,3 %		39,1 %		43,0 %		47,6 %		45,7 %		50,3 %		50,1 %		52,1 %		55,6 %		47,1 %	
Ratio IT/CH	0,87		0,93		0,97		0,80		0,75		0,91		0,53		0,86		2,39		1,55				0,98 (*)	

(\*) Hors personnel des RC.

Tabl. 41 – Personnel contractuel selon le niveau de recrutement et par institut

NIVEAU	INSB		INC		INEE		INSHS		INS2I		INSIS		INSMI		INP		IN2P3		INSU		RC		TOTAL	
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Total	% F
Doctorants	444	55 %	564	37 %	132	55 %	151	58 %	207	26 %	285	32 %	53	19 %	389	27 %	142	35 %	202	40 %			2 569	39 %
CDD CH	508	48 %	420	35 %	130	49 %	175	57 %	118	22 %	223	23 %	69	19 %	363	24 %	140	29 %	256	38 %			2 402	36 %
Expert (plus de 10 ans)	6	33 %	3	67 %	3	33 %	8	50 %	1	100 %	2	50 %			9	22 %	5	20 %	7	14 %			44	34 %
Confirmé (5 à 10 ans)	68	31 %	29	17 %	13	31 %	16	50 %	8	25 %	13	23 %	5	0 %	28	7 %	12	50 %	39	41 %			231	29 %
Débutant (3 à 5 ans)	414	50 %	367	36 %	98	51 %	149	58 %	105	20 %	203	23 %	64	20 %	320	25 %	119	26 %	204	37 %			2 043	36 %
Non renseigné	20	60 %	21	48 %	16	56 %	2	50 %	4	50 %	5	40 %			6	33 %	4	50 %	6	83 %			84	54 %
CDD IT	656	65 %	222	53 %	244	53 %	306	61 %	146	31 %	188	38 %	16	56 %	157	36 %	130	34 %	371	39 %	396	72 %	2 832	53 %
IR	98	62 %	55	38 %	64	44 %	56	52 %	47	15 %	67	31 %	3	33 %	40	23 %	25	36 %	158	29 %	45	58 %	658	39 %
IE	353	64 %	97	64 %	101	56 %	184	64 %	69	26 %	74	36 %	9	56 %	69	38 %	49	33 %	158	42 %	146	70 %	1 309	55 %
AI	158	68 %	56	50 %	46	54 %	43	60 %	23	61 %	34	47 %	3	67 %	31	35 %	48	31 %	38	53 %	156	79 %	636	61 %
T	30	70 %	12	50 %	29	62 %	22	68 %	6	83 %	12	58 %	1	100 %	15	60 %	5	40 %	15	67 %	42	69 %	189	65 %
ATR	17	47 %	2	50 %	4	25 %	1	0 %	1	100 %	1	0 %			2	100 %	3	67 %	2	0 %	4	75 %	37	49 %
Non renseigné																					3	67 %	3	67 %
CDI CH	13	54 %	3	100 %	3	0 %	13	62 %	2	50 %	2	50 %			1	0 %			1	0 %			38	53 %
CDI IT	16	63 %	4	75 %	4	75 %	2	100 %			3	67 %			2	0 %	6	33 %	7	57 %	96	49 %	140	52 %
<b>TOTAL</b>	<b>1 637</b>	<b>57 %</b>	<b>1 213</b>	<b>40 %</b>	<b>513</b>	<b>52 %</b>	<b>647</b>	<b>60 %</b>	<b>473</b>	<b>26 %</b>	<b>701</b>	<b>31 %</b>	<b>138</b>	<b>23 %</b>	<b>912</b>	<b>27 %</b>	<b>418</b>	<b>32 %</b>	<b>837</b>	<b>39 %</b>	<b>492</b>	<b>67 %</b>	<b>7 981</b>	<b>44 %</b>

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

Hors ressources communes (RC), le rapport IT/chercheurs permanents est proche de 1 pour l'ensemble de l'établissement, c'est-à-dire que l'on dénombre globalement autant de chercheurs que d'IT. Mais l'équilibre diffère selon les instituts, en lien avec les besoins d'accompagnement technique des disciplines. À titre d'exemple, l'IN2P3 et l'INSU présentent des ratios de 2,39 et 1,55. L'INSMI a quant à lui le ratio le plus faible (0,53), très éloigné de ceux de l'INC ou de l'INEE (respectivement 0,93 et 0,97) et de l'INSIS (0,91). Ces ratios sont globalement stables sur la période 2016-2020, les 2 populations connaissant, dans chaque institut, une évolution comparable en termes d'effectifs.

L'INSB, IN2P3, INP et INSU, avec respectivement 49,5 %, 50,1 %, 50,3 % et 52,1 % de directeurs de recherche (DR), connaissent une forte représentation de DR (voir tabl. 40). L'INSHS, INS2I et INEE présentent au contraire les plus faibles proportions de DR, avec moins de 44 %. En 2020, 42 % des DR sont DR1 ou DRCE (35 % en 2016), ce qui représente un volume de 512 agents de plus par rapport à 2016. La proportion de DR1 ou DRCE sur l'ensemble des DR atteint 48,9 % à l'INSMI. À l'inverse, elle est plus faible (entre 37 et 39 %) à l'INSHS, l'INC, l'INEE et l'INS2I. Globalement, on compte 27,7 % de femmes parmi les DR1 et 25,1 % parmi les DRCE.

Le personnel IT se compose à 80 % d'agents de catégorie A (dont 3 436 IR A+). 19 % des IT permanents relèvent de la catégorie B et 1 % de la catégorie C (voir tabl. 40). Le pourcentage des femmes IR est de 32,4 % et de 65,9 % pour les T. L'augmentation de la part de la catégorie A se poursuit, avec une progression de 7 points depuis 2016. Les agents de catégorie A représentent plus des trois-quarts des IT dans les instituts INSHS, INC, INEE, INS2I, INSIS, INP, IN2P3 et INSU alors qu'ils sont moins représentés à l'INSMI (72 %), ainsi qu'à l'INSB et dans les RC (respectivement 74 % et 75 %).

Les unités de l'INC, l'INSB et l'INP accueillent un nombre important de doctorants rémunérés par le CNRS (subvention d'État et ressources propres) au regard des unités des autres instituts (voir tabl. 41). Les agents accueillis en formation à et par la recherche sont plus nombreux que les agents pratique de la recherche pour les instituts suivants : INC, INEE, INS2I, INSIS, INP et IN2P3.

Les unités de tous les instituts ont majoritairement recours à des chercheurs « débutants » (85 % des CDD chercheurs dans l'ensemble, 93 % pour l'INSMI, 91 % pour l'INSIS).

Le poids des CDD IT est particulièrement important dans les unités de 3 instituts, INEE (48 %), INSHS (47 %), ainsi que dans les RC (80 %). Dans chaque institut, au moins 60 % des CDD IT sont sur des niveaux IE ou IR à l'exception de l'IN2P3 et des RC. La proportion est toutefois bien supérieure dans les unités de l'INSU, l'INS2I et à l'INSHS, où elle est respectivement de 85 %, 79 % et 78 %. Enfin, parmi les 38 CDI chercheurs, 34 % relèvent de l'INSB, il en est de même pour l'INSHS ; parmi les 140 CDI IT, plus de 69 % sont rattachés aux RC.

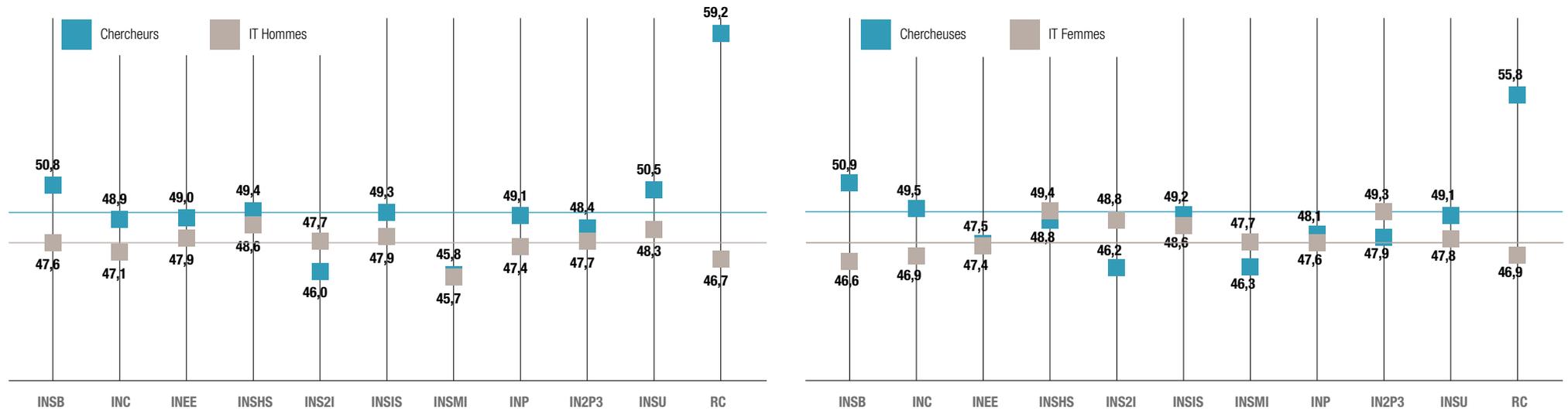


Fig. 16 – Âge moyen des chercheurs, chercheuses, ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes permanents selon l'institut, comparé à la moyenne

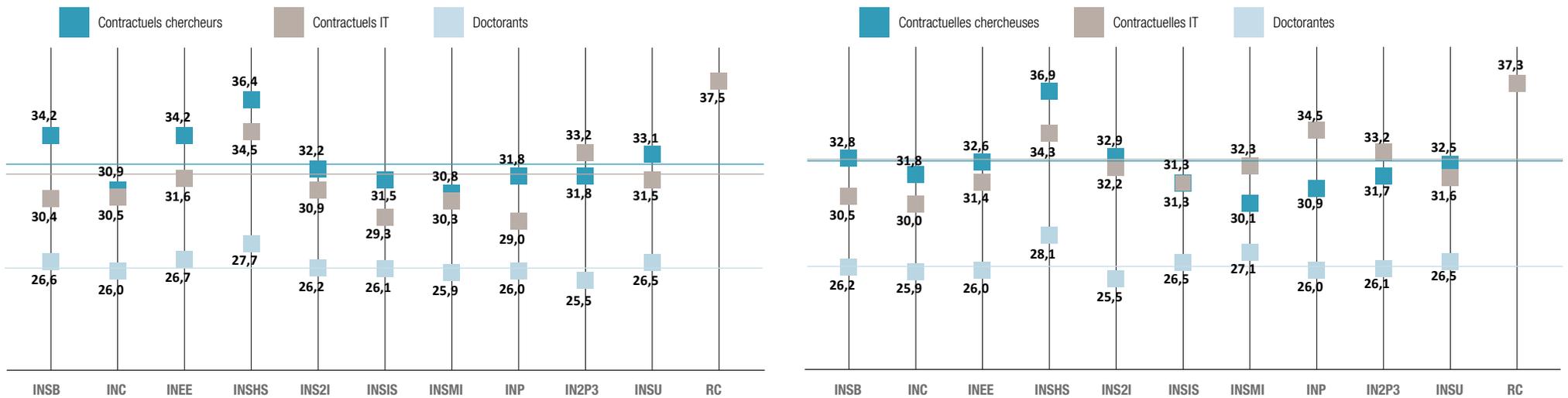


Fig. 17 – Âge moyen des doctorants, doctorantes, chercheurs, chercheuses, ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes contractuels selon l'institut, comparé à la moyenne

L'INSMI et l'INS2I se distinguent par la jeunesse de leurs chercheurs (en particulier celle des hommes : respectivement 45 ans et 10 mois et 46 ans, contre 49 ans et 2 mois dans l'ensemble), contrairement à l'INSB, l'INSU, l'INSIS, l'INSHS, l'INC, l'INP, l'INEE et l'IN2P3 (plus de 48 ans) (voir fig. 16). En ce qui concerne le personnel IT, c'est au sein de l'INSMI et les RC qu'ils sont les plus jeunes.

Les âges moyens sont de 49 ans et 2 mois pour les chercheurs et de 47 ans et 7 mois pour les IT.

Pour les contractuels, l'INP se distingue par des IT femmes beaucoup plus âgées que la moyenne et l'IN2P3 avec des doctorants relativement jeunes. À l'inverse, les populations de chercheurs et de doctorants de l'INSHS sont plus âgées. Les RC se caractérisent par une population d'IT plus âgée que l'ensemble des instituts : plus de 37 ans.

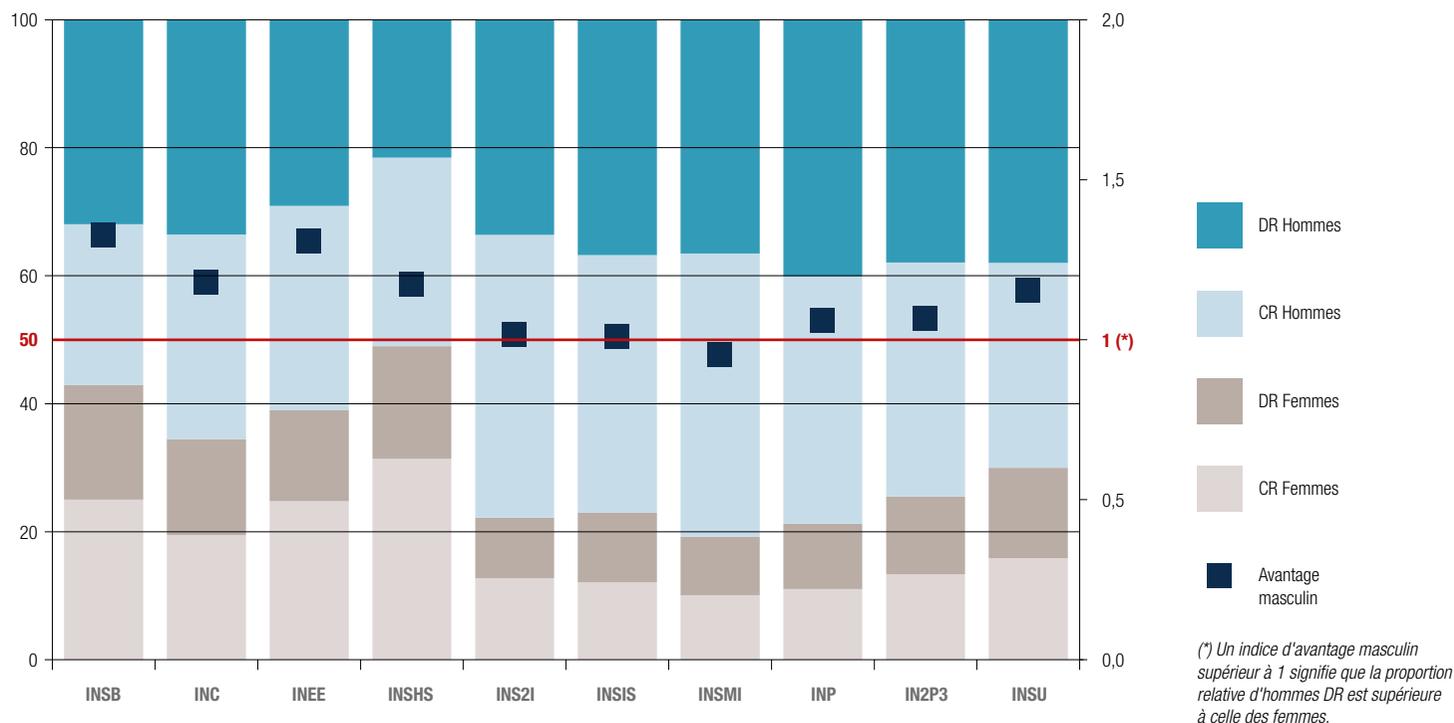


Fig. 18 – Proportion de femmes et d'hommes par corps et avantage masculin par institut

Au sein de la population des chercheurs, l'indice d'avantage masculin – défini comme le ratio entre la proportion de DR chez les hommes et la proportion de DR chez les femmes – continue d'enregistrer une diminution (1,28 en 2016, 1,19 en 2020) (voir fig. 18). À noter qu'il est plus élevé dans les instituts suivants – INSHS, INSB et INEE – Les avantages masculins les plus bas (entre 0,95 et 1,07) se situent dans les instituts les moins féminisés (respectivement INSMI, INP, INS2I, INSIS et

IN2P3). Cet avantage a évolué à la baisse pour l'IN2P3 et l'INSMI, passant respectivement de 1,18 en 2019 à 1,07 en 2020 et de 1,05 à 0,95. Quant à l'INSIS il se distingue par un avantage masculin équivalent à 1, ce qui signifie que la part de DR chez les femmes et la part de DR chez les hommes est sensiblement équivalente.

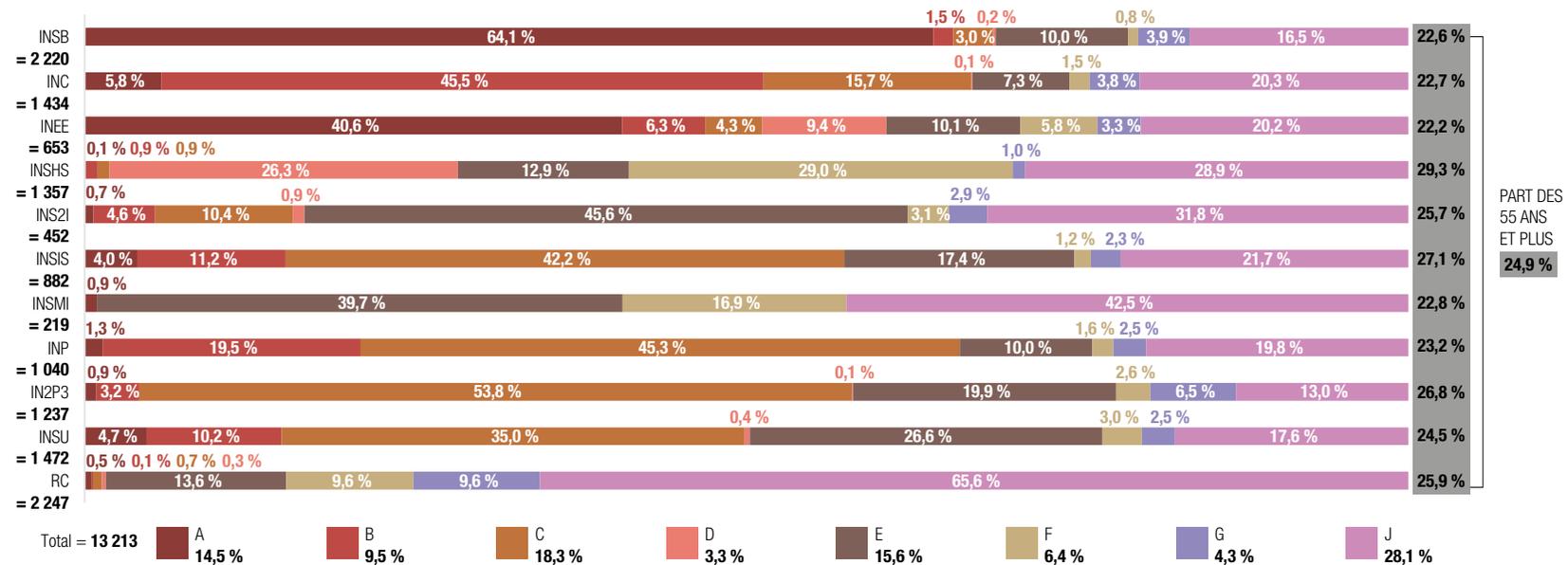


Fig. 19 – Répartition des ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes permanents par branche d'activité professionnelle (BAP) et par institut

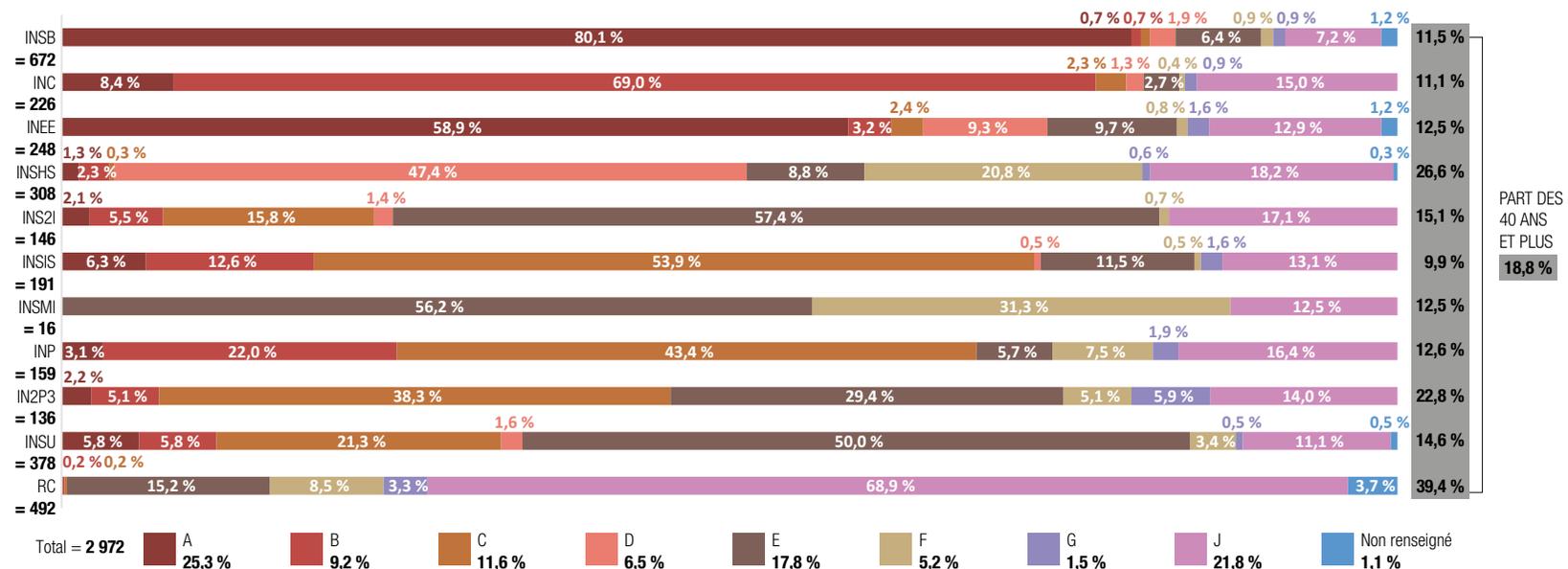


Fig. 20 – Répartition des ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes contractuels par branche d'activité professionnelle (BAP) et par institut

Tabl. 42 – Effectifs du personnel permanent par type d'unité (\*) et par institut

TYPE D'UNITÉ		INSB		INC		INEE		INSHS		INS2I		INSIS		INSMI		INP		IN2P3		INSU		RC		TOTAL				
		CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	Total		
Unité de recherche	Unité propre (UPR, UR)	80	86	165	204			41	30	102	109	73	106			184	229	17	100							662	864	1526
	Hommes	53	28	97	108			22	10	78	71	57	80			137	169	14	84							458	550	1008
	Femmes	27	58	68	96			19	20	24	38	16	26			47	60	3	16							204	314	518
	Unité de service et de recherche (USR)		9	3	5	14	27	46	226		3		6			4		2	65		11					69	352	421
	Hommes		5	1	4	12	17	29	83		2		4			4		2	48		11					48	174	222
	Femmes		4	2	1	2	10	17	143		1		2						17							21	178	199
	Unité mixte de recherche (UMR)	2101	1726	1343	1148	648	536	1570	935	499	298	865	740	414	181	1006	767	496	1028	934	1059					9876	8418	18294
	Hommes	1219	630	895	619	392	241	792	332	389	163	664	505	334	85	799	502	368	756	652	658					6504	4491	10995
	Femmes	882	1096	448	529	256	295	778	603	110	135	201	235	80	96	207	265	128	272	282	401					3372	3927	7299
	Unité mixte internationale (UMI)	1		8		3	3	4	5	3		17	5	1		3					7	2				47	15	62
Hommes	1		6		2	2	3		3		16	3	1		3					6					41	5	46	
Femmes			2		1	1	1	5			1	2								1	2				6	10	16	
Unité en évolution	Formation de la recherche en évolution (FRE)	10	4	13	6	7	3	26	9				8	5		9	13									73	40	113
	Hommes	3	1	7	3	4	1	13	4				6	3		8	9									41	21	62
	Femmes	7	3	6	3	3	2	13	5				2	2		1	4									32	19	51
	Équipe de recherche labellisée (ERL)	54	39	1	1						3	1				3	1									59	44	103
	Femmes	21	31	1							1					1	1									23	33	56
Unité de service	Unité propre (UPS)		64		6		7	2	36		27					6				1	52		167		3	365	368	
	Hommes		23		4		6	2	16		19					4				1	41		78		3	191	194	
	Femmes		41		2		1	20		8											11		89			174	174	
	Unité mixte (UMS)	2	146		17	1	22		61		3		3		28		10		15	4	272		62		7	639	646	
Hommes		73		9	1	11		24		1		2		12		2		7	3	182		12		4	335	339		
Femmes	2	73		8		11		37		2		1		16		8		8	1	90		50		3	304	307		
Structure fédérative de recherche (FR, FRC, IFR, GDR, GDS)		10	116	1	34	1	43		26				3	1	2		1			3	37				16	262	278	
Hommes		6	54		21		18		12					1						3	17				10	122	132	
Femmes		4	62	1	13	1	25		14				3		2		1								6	140	146	
Unité non CNRS		298	8	4				3	6		2	1			1	4	3	1	5	1	21	20	118	332	164	496		
Hommes		153	3	2			2	1		1				1	3	3	1	4	1	14	12	41	174	68	242			
Femmes		145	5	2			1	5		1	1				1			1		7	8	77	158	96	254			
Services centraux (siège et délégations)		3	22	2	13		12		23		7	1	14		7	1	10	1	24	1	18	16	1900	25	2050	2075		
Hommes		3	1	3		1		3		1		3		2		2		9		2	7	584	8	610	618			
Femmes		3	19	1	10		11		20		6	1	14		5	1	8	1	15	1	16	9	1316	17	1440	1457		
TOTAL		2559	2220	1540	1434	674	653	1692	1357	604	452	966	882	416	219	1214	1040	517	1237	951	1472	36	2247	11169	13213	24382		
HOMMES		1468	828	1009	772	411	297	863	485	470	260	744	597	336	100	956	691	385	908	666	925	19	715	7327	6578	13905		
FEMMES		1091	1392	531	662	263	356	829	872	134	192	222	285	80	119	258	349	132	329	285	547	17	1532	3842	6635	10477		

(\*) Codification DAPP/SAP2S.

Tabl. 43 – Effectifs du personnel contractuel par type d'unité (\*) et par institut

TYPE D'UNITÉ		INSB		INC		INEE		INSHS		INS2I		INSIS		INSMI		INP		IN2P3		INSU		RC		TOTAL		
		CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	Total										
Unité de recherche	<b>Unité propre (UPR, UR)</b>	<b>56</b>	<b>35</b>	<b>117</b>	<b>42</b>			<b>6</b>	<b>18</b>	<b>112</b>	<b>48</b>	<b>76</b>	<b>28</b>			<b>112</b>	<b>35</b>	<b>7</b>	<b>16</b>					<b>486</b>	<b>222</b>	<b>708</b>
	Hommes	29	16	72	17			1	8	84	28	58	22			88	26	6	10					338	127	465
	Femmes	27	19	45	25			5	10	28	20	18	6			24	9	1	6					148	95	243
	<b>Unité de service et de recherche (USR)</b>		<b>2</b>	<b>4</b>		<b>9</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>71</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>			<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>17</b>		<b>1</b>			<b>36</b>	<b>111</b>	<b>147</b>
	Hommes		1	2		3	6	8	23	4	2	1	1			2	1	1	12		1			21	47	68
	Femmes		1	2		6	10	7	48										5					15	64	79
	<b>Unité mixte de recherche (UMR)</b>	<b>890</b>	<b>548</b>	<b>841</b>	<b>160</b>	<b>254</b>	<b>201</b>	<b>303</b>	<b>191</b>	<b>205</b>	<b>86</b>	<b>414</b>	<b>146</b>	<b>122</b>	<b>10</b>	<b>635</b>	<b>115</b>	<b>273</b>	<b>96</b>	<b>444</b>	<b>319</b>			<b>4381</b>	<b>1872</b>	<b>6253</b>
	Hommes	436	192	536	79	125	94	128	78	153	65	292	90	99	6	468	72	185	66	272	200			2694	942	3636
	Femmes	454	356	305	81	129	107	175	113	52	21	122	56	23	4	167	43	88	30	172	119			1687	930	2617
	<b>Unité mixte internationale (UMI)</b>			<b>5</b>		<b>2</b>	<b>2</b>					<b>15</b>	<b>10</b>											<b>22</b>	<b>12</b>	<b>34</b>
Hommes			4		1						10	5											15	5	20	
Femmes			1		1	2					5	5											7	7	14	
Unité en évolution	<b>Formation de la recherche en évolution (FRE)</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>6</b>			<b>5</b>	<b>2</b>			<b>1</b>	<b>2</b>			<b>2</b>	<b>1</b>						<b>21</b>	<b>12</b>	<b>33</b>	
	Hommes		1	6	2			1	1			1	2			2	1						10	5	15	
	Femmes	2		5	4			4	1				2										11	7	18	
	<b>Équipe de recherche labellisée (ERL)</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>							<b>1</b>				<b>2</b>							<b>15</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	
	Hommes	3	2	3												2							8	2	10	
Femmes	6	2	1	1							1											7	4	11		
Unité de service	<b>Unité propre (UPS)</b>		<b>9</b>			<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>6</b>						<b>3</b>			<b>3</b>		<b>30</b>		<b>5</b>	<b>55</b>	<b>60</b>	
	Hommes		3			4	1	4	1	4						2			3		9		5	22	27	
	Femmes		6			1	2	2		2						1					21		3	33	33	
	<b>Unité mixte (UMS)</b>	<b>1</b>	<b>50</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>18</b>						<b>6</b>			<b>1</b>		<b>3</b>	<b>23</b>	<b>20</b>		<b>9</b>	<b>134</b>	<b>143</b>	
	Hommes		20	2	4	5	1	5						1			1		3	14	4		7	53	60	
Femmes	1	30		6	2	1	13						5						9	16		2	81	83		
<b>Structure fédérative de recherche (FR, FRC, IFR, GDR, GDS)</b>		<b>1</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>							<b>12</b>	<b>23</b>			<b>27</b>	<b>63</b>	<b>90</b>	
Hommes		2	1	3	8	1	1	5	2	3	2								6	12			16	28	44	
Femmes	1	17	2	3	2	2						2							6	11			11	35	46	
<b>Unité non CNRS</b>		<b>6</b>						<b>1</b>															<b>7</b>		<b>7</b>	
Hommes		3																					3		3	
Femmes		3						1															4		4	
<b>Services centraux (siège et délégations)</b>			<b>4</b>		<b>1</b>	<b>11</b>		<b>4</b>		<b>2</b>		<b>1</b>				<b>4</b>		<b>7</b>		<b>9</b>	<b>442</b>			<b>485</b>	<b>485</b>	
Hommes					3		1											2		1		147		154	154	
Femmes		4		1	8		3		2		1				4		5		8		295		331	331		
<b>TOTAL</b>		<b>965</b>	<b>672</b>	<b>987</b>	<b>226</b>	<b>265</b>	<b>248</b>	<b>339</b>	<b>308</b>	<b>327</b>	<b>146</b>	<b>510</b>	<b>191</b>	<b>122</b>	<b>16</b>	<b>753</b>	<b>159</b>	<b>282</b>	<b>136</b>	<b>459</b>	<b>378</b>	<b>492</b>	<b>5009</b>	<b>2972</b>	<b>7981</b>	
<b>HOMMES</b>		<b>471</b>	<b>237</b>	<b>626</b>	<b>105</b>	<b>129</b>	<b>116</b>	<b>144</b>	<b>118</b>	<b>247</b>	<b>101</b>	<b>365</b>	<b>118</b>	<b>99</b>	<b>7</b>	<b>562</b>	<b>102</b>	<b>193</b>	<b>90</b>	<b>281</b>	<b>231</b>	<b>160</b>	<b>3117</b>	<b>1385</b>	<b>4502</b>	
<b>FEMMES</b>		<b>494</b>	<b>435</b>	<b>361</b>	<b>121</b>	<b>136</b>	<b>132</b>	<b>195</b>	<b>190</b>	<b>80</b>	<b>45</b>	<b>145</b>	<b>73</b>	<b>23</b>	<b>9</b>	<b>191</b>	<b>57</b>	<b>89</b>	<b>46</b>	<b>178</b>	<b>147</b>	<b>332</b>	<b>1892</b>	<b>1587</b>	<b>3479</b>	

(\*) Codification DAPP/SAP2S.

Les unités dans lesquelles sont affectés les agents CNRS sont classées en 6 catégories : les unités de recherche, les unités en évolution, les unités de service et les regroupements d'unités – dont font partie les structures fédératives de recherche – ainsi que les services centraux et les structures non CNRS. Au 31 décembre 2020, 83 % des agents payés par le CNRS exercent leurs fonctions au sein d'une unité de recherche, 4 % dans des unités de service, 4 % dans d'autres types d'unités (en évolution, fédérative ou non CNRS) et 9 % sont affectés dans les services centraux (tabl. 42). Au sein des seules unités de recherche, la totalité du personnel chercheur et IT de l'INSMI, l'INSU, l'INEE et l'INSB est affectée dans des unités mixtes, alors que les proportions sont nettement plus faibles en ce qui concerne l'INS2I, l'INP et l'INC, ces derniers comptant proportionnellement davantage de personnel dans des unités propres (un peu moins d'un quart de leurs effectifs). Notons que 298 chercheurs de l'INSB et 118 IT des RC exercent leur activité dans des structures non CNRS (SNC), et qu'une partie du personnel des RC peut relever d'unités de services.

Le personnel contractuel est également recruté majoritairement pour travailler au sein des unités de recherche (84 %), avec une proportion moins importante que pour les permanents au sein d'unités

mixtes (88 % contre 90 %), au profit des unités propres. L'INSB compte 6 chercheurs contractuels affectés dans une unité non CNRS et l'INSHS en compte 1. 485 IT contractuels sont affectés aux services centraux, dont une grande majorité dans des services des RC (voir tabl. 43).

Les 24 382 agents permanents payés au 31 décembre 2020 sont affectés au sein de 1 353 unités selon SIRHUS (voir tabl. 44). 150 unités ne comptent qu'un agent permanent, chercheur ou IT, dont 79 sont des unités non CNRS. 38 % des unités comptent entre 2 et 10 agents permanents CNRS, 34 % en comptent entre 11 et 30, 15 % entre 31 et 100 ; enfin, un peu plus de 1 % (19 unités) regroupent plus de 100 agents permanents. Au sein des UMR, moins d'un tiers des unités comptent entre 2 et 10 permanents (244 unités sur les 827 UMR).

Les 7 981 agents contractuels payés au 31 décembre 2020 sont affectés au sein de 914 unités selon SIRHUS (voir tabl. 45). Parmi elles, 699 sont des UMR, dont 56 % accueillent entre 2 et 10 contractuels. Une seule unité regroupe plus de 100 contractuels CNRS. À l'opposé, 185 unités n'accueillent qu'un seul contractuel, des UMR dans les deux-tiers des cas.

Tabl. 44 – Répartition des unités selon le volume d'agents permanents CNRS

TYPE D'UNITÉ	1 PERMANENT	ENTRE 2 ET 10 PERMANENTS	ENTRE 11 ET 30 PERMANENTS	ENTRE 31 ET 100 PERMANENTS	PLUS DE 100 PERMANENTS	TOTAL
<b>Unité de recherche</b>	<b>32</b>	<b>301</b>	<b>411</b>	<b>178</b>	<b>14</b>	<b>936</b>
– Unité propre (UPR, UR)		4	5	16	3	28
– Unité de service et de recherche (USR)	10	40	6	2		58
– Unité mixte de recherche (UMR)	13	244	399	160	11	827
– Unité mixte internationale (UMI)	9	13	1			23
<b>Unité en évolution</b>	<b>7</b>	<b>23</b>	<b>7</b>			<b>37</b>
– Formation de la recherche en évolution (FRE)	5	10	4			19
– Équipe de recherche labellisée (ERL)	2	13	3			18
<b>Unité de service</b>	<b>10</b>	<b>78</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>113</b>
– Unité propre (UPS)	2	10	6	2	1	21
– Unité mixte (UMS)	8	68	13	3		92
<b>Structure fédérative de recherche (FR, FRC, IFR, GDR, GDS)</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>2</b>		<b>37</b>
Total	87	101	20	18	4	230
Unité non CNRS	79	83	7			169
Services centraux	8	18	13	18	4	61
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>515</b>	<b>466</b>	<b>203</b>	<b>19</b>	<b>1 353</b>

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

TYPE D'UNITÉ	1 CONTRACTUEL	ENTRE 2 ET 10 CONTRACTUELS	ENTRE 11 ET 30 CONTRACTUELS	ENTRE 31 ET 100 CONTRACTUELS	PLUS DE 100 CONTRACTUELS	TOTAL
<b>Unité de recherche</b>	<b>136</b>	<b>421</b>	<b>165</b>	<b>43</b>	<b>1</b>	<b>766</b>
– Unité propre (UPR, UR)	1	2	17	5	1	26
– Unité de service et de recherche (USR)	9	22	3			34
– Unité mixte de recherche (UMR)	124	393	144	38		699
– Unité mixte internationale (UMI)	2	4	1			7
<b>Unité en évolution</b>	<b>7</b>	<b>11</b>				<b>18</b>
– Formation de la recherche en évolution (FRE)	3	6				9
– Équipe de recherche labellisée (ERL)	4	5				9
<b>Unité de service</b>	<b>24</b>	<b>27</b>	<b>4</b>			<b>55</b>
– Unité propre (UPS)	3	7	1			11
– Unité mixte (UMS)	21	20	3			44
<b>Structure fédérative de recherche (FR, FRC, IFR, GDR, GDS)</b>	<b>13</b>	<b>11</b>		<b>1</b>		<b>25</b>
Total	5	26	18	1		50
Unité non CNRS	4	25	18	1		48
Services centraux	1	1				2
<b>TOTAL</b>	<b>185</b>	<b>496</b>	<b>187</b>	<b>45</b>	<b>1</b>	<b>914</b>

1.1.8 • Sites d'implantation

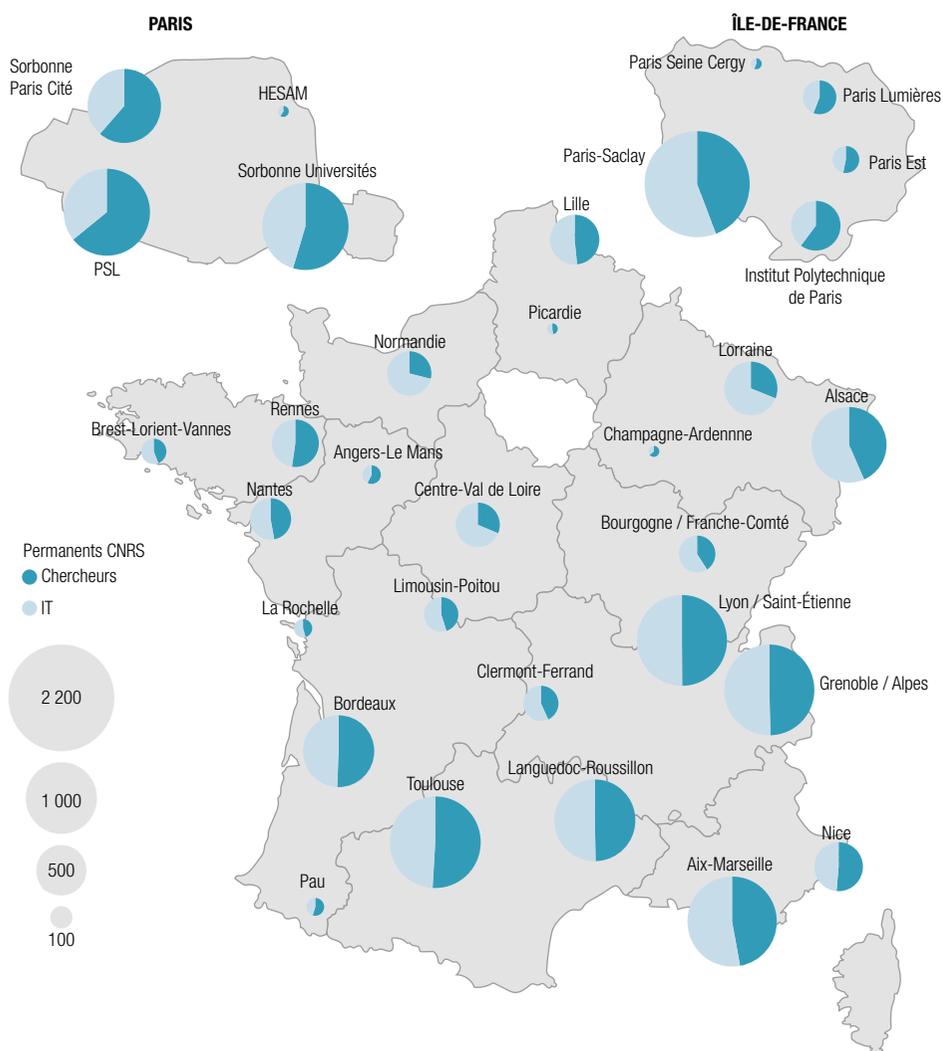


Fig. 21 – Répartition du personnel permanent du CNRS dans les 32 sites

Un site est un regroupement d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche (ESR) issus de la loi de juillet 2013 et opéré sur la base d'une certaine proximité géographique et d'une volonté des établissements de partager des éléments de stratégie commune en matière de formation et de recherche.

On compte aujourd'hui 32 sites maillant la France « continentale ». La population affectée aux ressources communes est classée dans les « Sans site » et ne figure pas dans ce tableau.

Tabl. 46 – Effectifs du personnel permanent par site (\*)

SITE DE RATTACHEMENT DE L'IMPLANTATION PRINCIPALE DE L'UNITÉ	CHERCHEURS	IT	TOTAL
Aix-Marseille	744	834	1 578
Alsace	481	627	1 108
Angers-Le Mans	39	29	68
Bordeaux	504	492	996
Bourgogne / Franche-Comté	110	159	269
Brest-Lorient-Vannes	55	70	125
Centre-Val de Loire	119	262	381
Champagne-Ardenne	16	9	25
Clermont-Ferrand	103	136	239
Grenoble / Alpes	797	811	1 608
HESAM	13	9	22
Institut Polytechnique de Paris	294	194	488
La Rochelle	31	37	68
Languedoc-Roussillon	641	649	1 290
Lille	236	251	487
Limousin-Poitou	104	127	231
Lorraine	174	386	560
Lyon / Saint-Etienne	792	795	1 587
Nantes	157	176	333
Nice	243	230	473
Normandie	112	276	388
Paris Est	76	67	143
Paris Lumières	127	100	227
Paris Seine Cergy	14	11	25
Paris-Saclay	967	1 221	2 188
Pau	34	28	62
Picardie	12	13	25
PSL	950	530	1 480
Rennes	232	212	444
Sorbonne Paris Cité	652	409	1 061
Sorbonne Universités	802	666	1 468
Toulouse	832	801	1 633
<b>TOTAL</b>	<b>10 463</b>	<b>10 617</b>	<b>21 080</b>

(\*) DAPP – SAP2S.

## 1.2 MOBILITÉS INTERNES

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

#### a. Mobilité structurelle

Tabl. 47 – Répartition de la mobilité structurelle

TYPE DE MOBILITÉ STRUCTURELLE	CHERCHEURS				IT				TOTAL				
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	
Total des mobilités structurelles	161	106	267	39,7 %	153	244	397	61,5 %	314	350	664	52,7 %	
Délégation régionale	Inter-	113	58	171	33,9 %	53	93	146	63,7 %	166	151	317	47,6 %
	Intra-	48	48	96	50,0 %	100	151	251	60,2 %	148	199	347	57,3 %
Institut	Inter-	36	24	60	40,0 %	84	159	243	65,4 %	120	183	303	60,4 %
	Intra-	125	82	207	39,6 %	69	85	154	55,2 %	194	167	361	46,3 %
<b>EFFECTIF CNRS AU 31/12/2020</b>	<b>7 327</b>	<b>3 842</b>	<b>11 169</b>	<b>34,4 %</b>	<b>6 578</b>	<b>6 635</b>	<b>13 213</b>	<b>50,2 %</b>	<b>13 905</b>	<b>10 477</b>	<b>24 382</b>	<b>43,0 %</b>	
Taux	2,2 %	2,8 %	2,4 %		2,3 %	3,7 %	3,0 %		2,3 %	3,3 %	2,7 %		

Les mobilités structurelles concernent les changements d'unité des agents effectués au cours de l'année : 267 chercheurs (soit 2,4 % des effectifs), parmi lesquels 39,7 % de femmes, et 397 IT (3,0 %), parmi lesquels 61,5 % de femmes, ont changé d'unité en 2020. Ces mobilités occasionnent un changement d'institut, plus souvent parmi les IT (61 %) que parmi les chercheurs (22 %). À l'inverse, ces mobilités entraînent davantage un changement de délégation régionale pour les chercheurs (64 % des mobilités) que pour les IT (37 %). Il est à noter que les changements structurels de l'établissement tels que les transferts d'unités d'une délégation à une autre ou la modification du code d'une unité ne sont pas pris en compte ici.

#### Mobilité des chercheurs et des chercheuses

Pour 171 chercheurs et chercheuses parmi les 267 concernés, la mobilité a occasionné un changement de délégation régionale de gestion : 38 % ont concerné des mobilités entre délégations d'Île-de-France (contre 36 % en 2019), 23 % des mobilités d'Île-de-France vers les délégations de province (22 % en 2019), 19 % des mobilités entre délégations de province (20 % en 2019) et 20 % des mobilités de délégations de province vers l'Île-de-France (23 % en 2019). En termes d'intensité de mouvements entre délégations, c'est entre les délégations ÎDF Gif-sur-Yvette (DR04) et Paris Michel-Ange (DR16) que les mobilités ont été les plus nombreuses, en faveur de Paris-Centre (DR02). Toutefois, avec un solde positif de 11 (22 entrées contre 11 sorties), c'est la délégation Ile de France Villejuif (DR01) qui a accueilli plus de chercheurs dans son périmètre de gestion. À l'inverse, la délégation Paris Michel-Ange (DR16), en charge de la gestion des chercheurs et chercheuses à l'étranger, enregistre un solde négatif de 15 (20 entrées et 35 sorties).

Concernant ces mouvements inter-instituts, 5 instituts présentent un solde négatif. Il s'agit de l'INEE, l'INSIS, l'INS21, l'INSMI et l'INSB (respectivement avec des soldes négatifs de 6, 4, 2, 1 et 1 agent). À l'inverse, les instituts qui accueillent plus de chercheurs qu'ils n'en voient partir sont l'INSHS, les RC, l'INSU, l'INP et l'INC (avec respectivement 5, 5, 2, 1 et 1 agent de plus). En termes d'intensité des mouvements, c'est entre l'INSIS et l'INSB, et entre l'INSB et l'INSHS que les mobilités entre instituts ont été les plus nombreuses (9 mouvements au total sur 60). Remarquons également que les instituts INSB et INSHS comptabilisent le plus d'effectifs cumulés en sorties et en entrées (respectivement 21 et 17).

Parmi les 267 mobilités de chercheurs et chercheuses, 96 (soit 36 %) concernent des changements d'unité sans changement de délégation régionale de gestion (mobilité intra-DR). Lors de leur mobilité, 60 chercheurs sur 267 (soit 22 %) ont rejoint une unité dont l'institut de rattachement diffère de celui de leur unité d'origine (mobilité inter-institut). Le nombre de chercheurs ayant changé d'unité sans avoir changé d'institut s'élève à 207. C'est à l'INSB (avec 63 chercheurs) et à l'INSHS (44 chercheurs) que ce cas de figure est le plus présent.

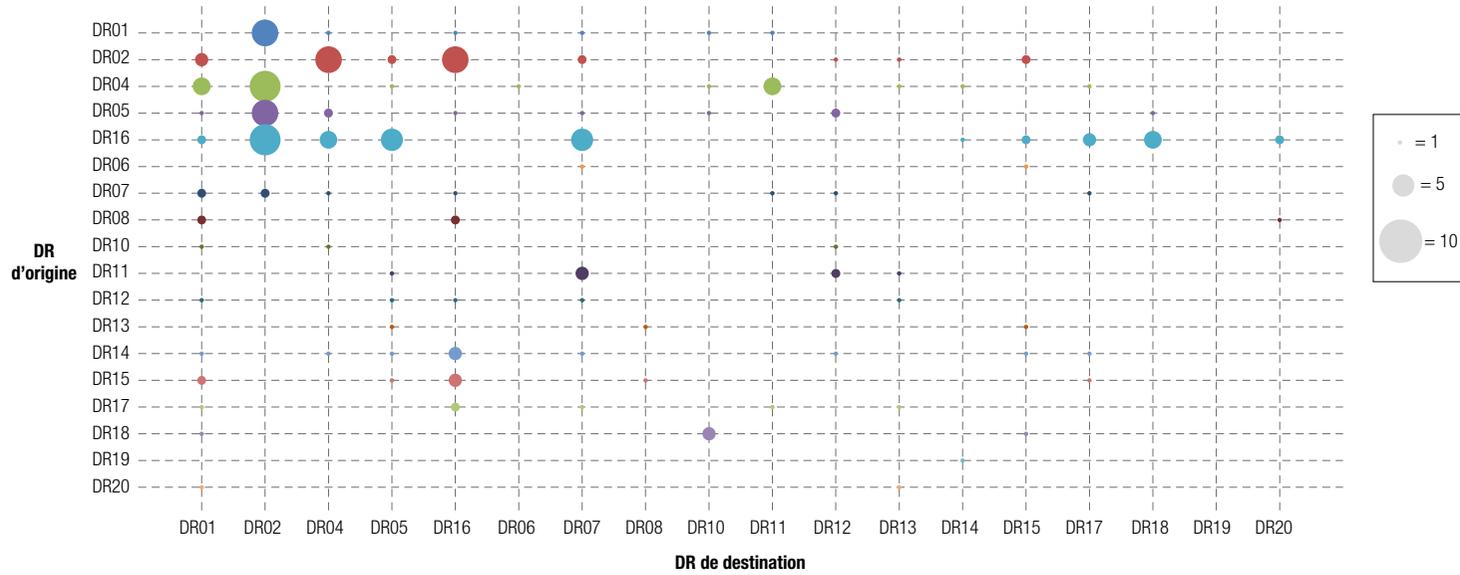


Fig. 22 – Mobilité des chercheurs et chercheuses entre délégations régionales

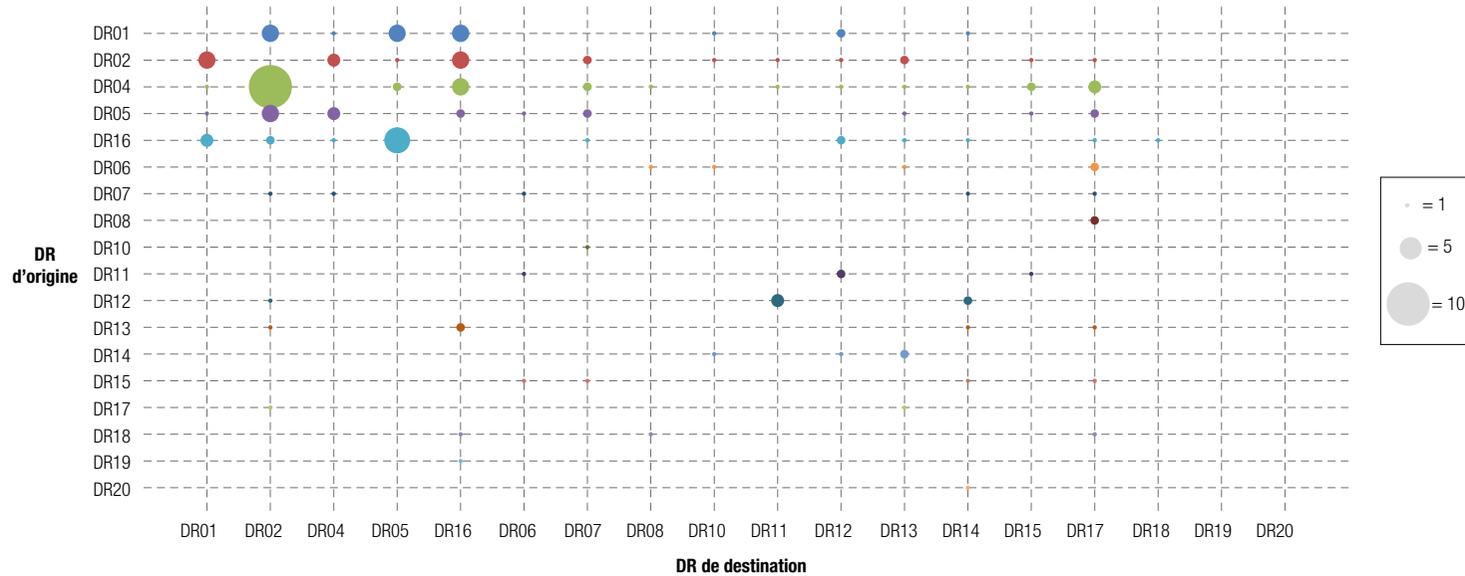


Fig. 23 – Mobilité des ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes entre délégations régionales

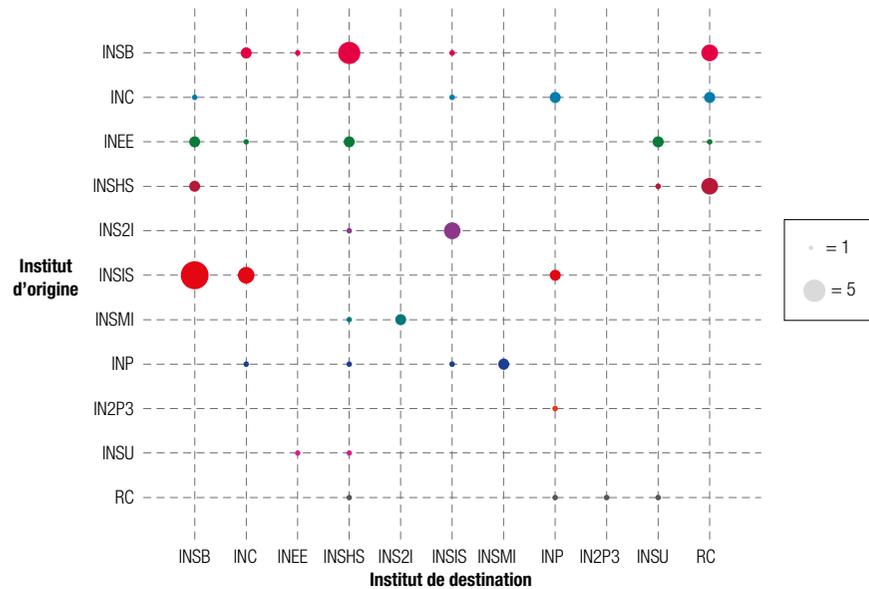


Fig. 24 – Mobilité des chercheurs et chercheuses entre instituts

*Mobilité des ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes (IT)*

397 agents IT ont changé d'unité durant l'année 2020. Pour 146 d'entre eux (37 %), cette mobilité a occasionné un changement de délégation régionale de gestion. Parmi ces mobilités, 64 sont des mouvements au sein des délégations régionales d'Île-de-France (soit 44 % contre 53 % en 2019), 27 % sont des mobilités d'Île-de-France vers les délégations de province (20 % en 2019), 23 % des mobilités entre délégations de province (19 % en 2019) et 6 % des mobilités de délégations de province vers l'Île-de-France (8 % en 2019). Parmi les 9 délégations enregistrant un solde positif, la délégation Bretagne Pays de la Loire (DR17) est de loin celle qui présente le flux le plus favorable (soit 15 entrées contre 2 sorties). À l'inverse, parmi les 8 délégations présentant un solde négatif, la délégation ÎDF Gif-sur-Yvette (DR04) est celle qui affiche le flux le moins favorable (9 entrées et 29 sorties). En termes d'intensité des mouvements entre délégations régionales, c'est entre les délégations ÎDF Gif-sur-Yvette (DR04) et Paris-Centre (DR02) que les mobilités ont été les plus nombreuses (en faveur de Paris-Centre, comme pour les chercheurs). Il est à noter que c'est la délégation Paris-Centre (DR02) qui a compté le plus de mouvements (24 entrées et 21 sorties cumulées), suivies par les délégations ÎDF Gif-sur-Yvette (DR04) et Paris-Michel-Ange (DR16) qui comptabilisent respectivement 38 et 37 entrées et sorties cumulées.

Parmi les 397 mobilités effectuées par les IT en 2020, 61 % ont occasionné un changement d'institut. L'INSB et les RC perdent chacun 11 IT cette année sur leurs mouvements internes entre instituts (28 entrées et 39 sorties pour l'INSB et 50 entrées pour 61 sorties pour les RC). À l'inverse, l'INEE et l'INSHS ont accueilli plus d'IT qu'il n'en ont vu partir au cours de l'année (le solde positif est de 14 pour l'INEE et de 11 pour l'INSHS). En termes d'intensité des mouvements entre instituts, c'est entre les RC et l'INSHS, l'INSB et les RC, les RC et l'INSB puis l'INSHS et les RC que les mobilités ont été les plus nombreuses (respectivement 18, 13, 12 et 11 mobilités). Il est à noter que les RC, l'INSB et l'INSHS ont comptabilisé le plus de mouvements : respectivement 111, 67 et 61 mobilités en additionnant les entrées et les sorties.

Parmi les 397 mobilités, 251 IT ont changé d'unité sans changer de délégation régionale de gestion (63 %) tandis que 154 IT ont changé d'unité sans changer d'institut (39 %). C'est à l'INSB (47 IT) et dans les RC (43 IT) que ce cas de figure est le plus présent.

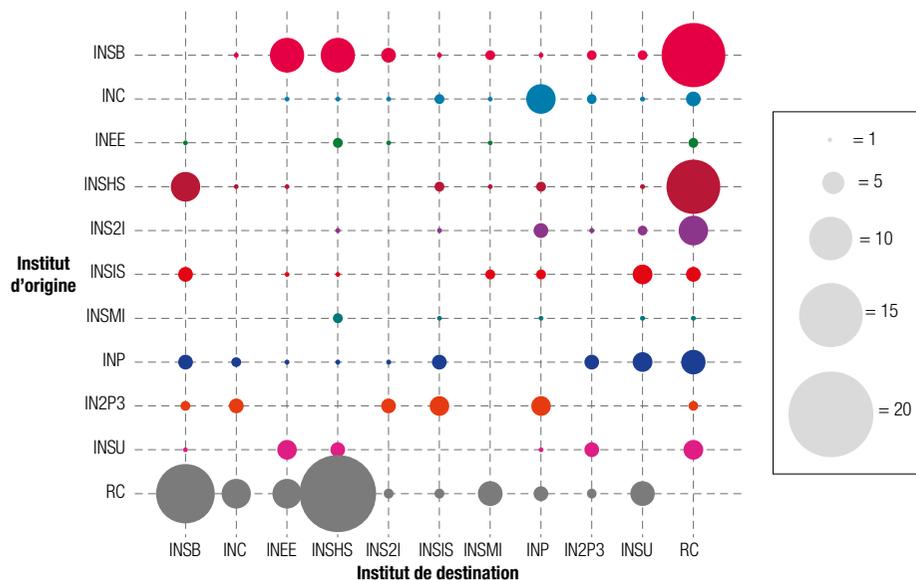


Fig. 25 – Mobilité des ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes entre instituts

### b. Mobilité catégorielle

Tabl. 48 – Répartition de la mobilité catégorielle

CFP	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
A → A+	53	44	97	45,4 %
B → A	63	149	212	70,3 %
C → B	16	26	42	61,9 %
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>219</b>	<b>351</b>	<b>62,4 %</b>

Sont décomptés dans la mobilité catégorielle les agents permanents qui ont changé de catégorie fonction publique (CFP) entre le 31 décembre 2019 et le 31 décembre 2020. Tous les chercheurs et tous les IR relevant de la catégorie A+, ces changements ne concernent que la population des IE, AI, T et ATR. Sur les 351 agents qui ont changé de CFP, les effectifs les plus nombreux concernent le passage de la catégorie B vers la catégorie A, en particulier pour les femmes.

### c. Mobilité statutaire

La mobilité statutaire recense le nombre d'agents contractuels au CNRS dans l'année, devenus fonctionnaires stagiaires au 31 décembre 2020. 243 agents sont concernés. Les chercheurs contractuels représentent un peu plus de 20 % des lauréats des concours chercheurs 2020, dont 38 % de femmes. Parmi les 304 IT lauréats des concours externes 2020, 183 étaient contractuels au cours de la même année dans l'établissement (60 %), dont 48 % de femmes.

Tabl. 49 – Répartition de la mobilité statutaire

SITUATION D'ORIGINE (TYPE DE CDD)	SITUATION AU 31/12/2020						TOTAL		
	FONCTIONNAIRE STAGIAIRE CH			FONCTIONNAIRE STAGIAIRE IT					
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
CDD CH – besoins du service	23	10	33	8	2	10	31	12	43
CDD CH – handicap	4	8	12				4	8	12
CDD Marie Sklodowska-Curie	4	1	5				4	1	5
Total CDD pratique de la recherche	31	19	50	8	2	10	39	21	60
CDD IT – besoins du service (niv. cat. A)	1	2	3	71	52	123	72	54	126
CDD IT – remplacement				3	3	6	3	3	6
CDD IT – vacance d'emploi				5	15	20	5	15	20
CDD IT – accroissement d'activité				3	7	10	3	7	10
CDD IT – handicap				12	8	20	12	8	20
CDD IT – temps incomplet					1	1		1	1
Total CDD accompagnement de la recherche	1	2	3	94	86	180	95	88	183
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>21</b>	<b>53</b>	<b>102</b>	<b>88</b>	<b>190</b>	<b>134</b>	<b>109</b>	<b>243</b>

### d. Mobilité géographique

278 chercheurs et 283 IT ont réalisé en 2020 une mobilité géographique au sens où ils ont changé de code postal du lieu de travail, soit un taux global de mobilité géographique de 2,3 %.

Tabl. 50 – Répartition de la mobilité géographique

MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE			CHERCHEURS				IT				TOTAL			
			H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F
Île-de-France	→	Île-de-France	38	21	59	35,6 %	35	83	118	70,3 %	73	104	177	58,8 %
Île-de-France	→	Région	28	15	43	34,9 %	18	30	48	62,5 %	46	45	91	49,5 %
Île-de-France	→	Drom-Com					1	1	2	50,0 %	1	1	2	50,0 %
Île-de-France	→	Étranger	3	2	5	40,0 %					3	2	5	40,0 %
Région	→	Région	52	37	89	41,6 %	36	56	92	60,9 %	88	93	181	51,4 %
Région	→	Île-de-France	22	14	36	38,9 %	9	7	16	43,8 %	31	21	52	40,4 %
Région	→	Drom-Com		1	1	100,0 %	1	2	3	66,7 %	1	3	4	75,0 %
Région	→	Étranger	9	2	11	18,2 %					9	2	11	18,2 %
Drom-Com	→	Région		1	1	100,0 %						1	1	100,0 %
Étranger	→	Étranger					1		1	0,0 %	1		1	0,0 %
Étranger	→	Île-de-France	12	5	17	29,4 %	2		2	0,0 %	14	5	19	26,3 %
Étranger	→	Région	15	1	16	6,3 %	1		1	0,0 %	16	1	17	5,9 %
<b>TOTAL</b>			<b>179</b>	<b>99</b>	<b>278</b>	<b>35,6 %</b>	<b>104</b>	<b>179</b>	<b>283</b>	<b>63,3 %</b>	<b>283</b>	<b>278</b>	<b>561</b>	<b>49,6 %</b>

1.2.2 • Nouveaux emplois offerts à la mobilité interne (NOEMI) et fonctions susceptibles d'être pourvues (FSEP)

Le dispositif de mobilité interne des IT permet de pourvoir des emplois jugés prioritaires au sein des différentes entités du CNRS. Les NOEMI font l'objet de 2 campagnes annuelles, l'une à l'hiver (décembre/janvier), l'autre au printemps (avril/mai). Créées en 2015, les fonctions susceptibles d'être pourvues (FSEP) permettent d'accroître les capacités de mobilité interne au CNRS. Publiées annuellement en même temps que les affichages NOEMI d'hiver, les FSEP sont exclusivement réservées aux fonctionnaires et CDI du CNRS. Le dispositif FSEP conduit à un transfert de poste entre entités de départ et d'accueil (le cas échéant entre instituts).

Cette année, 699 postes ont été offerts à la mobilité interne, contre 810 postes affichés en 2019. La part des fonctions pourvues (taux de succès) est de 41 %, taux légèrement en baisse par rapport à 2019 (43 %). On compte 61 % de femmes parmi les 284 fonctions pourvues par NOEMI et FSEP en 2020 (pour une population IT globale au CNRS comptant 50 % de femmes). Par ailleurs, ces 284 fonctions pourvues comptent 18 réintégrations d'agents CNRS et 23 accueils en détachement de fonctionnaires en provenance d'autres EPST et administrations. Le dispositif de mobilité interne est particulièrement utilisé par les ressources communes (RC), traduisant une importante mobilité des IT du siège et des délégations régionales : 23 % des fonctions affichées (NOEMI et FSEP) pour 17 % des IT du CNRS. On compte notamment 72 % de femmes parmi les postes pourvus en RC (pour 68 % de femmes parmi les IT CNRS affectés aux RC en 2020). Le taux de succès des RC est constant avec 37 % des fonctions affichées qui ont été pourvues contre 36 % l'année précédente.

Près de 42 % des fonctions affichées concernent la BAP J, avec un taux de succès de 49 % et une part de femmes de 84 %. Les taux de succès les plus faibles sont dans la BAP B (23 %), la BAP C (30 %) et la BAP E (32 %). Par ailleurs, la BAP D se distingue avec un taux de réussite de 53 %.

La comparaison entre la part des fonctions affichées et la part des IT indique une sous-représentation des affichages en BAP A : la spécificité de certains métiers est parfois telle qu'elle rend complexe le remplacement des départs sur des postes qui requièrent la maîtrise fine de technologies ou domaines particuliers. En parallèle, certains agents peuvent également avoir des difficultés à rencontrer des offres de mobilité correspondant à leur spécificité. L'affichage en catégorie A (IR/IE/AI) reste privilégié (82 %), avec un pourcentage plus faible en IR (16 %).

Tabl. 51 – NOEMI et FSEP par institut

INSTITUT	NOEMI/ FSEP AFFICHÉS	NOEMI/FSEP POURVUS			RÉPARTITION PAR INSTITUT					
		H	F	Total	DES NOEMI/ FSEP AFFICHÉS	DES NOEMI/FSEP POURVUS		DES IT DU CNRS(*)		TAUX DE SUCCÈS
						Effectif	% F	Effectif	% F	
INSB	91	14	27	41	13 %	14 %	66 %	17 %	63 %	45 %
INC	59	10	10	20	8 %	7 %	50 %	11 %	46 %	34 %
INEE	28	7	13	20	4 %	7 %	65 %	5 %	55 %	71 %
INSHS	73	12	25	37	10 %	13 %	68 %	10 %	64 %	51 %
INS2I	35	2	10	12	5 %	4 %	83 %	3 %	42 %	34 %
INSIS	35	7	4	11	5 %	4 %	36 %	7 %	32 %	31 %
INSMI	19	5	8	13	3 %	5 %	62 %	2 %	54 %	68 %
INP	78	14	15	29	11 %	10 %	52 %	8 %	34 %	37 %
IN2P3	73	14	9	23	10 %	8 %	39 %	9 %	27 %	32 %
INSU	44	8	9	17	6 %	6 %	53 %	11 %	37 %	39 %
RC	164	17	44	61	23 %	21 %	72 %	17 %	68 %	37 %
<b>TOTAL</b>	<b>699</b>	<b>110</b>	<b>174</b>	<b>284</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>61 %</b>	<b>100 %</b>	<b>50 %</b>	<b>41 %</b>

(\*) Cette répartition concerne les 13 213 IT du CNRS.

Tabl. 52 – NOEMI et FSEP par BAP

BAP	NOEMI/ FSEP AFFICHÉS	NOEMI/FSEP POURVUS			RÉPARTITION PAR BAP					
		H	F	Total	DES NOEMI/ FSEP AFFICHÉS	DES NOEMI/FSEP POURVUS		DES IT DU CNRS(*)		TAUX DE SUCCÈS
						Effectif	% F	Effectif	% F	
A	62	11	15	26	9 %	9 %	58 %	15 %	66 %	42 %
B	53	7	5	12	8 %	4 %	42 %	10 %	43 %	23 %
C	114	28	6	34	16 %	12 %	18 %	18 %	13 %	30 %
D	15	6	2	8	2 %	3 %	25 %	3 %	52 %	53 %
E	96	27	4	31	14 %	11 %	13 %	16 %	19 %	32 %
F	43	3	16	19	6 %	7 %	84 %	6 %	75 %	44 %
G	25	5	5	10	4 %	4 %	50 %	4 %	22 %	40 %
J	291	23	121	144	42 %	51 %	84 %	28 %	85 %	49 %
<b>TOTAL</b>	<b>699</b>	<b>110</b>	<b>174</b>	<b>284</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>61 %</b>	<b>100 %</b>	<b>50 %</b>	<b>41 %</b>

(\*) Cette répartition concerne les 13 213 IT du CNRS.

Tabl. 53 – NOEMI et FSEP par corps

CORPS	NOEMI/ FSEP AFFICHÉS	NOEMI/FSEP POURVUS			RÉPARTITION PAR CORPS					
		H	F	Total	DES NOEMI/ FSEP AFFICHÉS	DES NOEMI/FSEP POURVUS		DES IT DU CNRS(*)		TAUX DE SUCCÈS
						Effectif	% F	Effectif	% F	
IR	113	28	9	37	16 %	13 %	24 %	26 %	32 %	33 %
IE	214	42	50	92	31 %	32 %	54 %	30 %	49 %	43 %
AI	246	29	74	103	35 %	36 %	72 %	24 %	58 %	42 %
T	123	10	41	51	18 %	18 %	80 %	19 %	66 %	41 %
ATR	3	1		1				1 %	61 %	33 %
<b>TOTAL</b>	<b>699</b>	<b>110</b>	<b>174</b>	<b>284</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>61 %</b>	<b>100 %</b>	<b>50 %</b>	<b>41 %</b>

(\*) Cette répartition concerne les 13 213 IT du CNRS.

## 1.3 ENTRÉES ET SORTIES

### 1.3.1 • Flux d'ensemble

#### a. Personnel permanent

Avec 793 entrées au total, l'établissement a recruté 160 postes en plus des 633 sorties définitives. Les 160 d'écart viennent remplacer les sorties temporaires de plus de 1 an qui libèrent un poste parmi les 380 sorties temporaires observées au total.

Tabl. 54 – Récapitulatif des mouvements de l'année (personnel permanent)

FLUX 2020	CHERCHEURS				IT				TOTAL			
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F
Entrées	196	121	317	38,2 %	209	267	476	56,1 %	405	388	793	48,9 %
Concours(*)	152	98	250	39,2 %	147	148	295	50,2 %	299	246	545	45,1 %
Intégration personnel handicapé suite CDD obligation d'emploi	4	8	12	66,7 %	12	10	22	45,5 %	16	18	34	52,9 %
Accueils en détachement(**)	2		2	0,0 %	17	35	52	67,3 %	19	35	54	64,8 %
Réintégration	38	15	53		33	74	107		71	89	160	
– suite à une mise à disposition	11	1	12	8,3 %	3		3	0,0 %	14	1	15	6,7 %
– suite à un détachement	19	3	22	13,6 %	13	23	36	63,9 %	32	26	58	44,8 %
– suite à une disponibilité	7	2	9	22,2 %	13	14	27	51,9 %	20	16	36	44,4 %
– suite à un congé parental		8	8	100,0 %	1	32	33	97,0 %	1	40	41	97,6 %
– suite à un congé longue durée		1	1	100,0 %	3	3	6	50,0 %	3	4	7	57,1 %
– suite à un congé longue maladie	1		1	0,0 %		2	2	100,0 %	1	2	3	66,7 %
Sorties	222	127	349	36,4 %	269	395	664	59,5 %	491	522	1 013	51,5 %
<b>Sorties définitives(***)</b>	<b>157</b>	<b>89</b>	<b>246</b>	<b>36,2 %</b>	<b>182</b>	<b>205</b>	<b>387</b>	<b>53,0 %</b>	<b>339</b>	<b>294</b>	<b>633</b>	<b>46,4 %</b>
– Retraite après âge légal	132	76	208	36,5 %	126	121	247	49,0 %	258	197	455	43,3 %
– Retraite anticipée ou invalidité	4	4	8	50,0 %	18	30	48	62,5 %	22	34	56	60,7 %
– Nomination autre organisme(****)	5	2	7	28,6 %	11	26	37	70,3 %	16	28	44	63,6 %
– Décès	9	3	12	25,0 %	8	9	17	52,9 %	17	12	29	41,4 %
– Fin d'accueil en détachement					6	7	13	53,8 %	6	7	13	53,8 %
– Démission	7	3	10	30,0 %	13	12	25	48,0 %	20	15	35	42,9 %
– Licenciement		1	1	100,0 %						1	1	100,0 %
<b>Sorties temporaires</b>	<b>65</b>	<b>38</b>	<b>103</b>	<b>36,9 %</b>	<b>87</b>	<b>190</b>	<b>277</b>	<b>68,6 %</b>	<b>152</b>	<b>228</b>	<b>380</b>	<b>60,0 %</b>
– Mise à disposition	13	6	19	31,6 %	5	5	10	50,0 %	18	11	29	37,9 %
– Détachement	33	17	50	34,0 %	45	78	123	63,4 %	78	95	173	54,9 %
– Disponibilité	18	4	22	18,2 %	34	42	76	55,3 %	52	46	98	46,9 %
– Congé parental	1	11	12	91,7 %	3	65	68	95,6 %	4	76	80	95,0 %

(\*) Hors lauréats internes. Sur les 250 concours chercheurs, 3 DR2 ont été recrutés en CDI.

(\*\*) Agents accueillis en détachement (nouveaux ou prolongations).

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

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

## b. Personnel contractuel

Tabl. 55 – Flux d'entrées et de sorties du personnel contractuel(\*)

FLUX (AGENTS)	HOMMES	FEMMES	TOTAL	RP	SE	% F	% RP
Entrées	2502	2015	4517	4020	497	44,6 %	89,0 %
Contrat doctoral	504	288	792	760	32	36,4 %	96,0 %
CDD pratique de la recherche	858	477	1335	1224	111	35,7 %	91,7 %
CDI CH	2	4	6		6	66,7 %	
CDD accompagnement de la recherche	1116	1235	2351	2036	315	52,5 %	86,6 %
CDI IT	22	11	33		33	33,3 %	
Sorties	2224	1826	4050	3588	462	45,1 %	88,6 %
Contrat doctoral	266	171	437	418	19	39,1 %	95,7 %
CDD pratique de la recherche	845	457	1302	1190	112	35,1 %	91,4 %
CDI CH	2	1	3		3	33,3 %	
CDD accompagnement de la recherche	1107	1192	2299	1980	319	51,8 %	86,1 %
CDI IT	4	5	9		9	55,6 %	

(\*) Les flux sont calculés par comparaison entre les 2 stocks au 31 décembre 2019 et 2020. Ainsi, un agent présent au 31/12/2019 en tant que CDD, devenu CDI au 31/12/2020 n'est pas décompté comme nouvel agent.

Par rapport au 31 décembre 2019, le CNRS a comptabilisé, en flux, 4 517 nouveaux agents contractuels au cours de l'année 2020, dont 44,6 % de femmes, une proportion en baisse par rapport aux 5 186 entrées de 2019 (dont 44,7 % de femmes). Ces entrées se répartissent comme suit : 18 % de doctorants, un peu moins d'un tiers des effectifs recruté en CDD pratique de la recherche et 52 % de CDD IT. Parallèlement, 3 588 contractuels ont quitté le CNRS au cours de l'année 2020, avec des proportions semblables aux entrées selon les motifs.

Avec plus d'entrées que de sorties, l'effectif présent au 31 décembre 2020 est supérieur à celui du 31 décembre 2019 : le volume de contractuels passe ainsi de 7 514 à 7 581 agents, soit 467 personnes en plus.

### 1.3.2 • Entrées

#### a. Concours chercheurs et chercheuses

240 postes ont été ouverts lors de la campagne de concours 2020. Avec près de 5 450 admis à concourir, le ratio « admis à concourir/postes ouverts » diminue légèrement, atteignant 1 poste pour 23 admis à concourir en 2020 contre 1 pour 24 en 2016.

Dans les tableaux qui suivent, 3 lauréats DR2 sur 12 ont été recrutés en CDI.

Tabl. 56 – Lauréats et lauréates des concours chercheurs par section

SECTION	DR2		CRCN		TOTAL	
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F
1	1	0,0 %	7	28,6 %	8	25,0 %
2	1	0,0 %	5	20,0 %	6	16,7 %
3			5	40,0 %	5	40,0 %
4			5	20,0 %	5	20,0 %
5			5	20,0 %	5	20,0 %
6	1	0,0 %	9	33,3 %	10	30,0 %
7			9	22,2 %	9	22,2 %
8			7	28,6 %	7	28,6 %
9			5	60,0 %	5	60,0 %
10			7	0,0 %	7	0,0 %
11	1	0,0 %	5	40,0 %	6	33,3 %
12			4	25,0 %	4	25,0 %
13	1	100,0 %	6	33,3 %	7	42,9 %
14			5	20,0 %	5	20,0 %
15			5	40,0 %	5	40,0 %
16			6	16,7 %	6	16,7 %
17	1	0,0 %	6	50,0 %	7	42,9 %
18	1	100,0 %	5	40,0 %	6	50,0 %
19			7	42,9 %	7	42,9 %
20	1	0,0 %	7	14,3 %	8	12,5 %
21			6	50,0 %	6	50,0 %
22			6	50,0 %	6	50,0 %
23	1	0,0 %	4	75,0 %	5	60,0 %
24	1	0,0 %	4	25,0 %	5	20,0 %
25			4	50,0 %	4	50,0 %
26	1	100,0 %	4	50,0 %	5	60,0 %
27			4	75,0 %	4	75,0 %
28			5	40,0 %	5	40,0 %
29			6	66,7 %	6	66,7 %
30			5	60,0 %	5	60,0 %
31			5	40,0 %	5	40,0 %
32			7	42,9 %	7	42,9 %
33			4	75,0 %	4	75,0 %
34			3	66,7 %	3	66,7 %
35	1	100,0 %	4	50,0 %	5	60,0 %
36			3	33,3 %	3	33,3 %
37			2	50,0 %	2	50,0 %
38			4	75,0 %	4	75,0 %
39			3	66,7 %	3	66,7 %
40			4	50,0 %	4	50,0 %
41			15	20,0 %	15	20,0 %
CID 51			5	40,0 %	5	40,0 %
CID 52			3	66,7 %	3	66,7 %
CID 53			3	66,7 %	3	66,7 %
CID 54			5	60,0 %	5	60,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>33,3 %</b>	<b>238</b>	<b>39,5 %</b>	<b>250</b>	<b>39,2 %</b>

Tabl. 57 – Lauréats et lauréates des concours chercheurs par grade

GRADE	ADMIS À CONCOURIR		ADMIS À POURSUIVRE		ADMISSIBLES		LAURÉATS	
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F
DR2	409	23,0 %	409	23,0 %	26	26,9 %	12	33,3 %
CRCN	5 049	38,2 %	1 760	37,7 %	419	37,0 %	238	39,5 %
<b>TOTAL</b>	<b>5 458</b>	<b>37,1 %</b>	<b>2 169</b>	<b>34,9 %</b>	<b>445</b>	<b>36,4 %</b>	<b>250</b>	<b>39,2 %</b>

Parmi les 250 lauréats, 238 chercheurs, soit 95 %, ont été recrutés au niveau chargé de recherche de classe normale (CRCN) (voir tabl. 57). La part des femmes parmi les recrutements CRCN a augmenté de 2,6 points passant de 36,9 % en 2019 à 39,5 % en 2020. La proportion de femmes parmi les candidats a baissé (36,4 % contre 37,1 % en 2019). La part des recrutements de chargé de recherche (CR) baisse de 2,8 points, mais varie d'un institut à l'autre en fonction de leurs besoins ou des caractéristiques des disciplines qu'ils coordonnent/pilotent. Le recrutement externe de directeur de recherche de 2<sup>e</sup> classe (DR2) augmente cette année, passant ainsi de 11 en 2016 (dont 3 femmes) à 12 en 2020 (dont 4 femmes). La part des femmes parmi les candidats externes DR2 diminue de 14,3 points (26,9 % contre 41,2 % en 2019).

Tabl. 58 – Admis et admises à concourir\*, admis et admises à poursuivre\*, admissibles\*, lauréats et lauréates des concours chercheurs par section et par grade

SECTION		DR2			CRCN			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
Section 1	Admis à concourir	14	6	20	109	43	152	123	49	172	28,5 %
	Admis à poursuivre	14	6	20	48	28	76	62	34	96	35,4 %
	Admissibles	1	1	2	9	3	12	10	4	14	28,6 %
	Lauréats	1		1	5	2	7	6	2	8	25,0 %
Section 2	Admis à concourir	43	5	48	162	19	181	205	24	229	10,5 %
	Admis à poursuivre	43	5	48	41	5	46	84	10	94	10,6 %
	Admissibles	2		2	7	1	8	9	1	10	10,0 %
	Lauréats	1		1	4	1	5	5	1	6	16,7 %
Section 3	Admis à concourir	4	1	5	50	16	66	54	17	71	23,9 %
	Admis à poursuivre	4	1	5	27	11	38	31	12	43	27,9 %
	Admissibles				5	2	7	5	2	7	28,6 %
	Lauréats				3	2	5	3	2	5	40,0 %
Section 4	Admis à concourir	13	1	14	64	13	77	77	14	91	15,4 %
	Admis à poursuivre	13	1	14	28	9	37	41	10	51	19,6 %
	Admissibles	1		1	6	2	8	7	2	9	22,2 %
	Lauréats				4	1	5	4	1	5	20,0 %
Section 5	Admis à concourir	4	1	5	80	25	105	84	26	110	23,6 %
	Admis à poursuivre	4	1	5	30	7	37	34	8	42	19,0 %
	Admissibles				5	2	7	5	2	7	28,6 %
	Lauréats				4	1	5	4	1	5	20,0 %
Section 6	Admis à concourir	8	1	9	108	28	136	116	29	145	20,0 %
	Admis à poursuivre	8	1	9	26	9	35	34	10	44	22,7 %
	Admissibles	1		1	16	5	21	17	5	22	22,7 %
	Lauréats	1		1	6	3	9	7	3	10	30,0 %
Section 7	Admis à concourir	13	2	15	83	28	111	96	30	126	23,8 %
	Admis à poursuivre	13	2	15	26	9	35	39	11	50	22,0 %
	Admissibles				17	6	23	17	6	23	26,1 %
	Lauréats				7	2	9	7	2	9	22,2 %

SECTION		DR2			CRCN			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
Section 8	Admis à concourir	10	1	11	71	26	97	81	27	108	25,0 %
	Admis à poursuivre	10	1	11	30	16	46	40	17	57	29,8 %
	Admissibles				9	5	14	9	5	14	35,7 %
	Lauréats				5	2	7	5	2	7	28,6 %
Section 9	Admis à concourir	5	1	6	43	16	59	48	17	65	26,2 %
	Admis à poursuivre	5	1	6	19	7	26	24	8	32	25,0 %
	Admissibles				4	3	7	4	3	7	42,9 %
	Lauréats				2	3	5	2	3	5	60,0 %
Section 10	Admis à concourir	10		10	65	11	76	75	11	86	12,8 %
	Admis à poursuivre	10		10	30	5	35	40	5	45	11,1 %
	Admissibles				8		8	8		8	0,0 %
	Lauréats				7		7	7		7	0,0 %
Section 11	Admis à concourir	2	2	4	58	16	74	60	18	78	23,1 %
	Admis à poursuivre	2	2	4	27	7	34	29	9	38	23,7 %
	Admissibles	1		1	5	4	9	6	4	10	40,0 %
	Lauréats	1		1	3	2	5	4	2	6	33,3 %
Section 12	Admis à concourir	1	1	2	18	9	27	19	10	29	34,5 %
	Admis à poursuivre	1	1	2	16	8	24	17	9	26	34,6 %
	Admissibles		1	1	5	1	6	5	2	7	28,6 %
	Lauréats				3	1	4	3	1	4	25,0 %
Section 13	Admis à concourir	4	4	8	57	17	74	61	21	82	25,6 %
	Admis à poursuivre	4	4	8	31	8	39	35	12	47	25,5 %
	Admissibles		1	1	7	2	9	7	3	10	30,0 %
	Lauréats		1	1	4	2	6	4	3	7	42,9 %
Section 14	Admis à concourir	3		3	37	14	51	40	14	54	25,9 %
	Admis à poursuivre	3		3	25	8	33	28	8	36	22,2 %
	Admissibles				5	1	6	5	1	6	16,7 %
	Lauréats				4	1	5	4	1	5	20,0 %
Section 15	Admis à concourir	5		5	52	16	68	57	16	73	21,9 %
	Admis à poursuivre	5		5	18	5	23	23	5	28	17,9 %
	Admissibles				4	2	6	4	2	6	33,3 %
	Lauréats				3	2	5	3	2	5	40,0 %
Section 16	Admis à concourir	2		2	53	29	82	55	29	84	34,5 %
	Admis à poursuivre	2		2	31	12	43	33	12	45	26,7 %
	Admissibles				6	2	8	6	2	8	25,0 %
	Lauréats				5	1	6	5	1	6	16,7 %
Section 17	Admis à concourir	19	3	22	126	63	189	145	66	211	31,3 %
	Admis à poursuivre	19	3	22	38	16	54	57	19	76	25,0 %
	Admissibles	1		1	4	3	7	5	3	8	37,5 %
	Lauréats	1		1	3	3	6	4	3	7	42,9 %

SECTION		DR2			CRCN			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
Section 18	Admis à concourir	3	3	6	53	26	79	56	29	85	34,1 %
	Admis à poursuivre	3	3	6	21	12	33	24	15	39	38,5 %
	Admissibles		1	1	4	2	6	4	3	7	42,9 %
	Lauréats		1	1	3	2	5	3	3	6	50,0 %
Section 19	Admis à concourir	5		5	58	23	81	63	23	86	26,7 %
	Admis à poursuivre	5		5	31	14	45	36	14	50	28,0 %
	Admissibles	1		1	7	4	11	8	4	12	33,3 %
	Lauréats				4	3	7	4	3	7	42,9 %
Section 20	Admis à concourir	8	3	11	74	57	131	82	60	142	42,3 %
	Admis à poursuivre	8	3	11	27	22	49	35	25	60	41,7 %
	Admissibles	2		2	7	6	13	9	6	15	40,0 %
	Lauréats	1		1	6	1	7	7	1	8	12,5 %
Section 21	Admis à concourir	11		11	65	42	107	76	42	118	35,6 %
	Admis à poursuivre	11		11	21	14	35	32	14	46	30,4 %
	Admissibles	1		1	7	5	12	8	5	13	38,5 %
	Lauréats				3	3	6	3	3	6	50,0 %
Section 22	Admis à concourir	9		9	71	53	124	80	53	133	39,8 %
	Admis à poursuivre	9		9	24	12	36	33	12	45	26,7 %
	Admissibles	1		1	6	6	12	7	6	13	46,2 %
	Lauréats				3	3	6	3	3	6	50,0 %
Section 23	Admis à concourir	1	1	2	25	20	45	26	21	47	44,7 %
	Admis à poursuivre	1	1	2	20	15	35	21	16	37	43,2 %
	Admissibles	1		1	5	4	9	6	4	10	40,0 %
	Lauréats	1		1	1	3	4	2	3	5	60,0 %
Section 24	Admis à concourir	7		7	47	43	90	54	43	97	44,3 %
	Admis à poursuivre	7		7	11	13	24	18	13	31	41,9 %
	Admissibles	1		1	5	4	9	6	4	10	40,0 %
	Lauréats	1		1	3	1	4	4	1	5	20,0 %
Section 25	Admis à concourir	4	1	5	43	32	75	47	33	80	41,3 %
	Admis à poursuivre	4	1	5	17	14	31	21	15	36	41,7 %
	Admissibles				6	4	10	6	4	10	40,0 %
	Lauréats				2	2	4	2	2	4	50,0 %
Section 26	Admis à concourir	9	3	12	52	55	107	61	58	119	48,7 %
	Admis à poursuivre	9	3	12	22	17	39	31	20	51	39,2 %
	Admissibles		1	1	6	3	9	6	4	10	40,0 %
	Lauréats		1	1	2	2	4	2	3	5	60,0 %
Section 27	Admis à concourir	2	1	3	34	30	64	36	31	67	46,3 %
	Admis à poursuivre	2	1	3	14	10	24	16	11	27	40,7 %
	Admissibles				8	4	12	8	4	12	33,3 %
	Lauréats				1	3	4	1	3	4	75,0 %

SECTION		DR2			CRCN			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
Section 28	Admis à concourir	7	3	10	58	35	93	65	38	103	36,9 %
	Admis à poursuivre	7	3	10	24	15	39	31	18	49	36,7 %
	Admissibles				5	3	8	5	3	8	37,5 %
	Lauréats				3	2	5	3	2	5	40,0 %
Section 29	Admis à concourir	1	2	3	62	51	113	63	53	116	45,7 %
	Admis à poursuivre	1	2	3	20	20	40	21	22	43	51,2 %
	Admissibles				4	6	10	4	6	10	60,0 %
	Lauréats				2	4	6	2	4	6	66,7 %
Section 30	Admis à concourir	7	2	9	55	41	96	62	43	105	41,0 %
	Admis à poursuivre	7	2	9	21	13	34	28	15	43	34,9 %
	Admissibles				3	6	9	3	6	9	66,7 %
	Lauréats				2	3	5	2	3	5	60,0 %
Section 31	Admis à concourir	4		4	52	58	110	56	58	114	50,9 %
	Admis à poursuivre	4		4	27	37	64	31	37	68	54,4 %
	Admissibles				6	4	10	6	4	10	40,0 %
	Lauréats				3	2	5	3	2	5	40,0 %
Section 32	Admis à concourir	3	1	4	74	72	146	77	73	150	48,7 %
	Admis à poursuivre	3	1	4	39	36	75	42	37	79	46,8 %
	Admissibles				5	4	9	5	4	9	44,4 %
	Lauréats				4	3	7	4	3	7	42,9 %
Section 33	Admis à concourir	3	4	7	73	83	156	76	87	163	53,4 %
	Admis à poursuivre	3	4	7	24	31	55	27	35	62	56,5 %
	Admissibles		1	1	2	4	6	2	5	7	71,4 %
	Lauréats				1	3	4	1	3	4	75,0 %
Section 34	Admis à concourir	4	6	10	34	28	62	38	34	72	47,2 %
	Admis à poursuivre	4	6	10	5	7	12	9	13	22	59,1 %
	Admissibles				1	4	5	1	4	5	80,0 %
	Lauréats				1	2	3	1	2	3	66,7 %
Section 35	Admis à concourir	7	4	11	85	99	184	92	103	195	52,8 %
	Admis à poursuivre	7	4	11	22	18	40	29	22	51	43,1 %
	Admissibles		1	1	4	4	8	4	5	9	55,6 %
	Lauréats		1	1	2	2	4	2	3	5	60,0 %
Section 36	Admis à concourir	2	3	5	81	120	201	83	123	206	59,7 %
	Admis à poursuivre	2	3	5	14	17	31	16	20	36	55,6 %
	Admissibles				3	4	7	3	4	7	57,1 %
	Lauréats				2	1	3	2	1	3	33,3 %
Section 37	Admis à concourir	4	5	9	23	16	39	27	21	48	43,8 %
	Admis à poursuivre	4	5	9	13	5	18	17	10	27	37,0 %
	Admissibles	2		2	4	1	5	6	1	7	14,3 %
	Lauréats				1	1	2	1	1	2	50,0 %

SECTION		DR2			CRCN			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
Section 38	Admis à concourir		2	2	47	74	121	47	76	123	61,8 %
	Admis à poursuivre		2	2	23	40	63	23	42	65	64,6 %
	Admissibles				3	5	8	3	5	8	62,5 %
	Lauréats				1	3	4	1	3	4	75,0 %
Section 39	Admis à concourir	4	3	7	55	67	122	59	70	129	54,3 %
	Admis à poursuivre	4	3	7	17	21	38	21	24	45	53,3 %
	Admissibles	2		2	3	4	7	5	4	9	44,4 %
	Lauréats				1	2	3	1	2	3	66,7 %
Section 40	Admis à concourir	4	1	5	89	112	201	93	113	206	54,9 %
	Admis à poursuivre	4	1	5	15	17	32	19	18	37	48,6 %
	Admissibles				4	3	7	4	3	7	42,9 %
	Lauréats				2	2	4	2	2	4	50,0 %
Section 41	Admis à concourir	14	3	17	269	73	342	283	76	359	21,2 %
	Admis à poursuivre	14	3	17	61	16	77	75	19	94	20,2 %
	Admissibles				18	4	22	18	4	22	18,2 %
	Lauréats				12	3	15	12	3	15	20,0 %
CID 50	Admis à concourir	1		1				1		1	0,0 %
	Admis à poursuivre	1		1				1		1	0,0 %
	Admissibles										
	Lauréats										
CID 51	Admis à concourir	8	2	10	85	29	114	93	31	124	25,0 %
	Admis à poursuivre	8	2	10	20	10	30	28	12	40	30,0 %
	Admissibles				5	4	9	5	4	9	44,4 %
	Lauréats				3	2	5	3	2	5	40,0 %
CID 52	Admis à concourir	11	5	16	82	82	164	93	87	180	48,3 %
	Admis à poursuivre	11	5	16	18	18	36	29	23	52	44,2 %
	Admissibles				3	3	6	3	3	6	50,0 %
	Lauréats				1	2	3	1	2	3	66,7 %
CID 53	Admis à concourir	3	5	8	72	75	147	75	80	155	51,6 %
	Admis à poursuivre	3	5	8	14	16	30	17	21	38	55,3 %
	Admissibles	1		1	3	3	6	4	3	7	42,9 %
	Lauréats				1	2	3	1	2	3	66,7 %
CID 54	Admis à concourir	9	2	11	65	45	110	74	47	121	38,8 %
	Admis à poursuivre	9	2	11	21	13	34	30	15	45	33,3 %
	Admissibles				5	3	8	5	3	8	37,5 %
	Lauréats				2	3	5	2	3	5	60,0 %
TOTAL	ADMIS À CONCOURIR	315	94	409	3119	1930	5049	3434	2024	5458	37,1 %
	ADMIS À POURSUIVRE	315	94	409	1097	663	1760	1412	757	2169	34,9 %
	ADMISSIBLES	19	7	26	264	155	419	283	162	445	36,4 %
	LAURÉATS	8	4	12	144	94	238	152	98	250	39,2 %

(\*) Un agent qui a candidaté sur plusieurs concours est comptabilisé plusieurs fois selon le nombre de dossier qu'il a déposé.

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

JURY	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F	FEMMES PRÉSIDENTES
DR	14	9	23	39,1 %	
CR INSB	5	6	11	54,5 %	
CR INC	7	4	11	36,4 %	
CR INEE	6	5	11	45,5 %	1
CR INSHS	8	3	11	27,3 %	
CR INS2I	5	6	11	54,5 %	
CR INSIS	6	5	11	45,5 %	
CR INSMI	6	5	11	45,5 %	
CR INP	7	4	11	36,4 %	1
CR IN2P3	6	5	11	45,5 %	
CR INSU	6	5	11	45,5 %	
CR CID	13	8	21	38,1 %	
<b>TOTAL</b>	<b>89</b>	<b>65</b>	<b>154</b>	<b>42,2 %</b>	<b>2</b>

Pour l'ensemble des jurys d'admission, les objectifs de la Loi Sauvadet sont atteints à l'exception de l'INSHS, l'INC et l'INP. Comme l'année dernière, la part globale des femmes est inférieure à celle des hommes (42,2 %). Sur les 11 jurys des concours CR, 9 comportent moins de 50 % de femmes et 2 jurys en a plus de 50 % (INSB et INS2I). Le jury d'admission DR est quant à lui composé de 39,1 % de femmes.

Près de 3 lauréats sur 10 sont de nationalité étrangère. Les femmes représentent près de la moitié des chercheurs étrangers recrutés.

34,8 % des recrutements chercheurs de l'année ont été réalisés par 2 des 10 instituts : l'INSB et l'INSHS (Voir tabl. 61). À eux seuls, ils réalisent 35 % des recrutements CRCN. Comme l'année dernière, l'INSB est l'institut ayant le plus recruté de chercheurs par concours, suivi par l'INSHS. Pour mémoire, ce sont les instituts qui comptabilisent les plus gros volumes de départs en retraite et également les instituts qui ont les plus gros effectifs chercheurs de l'établissement. Le pourcentage de chercheuses recrutées en 2020 est légèrement inférieur à la part de femmes dans les effectifs pour 3 instituts : l'INSIS, l'IN2P3 et INSB. L'écart est légèrement marqué à l'INSIS (19 % de femmes parmi les lauréats contre 23 % parmi la population chercheurs). À l'inverse, il faut noter la baisse de l'INC par rapport à 2019 (de 48,3 % de femmes parmi les lauréats à 36,7 % en 2020).

Tabl. 60 – Lauréats et lauréates des concours chercheurs par grade et par nationalité

GRADE	FRANÇAISE			ÉTRANGÈRE			TOTAL				% NAT. ÉTR.	% F CH CNRS
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F		
DR2	1	1	2	7	3	10	8	4	12	33,3 %	83,3 %	33,0 %
CRCN	113	61	174	31	33	64	144	94	238	39,5 %	26,9 %	36,9 %
<b>TOTAL</b>	<b>114</b>	<b>62</b>	<b>176</b>	<b>38</b>	<b>36</b>	<b>74</b>	<b>152</b>	<b>98</b>	<b>250</b>	<b>39,2 %</b>	<b>29,6 %</b>	<b>34,4 %</b>

Tabl. 61 – Lauréats et lauréates des concours chercheurs par institut et par grade (les effectifs sont présentés selon l'institut principal de rattachement de l'unité d'affectation du lauréat ou de la lauréate)

INSTITUT	DR2			CRCN			TOTAL				% F CH CNRS
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F	
INSB	2	1	3	27	20	47	29	21	50	42,0 %	42,6 %
INC	1	1	2	18	10	28	19	11	30	36,7 %	34,5 %
INEE				7	14	21	7	14	21	66,7 %	39,0 %
INSHS		1	1	17	19	36	17	20	37	54,1 %	49,0 %
INS2I	1		1	14	5	19	15	5	20	25,0 %	22,2 %
INSIS	1		1	16	4	20	17	4	21	19,0 %	23,0 %
INSMI				12	4	16	12	4	16	25,0 %	19,2 %
INP	1		1	18	6	24	19	6	25	24,0 %	21,3 %
IN2P3	1		1	6	2	8	7	2	9	22,2 %	25,5 %
INSU	1	1	2	9	10	19	10	11	21	52,4 %	30,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>144</b>	<b>94</b>	<b>238</b>	<b>152</b>	<b>98</b>	<b>250</b>	<b>39,2 %</b>	<b>34,4 %</b>

Tabl. 62 – Lauréats et lauréates des concours chercheurs par délégation et par grade

DÉLÉGATION	DR2			CRCN			TOTAL				% F CH CNRS
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F	
Île-de-France :	4	1	5	51	39	90	55	40	95	42,1 %	37,0 %
– ÎDF Villejuif	1		1	8	10	18	9	10	19	52,6 %	41,3 %
– Paris-Centre	2	1	3	21	14	35	23	15	38	39,5 %	38,0 %
– ÎDF Gif-sur-Yvette	1		1	15	8	23	16	8	24	33,3 %	29,9 %
– ÎDF Meudon				6	5	11	6	5	11	45,5 %	46,0 %
– Paris Michel-Ange(*)				1	2	3	1	2	3	66,7 %	31,9 %
Centre-Est	1		1	5	1	6	6	1	7	14,3 %	24,7 %
Rhône Auvergne		1	1	13	9	22	13	10	23	43,5 %	35,2 %
Centre Limousin Poitou-Charentes				6	1	7	6	1	7	14,3 %	32,2 %
Alsace				3	2	5	3	2	5	40,0 %	32,7 %
Alpes		1	1	13	2	15	13	3	16	18,8 %	29,0 %
Provence et Corse				12	10	22	12	10	22	45,5 %	37,8 %
Occitanie Est				6	4	10	6	4	10	40,0 %	34,1 %
Occitanie Ouest	3		3	12	6	18	15	6	21	28,6 %	35,1 %
Aquitaine				9	6	15	9	6	15	40,0 %	31,5 %
Bretagne et Pays de la Loire				8	9	17	8	9	17	52,9 %	32,3 %
Hauts-de-France				2	3	5	2	3	5	60,0 %	26,3 %
Normandie				1		1	1		1	0,0 %	22,9 %
Côte d'Azur		1	1	3	2	5	3	3	6	50,0 %	34,6 %
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>144</b>	<b>94</b>	<b>238</b>	<b>152</b>	<b>98</b>	<b>250</b>	<b>39,2 %</b>	<b>34,4 %</b>

(\*) La délégation Paris Michel-Ange (DR16) a la spécificité de gérer le personnel affecté à l'étranger ou dans les DROM-COM. Cette année, aucun chercheur n'a été recruté dans une unité relevant de l'étranger ou des DROM-COM.

Tabl. 63 – Âge moyen des lauréats et lauréates des concours chercheurs par grade et par nationalité

GRADE	FRANÇAISE			ÉTRANGÈRE			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
DR2	45,0	38,0	41,5	44,6	49,3	46,0	44,6	46,5	45,3
CRCN	32,6	33,2	32,8	34,5	35,2	34,8	33,0	33,9	33,4
<b>TOTAL</b>	<b>32,7</b>	<b>33,3</b>	<b>32,9</b>	<b>36,3</b>	<b>36,4</b>	<b>36,4</b>	<b>33,6</b>	<b>34,4</b>	<b>33,9</b>

L'âge moyen au recrutement des chercheurs et chercheuses augmente de 2 mois, comme en 2019. L'âge au recrutement des chercheurs et chercheuses de nationalité étrangère est supérieur à celui des chercheurs et chercheuses de nationalité française, soit 2 ans pour les CRCN et 4 ans et 6 mois pour les DR2.

Tabl. 64 – Âge moyen des lauréats et lauréates des concours chercheurs par institut et par grade

INSTITUT	DR2			CRCN			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
INSB	44,0	52,0	46,7	35,8	35,5	35,7	36,3	36,3	36,3
INC	46,0	38,0	42,0	33,5	32,8	33,3	34,2	33,3	33,8
INEE				35,1	35,1	35,1	35,1	35,1	35,1
INSHS		51,0	51,0	34,9	36,1	35,5	34,9	36,8	35,9
INS2I	55,0		55,0	30,4	29,8	30,2	32,0	29,8	31,5
INSIS	47,0		47,0	32,4	32,5	32,5	33,3	32,5	33,1
INSMI				28,7	29,3	28,8	28,7	29,3	28,8
INP	37,0		37,0	33,1	32,0	32,8	33,3	32,0	33,0
IN2P3	34,0		34,0	30,3	29,5	30,1	30,9	29,5	30,6
INSU	50,0	45,0	47,5	31,2	32,7	32,0	33,1	33,8	33,5
<b>TOTAL</b>	<b>44,6</b>	<b>46,5</b>	<b>45,3</b>	<b>33,0</b>	<b>33,9</b>	<b>33,4</b>	<b>33,6</b>	<b>34,4</b>	<b>33,9</b>

6 ans et 10 mois séparent les âges moyens des recrutés CRCN des instituts INSMI et INSB : 28 ans et 10 mois pour le premier et 35 ans et 8 mois pour le second.

### b. Accueils en détachement et en délégation des chercheurs et chercheuses

Le CNRS a accueilli 2 nouveaux chercheurs en détachement au cours de l'année : ces chercheurs relèvent des sections 36 (Sociologie et sciences du droit) et 39 (Espaces, territoires et sociétés), et ont été accueillis dans des unités rattachées à l'INSHS.

L'accueil en délégation est une position à laquelle peut prétendre un enseignant-chercheur accueilli au CNRS. Il dispose d'une décharge de ses heures d'enseignement, compensée financièrement par le CNRS à l'établissement d'enseignement supérieur d'origine de l'enseignant-chercheur.

Tabl. 65 – Campagne 2020 d'accueils en délégation (\*)

INSTITUT	TYPE D'ACCUEIL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
INSB	délégation	8	8	16	50,0 %
	demi-délégation(**)	11	11	22	50,0 %
INC	délégation	14	5	19	26,3 %
	demi-délégation	16	9	25	36,0 %
INEE	délégation	10	6	16	37,5 %
	demi-délégation	15	9	24	37,5 %
INSHS	délégation	104	123	227	54,2 %
	demi-délégation	18	17	35	48,6 %
INS2I	délégation	29	8	37	21,6 %
	demi-délégation	21	5	26	19,2 %
INSIS	délégation	23	2	25	8,0 %
	demi-délégation	20	8	28	28,6 %
INSMI	délégation	105	22	127	17,3 %
	demi-délégation	34	6	40	15,0 %
INP	délégation	9	7	16	43,8 %
	demi-délégation	45	24	69	34,8 %
IN2P3	délégation	3	2	5	40,0 %
	demi-délégation	16	6	22	27,3 %
INSU	délégation	10	8	18	44,4 %
	demi-délégation	7	4	11	36,4 %
TOTAL	DÉLÉGATION	315	191	506	37,7 %
	DEMI-DÉLÉGATION	203	99	302	32,8 %

(\*) La campagne d'accueil en délégation court du 1<sup>er</sup> septembre 2020 au 31 août 2021. Les données présentées sont arrêtees au 25/01/2021.

(\*\*) Une demi-délégation correspond à un accueil (c'est-à-dire à une décharge des tâches d'enseignement, compensée financièrement par le CNRS à l'établissement d'enseignement supérieur), soit 6 mois à temps plein ou un an à temps partiel.

Pour la campagne d'accueils en délégation 2020-2021, le CNRS a offert 808 accueils en délégation à des enseignants-chercheurs, dont 37,4 % correspondaient à des demi-délégations. Parmi les enseignants-chercheurs accueillis en délégation, plus d'un tiers sont des femmes (35,9 %). En 2020-2021, le CNRS a bénéficié de 80 ETP supplémentaires pour accueillir des enseignants-chercheurs en sciences humaines et sociales. La crise sanitaire a conduit plusieurs enseignants-chercheurs à se désister (notamment parmi ceux qui devaient être accueillis dans des unités à l'étranger ou qui devaient réaliser une mobilité géographique en France).

### c. Chercheurs et chercheuses en situation de handicap

Tabl. 66 – Entrées de chercheurs et chercheuses en situation de handicap

TYPE D'ENTRÉE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Intégration dans la population fonctionnaire suite à CDD handicap	4	8	12
Nouveaux doctorants handicap	5	3	8
Nouveaux CDD handicap	6	3	9

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

En 2020, 9 chercheurs ont été recrutés par voie contractuelle (6 hommes et 3 femmes). Par ailleurs, 12 agents ont été titularisés dans la population des chercheurs permanents, à l'issue de leur contrat, 4 hommes et 8 femmes. Dans le même temps, les unités du CNRS ont accueilli 8 nouveaux doctorants handicapés (5 hommes et 3 femmes).

### d. Concours externes des ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes

En 2020, la campagne de concours externes organisée pour le personnel ingénieur et technicien a connu un volume global de 310 postes. Avec plus de 4750 candidats, le ratio « admis à concourir/postes ouverts » est de 15. Après utilisation des listes complémentaires pour pourvoir des vacances de postes, 304 lauréats et lauréates ont finalement été recrutés et nommés contre 314 l'an passé. Les chiffres des tableaux qui suivent portent sur ces 304 lauréats et lauréates, 150 hommes et 154 femmes. Parmi eux, il est à noter que 9 étaient des candidats internes (1 IR, 2 IE et 6 AI ; 6 femmes et 3 hommes). 295 lauréats et lauréates externes sont donc entrés au CNRS en 2020.

Tabl. 67 – Bilan des concours externes ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes par corps

CORPS	CANDIDATURES		ADMIS À CONCOURIR		ADMISSIBLES		LAURÉATS	
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F
Ingénieurs	4 384	45,4 %	4 374	45,3 %	1 474	48,1 %	265	48,3 %
IR	1 255	24,9 %	1 255	24,9 %	380	27,9 %	69	26,1 %
IE	1 846	49,5 %	1 845	49,5 %	586	49,5 %	101	51,5 %
AI	1 283	59,8 %	1 274	59,5 %	508	61,6 %	95	61,1 %
Techniciens	400	66,8 %	399	66,7 %	215	67,9 %	39	66,7 %
T	389	66,8 %	388	66,8 %	212	67,5 %	38	65,8 %
ATR	11	63,6 %	11	63,6 %	3	100,0 %	1	100,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>4 784</b>	<b>47,2 %</b>	<b>4 773</b>	<b>47,1 %</b>	<b>1 689</b>	<b>50,6 %</b>	<b>304</b>	<b>50,7 %</b>

Sur les 304 agents recrutés cette année par concours externes, 87,2 % l'ont été en tant qu'ingénieurs. Cette proportion est en hausse par rapport à celle de la campagne 2019 (84,7 %). Ce niveau de recrutement, globalement élevé, correspond au besoin d'organiser une pluralité d'activités et de mener des missions d'une technicité croissante. La proportion de femmes parmi les ingénieurs recrutés en 2020 a légèrement augmenté de près d'un point par rapport à 2019 (48,3 % contre 47,4 %), mais elle est en baisse de plus de 6 points pour les recrutements IR (26,1 % contre 32,9 %), contrairement à celle des recrutements IE et AI (respectivement 51,5 % contre 49,1 % et 61,1 % contre 58,4 %). 39 agents T ou ATR ont été recrutés (dont 66,7 % de femmes), contre 48 l'an passé (dont 72,9 % de femmes).

Tabl. 68 – Concours externes ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP)

CORPS		A				B				C				D				E				F				G				J				TOTAL			
		H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F				
IR	Candidatures	61	38	99	38 %	345	126	471	27 %	221	36	257	14 %	47	37	84	44 %	235	40	275	15 %	6	6	12	50 %					28	29	57	51 %	943	312	1 255	25 %
	Admis à concourir	61	38	99	38 %	345	126	471	27 %	221	36	257	14 %	47	37	84	44 %	235	40	275	15 %	6	6	12	50 %					28	29	57	51 %	943	312	1 255	25 %
	Admissibles	27	12	39	31 %	73	28	101	28 %	70	20	90	22 %	17	15	32	47 %	76	16	92	17 %	2	2	4	50 %					9	13	22	59 %	274	106	380	28 %
	Lauréats	9	1	10	10 %	10	2	12	17 %	12	7	19	37 %	4	2	6	33 %	13	5	18	28 %	1		1	0 %					2	1	3	33 %	51	18	69	26 %
IE	Candidatures	91	93	184	51 %	188	119	307	39 %	176	37	213	17 %	22	26	48	54 %	147	35	182	19 %	118	205	323	63 %	38	6	44	14 %	153	392	545	72 %	933	913	1 846	49 %
	Admis à concourir	90	93	183	51 %	188	119	307	39 %	176	37	213	17 %	22	26	48	54 %	147	35	182	19 %	118	205	323	63 %	38	6	44	14 %	153	392	545	72 %	932	913	1 845	49 %
	Admissibles	21	21	42	50 %	40	35	75	47 %	64	3	67	4 %	9	5	14	36 %	72	17	89	19 %	29	56	85	66 %	15	4	19	21 %	46	149	195	76 %	296	290	586	49 %
	Lauréats	3	3	6	50 %	4	4	8	50 %	8		8	0 %	1		1	0 %	9	6	15	40 %	4	11	15	73 %	6	1	7	14 %	14	27	41	66 %	49	52	101	51 %
AI	Candidatures	85	138	223	62 %	87	71	158	45 %	101	23	124	19 %	15	14	29	48 %	83	17	100	17 %	4	7	11	64 %	9	5	14	36 %	132	492	624	79 %	516	767	1 283	60 %
	Admis à concourir	85	138	223	62 %	87	71	158	45 %	101	23	124	19 %	15	14	29	48 %	83	17	100	17 %	4	7	11	64 %	9	5	14	36 %	132	483	615	79 %	516	758	1 274	59 %
	Admissibles	24	38	62	61 %	23	29	52	56 %	33	9	42	21 %	3	5	8	63 %	42	5	47	11 %	3	3	6	50 %	5	4	9	44 %	62	220	282	78 %	195	313	508	62 %
	Lauréats	4	3	7	43 %	3	3	6	50 %	5	3	8	38 %			1	1	100 %	12		12	0 %	1		1	0 %	2	1	3	33 %	10	47	57	82 %	37	58	95
T	Candidatures	21	35	56	63 %	25	8	33	24 %	27	1	28	4 %																								
	Admis à concourir	21	35	56	63 %	25	8	33	24 %	27	1	28	4 %																								
	Admissibles	9	13	22	59 %	9	5	14	36 %	19	1	20	5 %																								
	Lauréats	1	3	4	75 %		2	2	100 %	4	1	5	20 %																								
ATR	Candidatures	4	7	11	64 %																																
	Admis à concourir	4	7	11	64 %																																
	Admissibles		3	3	100 %																																
	Lauréats		1	1	100 %																																
TOTAL	CANDIDATURES	262	311	573	54 %	645	324	969	33 %	525	97	622	16 %	84	77	161	48 %	465	92	557	17 %	128	218	346	63 %	56	11	67	16 %	360	1 129	1 489	76 %	2 525	2 259	4 784	47 %
	ADMIS À CONCOURIR	261	311	572	54 %	645	324	969	33 %	525	97	622	16 %	84	77	161	48 %	465	92	557	17 %	128	218	346	63 %	56	11	67	16 %	360	1 119	1 479	76 %	2 524	2 249	4 773	47 %
	ADMISSIBLES	81	87	168	52 %	145	97	242	40 %	186	33	219	15 %	29	25	54	46 %	190	38	228	17 %	34	61	95	64 %	29	8	37	22 %	140	506	646	78 %	834	855	1 689	51 %
	LAURÉATS	17	11	28	39 %	17	11	28	39 %	29	11	40	28 %	5	3	8	38 %	34	11	45	24 %	6	11	17	65 %	11	2	13	15 %	31	94	125	75 %	150	154	304	51 %

Sur les 304 lauréats et lauréates, 41 % sont de la BAP J (Gestion et pilotage) qui en compte 125 répartis sur 4 corps : T (24 lauréats), AI (57 lauréats), IE (41 lauréats), IR (3 lauréats) (voir tabl. 68). Parmi ces lauréats, 75 % sont des femmes. Les instituts accordent ainsi une grande vigilance au maintien du niveau d'emploi dans cette BAP, du fait notamment de mobilités plus importantes et de remplacements immédiatement nécessaires. De plus, les niveaux de technicité requis en gestion administrative et financière amènent les instituts à renforcer leurs unités dans ce domaine afin d'en garantir le bon fonctionnement. Viennent ensuite la BAP E (Informatique, statistiques et calcul scientifique) avec un volume 3 fois moindre (45 lauréats, dont 40 % au niveau IR – dont 24 % de femmes), et la BAP C (Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique) avec 40 lauréats sur les corps, de T à IR (dont 28 % de femmes).

C'est en BAP B (Sciences chimiques et sciences des matériaux) que se retrouve globalement la plus grande sélectivité : le rapport entre les admis à concourir et les lauréats est de 1 lauréat pour 35 admis à concourir. En BAP G (Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention), le taux est plus faible, avec 1 lauréat pour 5 admis à concourir. Près de 7 femmes IT sur 10 recrutées en 2020 le sont déjà dans les BAP les plus féminisées : J avec 75 % de femmes et F avec 65 %.

Les 304 lauréats et lauréates ont été auditionnés par des jurys, présidés par un chercheur dans la BAP A. Plus de 1 250 personnes ont composé les jurys de concours externes lors de la campagne 2020, avec une parité femmes-hommes. La part de femmes parmi les présidents de jurys atteint globalement 53 %, mais varie considérablement selon les BAP et niveaux de postes.

Tabl. 69 – Membres des jurys, présidents et présidentes des concours externes ingénieurs et techniciens par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP)

CORPS	A				B				C				D				E				F				G				J				TOTAL			
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F
IR	24	27	51	53 %	29	25	54	46 %	53	38	91	42 %	16	14	30	47 %	44	36	80	45 %	2	3	5	60 %					7	9	16	56 %	175	152	327	46 %
Membres	20	22	42	52 %	24	20	44	45 %	39	34	73	47 %	13	11	24	46 %	32	33	65	51 %	2	2	4	50 %					7	6	13	46 %	137	128	265	48 %
Présidents	4	5	9	56 %	5	5	10	50 %	14	4	18	22 %	3	3	6	50 %	12	3	15	20 %		1	1	100 %					3	3	100 %	38	24	62	39 %	
IE	18	17	35	49 %	18	17	35	49 %	27	20	47	43 %	3	3	6	50 %	43	37	80	46 %	28	33	61	54 %	17	16	33	48 %	59	66	125	53 %	213	209	422	50 %
Membres	15	13	28	46 %	15	14	29	48 %	21	17	38	45 %	3	2	5	40 %	39	28	67	42 %	26	24	50	48 %	13	15	28	54 %	55	50	105	48 %	187	163	350	47 %
Présidents	3	4	7	57 %	3	3	6	50 %	6	3	9	33 %		1	1	100 %	4	9	13	69 %	2	9	11	82 %	4	1	5	20 %	4	16	20	80 %	26	46	72	64 %
AI	18	17	35	49 %	18	15	33	45 %	20	22	42	52 %	3	2	5	40 %	25	26	51	51 %	2	3	5	60 %	8	7	15	47 %	75	84	159	53 %	169	176	345	51 %
Membres	17	11	28	39 %	14	13	27	48 %	16	18	34	53 %	3	1	4	25 %	19	24	43	56 %	2	2	4	50 %	5	7	12	58 %	65	70	135	52 %	141	146	287	51 %
Présidents	1	6	7	86 %	4	2	6	33 %	4	4	8	50 %		1	1	100 %	6	2	8	25 %		1	1	100 %	3		3	0 %	10	14	24	58 %	28	30	58	52 %
T	9	12	21	57 %	4	6	10	60 %	13	12	25	48 %													9	6	15	40 %	47	52	99	53 %	82	88	170	52 %
Membres	8	9	17	53 %	3	5	8	63 %	10	10	20	50 %													7	5	12	42 %	42	39	81	48 %	70	68	138	49 %
Présidents	1	3	4	75 %	1	1	2	50 %	3	2	5	40 %													2	1	3	33 %	5	13	18	72 %	12	20	32	63 %
ATR	2	3	5	60 %																													2	3	5	60 %
Membres	1	3	4	75 %																													1	3	4	75 %
Présidents	1		1	0 %																													1		1	0 %
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>76</b>	<b>147</b>	<b>52 %</b>	<b>69</b>	<b>63</b>	<b>132</b>	<b>48 %</b>	<b>113</b>	<b>92</b>	<b>205</b>	<b>45 %</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>41</b>	<b>46 %</b>	<b>112</b>	<b>99</b>	<b>211</b>	<b>47 %</b>	<b>32</b>	<b>39</b>	<b>71</b>	<b>55 %</b>	<b>34</b>	<b>29</b>	<b>63</b>	<b>46 %</b>	<b>188</b>	<b>211</b>	<b>399</b>	<b>53 %</b>	<b>641</b>	<b>628</b>	<b>1 269</b>	<b>49 %</b>
<b>MEMBRES</b>	<b>61</b>	<b>58</b>	<b>119</b>	<b>49 %</b>	<b>56</b>	<b>52</b>	<b>108</b>	<b>48 %</b>	<b>86</b>	<b>79</b>	<b>165</b>	<b>48 %</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>33</b>	<b>42 %</b>	<b>90</b>	<b>85</b>	<b>175</b>	<b>49 %</b>	<b>30</b>	<b>28</b>	<b>58</b>	<b>48 %</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>52</b>	<b>52 %</b>	<b>169</b>	<b>165</b>	<b>334</b>	<b>49 %</b>	<b>536</b>	<b>508</b>	<b>1 044</b>	<b>49 %</b>
<b>PRÉSIDENTS</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>28</b>	<b>64 %</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>24</b>	<b>46 %</b>	<b>27</b>	<b>13</b>	<b>40</b>	<b>33 %</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>63 %</b>	<b>22</b>	<b>14</b>	<b>36</b>	<b>39 %</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>85 %</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>18 %</b>	<b>19</b>	<b>46</b>	<b>65</b>	<b>71 %</b>	<b>105</b>	<b>120</b>	<b>225</b>	<b>53 %</b>
<b>– DONT CHERCHEURS</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>0 %</b>																													<b>1</b>		<b>1</b>	<b>0 %</b>

Tabl. 70 – Lauréats et lauréates des concours externes ingénieurs et techniciens par corps et par nationalité

CORPS	CFP	FRANÇAIS			ÉTRANGERS			TOTAL				% ÉTRANGERS	% F IT CNRS
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F		
Ingénieurs		119	113	232	18	15	33	137	128	265	48,3 %	12,5 %	46,3 %
IR	A+	38	16	54	13	2	15	51	18	69	26,1 %	21,7 %	32,4 %
IE	A	47	45	92	2	7	9	49	52	101	51,5 %	8,9 %	49,4 %
AI	A	34	52	86	3	6	9	37	58	95	61,1 %	9,5 %	57,6 %
Techniciens		11	25	36	2	1	3	13	26	39	66,7 %	7,7 %	65,6 %
T	B	11	24	35	2	1	3	13	25	38	65,8 %	7,9 %	65,9 %
ATR	C		1	1					1	1	100,0 %	0,0 %	61,0 %
<b>TOTAL</b>		<b>130</b>	<b>138</b>	<b>268</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>36</b>	<b>150</b>	<b>154</b>	<b>304</b>	<b>50,7 %</b>	<b>11,8 %</b>	<b>50,2 %</b>

Sur les 304 lauréats et lauréates de concours externes IT de l'année, 36 sont de nationalité étrangère (soit 11,8 %) et relèvent majoritairement de la catégorie A.

Tabl. 71 – Lauréats et lauréates des concours externes ingénieurs et techniciens par institut (effectifs présentés selon l'institut principal de rattachement de l'unité d'affectation du lauréat ou de la lauréate)

INSTITUT	IR		IE		AI		T		ATR		TOTAL		% F IT CNRS
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
INSB	10	30,0 %	12	58,3 %	13	53,8 %	8	62,5 %	1	100,0 %	44	52,3 %	62,7 %
INC	5	0,0 %	7	42,9 %	7	42,9 %	5	80,0 %			24	41,7 %	46,2 %
INEE	2	0,0 %	3	33,3 %	1	100,0 %	1	100,0 %			7	42,9 %	54,5 %
INSHS	9	55,6 %	12	58,3 %	6	16,7 %	1	100,0 %			28	50,0 %	64,3 %
INS2I	5	20,0 %	2	50,0 %	2	50,0 %	3	33,3 %			12	33,3 %	42,5 %
INSIS	4	0,0 %	6	50,0 %	3	33,3 %	1	0,0 %			14	28,6 %	32,3 %
INSMI			1	100,0 %	1	100,0 %					2	100,0 %	54,3 %
INP	10	20,0 %	6	16,7 %	9	55,6 %	4	25,0 %			29	31,0 %	33,6 %
IN2P3	15	20,0 %	5	20,0 %	4	25,0 %	5	40,0 %			29	24,1 %	26,6 %
INSU	6	33,3 %	2	50,0 %	2	100,0 %					10	50,0 %	37,2 %
RC	3	66,7 %	45	57,8 %	47	74,5 %	10	100,0 %			105	69,5 %	68,2 %
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>26,1 %</b>	<b>101</b>	<b>51,5 %</b>	<b>95</b>	<b>61,1 %</b>	<b>38</b>	<b>65,8 %</b>	<b>1</b>	<b>100,0 %</b>	<b>304</b>	<b>50,7 %</b>	<b>50,2 %</b>

Avec 105 lauréats et lauréates, comme en 2019, les ressources communes (RC) continuent de totaliser le plus gros volume de nouveaux recrutés par concours externes, avec 35 % de lauréats affectés dans des unités de leur périmètre. Vient ensuite l'INSB, mais avec un volume inférieur (44 lauréats contre 39 l'an passé), qui représente 14 % de l'ensemble des recrutements.

Tabl. 72 – Lauréats et lauréates des concours externes ingénieurs et techniciens par branche d'activité professionnelle (BAP) et par corps

BAP	IR		IE		AI		T		ATR		TOTAL		% F IT CNRS
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
A	10	10,0 %	6	50,0 %	7	42,9 %	4	75,0 %	1	100,0 %	28	39,3 %	65,6 %
B	12	16,7 %	8	50,0 %	6	50,0 %	2	100,0 %			28	39,3 %	43,4 %
C	19	36,8 %	8	0,0 %	8	37,5 %	5	20,0 %			40	27,5 %	12,8 %
D	6	33,3 %	1	0,0 %	1	100,0 %					8	37,5 %	52,5 %
E	18	27,8 %	15	40,0 %	12	0,0 %					45	24,4 %	19,3 %
F	1	0,0 %	15	73,3 %	1	0,0 %					17	64,7 %	74,5 %
G			7	14,3 %	3	33,3 %	3	0,0 %			13	15,4 %	22,1 %
J	3	33,3 %	41	65,9 %	57	82,5 %	24	79,2 %			125	75,2 %	84,7 %
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>26,1 %</b>	<b>101</b>	<b>51,5 %</b>	<b>95</b>	<b>61,1 %</b>	<b>38</b>	<b>65,8 %</b>	<b>1</b>	<b>100,0 %</b>	<b>304</b>	<b>50,7 %</b>	<b>50,2 %</b>

Tabl. 73 – Âge moyen des lauréats et lauréates des concours externes ingénieurs et techniciens par corps

CORPS	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ingénieurs	34,3	35,6	34,9
IR	34,2	35,3	34,5
IE	33,0	33,2	33,1
AI	36,2	37,8	37,2
Techniciens	43,0	36,2	38,5
T	43,0	36,1	38,5
ATR		39,0	39,0
<b>TOTAL</b>	<b>35,1</b>	<b>35,7</b>	<b>35,4</b>

4 instituts ont connu des volumes de recrutement en baisse : c'est notamment le cas de l'INSU (- 20 recrutements), de l'INSMI (- 5 recrutements) ainsi que de l'INEE et de l'INS2I (chacun - 1 recrutement) (voir tabl. 71).

L'âge moyen des femmes lauréates de concours externes IT en 2020 est supérieur à celui des hommes lauréats, dans tous les grades de toutes les BAP, excepté pour les BAP A, B et J (voir fig. 26).

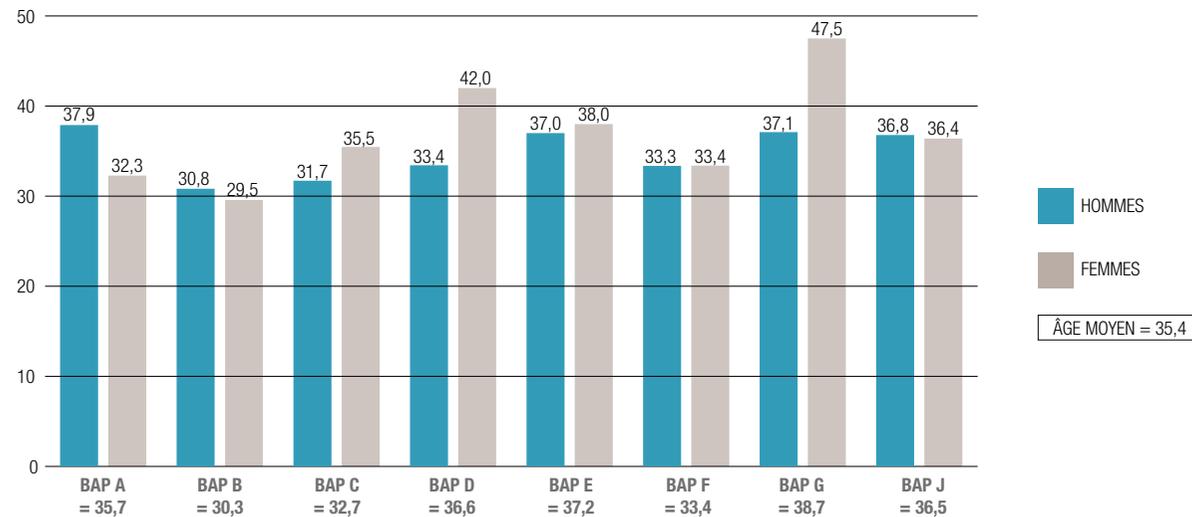


Fig. 26 – Âge moyen des lauréats et lauréates des concours externes ingénieurs et techniciens par branche d'activité professionnelle (BAP)

Tabl. 74 – Lauréats et lauréates des concours externes ingénieurs et techniciens par délégation

DÉLÉGATION	IR		IE		AI		T		ATR		TOTAL		% F IT CNRS
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
Île-de-France	28	39,3 %	49	53,1 %	49	65,3 %	17	70,6 %	1	100,0 %	144	56,9 %	53,8 %
– ÎDF Villejuif	4	25,0 %	9	77,8 %	8	37,5 %	3	66,7 %			24	54,2 %	53,4 %
– Paris-Centre	2	50,0 %	9	33,3 %	18	88,9 %	3	33,3 %	1	100,0 %	33	66,7 %	55,3 %
– ÎDF Gif-sur-Yvette	14	35,7 %	13	38,5 %	12	58,3 %	6	66,7 %			45	46,7 %	45,3 %
– ÎDF Meudon	2	100,0 %	8	50,0 %	6	33,3 %	1	100,0 %			17	52,9 %	54,6 %
– Paris Michel-Ange	6	33,3 %	10	70,0 %	5	80,0 %	4	100,0 %			25	68,0 %	71,7 %
Centre-Est			4	75,0 %	6	66,7 %	1	100,0 %			11	72,7 %	52,8 %
Rhône Auvergne	3	33,3 %	8	50,0 %	4	75,0 %	1	100,0 %			16	56,3 %	46,5 %
Centre Limousin Poitou-Charentes	1	0,0 %	7	28,6 %	4	50,0 %	1	100,0 %			13	38,5 %	50,0 %
Alsace	6	33,3 %	4	50,0 %	3	66,7 %	2	0,0 %			15	40,0 %	47,9 %
Alpes	7	14,3 %	6	33,3 %	7	71,4 %	2	50,0 %			22	40,9 %	41,1 %
Provence et Corse	8	12,5 %	6	83,3 %	8	62,5 %	1	0,0 %			23	47,8 %	48,2 %
Occitanie Est	4	0,0 %	4	50,0 %	2	50,0 %	2	100,0 %			12	41,7 %	49,6 %
Occitanie Ouest	1	0,0 %	4	50,0 %	4	25,0 %	3	33,3 %			12	33,3 %	51,2 %
Aquitaine	2	50,0 %	3	33,3 %	1	0,0 %	3	66,7 %			9	44,4 %	49,1 %
Bretagne et Pays de la Loire	3	33,3 %	3	66,7 %	2	100,0 %	2	100,0 %			10	70,0 %	52,1 %
Hauts-de-France	1	0,0 %	2	50,0 %	2	0,0 %	2	50,0 %			7	28,6 %	48,3 %
Normandie	4	0,0 %	1	0,0 %	2	0,0 %					7	0,0 %	40,0 %
Côte d'Azur	1	0,0 %			1	100,0 %	1	100,0 %			3	66,7 %	53,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>26,1 %</b>	<b>101</b>	<b>51,5 %</b>	<b>95</b>	<b>61,1 %</b>	<b>38</b>	<b>65,8 %</b>	<b>1</b>	<b>100,0 %</b>	<b>304</b>	<b>50,7 %</b>	<b>50,2 %</b>

e. Accueils en détachement des ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes

Tabl. 75 – Accueils en détachement par branche d'activité professionnelle (BAP) et par corps

BAP	IR			IE			AI			T			ATR			TOTAL				
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F	
A				1		1								1	1	1	1	1	2	50,0 %
B		1	1	1		1										1	1	2	50,0 %	
C	1		1													1		1	0,0 %	
E		1	1	3	1	4				1		1			4	2	6	33,3 %		
F		1	1		1	1										2	2	100,0 %		
G								2	2	1		1			1	2	3	66,7 %		
J		3	3	1	4	5		1	1		4	4		2	2	1	14	15	93,3 %	
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>31</b>	<b>71,0 %</b>	

Plus de 68 % des accueils en détachement IT ont lieu en BAP E (Informatique, statistiques et calcul scientifique) et J (Gestion et pilotage), dont respectivement 67 % d'hommes et 93 % de femmes. En revanche, comme l'année dernière, aucun nouvel accueil en détachement n'a eu lieu en BAP D (Sciences humaines et sociales).

f. Ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes en situation de handicap

Tabl. 76 – Recrutement des ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes en situation de handicap

TYPE D'ENTRÉE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Intégration dans la population fonctionnaire suite à CDD handicap	12	10	22
Nouveaux CDD handicap	15	5	20

Dans le cadre de l'application de son protocole d'accord sur le handicap, le CNRS donne la possibilité à des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), d'accéder plus facilement aux métiers administratifs et techniques de l'établissement. Les contrats de recrutement, pris en application de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984, ont vocation à aboutir à la titularisation des bénéficiaires au bout d'un an. Ils sont accessibles aux personnes handicapées remplissant les conditions de l'obligation légale d'emploi et qui n'ont pas déjà la qualité de fonctionnaire, sous réserve qu'elles remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.

En 2020, 22 agents ont été titularisés dans la population des IT permanents, à l'issue de leur recrutement par voie contractuelle de l'année précédente : 12 hommes et 10 femmes, sur tous les niveaux de corps dans la quasi-totalité des BAP (à l'exception des BAP D, F et G). Dans le même temps, les unités du CNRS ont accueilli 20 nouveaux contractuels en situation de handicap ayant vocation à être titularisés l'an prochain.

Tabl. 77 – Répartition des intégrations ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes suite à CDD handicap par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP)

CORPS	A			B			C			E			J			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
IR	1	2	3	2	1	3	1		1	3		3				7	3	10
IE								1	1	4		4		1	1	4	2	6
AI		1	1		1	1		1	1					2	2		5	5
T										1		1				1		1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>8</b>		<b>8</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>22</b>

### 1.3.3 • Sorties

#### a. Chercheurs et chercheuses

##### Départs définitifs

Les départs définitifs regroupent les départs en retraite, les démissions, les décès, les fins d'accueil en détachement, les intégrations dans un autre organisme, les licenciements et les abandons de poste. Ils concernent les agents qui étaient payés par le CNRS en 2020, c'est-à-dire hors agents en disponibilité, détachement ou congé parental de plus d'un an.

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

- les départs pour « retraite avant âge légal » concernent des agents âgés de moins de 62 ans ;
- les départs pour « retraite » concernent des agents âgés de 62 ans à moins de 66 ans et 2 mois (pour la génération 1953) et moins de 65 ans et 9 mois (pour la génération 1952) ;
- les départs « retraite pour limite d'âge » concernent des agents âgés exactement de 65 ans et 9 mois (génération 1952) et de 66 ans et 2 mois (génération 1953) au moment du départ ;
- les départs « retraite après limite d'âge » concernent des agents de plus de 66 ans et 2 mois (génération 1953) et 65 ans et 9 mois (génération 1952) au moment du départ.

Tabl. 78 – Départs définitifs des chercheurs et chercheuses par motif

MOTIF	CHERCHEURS		TOTAL	% F
	Hommes	Femmes		
Retraite avant âge légal	4	4	8	50,0 %
– dont invalidité	1	1	2	50,0 %
Retraite	57	48	105	45,7 %
– dont invalidité		1	1	100,0 %
Retraite pour limite d'âge	37	20	57	35,1 %
Retraite après limite d'âge (*)	27	5	32	15,6 %
Total retraites	125	77	202	38,1 %
Décès	9	3	12	25,0 %
Démission	7	2	9	22,2 %
Fin d'accueil en détachement	11	3	14	21,4 %
Intégration autre organisme	5	2	7	28,6 %
Licenciement		2	2	100,0 %
Total autres motifs	32	12	44	27,3 %
<b>TOTAL</b>	<b>157</b>	<b>89</b>	<b>246</b>	<b>36,2 %</b>

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

Tabl. 79 – Départs définitifs de chercheurs et chercheuses par circonstance regroupée et par institut

INSTITUT	RETRAITE		AUTRE MOTIF		TOTAL		% DE DÉPARTS PAR RAPPORT À L'FFECTIF DE L'INSTITUT (*)
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
INSB	39	56,4 %	4	25,0 %	43	53,5 %	1,7 %
INC	30	40,0 %	3	0,0 %	33	36,4 %	2,1 %
INEE	9	44,4 %	5	20,0 %	14	35,7 %	2,1 %
INSHS	31	41,9 %	5	60,0 %	36	44,4 %	2,1 %
INS2I	10	30,0 %	2	0,0 %	12	25,0 %	2,0 %
INSIS	18	27,8 %	2	50,0 %	20	30,0 %	2,1 %
INSMI	5	40,0 %	3	0,0 %	8	25,0 %	2,0 %
INP	20	15,0 %	2	50,0 %	22	18,2 %	1,8 %
IN2P3	14	7,1 %	2	0,0 %	16	6,3 %	3,1 %
INSU	15	40,0 %	7	42,9 %	22	40,9 %	2,3 %
RC	11	54,5 %	9	22,2 %	20	40,0 %	57,1 %
<b>TOTAL</b>	<b>202</b>	<b>38,1 %</b>	<b>44</b>	<b>27,3 %</b>	<b>246</b>	<b>36,2 %</b>	<b>2,2 %</b>

(\*) Effectif du personnel permanent chercheur au 31/12/2019.

En 2020, 246 chercheurs et chercheuses ont quitté définitivement le CNRS (292 en 2019, 233 en 2018 et 221 en 2017), 82,1 % de ces départs sont dus aux retraites, soit 202 sorties (contre 262 sur 292 en 2019), dans 28,7 % des cas « pour limite d'âge ». La part de femmes parmi les 32 chercheurs ayant pris leur retraite après la limite d'âge reste faible (15,6 %). 44 chercheurs ont quitté définitivement le CNRS pour un motif autre que la retraite (soit 17,9 % des départs définitifs). Par ordre décroissant de motif, on trouve 14 fins d'accueil en détachement, 12 décès, 9 démissions, 7 intégrations dans d'autres organismes et 2 licenciements.

Globalement, l'âge moyen de départ à la retraite des femmes est quasiment égal à celui des hommes (64,8 ans et 64,9 ans respectivement). Cet écart diminue par rapport à 2019 (64,8 ans et 65,6 ans respectivement) (voir tableau 80).

Sur 246 départs de chercheurs et chercheuses, l'INSB est l'institut qui en connaît le plus grand nombre : 43 dont 39 pour retraite. Vient ensuite l'INSHS avec 36 départs de chercheurs dont 31 pour retraite.

Tabl. 80 – Âge moyen des chercheurs et chercheuses au départ

MOTIF	CHERCHEURS		TOTAL
	H	F	
Retraite avant âge légal	61,3	61,1	61,2
– dont invalidité	61,3	61,5	61,4
Retraite	64,8	64,4	64,6
– dont invalidité		63,0	63,0
Retraite pour limite d'âge	66,4	66,5	66,5
Retraite après limite d'âge	67,2	67,1	67,2
Total retraites	64,9	64,8	64,9
Total autres motifs	55,7	57,4	56,6
<b>TOTAL</b>	<b>60,3</b>	<b>61,1</b>	<b>60,7</b>

Tabl. 81 – Départs définitifs de chercheurs et chercheuses par circonstance regroupée et par section

SECTION (*)	RETRAITE		AUTRE MOTIF		TOTAL		% DE DÉPARTS PAR RAPPORT À L'EFFECTIF DE LA SECTION (**)
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
1	12	8,3 %	2	0,0 %	14	7,1 %	3,1 %
2	6	16,7 %	2	0,0 %	8	12,5 %	3,3 %
3	4	0,0 %			4	0,0 %	1,5 %
4	7	14,3 %	1	0,0 %	8	12,5 %	2,7 %
5	4	25,0 %	1	100,0 %	5	40,0 %	1,7 %
6	2	0,0 %	2	0,0 %	4	0,0 %	1,4 %
7	6	33,3 %	1	0,0 %	7	28,6 %	2,5 %
8	10	40,0 %			10	40,0 %	2,7 %
9	4	0,0 %	1	100,0 %	5	20,0 %	2,3 %
10	7	28,6 %			7	28,6 %	1,9 %
11	3	66,7 %			3	66,7 %	1,1 %
12	3	66,7 %			3	66,7 %	1,3 %
13	6	66,7 %			6	66,7 %	1,9 %
14	8	37,5 %	2	50,0 %	10	40,0 %	3,4 %
15	5	20,0 %	3	33,3 %	8	25,0 %	2,6 %
16	3	33,3 %			3	33,3 %	0,9 %
17	1	100,0 %	6	33,3 %	7	42,9 %	2,5 %
18	8	25,0 %	2	0,0 %	10	20,0 %	3,4 %
19	5	40,0 %	1	100,0 %	6	50,0 %	2,2 %
20	9	55,6 %	1	0,0 %	10	50,0 %	2,8 %
21	2	50,0 %	2	50,0 %	4	50,0 %	1,1 %
22	8	62,5 %			8	62,5 %	2,0 %
23	6	33,3 %	2	0,0 %	8	25,0 %	3,5 %
24	1	100,0 %	1	0,0 %	2	50,0 %	0,8 %
25	2	0,0 %			2	0,0 %	0,7 %
26	6	16,7 %	1	0,0 %	7	14,3 %	2,3 %
27	7	85,7 %			7	85,7 %	3,5 %
28	5	40,0 %			5	40,0 %	1,9 %
29	3	66,7 %	2	50,0 %	5	60,0 %	1,7 %
30	4	0,0 %	1	0,0 %	5	0,0 %	2,0 %
31	3	66,7 %			3	66,7 %	1,3 %
32	6	33,3 %			6	33,3 %	2,8 %
33	9	55,6 %	1	0,0 %	10	50,0 %	5,2 %
34	1	100,0 %	2	50,0 %	3	66,7 %	1,7 %
35	3	33,3 %	1	0,0 %	4	25,0 %	2,0 %
36	4	25,0 %	1	100,0 %	5	40,0 %	2,6 %
37	2	0,0 %			2	0,0 %	1,1 %
38	3	66,7 %			3	66,7 %	1,7 %
39	1	0,0 %			1	0,0 %	0,7 %
40	2	50,0 %	1	100,0 %	3	66,7 %	1,5 %
41	5	40,0 %	4	0,0 %	9	22,2 %	2,4 %
50	6	83,3 %			6	83,3 %	12,5 %
<b>TOTAL</b>	<b>202</b>	<b>38,1 %</b>	<b>44</b>	<b>27,3 %</b>	<b>246</b>	<b>36,2 %</b>	<b>2,2 %</b>

(\*) Détail des sections (mandat 2016-2021) en annexe 4.

(\*\*) Effectif du personnel permanent chercheur au 31/12/2019.

### Départs temporaires du personnel permanent

652 chercheurs et chercheuses sont en situation de mobilité externe au 31 décembre 2020, c'est-à-dire placés dans l'une des 4 positions administratives suivantes :

- la mise à disposition : situation de l'agent qui travaille au sein d'une administration ou d'un service autre que son administration ou service employeur, tout en restant dans son corps ou cadre d'emploi d'origine, en étant réputé occuper son emploi d'origine et en continuant à percevoir la rémunération correspondante. 63 chercheurs sont concernés au 31 décembre 2020. 17 nouvelles mises à disposition sont à décompter pour l'année 2020 ;
- le détachement : position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite. L'agent placé dans cette position n'est plus rémunéré par le CNRS. 375 chercheurs sont dans cette situation au 31 décembre 2020, dans des proportions comparables aux 6 dernières années. 47 nouveaux détachements de chercheurs ont été accordés en 2020 ;
- la disponibilité : position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. Elle concerne 214 chercheurs au 31 décembre 2020. 22 nouvelles disponibilités de chercheurs ont été recensées en 2020 ;
- la position hors cadre : situation du fonctionnaire détaché soit auprès d'une administration ou d'une entreprise publique, dans un emploi ne conduisant pas à pension du régime général de retraite, soit auprès d'organismes internationaux. Le fonctionnaire cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. Un seul agent est concerné au 31 décembre 2020.

Tabl. 82 – Mises à disposition et détachements de chercheurs et chercheuses par organisme d'accueil au 31 décembre 2020

ORGANISME D'ACCUEIL	CHERCHEURS							
	MISE À DISPOSITION				DÉTACHEMENT			
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F
Ministère	7	5	12	41,7 %	11	6	17	35,3 %
Enseignement et recherche (France)	18	8	26	30,8 %	41	11	52	21,2 %
Enseignement et recherche (Étranger)	6		6	0,0 %	190	59	249	23,7 %
Entreprise (France)	4	3	7	42,9 %	20	3	23	13,0 %
Entreprise (Étranger)	1		1	0,0 %	7	3	10	30,0 %
Organisme public (France)	9	2	11	18,2 %	7	1	8	12,5 %
Organisme public (Étranger)					9	6	15	40,0 %
Collectivité locale					1		1	0,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>18</b>	<b>63</b>	<b>28,6 %</b>	<b>286</b>	<b>89</b>	<b>375</b>	<b>23,7 %</b>
<i>Dont nouvelles positions sur 2020</i>	<i>12</i>	<i>5</i>	<i>17</i>	<i>29,4 %</i>	<i>30</i>	<i>17</i>	<i>47</i>	<i>36,2 %</i>

Les chercheurs CNRS mis à disposition d'autres organismes restent majoritairement en France (56 agents sur 63, soit 88,9 % des mises à disposition), principalement au sein d'organismes d'enseignement et de recherche français (26 agents). Les femmes sont concernées par 28,6 % des mises à disposition (18 chercheuses) et par 23,7 % des détachements (89 chercheuses).

**Tabl. 83 – Principaux organismes d'accueil des mises à disposition et détachements**

ORGANISME D'ACCUEIL	EFFECTIF CHERCHEURS EN MISE À DISPOSITION	% F	ORGANISME D'ACCUEIL	EFFECTIF CHERCHEURS EN DÉTACHEMENT	% F
HCERES	9	22,2 %	Ministère des Affaires étrangères	14	35,7 %
IRD	5	20,0 %	Synchrotron Soleil	12	16,7 %
INSERM ADR 9 BORDEAUX	4	50,0 %	Université de Genève	9	33,3 %
CERN	3	0,0 %	École Polytechnique fédérale Lausanne	7	42,9 %
MESRI	3	66,7 %	ETH Zurich	6	0,0 %
			Columbia University	5	20,0 %
			New York University	4	50,0 %
			Sapienza Università di Roma	4	25,0 %
			Université de Montréal	4	25,0 %
			University of Oxford	4	0,0 %

On observe une forte dispersion des chercheurs et chercheuses CNRS au sein des différents organismes d'accueil. En effet, les 63 chercheurs CNRS mis à disposition exercent dans 40 organismes différents, dont 31 comptent un seul chercheur CNRS. Le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES) et l'Institut de recherche pour le développement (IRD) sont les organismes qui accueillent le plus de chercheurs en mise à disposition cette année.

De même, les 375 chercheurs CNRS en détachement exercent dans 258 organismes différents, dont 205 ne comptent qu'un seul chercheur CNRS en détachement, 48 organismes en comptent entre 2 et 5. 5 organismes accueillent plus de 5 chercheurs détachés du CNRS. C'est le Ministère des Affaires étrangères qui, cette année, accueille le plus de chercheurs en détachement.

**Tabl. 84 – Disponibilités des chercheurs et chercheuses par corps et par motif au 31 décembre 2020**

MOTIF	DR			CR			TOTAL			
	H	F	% F	H	F	% F	H	F	Total	% F
Création d'entreprise				2		0,0 %	2		2	0,0 %
Entreprise valorisation recherche				2		0,0 %	2		2	0,0 %
Étude ou recherche	3	1	25,0 %	3	3	50,0 %	6	4	10	40,0 %
Convenance personnelle	35	2	5,4 %	89	19	17,6 %	124	21	145	14,5 %
Soins à donner au conjoint ou à l'enfant	1		0,0 %		1	100,0 %	1	1	2	50,0 %
Élever un enfant de moins de 8 ans	1		0,0 %	2	1	33,3 %	3	1	4	25,0 %
Suivre son conjoint	3	1	25,0 %	28	15	34,9 %	31	16	47	34,0 %
Instance de réintégration					1	100,0 %		1	1	100,0 %
Mandat élu local				1		0,0 %	1		1	0,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>4</b>	<b>8,5 %</b>	<b>127</b>	<b>40</b>	<b>24,0 %</b>	<b>170</b>	<b>44</b>	<b>214</b>	<b>20,6 %</b>
Dont nouvelles disponibilités sur 2020	8		0,0 %	10	4	28,6 %	18	4	22	18,2 %

67,8 % des disponibilités des chercheurs et chercheuses sont pour convenance personnelle, et prises à 85,5 % par des hommes. La deuxième motivation la plus fréquente est le suivi du conjoint (47 agents), pour laquelle on compte 65,9 % d'hommes.

### Départs des chercheurs et chercheuses contractuels

**Tabl 85 – Chercheurs et chercheuses contractuels sortis dans l'année, selon le motif de la sortie**

MOTIF	CONTRAT DOCTORAL		CDD PRATIQUE DE LA RECHERCHE		TOTAL	
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F
Fin de contrat	376	40,2 %	1 082	35,3 %	1 458	36,6 %
Démission	60	33,3 %	223	34,1 %	283	33,9 %
Licenciement	1	0,0 %			1	0,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>437</b>	<b>39,1 %</b>	<b>1 305</b>	<b>35,1 %</b>	<b>1 742</b>	<b>36,1 %</b>

437 doctorants et 1 305 chercheurs contractuels ont quitté l'établissement au cours de l'année 2020, en grande majorité pour cause de fin de contrat.

### b. Ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes (IT)

#### Départs définitifs du personnel permanent

Au cours de l'année 2020, 387 ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes ont quitté définitivement le CNRS, contre 377 l'année précédente (2,6 %). Si 82,1 % des départs définitifs sont dus aux retraites chez les chercheurs, la proportion est inférieure pour les IT en 2020 (75,5 %). En 2020, 292 départs en retraite sont à décompter, dont 15 (5,1 %) pour invalidité ou jouissance immédiate.

Parmi les types de départs en retraite, la population des IT se comporte différemment des chercheurs, puisque les IT partent moins fréquemment après « limite d'âge » (5,8 % des départs retraites IT contre 15,8 % pour les chercheurs), et plus souvent avant l'âge légal (16,4 % contre 4,0 % chez les chercheurs). Entre 2015 et 2020, l'âge moyen de départ à la retraite est passé de 63,6 ans à 63,1 ans pour les hommes IT et de 62,9 ans à 63,6 ans pour les femmes.

Tabl. 86 – Départs définitifs des ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes par motif et par catégorie fonction publique (CFP)

MOTIF	A+				A				B				C				TOTAL			
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F
Retraite avant âge légal	1	4	5	80,0 %	11	13	24	54,2 %	5	12	17	70,6 %	1	1	2	50,0 %	18	30	48	62,5 %
– dont jouissance immédiate		1	1	100,0 %		2	2	100,0 %		2	2	100,0 %						5	5	100,0 %
– dont invalidité	1		1	0,0 %	1	1	2	50,0 %					1		1	0,0 %	3	1	4	25,0 %
Retraite	35	25	60	41,7 %	50	59	109	54,1 %	23	26	49	53,1 %	1	2	3	66,7 %	109	112	221	50,7 %
– dont invalidité					1	1	2	50,0 %		4	4	100,0 %					1	5	6	83,3 %
Retraite pour limite d'âge	2		2	0,0 %		4	4	100,0 %									2	4	6	66,7 %
Retraite après limite d'âge	8	2	10	20,0 %	3	1	4	25,0 %	1	2	3	66,7 %					12	5	17	29,4 %
Total retraites	46	31	77	40,3 %	64	77	141	54,6 %	29	40	69	58,0 %	2	3	5	60,0 %	141	151	292	51,7 %
Décès	2	3	5	60,0 %	5	2	7	28,6 %	1	4	5	80,0 %					8	9	17	52,9 %
Démission		1	1	100,0 %	7	6	13	46,2 %	3	2	5	40,0 %		1	1	100,0 %	10	10	20	50,0 %
Fin d'accueil	5		5	0,0 %	4	5	9	55,6 %		2	2	100,0 %					9	7	16	43,8 %
Intégration autre organisme	1	1	2	50,0 %	7	13	20	65,0 %	3	11	14	78,6 %		1	1	100,0 %	11	26	37	70,3 %
Licenciement	2	1	3	33,3 %		1	1	100,0 %	1		1	0,0 %					3	2	5	40,0 %
Total autres motifs	10	6	16	37,5 %	23	27	50	54,0 %	8	19	27	70,4 %		2	2	100,0 %	41	54	95	56,8 %
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>37</b>	<b>93</b>	<b>39,8 %</b>	<b>87</b>	<b>104</b>	<b>191</b>	<b>54,5 %</b>	<b>37</b>	<b>59</b>	<b>96</b>	<b>61,5 %</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>71,4 %</b>	<b>182</b>	<b>205</b>	<b>387</b>	<b>53,0 %</b>

Les agents de catégories B et C ayant définitivement quitté l'établissement l'ont fait à 71,8 % pour motif de retraite (74/103), ce qui est le cas respectivement de 73,8 % et 82,8 % de ceux de catégorie A (141/191) et des agents de catégorie A+ (77/93).

Tabl. 87 – Âge moyen des ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes au départ par population

MOTIF	INGÉNIEURS						TECHNICIENS						TOTAL		
	A+			A			B			C			H	F	Total
	H	F	Total												
Retraite avant âge légal	54,0	61,4	58,9	59,4	60,0	59,7	60,5	60,0	60,3	57,6	60,2	58,9	57,9	60,4	59,1
– dont jouissance immédiate		58,2	58,2		60,0	60,0		60,9	60,9					59,7	59,7
– dont invalidité	54,0		54,0	48,9	59,1	54,0				57,6		57,6	53,5	59,1	56,3
Retraite	64,4	65,5	64,9	64,2	63,7	64,0	63,7	63,9	63,8	66,6	64,3	65,5	64,7	64,4	64,5
– dont invalidité				62,1	65,0	63,6		63,7	63,7				62,1	64,4	63,2
Retraite pour limite d'âge	66,2		66,2		66,2	66,2							66,2	66,2	66,2
Retraite après limite d'âge	66,9	66,2	66,6	67,1	66,8	67,0	67,2	66,7	67,0				67,1	66,6	66,8
Total retraites	62,9	64,4	63,6	63,6	64,2	63,9	63,8	63,5	63,7	62,1	62,3	62,2	63,1	63,6	63,3
Total autres motifs	55,4	58,9	57,2	46,2	48,3	47,3	48,4	47,7	48,1		48,6	48,6	50,0	50,9	50,4
<b>TOTAL</b>	<b>59,1</b>	<b>61,6</b>	<b>60,4</b>	<b>54,9</b>	<b>56,2</b>	<b>55,6</b>	<b>56,1</b>	<b>55,6</b>	<b>55,9</b>	<b>62,1</b>	<b>55,4</b>	<b>55,4</b>	<b>56,5</b>	<b>57,2</b>	<b>56,9</b>

**Tabl. 88 – Départs définitifs d'ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes par famille professionnelle (FP)**

BAP	FP	RETRAITE		AUTRE MOTIF		TOTAL		% DE DÉPARTS PAR RAPPORT À L'EFFECTIF DE LA FP (*)
		Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
A	AA	22	72,7 %	6	50,0 %	28	67,9 %	1,8 %
	AB	1	100,0 %	1	100,0 %	2	100,0 %	0,8 %
	AC	3	66,7 %	1	100,0 %	4	75,0 %	13,8 %
	AD	2	0,0 %			2	0,0 %	1,8 %
B	BA	4	75,0 %	1	100,0 %	5	80,0 %	1,3 %
	BAIBB			1	100,0 %	1	100,0 %	1,3 %
	BB	3	66,7 %			3	66,7 %	2,2 %
	BC	3	0,0 %	2	50,0 %	5	20,0 %	1,2 %
	BD			2	0,0 %	2	0,0 %	0,9 %
C	CB	20	5,0 %	5	0,0 %	25	4,0 %	1,8 %
	CC	14	7,1 %	2	0,0 %	16	6,3 %	2,7 %
	CD	18	0,0 %			18	0,0 %	3,8 %
D	DA	5	60,0 %	2	50,0 %	7	57,1 %	4,2 %
	DB			1	100,0 %	1	100,0 %	1,3 %
	DC	2	50,0 %			2	50,0 %	2,1 %
	DD	3	66,7 %	2	50,0 %	5	60,0 %	4,7 %
E	EA	4	50,0 %			4	50,0 %	1,8 %
	EAIEB	6	16,7 %	1	0,0 %	7	14,3 %	6,4 %
	EB	21	33,3 %	3	0,0 %	24	29,2 %	3,4 %
	EC	15	33,3 %	5	20,0 %	20	30,0 %	3,1 %
	ED			1	100,0 %	1	100,0 %	2,4 %
	EE	5	40,0 %	2	0,0 %	7	28,6 %	2,0 %
F	FA	18	94,4 %	5	80,0 %	23	91,3 %	5,8 %
	FB	1	0,0 %	2	50,0 %	3	33,3 %	1,5 %
	FC	3	66,7 %			3	66,7 %	1,7 %
	FD	5	40,0 %	2	0,0 %	7	28,6 %	8,1 %
G	GA	12	8,3 %	3	0,0 %	15	6,7 %	5,7 %
	GAIGB	1	0,0 %			1	0,0 %	5,9 %
	GB	11	27,3 %	1	0,0 %	12	25,0 %	6,9 %
	GC	4	75,0 %	4	100,0 %	8	87,5 %	7,2 %
J	JB	5	80,0 %	2	100,0 %	7	85,7 %	3,0 %
	JC	59	84,7 %	25	76,0 %	84	82,1 %	4,2 %
	JCIJDIJE	1	0,0 %	1	100,0 %	2	50,0 %	2,8 %
	JD	13	84,6 %	6	83,3 %	19	84,2 %	5,4 %
	JE	8	100,0 %	6	83,3 %	14	92,9 %	1,4 %
<b>TOTAL</b>		<b>292</b>	<b>51,7 %</b>	<b>95</b>	<b>56,8 %</b>	<b>387</b>	<b>53,0 %</b>	<b>2,9 %</b>

(\*) Effectif du personnel permanent IT au 31/12/2019.

Parmi les 387 départs définitifs d'IT, 35,4 % ont concerné les RC et 11,6 % l'INSB (voir tabl. 89). Si 2,9 % des effectifs IT payés au 31 décembre 2019 ont quitté le CNRS au cours de l'année 2020 (387/13 282), la proportion est supérieure dans les RC (6,1 %), à l'INS2I (3,0 %), à l'INSMI (2,8 %), à l'INSHS (2,6 %) et à l'INSIS (2,6 %). À l'échelle de l'établissement, les départs en retraite sont en progression. Néanmoins, pour l'INSB, l'IN2P3 et l'INSIS, entre 2019 et 2020, la proportion des départs en retraite du personnel IT dans l'année sur l'ensemble de la population des IT de l'institut a diminué.

**Tabl. 89 – Départs définitifs d'ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes par circonstance regroupée et par institut**

INSTITUT	RETRAITE		AUTRE MOTIF		TOTAL		% DE DÉPARTS PAR RAPPORT À L'EFFECTIF DE L'INSTITUT (*)
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
INSB	39	56,4 %	6	16,7 %	45	51,1 %	2,0 %
INC	29	37,9 %	4	100,0 %	33	45,5 %	2,3 %
INEE	16	43,8 %			16	43,8 %	2,5 %
INSHS	33	72,7 %	3	33,3 %	36	69,4 %	2,6 %
INS2I	14	35,7 %			14	35,7 %	3,0 %
INSIS	16	31,3 %	7	14,3 %	23	26,1 %	2,6 %
INSMI	5	60,0 %	1	0,0 %	6	50,0 %	2,8 %
INP	22	36,4 %	2	50,0 %	24	37,5 %	2,3 %
IN2P3	23	26,1 %	3	66,7 %	26	30,8 %	2,1 %
INSU	25	44,0 %	2	0,0 %	27	40,7 %	1,8 %
RC	70	70,0 %	67	65,7 %	137	67,9 %	6,1 %
<b>TOTAL</b>	<b>292</b>	<b>50,3 %</b>	<b>95</b>	<b>55,8 %</b>	<b>387</b>	<b>51,7 %</b>	<b>2,9 %</b>

(\*) Effectif du personnel permanent IT au 31/12/2019.

### Départs temporaires

1 150 ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes sont en situation de mobilité sortante au 31 décembre 2020. 48 ingénieurs, dont 8 nouveaux en 2020, et 10 techniciens, dont aucun nouveau en 2020, sont mis à disposition au 31 décembre 2020. Le volume de mise à disposition des IT est en baisse par rapport à 2019 : il est en baisse chez les ingénieurs (48 en 2020 contre 50 en 2019) et chez les techniciens (10 en 2020 contre 14 en 2019).

448 ingénieurs, dont 91 nouveaux dans l'année, et 124 techniciens, dont 30 nouveaux, sont en détachement au 31 décembre 2020, un volume en hausse par rapport à 2019 (572 en 2020 contre 548 en 2019). Enfin, la disponibilité concerne 370 ingénieurs, dont 54 nouveaux sur l'année, et 150 techniciens, dont 14 nouveaux au 31 décembre 2020.

La dispersion des IT CNRS au sein des différents organismes d'accueil est moins marquée pour la mise à disposition que pour le détachement. En effet, les 64 IT CNRS mis à disposition exercent dans 34 organismes différents. 25 organismes ne comptent qu'un agent CNRS mis à disposition,

8 organismes en comptent entre 2 et 4, 1 seul organisme d'accueil en compte plus de 10 (Institut Paul-Émile Victor). Les 572 IT en détachement exercent dans 292 organismes différents, dont 211 (72,3 %) ne comptent qu'un seul agent CNRS en détachement et 75 en comptent entre 2 et 10. 6 organismes se voient affecter plus de 10 IT détachés du CNRS. C'est le Synchrotron Soleil ainsi que le ministère de l'Éducation nationale, cette année en faveur du Synchrotron Soleil, qui accueillent le plus d'IT détachés (50 agents).

La majorité des IT se trouve en mobilité externe au sein d'organismes d'enseignement et de recherche français (62 % des mises à disposition IT soit 36 agents, et 44 % des détachements soit 252 agents).

39,7 % des femmes IT sont concernées par des mises à disposition (contre 43,8 % en 2019), et 57,5 % des femmes IT effectuent des détachements (contre 57,1 % en 2019).

336 disponibilités sur les 520 totales du personnel IT (soit 64,6 %) sont des disponibilités pour convenance personnelle, prises à 57,1 % par des hommes (voir tabl. 92). 122 disponibilités ont pour motivation le suivi d'un conjoint, et cette dernière est prise majoritairement par des femmes (64,8 %), tout comme le sont les 17 disponibilités prises pour élever un enfant de moins de 8 ans (70,6 %). Il est à noter que 5 IT – 2 hommes et 3 femmes – sont en disponibilité pour création d'entreprise ou « entreprise valorisation recherche ».

**Tabl. 90 – Mises à disposition et détachements d'ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes par organisme d'accueil au 31 décembre 2020**

ORGANISME D'ACCUEIL	INGÉNIEURS								TECHNICIENS								TOTAL							
	MISE À DISPOSITION				DÉTACHEMENT				MISE À DISPOSITION				DÉTACHEMENT				MISE À DISPOSITION				DÉTACHEMENT			
	A+		A		A+		A		B		C		B		C		H		F		Total		% F	
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F
Ministère	2	50,0 %	4	75,0 %	24	33,3 %	52	67,3 %					24	75,0 %	1	100,0 %	2	4	6	66,7 %	39	62	101	61,4 %
Enseignement et recherche (France)	15	13,3 %	16	31,3 %	57	50,9 %	148	62,2 %	5	40,0 %			47	78,7 %			27	9	36	25,0 %	94	158	252	62,7 %
Enseignement et recherche (Étranger)	1	0,0 %			28	28,6 %	23	60,9 %	1	100,0 %			2	100,0 %			1	1	2	50,0 %	29	24	53	45,3 %
Entreprise (France)	2	0,0 %			12	25,0 %	13	0,0 %					6	50,0 %			2		2	0,0 %	25	6	31	19,4 %
Entreprise (Étranger)					1	100,0 %	1	0,0 %					1	100,0 %							1	2	3	66,7 %
Organisme public (France)	6	83,3 %	2	50,0 %	11	36,4 %	40	52,5 %	2	100,0 %	1	100,0 %	22	59,1 %			2	9	11	81,8 %	35	38	73	52,1 %
Organisme public (Étranger)					5	20,0 %	3	66,7 %					1	100,0 %							5	4	9	44,4 %
Collectivité locale					8	62,5 %	22	63,6 %	1	0,0 %			20	80,0 %			1		1	0,0 %	15	35	50	70,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>30,8 %</b>	<b>22</b>	<b>40,9 %</b>	<b>146</b>	<b>40,4 %</b>	<b>302</b>	<b>58,9 %</b>	<b>9</b>	<b>55,6 %</b>	<b>1</b>	<b>100,0 %</b>	<b>123</b>	<b>74,0 %</b>	<b>1</b>	<b>100,0 %</b>	<b>35</b>	<b>23</b>	<b>58</b>	<b>39,7 %</b>	<b>243</b>	<b>329</b>	<b>572</b>	<b>57,5 %</b>
Dont nouvelles positions sur 2020	6	33,3 %	2	50,0 %	19	57,9 %	72	62,5 %					30	70,0 %			5	3	8	37,5 %	44	77	121	63,6 %

Tabl. 91 – Principaux organismes d'accueil des ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes en mise à disposition ou en détachement au 31 décembre 2020

ORGANISME D'ACCUEIL	EFFECTIF IT EN MISE À DISPOSITION	% F
Institut polaire français Paul-Émile Victor	20	35,0 %
Académie des technologies	3	100,0 %
GIP Renater	3	0,0 %
Ministère des Affaires étrangères	3	66,7 %
Académie des sciences	2	100,0 %
Arronax	2	0,0 %
Association des anciens et amis du CNRS	2	100,0 %
European Gravitational Observatory	2	50,0 %
GENCI	2	0,0 %
MESRI	2	50,0 %

ORGANISME D'ACCUEIL	EFFECTIF IT EN DÉTACHEMENT	% F
Synchrotron Soleil	26	15,4 %
Ministère de l'Éducation Nationale	24	62,5 %
Sorbonne Université	16	75,0 %
Université Paris-Saclay	15	80,0 %
Ministère de l'Économie et des Finances	12	58,3 %
INRAE	11	72,7 %
IRD	10	80,0 %
Ministère des Affaires Étrangères	8	50,0 %
Agence nationale de la recherche	7	57,1 %
Université Aix-Marseille	7	71,4 %
CNAM	7	85,7 %
Université de Lille	7	71,4 %
Caisse des dépôts et consignations	6	66,7 %
ENS Paris	6	50,0 %
European Southern Observatory	6	16,7 %
INSERM	6	66,7 %
Ministère des Armées	6	50,0 %
Université de Paris	6	66,7 %

Tabl. 92 – Disponibilités des ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes par motif et par corps au 31 décembre 2020

MOTIF	INGÉNIEURS									TECHNICIENS						TOTAL			
	IR			IE			AI			T			ATR						
	A+			A						B			C						
	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	Total	% F
Création d'entreprise					1	100,0 %		2	100,0 %								3	3	100,0 %
Entreprise valorisation recherche	2		0,0 %														2	2	0,0 %
Étude ou recherche	2	2	50,0 %	1		0,0 %	1		0,0 %								4	2	33,3 %
Convenance personnelle	49	16	24,6 %	64	38	37,3 %	40	41	50,6 %	35	42	54,5 %	4	7	63,6 %	192	144	336	42,9 %
Soins à donner au conjoint ou à l'enfant	1	1	50,0 %	2	3	60,0 %		6	100,0 %	1	2	66,7 %		1	100,0 %	4	13	17	76,5 %
Élever un enfant de moins de 8 ans	3	1	25,0 %		1	100,0 %	1	6	85,7 %	1	2	66,7 %		2	100,0 %	5	12	17	70,6 %
Suivre son conjoint	8	6	42,9 %	15	23	60,5 %	11	13	54,2 %	9	33	78,6 %		4	100,0 %	43	79	122	64,8 %
Mandat élu local	1		0,0 %														1	1	0,0 %
Instance de réintégration	1		0,0 %		1	100,0 %	2		0,0 %		3	100,0 %		1	100,0 %	3	5	8	62,5 %
Épuisement des droits à congés					2	100,0 %	2	1	33,3 %		1	100,0 %	2		0,0 %	4	4	8	50,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>26</b>	<b>28,0 %</b>	<b>82</b>	<b>69</b>	<b>45,7 %</b>	<b>57</b>	<b>69</b>	<b>54,8 %</b>	<b>46</b>	<b>83</b>	<b>64,3 %</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>71,4 %</b>	<b>258</b>	<b>262</b>	<b>520</b>	<b>50,4 %</b>
Dont nouvelles disponibilités sur 2020	7	3	30,0 %	13	8	38,1 %	6	17	73,9 %	3	9	75,0 %	1	1	50,0 %	30	38	68	55,9 %

Départs des ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes contractuels

Tabl. 93 – Ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes contractuels sortis au cours de l'année, selon le motif de la sortie

MOTIF	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
Fin de contrat	1 010	1 086	2 096	51,8 %
Démission	99	111	210	52,9 %
Décès	2		2	0,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>1 111</b>	<b>1 197</b>	<b>2 308</b>	<b>51,9 %</b>

2 308 IT contractuels sont sortis des effectifs contractuels au cours de l'année 2020, en grande majorité pour cause de fin de contrat.

## 1.4 PROMOTIONS

### 1.4.1 • Chercheurs et chercheuses

Jusqu'en 2019, les modalités d'accès au grade de CRHC s'effectuaient exclusivement par avancement au choix. Pouvaient y accéder les CRCN parvenus au 7<sup>e</sup> échelon de la classe normale et justifiant de 4 années de services effectifs en qualité de CRCN (les services accomplis en qualité de CR1 et de CR2 étant assimilés à des services accomplis en qualité de CRCN). À partir de la campagne

de concours 2020, l'accès à l'échelon hors classe pourra également se faire par concours dans la limite de 15 % des recrutements.

Avec 598 avancements prononcés lors de la campagne 2020 (358 + 240), le volume est en légère baisse par rapport à 2019 (616) et reste inférieur à 2017 (727). La hausse de 2017 était due à la nouvelle campagne d'avancement des CRCN vers CRHC. La répartition par corps est stable à celle de l'an passé : 40 % ont concerné les passages CRCN vers CRHC (contre 41 % l'an dernier). Il faut noter que les accès DRCE concernent 116 promus, soit une diminution de 6 % par rapport à l'année dernière. Les femmes représentent 46,3 % des promus CRHC, plus d'un tiers des promus DR1 et plus d'un quart des DRCE (28 %). Cette proportion correspond à la proportion des femmes promouvables et aussi candidates (respectivement 32 % et 31 %). Parmi les 242 promotions DR1 et les 116 promotions DRCE, 66 concernent des DU en fonction en décembre 2020 : 36 en DR1 et également 30 en DRCE, soit 18 % des promotions DR1 et DRCE. À noter que les DU représentent 10 % des promouvables DR1 et DRCE, et 14 % des candidats.

Suite à la campagne d'avancement CRHC, 10 % des promouvables CRCN ont candidaté à l'accès CRHC (373/3 582) et 64 % des candidats ont été promus (240/373). 34 % des promouvables DR2 ont candidaté à l'accès DR1 (740/2 194) et 33 % des candidats ont été promus (242/740).

La part de femmes parmi les chercheurs promus est en légère augmentation (38,8 % contre 37,5 % en 2019), comme celle des promotions DR1 en 2020 et 2019 (respectivement 36,4 % contre 33,5 %). On constate à l'inverse que la part de femmes parmi les promus DRCE est moins élevée en 2020 qu'en 2019 (28,4 % de femmes par rapport à 32,3 % en 2019).

Tabl. 94 – Avancements de grade des chercheurs et chercheuses et part des directeurs et directrices d'unité (DU)

GRADE	PROMOUVABLES					CANDIDATS					PROMUS				
	H	F	Total	% F	% DU	H	F	Total	% F	% DU	H	F	Total	% F	% DU
DRCE1 → DRCE2	85	32	117	27,4 %	28,2 %	33	12	45	26,7 %	24,4 %	33	12	45	26,7 %	24,4 %
DR1 → DRCE1	977	313	1 290	24,3 %	14,6 %	325	104	429	24,2 %	22,4 %	50	21	71	29,6 %	26,8 %
DR2 → DR1	1 540	654	2 194	29,8 %	7,1 %	529	211	740	28,5 %	9,3 %	154	88	242	36,4 %	14,9 %
<b>TOTAL DR</b>	<b>2 602</b>	<b>999</b>	<b>3 601</b>	<b>27,7 %</b>	<b>10,4 %</b>	<b>887</b>	<b>327</b>	<b>1 214</b>	<b>26,9 %</b>	<b>14,5 %</b>	<b>237</b>	<b>121</b>	<b>358</b>	<b>33,8 %</b>	<b>18,4 %</b>
CRCN → CRHC	2 275	1 307	3 582	36,5 %	1,8 %	210	163	373	43,7 %	1,9 %	129	111	240	46,3 %	1,7 %

Tabl. 95 – Concours directeurs et directrices de recherche 2<sup>e</sup> classe (DR2)

GRADE	CR CNRS REMPLISSANT LES CONDITIONS				ADMIS À CONCOURIR				ADMISSIBLES				ADMIS			
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F
DR2 par concours (lauréats internes)	3 638	2 178	5 816	37,4 %	861	427	1 288	33,2 %	201	139	340	40,9 %	146	105	251	41,8 %

251 chercheurs CNRS ont accédé au corps des DR2 par voie de concours, dont 10 DU en fonction (7 hommes et 3 femmes) en décembre 2020. Parmi les candidats, la part de femmes a augmenté depuis 2016, passant de 30,9 % à 33,2 % cette année.

En comptant les avancements et les lauréats internes de concours DR2, 849 chercheurs et chercheuses ont changé de grade au cours de l'année 2020, dont 39,7 % de femmes ; un taux global qui marque une augmentation par rapport à 2019 (37,9 %).

Tabl. 96 – Promus et promues par institut

INSTITUT	AVANCEMENTS		CONCOURS DR2 (LAURÉATS INTERNES)		TOTAL		% F CH CNRS
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
INSB	141	55,3 %	47	40,4 %	188	51,6 %	42,6 %
INC	74	43,2 %	40	45,0 %	114	43,9 %	34,5 %
INEE	27	33,3 %	15	40,0 %	42	35,7 %	39,0 %
INSHS	83	50,6 %	43	60,5 %	126	54,0 %	49,0 %
INS2I	33	30,3 %	12	16,7 %	45	26,7 %	22,2 %
INSIS	59	23,7 %	22	36,4 %	81	27,2 %	23,0 %
INSMI	20	25,0 %	7	28,6 %	27	25,9 %	19,2 %
INP	64	18,8 %	31	19,4 %	95	18,9 %	21,3 %
IN2P3	34	32,4 %	13	53,8 %	47	38,3 %	25,5 %
INSU	55	30,9 %	21	52,4 %	76	36,8 %	30,0 %
RC	8	25,0 %			8	25,0 %	47,2 %
<b>TOTAL</b>	<b>598</b>	<b>38,8 %</b>	<b>251</b>	<b>41,8 %</b>	<b>849</b>	<b>39,7 %</b>	<b>34,4 %</b>

Tabl. 97 – Promus et promues par délégation régionale

DÉLÉGATION	AVANCEMENTS		CONCOURS DR2 (LAURÉATS INTERNES)		TOTAL		% F CH CNRS
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
Île-de-France :	248	44,4 %	104	42,3 %	352	43,8 %	37,0 %
– ÎDF Villejuif	55	54,5 %	26	46,2 %	81	51,9 %	41,3 %
– Paris-Centre	95	40,0 %	36	33,3 %	131	38,2 %	38,0 %
– ÎDF Gif-sur-Yvette	66	31,8 %	29	41,4 %	95	34,7 %	29,9 %
– ÎDF Meudon	20	65,0 %	11	72,7 %	31	67,7 %	46,0 %
– Paris Michel-Ange	12	66,7 %	2	0,0 %	14	57,1 %	31,9 %
Centre-Est	12	25,0 %	8	25,0 %	20	25,0 %	24,7 %
Rhône Auvergne	50	38,0 %	17	41,2 %	67	38,8 %	35,2 %
Centre Limousin Poitou-Charentes	14	35,7 %	4	50,0 %	18	38,9 %	32,2 %
Alsace	25	28,0 %	11	72,7 %	36	41,7 %	32,7 %
Alpes	36	30,6 %	21	52,4 %	57	38,6 %	29,0 %
Provence et Corse	46	41,3 %	22	27,3 %	68	36,8 %	37,8 %
Occitanie Est	38	39,5 %	15	33,3 %	53	37,7 %	34,1 %
Occitanie Ouest	57	26,3 %	15	33,3 %	72	27,8 %	35,1 %
Aquitaine	17	41,2 %	9	44,4 %	26	42,3 %	31,5 %
Bretagne et Pays de la Loire	17	47,1 %	11	45,5 %	28	46,4 %	32,3 %
Hauts-de-France	12	25,0 %	7	28,6 %	19	26,3 %	26,3 %
Normandie	6	16,7 %	1	0,0 %	7	14,3 %	22,9 %
Côte d'Azur	20	45,0 %	6	66,7 %	26	50,0 %	34,6 %
<b>TOTAL</b>	<b>598</b>	<b>38,8 %</b>	<b>251</b>	<b>41,8 %</b>	<b>849</b>	<b>39,7 %</b>	<b>34,4 %</b>

Tabl. 98 – Avancements de grade par section

SECTION		DRCE1 → DRCE2			DR1 → DRCE1			DR2 → DR1			CRCN → CRHC			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
1	Promouvables	3	2	5	51	7	58	63	16	79	100	36	136	217	61	278	21,9 %
	Candidats	3	2	5	20	3	23	35	9	44	9	4	13	67	18	85	21,2 %
	Promus	3	1	4	2	1	3	9	2	11	6	2	8	20	6	26	23,1 %
2	Promouvables	3		3	39	3	42	38	5	43	65	5	70	145	13	158	8,2 %
	Candidats	1		1	19	2	21	20	3	23	2		2	42	5	47	10,6 %
	Promus	1		1	2		2	5	1	6	2		2	10	1	11	9,1 %
3	Promouvables	5	1	6	28	7	35	45	6	51	73	15	88	151	29	180	16,1 %
	Candidats	3		3	6	1	7	18	2	20	2	2	4	29	5	34	14,7 %
	Promus	1		1	2		2	5	1	6	2	2	4	10	3	13	23,1 %

SECTION	DRCE1 → DRCE2			DR1 → DRCE1			DR2 → DR1			CRCN → CRHC			TOTAL				
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F	
4	Promouvables	1		1	28	5	33	47	11	58	85	16	101	161	32	193	16,6 %
	Candidats	1		1	10	1	11	13	2	15	10	1	11	34	4	38	10,5 %
	Promus	1		1	2		2	6	1	7	7		7	16	1	17	5,9 %
5	Promouvables	4	1	5	26	8	34	55	10	65	65	30	95	150	49	199	24,6 %
	Candidats	1	1	2	12	1	13	20	2	22	7	4	11	40	8	48	16,7 %
	Promus	1		1	2		2	5	1	6	5	3	8	13	4	17	23,5 %
6	Promouvables	2		2	23	4	27	47	11	58	102	13	115	174	28	202	13,9 %
	Candidats	1		1	7	2	9	16	3	19	7		7	31	5	36	13,9 %
	Promus	1		1		1	1	5	1	6	4		4	10	2	12	16,7 %
7	Promouvables	2		2	28	8	36	43	9	52	72	18	90	145	35	180	19,4 %
	Candidats	2		2	12	4	16	11	2	13	3	1	4	28	7	35	20,0 %
	Promus	2		2	2		2	4	2	6	3	1	4	11	3	14	21,4 %
8	Promouvables	4	1	5	30	7	37	53	12	65	111	26	137	198	46	244	18,9 %
	Candidats	2	1	3	11	2	13	22	1	23	4	4	8	39	8	47	17,0 %
	Promus	2	1	3	1	1	2	6	1	7	2	4	6	11	7	18	38,9 %
9	Promouvables	2	1	3	27	3	30	40	4	44	53	20	73	122	28	150	18,7 %
	Candidats	1		1	11	1	12	13		13	6	4	10	31	5	36	13,9 %
	Promus	1		1	2		2	6		6	3	2	5	12	2	14	14,3 %
10	Promouvables	2		2	36	14	50	68	18	86	90	32	122	196	64	260	24,6 %
	Candidats	1		1	12	5	17	23	8	31	11	5	16	47	18	65	27,7 %
	Promus	1		1	2		2	6	3	9	5	2	7	14	5	19	26,3 %
11	Promouvables	2		2	27	6	33	46	14	60	63	26	89	138	46	184	25,0 %
	Candidats	1		1	7	2	9	14	3	17	4	3	7	26	8	34	23,5 %
	Promus	1		1	1		1	4	1	5	2	3	5	8	4	12	33,3 %
12	Promouvables		2	2	28	4	32	33	9	42	58	21	79	119	36	155	23,2 %
	Candidats				10	1	11	12	1	13	4	4	8	26	6	32	18,8 %
	Promus				1	1	2	4		4	3	2	5	8	3	11	27,3 %
13	Promouvables	2	1	3	23	13	36	48	24	72	58	40	98	131	78	209	37,3 %
	Candidats				6	4	10	13	8	21	2	6	8	21	18	39	46,2 %
	Promus				1	1	2	4	4	8	2	4	6	7	9	16	56,3 %
14	Promouvables		1	1	19	10	29	38	22	60	62	31	93	119	64	183	35,0 %
	Candidats				6	3	9	10	4	14	5	4	9	21	11	32	34,4 %
	Promus				1		1	4	1	5	4	3	7	9	4	13	30,8 %
15	Promouvables	4		4	28	6	34	48	18	66	64	39	103	144	63	207	30,4 %
	Candidats	2		2	8	3	11	13	6	19	6	7	13	29	16	45	35,6 %
	Promus	1		1	2		2	4	3	7	5	4	9	12	7	19	36,8 %
16	Promouvables	1	1	2	23	14	37	38	30	68	52	52	104	114	97	211	46,0 %
	Candidats	1	1	2	3	3	6	12	12	24	3	9	12	19	25	44	56,8 %
	Promus	1	1	2		1	1	2	5	7	1	7	8	4	14	18	77,8 %
17	Promouvables	2	1	3	26	9	35	47	14	61	71	11	82	146	35	181	19,3 %
	Candidats	1		1	13	5	18	17	7	24	8	1	9	39	13	52	25,0 %
	Promus	1		1	1	1	2	5	2	7	5	1	6	12	4	16	25,0 %

SECTION	DRCE1 → DRCE2			DR1 → DRCE1			DR2 → DR1			CRCN → CRHC			TOTAL				
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F	
18	Promouvables	2	1	3	40	9	49	47	14	61	57	33	90	146	57	203	28,1 %
	Candidats	1		1	16	2	18	23	7	30	11	3	14	51	12	63	19,0 %
	Promus	1		1	2	1	3	6	2	8	6	2	8	15	5	20	25,0 %
19	Promouvables	2	1	3	30	10	40	37	18	55	42	42	84	111	71	182	39,0 %
	Candidats	1		1	10	5	15	12	7	19	7	3	10	30	15	45	33,3 %
	Promus	1		1	1	1	2	3	3	6	5	1	6	10	5	15	33,3 %
20	Promouvables	2	1	3	31	10	41	50	31	81	57	57	114	140	99	239	41,4 %
	Candidats		1	1	2	1	3	13	11	24	5	8	13	20	21	41	51,2 %
	Promus		1	1		1	1	3	5	8		7	7	3	14	17	82,4 %
21	Promouvables	2		2	38	11	49	55	32	87	68	57	125	163	100	263	38,0 %
	Candidats				10	5	15	21	8	29	4	11	15	35	24	59	40,7 %
	Promus				1		1	4	3	7	2	8	10	7	11	18	61,1 %
22	Promouvables	4	1	5	32	16	48	55	28	83	71	73	144	162	118	280	42,1 %
	Candidats				9	4	13	15	10	25	6	9	15	30	23	53	43,4 %
	Promus				1	1	2	3	5	8	4	4	8	8	10	18	55,6 %
23	Promouvables	3		3	22	7	29	36	22	58	39	29	68	100	58	158	36,7 %
	Candidats	2		2	5	2	7	9	5	14	3	2	5	19	9	28	32,1 %
	Promus	2		2	1		1	3	2	5	2		2	8	2	10	20,0 %
24	Promouvables	4		4	12	8	20	33	28	61	28	41	69	77	77	154	50,0 %
	Candidats				3	3	6	11	7	18	1	5	6	15	15	30	50,0 %
	Promus				1		1	4	2	6	1	3	4	6	5	11	45,5 %
25	Promouvables	3	1	4	29	9	38	39	18	57	52	39	91	123	67	190	35,3 %
	Candidats				5	2	7	8	5	13	9	9	18	22	16	38	42,1 %
	Promus				1	1	2	3	3	6	4	6	10	8	10	18	55,6 %
26	Promouvables	1	1	2	29	13	42	40	17	57	46	49	95	116	80	196	40,8 %
	Candidats		1	1	8	4	12	16	5	21	5	6	11	29	16	45	35,6 %
	Promus		1	1	1	1	2	3	2	5	3	4	7	7	8	15	53,3 %
27	Promouvables	1	2	3	23	10	33	21	20	41	17	31	48	62	63	125	50,4 %
	Candidats				5	2	7	7	3	10	2	6	8	14	11	25	44,0 %
	Promus				2		2	3	3	6	1	5	6	6	8	14	57,1 %
28	Promouvables	1		1	19	11	30	29	18	47	45	46	91	94	75	169	44,4 %
	Candidats	1		1	5	4	9	12	4	16	7	8	15	25	16	41	39,0 %
	Promus	1		1	1	1	2	3	2	5	2	4	6	7	7	14	50,0 %
29	Promouvables	4		4	31	7	38	40	17	57	60	25	85	135	49	184	26,6 %
	Candidats	1		1	10	2	12	14	4	18	7	2	9	32	8	40	20,0 %
	Promus	1		1	2		2	3	3	6	4	1	5	10	4	14	28,6 %
30	Promouvables	2	2	4	18	7	25	34	10	44	49	29	78	103	48	151	31,8 %
	Candidats		1	1	6	4	10	12	3	15	2	4	6	20	12	32	37,5 %
	Promus		1	1	1		1	4		4	1	2	3	6	3	9	33,3 %
31	Promouvables		1	1	6	2	8	21	11	32	46	45	91	73	59	132	44,7 %
	Candidats				4	1	5	6	3	9	2	3	5	12	7	19	36,8 %
	Promus				1		1	3	1	4	1	2	3	5	3	8	37,5 %

SECTION	DRCE1 → DRCE2			DR1 → DRCE1			DR2 → DR1			CRCN → CRHC			TOTAL				
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F	
32	Promouvables	1	1	2	10	6	16	14	13	27	35	39	74	60	59	119	49,6 %
	Candidats		1	1	6	4	10	5	4	9	8	3	11	19	12	31	38,7 %
	Promus		1	1		1	1	2	1	3	4	2	6	6	5	11	45,5 %
33	Promouvables		1	1	6	4	10	14	17	31	36	32	68	56	54	110	49,1 %
	Candidats		1	1	3		3	8	8	16	4	2	6	15	11	26	42,3 %
	Promus		1	1	1	1	1	2	2	4	3	1	4	6	4	10	40,0 %
34	Promouvables		1	1	4	7	11	18	16	34	31	36	67	53	60	113	53,1 %
	Candidats		1	1	4	4	8	9	6	15	10	7	17	23	18	41	43,9 %
	Promus		1	1		1	1	2	2	4	5	6	11	7	10	17	58,8 %
35	Promouvables	2	1	3	11	6	17	23	13	36	29	33	62	65	53	118	44,9 %
	Candidats				8	2	10	10	8	18	7	6	13	25	16	41	39,0 %
	Promus				1		1	3	2	5	1	3	4	5	5	10	50,0 %
36	Promouvables	1	2	3	12	6	18	17	15	32	26	32	58	56	55	111	49,5 %
	Candidats		1	1	6	2	8	5	9	14	3	3	6	14	15	29	51,7 %
	Promus		1	1				2	2	4	1	2	3	3	5	8	62,5 %
37	Promouvables	5		5	18	3	21	30	8	38	29	13	42	82	24	106	22,6 %
	Candidats	1		1	10	1	11	16	3	19	4	3	7	31	7	38	18,4 %
	Promus	1		1	1		1	3	2	5	2	3	5	7	5	12	41,7 %
38	Promouvables		1	1	1	3	4	9	20	29	31	31	62	41	55	96	57,3 %
	Candidats					1	1	4	8	12	2	3	5	6	12	18	66,7 %
	Promus					1	1	1	3	4	2	1	3	3	5	8	62,5 %
39	Promouvables		1	1	6	5	11	12	9	21	30	17	47	48	32	80	40,0 %
	Candidats				2	1	3	5	7	12	5	3	8	12	11	23	47,8 %
	Promus					1	1	1	2	3	3		3	4	3	7	42,9 %
40	Promouvables	1		1	12	4	16	19	10	29	27	34	61	59	48	107	44,9 %
	Candidats	1		1	3	2	5	8	4	12	2	2	4	14	8	22	36,4 %
	Promus	1		1	1		1	2	1	3	1	1	2	5	2	7	28,6 %
41	Promouvables	5	1	6	47	8	55	52	9	61	86	12	98	190	30	220	13,6 %
	Candidats	3		3	16	4	20	21	5	26	13	1	14	53	10	63	15,9 %
	Promus	3		3	2	1	3	4	3	7	7	1	8	16	5	21	23,8 %
CID 50	Promouvables	3		3	7	7	14	3	12	15	10	20	30	23	39	62	62,9 %
	Candidats	4	2	6	14	8	22	3	5	8	5	2	7	26	17	43	39,5 %
	Promus	4	2	6	4	2	6		3	3	3	2	5	11	9	20	45,0 %
TOTAL	PROMOUVABLES(*)	88	32	120	984	317	1 301	1 545	659	2 204	2 291	1 326	3 617	4 908	2 334	7 242(*)	32,2 %
	CANDIDATS(*)	36	14	50	343	113	456	555	222	777	227	173	400	1 161	522	1 683(*)	31,0 %
	PROMUS	33	12	45	50	21	71	154	88	242	129	111	240	366	232	598	38,8 %

(\*) Sur les 7 242 promouvables, 59 chercheurs ont une double section et sur les 1 683 candidats, 96 ont une section double.

Tabl. 99 – Lauréats et lauréates internes aux concours directeurs et directrices de recherche  
2<sup>e</sup> classe (DR2) par section

SECTION		HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
1	Admis à concourir	40	14	54	25,9 %
	Admissibles	9	4	13	30,8 %
	Lauréats	6	4	10	40,0 %
2	Admis à concourir	32	3	35	8,6 %
	Admissibles	6	2	8	25,0 %
	Lauréats	4	2	6	33,3 %
3	Admis à concourir	26	3	29	10,3 %
	Admissibles	6	1	7	14,3 %
	Lauréats	4	1	5	20,0 %
4	Admis à concourir	26	6	32	18,8 %
	Admissibles	5	2	7	28,6 %
	Lauréats	4	2	6	33,3 %
5	Admis à concourir	29	8	37	21,6 %
	Admissibles	5	2	7	28,6 %
	Lauréats	4	2	6	33,3 %
6	Admis à concourir	30	3	33	9,1 %
	Admissibles	7	1	8	12,5 %
	Lauréats	6	1	7	14,3 %
7	Admis à concourir	19	4	23	17,4 %
	Admissibles	4	2	6	33,3 %
	Lauréats	4	2	6	33,3 %
8	Admis à concourir	42	9	51	17,6 %
	Admissibles	9	2	11	18,2 %
	Lauréats	7	2	9	22,2 %
9	Admis à concourir	22	5	27	18,5 %
	Admissibles	4	1	5	20,0 %
	Lauréats	3	1	4	25,0 %
10	Admis à concourir	33	9	42	21,4 %
	Admissibles	7	2	9	22,2 %
	Lauréats	5	2	7	28,6 %
11	Admis à concourir	32	12	44	27,3 %
	Admissibles	4	3	7	42,9 %
	Lauréats	3	3	6	50,0 %
12	Admis à concourir	24	8	32	25,0 %
	Admissibles	4	2	6	33,3 %
	Lauréats	3	2	5	40,0 %
13	Admis à concourir	18	19	37	51,4 %
	Admissibles	3	4	7	57,1 %
	Lauréats	3	3	6	50,0 %

SECTION		HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
14	Admis à concourir	23	10	33	30,3 %
	Admissibles	5	3	8	37,5 %
	Lauréats	5	2	7	28,6 %
15	Admis à concourir	23	9	32	28,1 %
	Admissibles	6	1	7	14,3 %
	Lauréats	5	1	6	16,7 %
16	Admis à concourir	24	16	40	40,0 %
	Admissibles	4	6	10	60,0 %
	Lauréats	3	4	7	57,1 %
17	Admis à concourir	29	6	35	17,1 %
	Admissibles	5	3	8	37,5 %
	Lauréats	3	3	6	50,0 %
18	Admis à concourir	14	12	26	46,2 %
	Admissibles	4	3	7	42,9 %
	Lauréats	4	2	6	33,3 %
19	Admis à concourir	12	13	25	52,0 %
	Admissibles	3	4	7	57,1 %
	Lauréats	2	4	6	66,7 %
20	Admis à concourir	19	10	29	34,5 %
	Admissibles	5	4	9	44,4 %
	Lauréats	4	3	7	42,9 %
21	Admis à concourir	18	8	26	30,8 %
	Admissibles	6	3	9	33,3 %
	Lauréats	4	2	6	33,3 %
22	Admis à concourir	16	10	26	38,5 %
	Admissibles	5	4	9	44,4 %
	Lauréats	3	4	7	57,1 %
23	Admis à concourir	8	4	12	33,3 %
	Admissibles	4	2	6	33,3 %
	Lauréats	4		4	0,0 %
24	Admis à concourir	6	11	17	64,7 %
	Admissibles	3	5	8	62,5 %
	Lauréats	3	2	5	40,0 %
25	Admis à concourir	15	13	28	46,4 %
	Admissibles	5	4	9	44,4 %
	Lauréats	3	3	6	50,0 %
26	Admis à concourir	23	18	41	43,9 %
	Admissibles	4	5	9	55,6 %
	Lauréats	3	3	6	50,0 %
27	Admis à concourir	7	10	17	58,8 %
	Admissibles	5	3	8	37,5 %
	Lauréats	3	1	4	25,0 %

SECTION		HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
28	Admis à concourir	11	17	28	60,7 %
	Admissibles	4	5	9	55,6 %
	Lauréats	3	3	6	50,0 %
29	Admis à concourir	14	9	23	39,1 %
	Admissibles	6	3	9	33,3 %
	Lauréats	4	2	6	33,3 %
30	Admis à concourir	13	6	19	31,6 %
	Admissibles	6	3	9	33,3 %
	Lauréats	3	2	5	40,0 %
31	Admis à concourir	8	11	19	57,9 %
	Admissibles	3	4	7	57,1 %
	Lauréats	1	2	3	66,7 %
32	Admis à concourir	3	8	11	72,7 %
	Admissibles	1	4	5	80,0 %
	Lauréats		4	4	100,0 %
33	Admis à concourir	7	9	16	56,3 %
	Admissibles	2	3	5	60,0 %
	Lauréats	1	3	4	75,0 %
34	Admis à concourir	10	11	21	52,4 %
	Admissibles	1	5	6	83,3 %
	Lauréats	1	4	5	80,0 %
35	Admis à concourir	10	6	16	37,5 %
	Admissibles	4	2	6	33,3 %
	Lauréats	3	2	5	40,0 %
36	Admis à concourir	15	15	30	50,0 %
	Admissibles	2	4	6	66,7 %
	Lauréats	1	3	4	75,0 %
37	Admis à concourir	15	9	24	37,5 %
	Admissibles	2	3	5	60,0 %
	Lauréats	2	2	4	50,0 %
38	Admis à concourir	6	7	13	53,8 %
	Admissibles	3	4	7	57,1 %
	Lauréats	2	2	4	50,0 %
39	Admis à concourir	8	7	15	46,7 %
	Admissibles	5	4	9	44,4 %
	Lauréats	2	2	4	50,0 %
40	Admis à concourir	16	12	28	42,9 %
	Admissibles	3	4	7	57,1 %
	Lauréats	1	4	5	80,0 %
41	Admis à concourir	34	4	38	10,5 %
	Admissibles	6	1	7	14,3 %
	Lauréats	4	1	5	20,0 %
CID 50	Admis à concourir	5	5	10	50,0 %
	Admissibles	1	2	3	66,7 %
	Lauréats	1		1	0,0 %

SECTION		HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
CID 51	Admis à concourir	28	8	36	22,2 %
	Admissibles	5	2	7	28,6 %
	Lauréats	4	2	6	33,3 %
CID 52	Admis à concourir	15	14	29	48,3 %
	Admissibles	3	3	6	50,0 %
	Lauréats	2	2	4	50,0 %
CID 53	Admis à concourir	12	7	19	36,8 %
	Admissibles	3	3	6	50,0 %
	Lauréats	3	2	5	40,0 %
CID 54	Admis à concourir	21	9	30	30,0 %
	Admissibles	4	2	6	33,3 %
	Lauréats	3	2	5	40,0 %
TOTAL	ADMIS À CONCOURIR	861	427	1 288	33,2 %
	ADMISSIBLES	201	139	340	40,9 %
	LAURÉATS	146	105	251	41,8 %

Tabl. 100 – Âge moyen des lauréats et lauréates internes aux concours directeurs et directrices de recherche 2<sup>e</sup> classe (DR2) par institut et écarts d'âge entre les femmes et les hommes

INSTITUT	HOMMES	FEMMES	TOTAL	ÉCART D'ÂGE
INSB	46,8	47,3	47,0	+ 6 mois
INC	45,0	46,1	45,5	+ 1 an et 2 mois
INEE	44,6	42,9	43,9	- 1 an et 7 mois
INSHS	45,8	48,1	47,2	+ 2 ans et 4 mois
INS2I	41,9	51,9	43,6	+ 10 ans
INSIS	46,2	44,9	45,7	- 1 an et 4 mois
INSMI	39,8	37,3	39,1	- 2 ans et 6 mois
INP	45,1	44,7	45,0	- 5 mois
IN2P3	46,1	46,5	46,3	+ 5 mois
INSU	47,7	47,4	47,5	- 4 mois
TOTAL	45,4	46,6	45,9	+ 1 AN ET 2 MOIS

L'écart d'âge entre les femmes et les hommes lauréats internes du concours DR2 de 2020 s'élève en moyenne à + 1 an et 2 mois. Pour les femmes, c'est à l'INS2I, l'INSHS et l'INC que l'accès différentiel au corps des DR est le plus important. L'INSMI, l'INEE et l'INSIS se distinguent quant à eux avec un âge moyen inférieur pour les femmes. Et c'est également à l'INSMI que l'accès DR2 a lieu le plus tôt : 39 ans et 1 mois d'âge moyen en 2020.

#### 1.4.2 • Ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes (IT)

En 2020, 1 200 ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes ont été promus, soit par voie d'avancement au choix (corps et grade) après avis des commissions administratives paritaires (CAP), soit par concours interne, soit par sélection professionnelle. Le volume des lauréats et lauréates de

concours internes a diminué (309 en 2019 contre 292 cette année), comme les promus par corps au choix (207 promus contre 280 en 2019) et ceux par grade au choix, passant de 522 en 2019 à 512. Les promus par sélection professionnelle ont diminué, passant de 198 en 2019 à 189.

Il faut noter que 14 agents CNRS en mobilité externe par détachement au 31 décembre 2020 ont été promus : 9 agents par grade au choix, 3 par corps au choix et 2 par sélection professionnelle.

Tabl. 101 – Promus et promues selon la branche d'activité professionnelle (BAP)

BAP	AVANCEMENTS EN CAP		CONCOURS INTERNES		TOTAL		% F IT CNRS
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
A	138	64,5 %	51	76,5 %	189	67,7 %	65,6 %
B	83	54,2 %	27	55,6 %	110	54,5 %	43,4 %
C	150	13,3 %	37	13,5 %	187	13,4 %	12,8 %
D	28	64,3 %	7	57,1 %	35	62,9 %	52,5 %
E	127	18,1 %	25	8,0 %	152	16,4 %	19,3 %
F	54	66,7 %	17	64,7 %	71	66,2 %	74,5 %
G	47	19,1 %	15	6,7 %	62	16,1 %	22,1 %
J	281	86,5 %	113	82,3 %	394	85,3 %	84,7 %
<b>TOTAL</b>	<b>908</b>	<b>53,2 %</b>	<b>292</b>	<b>58,2 %</b>	<b>1 200</b>	<b>54,4 %</b>	<b>50,2 %</b>

La répartition des effectifs promus par BAP est quasiment identique à la répartition des promouvables. Aucune BAP n'est donc sous-représentée en termes de promotions. À titre d'exemples, si la BAP J (Gestion et pilotage) comptabilise à elle seule près d'un tiers des promus de l'année (394/1 200), elle compte la même proportion de promouvables en corps au choix parmi ses agents (2 802/8 246). De même, la BAP E (Informatique, statistiques et calcul scientifique) qui regroupe 12,7 % des promus (152/1 200), présente 12,4 % de promouvables (1 019/8 246).

Le ratio promus/promouvables est plus favorable en BAP G (Patrimoine, logistique, prévention et restauration), mais calculé sur un faible volume (13/430), et dans une moindre mesure en BAP J (Gestion et pilotage) et en BAP A (Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement) (respectivement 82/2 802 et 35/1 225). C'est dans les BAP E (Informatique, statistiques et calcul scientifique) et D (Sciences humaines et sociales) que ce rapport est le moins favorable (respectivement 1,8 % et 1,9 % contre 2,5 % toutes BAP confondues) – voir tableau 104.

La proportion de femmes parmi les promus IT (53,2 %) est stable par rapport à 2019 (53,7 %), alors que les concours internes augmentent (58,2 % contre 56 % en 2019), comme les avancements en CAP (54,4 % contre 53 % en 2019). On note toutefois que, toutes BAP et grades confondus, la part des femmes parmi les promus est supérieure à celle parmi les promouvables et parmi les proposés, pour les sélections professionnelles (61 % d'admissibles, 47 % de promouvables et 48 % de candidates), les concours internes (58 % de lauréates, 56 % de candidates, comme d'admissibles à concourir et 57 % d'admissibles), les avancements par grades au choix (48 % de promues, 47 % de promouvables, comme de proposées) et par corps au choix (59 % de promues, 56 % de promouvables et 58 % de proposées).

Tabl. 102 – Promus et promues selon l'institut

INSTITUT	AVANCEMENTS EN CAP		CONCOURS INTERNES		TOTAL		% F IT CNRS
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
INSB	167	65,9 %	51	74,5 %	218	67,9 %	62,7 %
INC	88	52,3 %	30	70,0 %	118	56,8 %	46,2 %
INEE	44	52,3 %	25	48,0 %	69	50,7 %	54,5 %
INSHS	85	62,4 %	22	50,0 %	107	59,8 %	64,3 %
INS2I	39	51,3 %	5	80,0 %	44	54,5 %	42,5 %
INSIS	57	26,3 %	16	68,8 %	73	35,6 %	32,3 %
INSMI	19	42,1 %	8	87,5 %	27	55,6 %	54,3 %
INP	56	50,0 %	19	26,3 %	75	44,0 %	33,6 %
IN2P3	93	33,3 %	24	20,8 %	117	30,8 %	26,6 %
INSU	95	36,8 %	29	55,2 %	124	41,1 %	37,2 %
RC	165	69,1 %	63	63,5 %	228	67,5 %	68,2 %
<b>TOTAL</b>	<b>908</b>	<b>53,2 %</b>	<b>292</b>	<b>58,2 %</b>	<b>1 200</b>	<b>54,4 %</b>	<b>50,2 %</b>

Tabl. 103 – Promus et promues selon la délégation régionale

DÉLÉGATION	AVANCEMENTS EN CAP		CONCOURS INTERNES		TOTAL		% F IT CNRS
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
Île-de-France :	315	53,0 %	69	50,7 %	384	52,6 %	53,8 %
– ÎDF Villejuif	51	47,1 %	6	33,3 %	57	45,6 %	53,4 %
– Paris-Centre	72	51,4 %	14	71,4 %	86	54,7 %	55,3 %
– ÎDF Gif-sur-Yvette	104	48,1 %	22	36,4 %	126	46,0 %	45,3 %
– ÎDF Meudon	43	53,5 %	12	41,7 %	55	50,9 %	54,6 %
– Paris Michel-Ange	45	73,3 %	15	66,7 %	60	71,7 %	71,7 %
Centre-Est	51	51,0 %	10	60,0 %	61	52,5 %	52,8 %
Rhône Auvergne	64	53,1 %	25	56,0 %	89	53,9 %	46,5 %
Centre Limousin Poitou-Charentes	37	54,1 %	12	50,0 %	49	53,1 %	50,0 %
Alsace	57	52,6 %	13	46,2 %	70	51,4 %	47,9 %
Alpes	50	36,0 %	22	68,2 %	72	45,8 %	41,1 %
Provence et Corse	72	48,6 %	22	68,2 %	94	53,2 %	48,2 %
Occitanie Est	45	64,4 %	19	68,4 %	64	65,6 %	49,6 %
Occitanie Ouest	85	55,3 %	35	60,0 %	120	56,7 %	51,2 %
Aquitaine	36	50,0 %	19	73,7 %	55	58,2 %	49,1 %
Bretagne et Pays de la Loire	37	62,2 %	19	57,9 %	56	60,7 %	52,1 %
Hauts-de-France	17	70,6 %	10	60,0 %	27	66,7 %	48,3 %
Normandie	22	50,0 %	11	45,5 %	33	48,5 %	40,0 %
Côte d'Azur	20	65,0 %	6	50,0 %	26	61,5 %	53,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>908</b>	<b>53,2 %</b>	<b>292</b>	<b>58,2 %</b>	<b>1 200</b>	<b>54,4 %</b>	<b>50,2 %</b>

Tabl. 104 – Promotions de corps au choix des ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes 2020 par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP)

CORPS		A		B		C		D		E		F		G		J		TOTAL			
		Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	H	F	Total	% F
IR	Promouvables	504	68 %	363	44 %	605	13 %	174	56 %	650	23 %	314	77 %	101	27 %	749	79 %	1775	1685	3460	49 %
	Proposés	83	67 %	65	35 %	78	12 %	71	61 %	113	19 %	56	75 %	10	40 %	107	75 %	304	279	583	48 %
	Promus	5	20 %	3	67 %	6	17 %	2	100 %	6	33 %	3	33 %	1	0 %	7	100 %	17	16	33	48 %
IE	Promouvables	340	78 %	199	52 %	422	10 %	29	41 %	270	14 %	172	79 %	116	22 %	789	89 %	1010	1327	2337	57 %
	Proposés	189	81 %	99	53 %	161	9 %	23	35 %	118	14 %	83	80 %	33	21 %	285	92 %	411	580	991	59 %
	Promus	11	82 %	7	86 %	14	7 %	1	0 %	9	0 %	6	67 %	4	25 %	25	92 %	33	44	77	57 %
AI	Promouvables	340	74 %	100	48 %	243	6 %	6	100 %	98	11 %	130	73 %	184	15 %	1211	89 %	782	1530	2312	66 %
	Proposés	88	74 %	28	61 %	62	3 %	4	100 %	28	4 %	38	82 %	31	10 %	259	92 %	178	360	538	67 %
	Promus	11	64 %	3	100 %	7	0 %	1	100 %	3	0 %	4	75 %	5	0 %	35	89 %	24	45	69	65 %
T	Promouvables	41	71 %	2	50 %	3	0 %			1	0 %	8	50 %	29	24 %	53	87 %	50	87	137	64 %
	Proposés	8	63 %			1	0 %					1	100 %	3	0 %	22	77 %	12	23	35	66 %
	Promus	8	63 %			1	0 %					1	100 %	3	0 %	15	80 %	10	18	28	64 %
TOTAL	PROMOUVABLES	1 225	72 %	664	47 %	1 273	10 %	209	56 %	1 019	19 %	624	76 %	430	20 %	2 802	86 %	3 617	4 629	8 246	56 %
	PROPOSÉS	368	76 %	192	48 %	302	9 %	98	56 %	259	15 %	178	79 %	77	18 %	673	89 %	905	1 242	2 147	58 %
	PROMUS	35	63 %	13	85 %	28	7 %	4	75 %	18	11 %	14	64 %	13	8 %	82	89 %	84	123	207	59 %

Tabl. 105 – Promotions de grade au choix des ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes 2020 par grade et par branche d'activité professionnelle (BAP)

GRADE		A		B		C		D		E		F		G		J		TOTAL			
		Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	H	F	Total	% F						
IRHC	Promouvables	54	52 %	73	33 %	174	9 %	35	49 %	193	23 %	29	90 %	10	30 %	57	68 %	428	197	625	32 %
	Proposés	32	47 %	39	36 %	83	11 %	26	58 %	95	23 %	10	90 %	7	29 %	23	61 %	215	100	315	32 %
	Promus	2	50 %	3	67 %	6	0 %	1	100 %	7	43 %	1	100 %	1	0 %	2	50 %	14	9	23	39 %
IR1	Promouvables	135	51 %	121	35 %	252	13 %	57	63 %	245	20 %	43	79 %	16	31 %	98	66 %	632	335	967	35 %
	Proposés	73	49 %	65	34 %	130	12 %	41	61 %	134	16 %	16	75 %	8	25 %	38	74 %	342	163	505	32 %
	Promus	22	50 %	21	33 %	42	17 %	10	70 %	40	13 %	8	63 %	2	0 %	13	85 %	105	53	158	34 %
IEHC	Promouvables	188	64 %	134	46 %	197	12 %	56	59 %	203	22 %	104	69 %	48	27 %	271	79 %	619	582	1 201	48 %
	Proposés	96	65 %	71	48 %	95	12 %	31	65 %	95	18 %	43	72 %	15	33 %	109	80 %	288	267	555	48 %
	Promus	31	61 %	22	50 %	33	15 %	9	67 %	34	21 %	17	59 %	8	25 %	45	82 %	102	97	199	49 %
TCE	Promouvables	90	67 %	27	56 %	62	5 %	1	100 %	33	12 %	40	75 %	51	16 %	349	89 %	220	433	653	66 %
	Proposés	38	76 %	13	62 %	29	7 %	1	100 %	20	0 %	18	61 %	22	18 %	172	92 %	99	214	313	68 %
	Promus	10	80 %	3	67 %	7	14 %			4	0 %	4	75 %	5	20 %	33	85 %	23	43	66	65 %
TCS	Promouvables	73	77 %	14	43 %	33	12 %	1	100 %	18	0 %	23	74 %	38	18 %	220	87 %	138	282	420	67 %
	Proposés	45	82 %	8	50 %	15	20 %			5	0 %	13	85 %	13	23 %	84	87 %	52	131	183	72 %
	Promus	10	80 %	2	0 %	4	0 %			2	0 %	3	100 %	6	33 %	29	86 %	18	38	56	68 %
ATP1	Promouvables	17	59 %	2	50 %	1	0 %			1	0 %	1	100 %	13	31 %	16	88 %	21	30	51	59 %
	Proposés	8	50 %			1	0 %			1	0 %			5	20 %	6	67 %	12	9	21	43 %
	Promus	4	25 %							1	0 %			2	50 %	3	100 %	5	5	10	50 %
TOTAL	PROMOUVABLES	557	62 %	371	40 %	719	11 %	150	59 %	693	20 %	240	75 %	176	23 %	1 011	83 %	2 058	1 859	3 917	47 %
	PROPOSÉS	292	63 %	196	42 %	353	12 %	99	62 %	350	17 %	100	74 %	70	24 %	432	84 %	1 008	884	1 892	47 %
	PROMUS	79	61 %	51	43 %	92	14 %	20	70 %	88	17 %	33	67 %	24	25 %	125	84 %	267	245	512	48 %

Tabl. 106 – Promotions par sélection professionnelle des ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes 2020 par grade et par branche d'activité professionnelle (BAP)

GRADE		A		B		C		D		E		F		G		J		TOTAL			
		Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	H	F	Total	% F
IRHC	Promouvables	260	51 %	254	35 %	539	15 %	115	51 %	545	19 %	78	73 %	25	24 %	135	69 %	1 326	625	1 951	32 %
	Candidats	52	46 %	65	34 %	131	15 %	21	38 %	114	25 %	8	63 %	8	25 %	31	65 %	302	128	430	30 %
	Admis	6	33 %	9	56 %	18	17 %	4	25 %	18	33 %	1	0 %	1	0 %	5	80 %	41	21	62	34 %
TCE	Promouvables	100	68 %	30	53 %	64	5 %	1	100 %	34	12 %	41	76 %	54	15 %	371	89 %	232	463	695	67 %
	Candidats	29	72 %	10	60 %	16	6 %			7	0 %	7	100 %	8	0 %	101	88 %	54	124	178	70 %
	Admis	11	91 %	4	25 %	6	17 %			3	0 %	3	100 %	3	0 %	38	87 %	20	48	68	71 %
TCS	Promouvables	117	79 %	33	55 %	53	8 %	1	100 %	26	0 %	29	72 %	64	17 %	391	86 %	230	484	714	68 %
	Candidats	22	77 %	16	69 %	12	25 %					3	67 %	14	14 %	85	92 %	39	113	152	74 %
	Admis	7	100 %	6	100 %	6	17 %					3	67 %	6	33 %	31	90 %	13	46	59	78 %
TOTAL	PROMOUVABLES	477	61 %	317	39 %	656	14 %	117	52 %	605	18 %	148	74 %	143	17 %	897	85 %	1 788	1 572	3 360	47 %
	CANDIDATS	103	60 %	91	43 %	159	14 %	21	38 %	121	23 %	18	78 %	30	13 %	217	86 %	395	365	760	48 %
	ADMIS	24	79 %	19	63 %	30	17 %	4	25 %	21	29 %	7	71 %	10	20 %	74	88 %	74	115	189	61 %

Tabl. 107 – Membres des jurys, présidents et présidentes de sélection professionnelle IT par grade

GRADE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
IRHC	29	25	54	46 %
Membres	28	25	53	47 %
Présidents	1		1	0 %
TCE – TCS	23	25	48	52 %
Membres	22	25	47	53 %
Présidents	1		1	0 %
TOTAL	52	50	102	49 %
MEMBRES	50	50	100	50 %
PRÉSIDENTS	2		2	0 %
– DONT CHERCHEURS	1		1	0 %

Au sein des jurys, les femmes représentent 48 % dans toutes les BAP pour les concours internes et 49 % pour la sélection professionnelle, où les 2 jurys ont été présidés par des hommes, contrairement à 2019. Le nombre de membres des jurys de sélection professionnelle en IRHC est identique à l'année dernière (53), en lien avec un nombre de candidats relativement stable. Pour les concours internes, la part de femmes parmi les présidents de concours diminue de 3 points (45 % en 2020 contre 48 % en 2019).

Tabl. 108 – Concours internes des ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes 2020 par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP)

CORPS		A		B		C		D		E		F		G		J		TOTAL			
		Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	H	F	Total	% F
IR	Candidatures	112	60 %	97	41 %	103	14 %	46	67 %	108	17 %	35	74 %	14	21 %	90	70 %	343	262	605	43 %
	Admis à concourir	111	59 %	95	41 %	101	14 %	45	67 %	108	17 %	35	74 %	14	21 %	89	71 %	339	259	598	43 %
	Admissibles	30	50 %	32	31 %	33	18 %	17	71 %	35	11 %	18	72 %	9	33 %	30	60 %	123	81	204	40 %
	Lauréats	10	80 %	9	33 %	11	18 %	5	60 %	12	17 %	5	40 %	3	33 %	13	46 %	41	27	68	40 %
IE	Candidatures	232	73 %	126	52 %	188	11 %	16	56 %	102	13 %	65	71 %	37	14 %	265	86 %	475	556	1 031	54 %
	Admis à concourir	232	73 %	126	52 %	188	11 %	16	56 %	102	13 %	65	71 %	37	14 %	265	86 %	475	556	1 031	54 %
	Admissibles	46	72 %	26	58 %	45	18 %	7	29 %	38	8 %	21	67 %	14	14 %	83	88 %	130	150	280	54 %
	Lauréats	17	88 %	10	70 %	15	13 %	2	50 %	9	0 %	6	67 %	5	0 %	37	86 %	40	61	101	60 %
AI	Candidatures	110	72 %	50	62 %	57	4 %			21	10 %	32	78 %	37	14 %	313	90 %	193	427	620	69 %
	Admis à concourir	110	72 %	50	62 %	57	4 %			21	10 %	32	78 %	37	14 %	313	90 %	193	427	620	69 %
	Admissibles	48	77 %	21	67 %	26	4 %			13	8 %	20	90 %	17	18 %	119	92 %	80	184	264	70 %
	Lauréats	18	67 %	8	63 %	10	0 %			4	0 %	5	80 %	6	0 %	49	90 %	35	65	100	65 %
T	Candidatures	19	58 %			3	33 %					3	100 %	2	0 %	47	87 %	18	56	74	76 %
	Admis à concourir	19	58 %			3	33 %					3	100 %	1	0 %	47	87 %	17	56	73	77 %
	Admissibles	14	57 %			2	50 %					2	100 %	1	0 %	30	83 %	13	36	49	73 %
	Lauréats	5	60 %			1	100 %					1	100 %	1	0 %	14	79 %	6	16	22	73 %
ATR	Candidatures	1	100 %																1	1	100 %
	Admis à concourir	1	100 %																1	1	100 %
	Admissibles	1	100 %																1	1	100 %
	Lauréats	1	100 %																1	1	100 %
TOTAL	CANDIDATURES	474	69 %	273	50 %	351	11 %	62	65 %	231	14 %	135	74 %	90	14 %	715	86 %	1 029	1 302	2 331	56 %
	ADMIS À CONCOURIR	473	69 %	271	50 %	349	11 %	61	64 %	231	14 %	135	74 %	89	15 %	714	86 %	1 024	1 299	2 323	56 %
	ADMISSIBLES	139	68 %	79	49 %	106	15 %	24	58 %	86	9 %	61	77 %	41	20 %	262	86 %	346	452	798	57 %
	LAURÉATS	51	76 %	27	56 %	37	14 %	7	57 %	25	8 %	17	65 %	15	7 %	113	82 %	122	170	292	58 %

Tabl. 109 – Membres des jurys, présidents et présidentes de concours internes IT par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP)

CORPS		A		B		C		D		E		F		G		J		TOTAL				
		Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	H	F	Total	% F											
IR	Membres	10	60 %	7	57 %	9	44 %	8	50 %	18	44 %	6	50 %	14	43 %	15	53 %	44	43	87	49 %	
	Présidents	1	0 %	1	0 %	1	100 %	1	100 %	2	100 %	1	0 %	2	0 %	2	0 %	7	4	11	36 %	
IE	Membres	8	50 %	8	50 %	10	40 %	7	57 %	31	42 %	8	50 %	13	38 %	10	50 %	52	43	95	45 %	
	Présidents	1	100 %	1	0 %	1	100 %	1	100 %	4	100 %	1	100 %	2	0 %	1	100 %	3	9	12	75 %	
AI	Membres	7	43 %	7	57 %	20	45 %			17	47 %	7	43 %	7	43 %	25	52 %	47	43	90	48 %	
	Présidents	1	100 %	1	100 %	3	0 %			2	100 %	1	0 %	1	0 %	3	0 %	8	4	12	33 %	
T	Membres	6	50 %			6	50 %					7	43 %	6	50 %	13	46 %	20	18	38	47 %	
	Présidents	1	0 %			1	0 %					1	0 %	5	60 %	11	36 %	16	16	32	50 %	
ATR	Membres	7	57 %																3	4	7	57 %
	Présidents	1	0 %																2	4	6	67 %
																			1	1	2	0 %
TOTAL	MEMBRES	38	53 %	22	55 %	45	44 %	15	53 %	66	44 %	28	46 %	40	43 %	63	51 %	166	151	317	48 %	
	PRÉSIDENTS	5	40 %	3	33 %	6	33 %	2	100 %	8	100 %	4	25 %	6	0 %	8	38 %	23	19	42	45 %	

## 1.5 ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS ET DISTINCTIONS

### 1.5.1 • Gouvernance et direction

Au 31 décembre 2020, les femmes restent globalement peu présentes dans les instances de direction et postes à responsabilité au CNRS. Le directoire du CNRS compte, fin 2020, 1 femme sur 5 membres. 2 des 10 instituts – l'INEE et l'INP – sont dirigés par des femmes. La part de femmes parmi les directeurs adjoints scientifiques (DAS) des instituts baisse légèrement (38,1 % contre 39 % en 2018). En revanche on compte 24,3 % de femmes parmi les DU, un taux qui augmente de près de 2 points par rapport à 2019 (22,4 %). La part de femmes parmi le personnel CNRS dirigeant des unités CNRS augmente elle aussi (26,2 % contre 24,5 % en 2019).

Tabl. 110 – Gouvernance et directions au 31 décembre 2020

MEMBRES	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
Directoire	4	1	5	20,0 %
Présidence	1		1	0,0 %
Direction du Cabinet de la Présidence		1	1	100,0 %
Direction générale déléguée (DGD-R, DGD-S, DGD-I)	3		3	0,0 %
Présidence	11	15	26	57,7 %
Conseil d'administration	10	13	23	56,5 %
Direction fonctionnelle (*)	1	2	3	66,7 %
DGD-S	976	338	1 314	25,7 %
Direction fonctionnelle (**)	2	5	7	71,4 %
Direction d'institut	8	2	10	20,0 %
Direction adjointe scientifique d'institut	39	24	63	38,1 %
Direction adjointe administrative d'institut	1	9	10	90,0 %
Direction d'unité (***)	926	298	1 224	24,3 %
– Dont DU étant personnel CNRS	412	146	558	26,2 %
DGD-R	14	15	29	51,7 %
Agence comptable principale		1	1	100,0 %
Direction fonctionnelle (****)	5	5	10	50,0 %
Délégation régionale	9	9	18	50,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>1 005</b>	<b>369</b>	<b>1 374</b>	<b>26,9 %</b>

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

(\*\*) Structure relevant de la Direction générale déléguée à la science (DAPP, DERCI, DDOR, MITI, SGCN, DIST, MICADO, TGIR, DRE).

(\*\*\*) Source : DAPP ; hors DU des unités propres et mixtes de service de la DGD-R, DGD-S, DGD-I et de la Présidence.

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

La proportion de femmes parmi les représentants du CNRS en région atteint de nouveau la parité comme ces trois dernières années (51,7 % en 2020, 50 % en 2019, 38,9 % en 2016 et 44,4 %

en 2015). La part de femmes au sein du Conseil d'administration (CA) du CNRS est également en augmentation (56,5 % contre 52,2 % en 2019). Le pourcentage de femmes responsables de directions fonctionnelles, tous types confondus, est de 60 %, en hausse depuis l'an dernier (56 %), et les directions adjointes administratives d'institut restent très majoritairement occupées par des femmes (9 femmes sur 10).

### 1.5.2 • Accompagnement et suivi des cadres supérieurs

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

La Direction déléguée aux cadres supérieurs (DDCS) a une double mission :

1) la détection des cadres et leur accompagnement sous 2 formes :

- accompagnement collectif (mise en place de formations collectives, organisation de séminaires d'information...);
- accompagnement individuel (conseil en mobilité et carrière, appui aux nominations – recrutement, mouvements internes...);

2) le suivi du régime indemnitaire des cadres.

Le périmètre d'activité de la DDCS concerne les agents nommés sur les emplois et fonctions types des filières d'encadrement administratif et scientifique de l'établissement, tels que définis dans la cotation des postes (directeur, directeur-adjoint, adjoint au directeur, responsable de service...).

Depuis le passage au RIFSEEP au 1<sup>er</sup> septembre 2017, l'indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif (ISFIC) ne concerne plus que les chercheurs et les chercheuses. Pour les IT, l'indemnité est intégrée à l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE). Dans le tableau 111, seule la population des chercheurs et des chercheuses est prise en compte. Les IT figurent désormais dans les tableaux 135 et 136.

Tabl. 111 – Population des cadres supérieurs qui bénéficient de l'indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif (ISFIC) 2020

FILIÈRE	HOMMES			FEMMES			TOTAL
	Effectif	Dont au siège	Dont en région	Effectif	Dont au siège	Dont en région	
Administrative	6	6		8	7	1	14
Scientifique	525	47	477	203	25	178	728
<b>TOTAL</b>	<b>531</b>	<b>53</b>	<b>477</b>	<b>211</b>	<b>32</b>	<b>179</b>	<b>742</b>
– DONT DU	<b>303</b>		<b>302</b>	<b>102</b>		<b>102</b>	<b>405</b>
– DONT DU ADJOINTS	<b>64</b>		<b>64</b>	<b>17</b>		<b>17</b>	<b>81</b>
– DONT CHEFS DE PROJETS	<b>26</b>		<b>26</b>	<b>8</b>		<b>8</b>	<b>34</b>

## b. Bilan de l'activité 2020 à travers l'offre de service

### L'accompagnement renforcé dédié aux directeurs et directrices d'unité (DU)

En 2020, sur 394 unités renouvelées, 140 DU ont été identifiés comme prenant leurs fonctions de direction de laboratoire pour la 1<sup>re</sup> fois. Ils ont été invités à suivre un séminaire national d'accompagnement à la prise de fonction, articulé autour de 2 journées thématiques organisées en partenariat entre le CNRS, la CPU et l'AMUE, détaillant notamment les principales campagnes et actions à mener au cours de la 1<sup>re</sup> année de mandat. 104 nouveaux DU (dont 31 % de femmes) ont participé à tout ou partie du séminaire.

**Tabl. 112 – Effectif des nouveaux directeurs et nouvelles directrices d'unités (DU) présents au séminaire (par rapport au nombre recensé)**

NOUVEAUX DU PRÉSENTS	INSB	INC	INEE	INSHS	INS2I	INSIS	INSMI	INP	IN2P3	INSU	TOTAL
Hommes	9	9	2	9	6	19	4	7	3	4	72
Femmes	8	2	5	8	3	4	2				32
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>23</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>104</b>
% sur DU invités	100,0 %	61,0 %	70,0 %	74,0 %	100,0 %	85,0 %	40,0 %	77,0 %	60,0 %	50,0 %	74,0 %

Après une année de mandat, tous les nouveaux DU sont conviés à un retour d'expérience. Ce dispositif, initié depuis plusieurs années, vise à leur offrir un temps de recul sur leur prise de fonction. Pour les nouveaux DU 2020, 6 sessions ont été programmées. 24 DU ont participé à ces journées de retour d'expérience (7 femmes et 17 hommes).

Depuis 2015, un accompagnement à l'après-mandat de DU est proposé par la DDCS. Cette formation de 2 jours consécutifs a pour objectifs principaux de permettre aux DU de valoriser leur expérience, de capitaliser sur les compétences acquises et de préparer et faciliter la prochaine étape de carrière. Deux sessions de formation ont été proposées aux DU terminant leur mandat en fin d'année 2021. 14 DU (dont 2 femmes et 12 hommes) ont participé à ces 2 sessions.

### L'accompagnement dédié aux cadres et futurs cadres de l'établissement

Dans un contexte marqué par la complexité croissante, le rôle de l'encadrement s'avère stratégique. Le CNRS a mis en place dès 1996 des formations pour les cadres de l'établissement.

Depuis 2018, la promotion s'intitule « cadres à haut potentiel ». Elle s'adresse à des cadres ayant déjà une expérience d'encadrement et qui seront amenés à occuper des postes de direction à moyen terme.

En 2020, sur proposition des instituts scientifiques, des directions fonctionnelles et des délégations régionales, chargés de les détecter, la DDCS a soumis au directoire une liste des candidats pour arbitrage. Chaque promotion est composée d'environ 30 agents IT/chercheurs, à parité femme/homme.

**Tabl. 113 – Population de la promotion des cadres à haut potentiel**

POPULATION	CADRES À HAUT POTENTIEL 2020		TOTAL
	H	F	
CH	4	6	10
IT	8	12	20
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>30</b>

Lors de ces formations, les stagiaires sont sensibilisés aux évolutions du monde de l'enseignement supérieur et de la recherche et ont l'occasion d'approfondir leurs compétences managériales. Durant l'année, la promotion est également chargée de réfléchir à un sujet d'atelier choisi par le directoire. En 2020, la promotion des cadres à haut potentiel a travaillé sur le sujet suivant « la mission d'expertise du CNRS : pour qui ? par qui ? comment ? ». La promotion a rendu compte de ses réflexions et a présenté ses travaux en présence du PDG, des directeurs et des délégués en mai 2021.

Le processus de détection sera maintenu en vue de constituer la promotion 2021 qui sera composée de 20 cadres qui suivront deux séminaires uniquement.

### Un accompagnement dédié aux cadres du siège

En 2020 et pour la 6<sup>e</sup> année consécutive, le service des ressources humaines (SRH) de la Délégation Paris Michel-Ange (DR16) et la DDCS ont proposé une offre de formation en management à destination des cadres administratifs du siège : « Les matinées du management ». Ce dispositif permet d'aborder, sur un format court d'une matinée, des thèmes concrets en management. En 2020, les cadres ont pu participer à 3 matinées du management : une matinée sur le thème « accompagner les managers dans le cadre de la situation de confinement » (10 sessions, 33 participants dont 6 hommes et 27 femmes) ; une matinée « manager la transition, co-construire la reprise » (6 sessions, 27 participants dont 6 hommes et 21 femmes) ; un atelier de co-développement (2 sessions, 7 participants dont 1 homme et 6 femmes).

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

Entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2020, 29 nominations sont intervenues dans le périmètre « cadres supérieurs » du CNRS (hors DU, chargés de mission et intérim) contre 41 en 2019. Dans la filière administrative, 15 femmes et 4 hommes ont été nommés et dans la filière scientifique, 3 femmes et 7 hommes. La DDCS a été sollicitée à 20 reprises par les directions et/ou services, en vue d'un accompagnement (avis consultatif, élaboration des fiches de poste, analyse des CV, participation aux auditions).

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

Les fonctions de la filière scientifique d'encadrement concernent exclusivement l'équipe scientifique des instituts (hors chargés de mission) et la présidence/direction générale déléguée à la science. Les 10 nominations intervenues en 2020 (3 femmes) ont fait l'objet d'une décision parue au *Bulletin officiel* du CNRS.

Tabl. 114 – Nominations dans la filière scientifique

ENTITÉ DE RATTACHEMENT	PERSONNES NOMMÉES		TOTAL
	H	F	
DAS et DAT	6	3	9
Délégué scientifique et responsable grands projets	1		1
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>

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

19 nominations sur des postes de la filière administrative ont eu lieu en 2020, dont 15 femmes. La fonction de président du comité des TGIR, bien que non cotée, a également mobilisé la DDCS.

Tabl. 115 – Nominations dans la filière administrative selon la cotation du poste

CATÉGORIE DE LA COTATION	PERSONNES NOMMÉES		TOTAL
	H	F	
Catégorie 1 (directeur, délégué régional, DAA d'institut)	1	6	7
Catégorie 2 (directeur adjoint, adjoint de délégué et de directeur, chef de service au siège)	1	6	7
Catégorie 3 (chef de service en délégation régionale)	2	3	5
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>19</b>

### L'accompagnement à la prise de fonction

Depuis 2013, la DDCS a mis en place un entretien « retour sur la prise de fonction » pour les cadres de la filière administrative qui le souhaitent. Cet entretien intervient environ 4 mois après la prise de poste. L'objectif est de proposer aux nouveaux managers, en accord avec leur supérieur hiérarchique, un temps de prise de recul et d'identification de leurs besoins potentiels en accompagnement (formation, information...). En 2020, 11 entretiens d'agents ont ainsi été réalisés (5 femmes et 6 hommes). Un dispositif élargi a débuté en 2019, incluant notamment un rapport d'étonnement, un recensement du besoin de formation, un entretien avec le n+1 de l'agent, pour 8 entretiens de n+1. Malgré la crise sanitaire, l'entretien des n+1 a été déployé en 2020.

#### Le conseil mobilité carrière

L'activité de la DDCS comporte également un volet de conseil mobilité carrière auprès des agents, affectés sur postes cotés ou non, à leur demande ou à sur initiative de la DDCS. En 2020, le nombre d'agents reçus est de 131 : 53 hommes et 78 femmes ; 26 chercheurs et 105 ingénieurs.

### 1.5.3 • Le comité national

Au 31 décembre 2020, les sections du Comité national de la recherche scientifique comptent 42,9 % de femmes contre 43 % en 2019, et les commissions interdisciplinaires (CID) 50 % contre 48,5 %.

La part de femmes du Conseil scientifique (CS) est passée de 46,4 % en 2019 à 44,8 % en 2020. Elle est égale ou supérieure à 43,5 % dans toutes les catégories de population représentées au CS à l'exception des IT qui comptent 2 hommes et aucune femme. Dans les conseils scientifiques d'instituts (CSI), la part de femmes est égale à 45,3 %. Cette proportion masque cependant des disparités entre les instituts : 3 instituts ont une proportion de femmes égale à 50 % au sein de leur CSI, l'INSHS, l'INEE et l'INSB ; 1 institut enregistre 36,4 % de femmes, l'INP. Comme en 2019, tous les instituts présentent une proportion de femmes dans leur CSI supérieure à la part des femmes parmi le personnel chercheur permanent.

Tabl. 116 – Composition du Conseil scientifique (CS) du CNRS (mandat 2016-2021)

POPULATION	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
DR/PR	13	10	23	43,5 %
CR/MCF	1	3	4	75,0 %
IT	2		2	0,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>29</b>	<b>44,8 %</b>

Tabl. 117 – Composition des Conseils scientifiques d'instituts (CSI) (mandat 2016-2021) et proportion de chercheuses CNRS par institut

CSI	DR/PR			CR/MCF			IT			TOTAL			% F CH CNRS
	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	
INSB	8	8	50,0 %	2	3	60,0 %	2	1	33,3 %	12	12	50,0 %	42,6 %
INC	10	8	44,4 %	2	1	33,3 %	2	1	33,3 %	14	10	41,7 %	34,5 %
INEE	9	6	40,0 %	2	4	66,7 %	1	2	66,7 %	12	12	50,0 %	39,0 %
INSHS	3	10	76,9 %	6	2	25,0 %	3		0,0 %	12	12	50,0 %	49,0 %
INS2I	8	5	38,5 %	3	2	40,0 %	1	2	66,7 %	12	9	42,9 %	22,2 %
INSIS	8	9	52,9 %	2	1	33,3 %	3		0,0 %	13	10	43,5 %	23,0 %
INSMI	10	4	28,6 %	1	6	85,7 %	2	1	33,3 %	13	11	45,8 %	19,2 %
INP	8	5	38,5 %	3	3	50,0 %	3		0,0 %	14	8	36,4 %	21,3 %
IN2P3	6	7	53,8 %	5	2	28,6 %	2	2	50,0 %	13	11	45,8 %	25,5 %
INSU	6	9	60,0 %	4	2	33,3 %	3		0,0 %	13	11	45,8 %	30,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>71</b>	<b>48,3 %</b>	<b>30</b>	<b>26</b>	<b>46,4 %</b>	<b>22</b>	<b>9</b>	<b>29,0 %</b>	<b>128</b>	<b>106</b>	<b>45,3 %</b>	<b>34,4 %</b>

L'analyse de la composition de chaque section/CID indique que :

- la part des femmes est supérieure à 40 % dans 23 des 41 sections, une de plus que l'an passé – des sections pilotées par l'INSHS, l'INSB, l'INSU, l'INC, l'INEE, l'INSIS et l'IN2P3 ;
- les sections 4, 6, 7 et 34 sont composées de moins d'un tiers de femmes. Ces 4 sections sont pilotées par l'INP, l'INS2I et l'INSHS ;
- 10 sections ont une part de femmes qui est inférieure à la proportion de femmes parmi le personnel chercheur qu'elles évaluent. Cet écart est surtout marqué pour la section 34 « Sciences du langage » (30 % contre 54,5 %) ;
- le nombre de femmes présidentes de section est, quant à lui, égal à celui de l'année dernière : 10 sur 41, soit 24 %.

Tabl. 118 – Composition des sections (mandat 2016-2021) et proportion de femmes parmi le personnel chercheur évalué par chaque section

SECTION	DR/PR			CR/MCF			IT			TOTAL			PRÉS	SECRÉT	% F CH CNRS
	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F			
1	6	5	45,5 %	4	3	42,9 %	3		0,0 %	13	8	38,1 %		1	23,5 %
2	7	5	41,7 %	5	1	16,7 %	2	1	33,3 %	14	7	33,3 %			11,1 %
3	7	6	46,2 %	5		0,0 %	2	1	33,3 %	14	7	33,3 %	1		17,7 %
4	9	3	25,0 %	4	2	33,3 %	2	1	33,3 %	15	6	28,6 %	1		18,3 %
5	9	5	35,7 %	2	2	50,0 %	2	1	33,3 %	13	8	38,1 %		1	27,1 %
6	9	4	30,8 %	5		0,0 %	3		0,0 %	17	4	19,0 %			18,9 %

SECTION	DR/PR			CR/MCF			IT			TOTAL			PRÉS	SECRÉT	% F CH CNRS
	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F			
7	8	5	38,5 %	4	1	20,0 %	3		0,0 %	15	6	28,6 %		1	20,8 %
8	5	8	61,5 %	4	1	20,0 %	2	1	33,3 %	11	10	47,6 %			20,1 %
9	6	3	33,3 %	4	5	55,6 %	2	1	33,3 %	12	9	42,9 %	1		19,8 %
10	8	6	42,9 %	1	2	66,7 %	3		0,0 %	12	8	40,0 %	1	1	24,0 %
11	8	4	33,3 %	2	4	66,7 %	2	1	33,3 %	12	9	42,9 %	1	1	28,3 %
12	6	4	40,0 %	5	3	37,5 %	2	1	33,3 %	13	8	38,1 %		1	25,5 %
13	8	5	38,5 %	4	1	20,0 %	2	1	33,3 %	14	7	33,3 %			37,3 %
14	9	5	35,7 %	2	3	60,0 %	1	1	50,0 %	12	9	42,9 %			34,7 %
15	8	4	33,3 %	2	4	66,7 %	3		0,0 %	13	8	38,1 %		1	31,9 %
16	8	4	33,3 %	2	4	66,7 %	1	2	66,7 %	11	10	47,6 %		1	46,2 %
17	8	5	38,5 %	2	3	60,0 %	1	2	66,7 %	11	10	47,6 %			23,6 %
18	9	4	30,8 %	1	4	80,0 %	3		0,0 %	13	8	38,1 %			31,5 %
19	7	3	30,0 %	4	4	50,0 %	1	2	66,7 %	12	9	42,9 %		1	38,3 %
20	8	5	38,5 %	4	1	20,0 %		3	100,0 %	12	9	42,9 %			42,6 %
21	5	6	54,5 %	2	5	71,4 %	2	1	33,3 %	9	12	57,1 %		1	42,0 %
22	8	4	33,3 %	1	4	80,0 %	3		0,0 %	12	8	40,0 %		1	45,7 %
23	7	4	36,4 %	3	4	57,1 %	2	1	33,3 %	12	9	42,9 %		1	38,2 %
24	7	7	50,0 %	1	3	75,0 %	1	2	66,7 %	9	12	57,1 %		1	48,1 %
25	8	4	33,3 %	3	3	50,0 %	2	1	33,3 %	13	8	38,1 %			36,1 %
26	6	7	53,8 %	1	4	80,0 %	1	2	66,7 %	8	13	61,9 %		1	41,3 %
27	10	2	16,7 %	2	4	66,7 %	2	1	33,3 %	14	7	33,3 %			49,7 %
28	6	5	45,5 %	2	4	66,7 %	1	2	66,7 %	9	11	55,0 %	1	1	43,3 %
29	6	7	53,8 %	5		0,0 %	2	1	33,3 %	13	8	38,1 %		1	31,2 %
30	7	5	41,7 %	4	2	33,3 %		3	100,0 %	11	10	47,6 %	1		33,3 %
31	8	2	20,0 %	3	5	62,5 %	1	2	66,7 %	12	9	42,9 %	1		45,1 %
32	7	5	41,7 %	3	3	50,0 %		3	100,0 %	10	11	52,4 %			53,4 %
33	3	8	72,7 %	4	3	42,9 %	1	2	66,7 %	8	13	61,9 %	1		50,5 %
34	6	4	40,0 %	6	2	25,0 %	2		0,0 %	14	6	30,0 %			54,5 %
35	7	4	36,4 %	2	5	71,4 %	2	1	33,3 %	11	10	47,6 %			48,1 %
36	4	5	55,6 %	3	6	66,7 %	1	2	66,7 %	8	13	61,9 %			49,7 %
37	8	2	20,0 %	2	6	75,0 %	2	1	33,3 %	12	9	42,9 %			32,0 %
38	4	6	60,0 %	4	4	50,0 %	1	1	50,0 %	9	11	55,0 %	1	1	59,2 %
39	6	3	33,3 %	5	4	44,4 %		3	100,0 %	11	10	47,6 %		1	48,7 %
40	6	4	40,0 %	4	3	42,9 %		2	100,0 %	10	9	47,4 %		1	48,2 %
41	9	3	25,0 %	3	3	50,0 %	2	1	33,3 %	14	7	33,3 %			19,6 %
<b>TOTAL</b>	<b>291</b>	<b>190</b>	<b>39,5 %</b>	<b>129</b>	<b>125</b>	<b>49,2 %</b>	<b>68</b>	<b>51</b>	<b>42,9 %</b>	<b>488</b>	<b>366</b>	<b>42,9 %</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>34,2 %</b>

Tabl. 119 – Composition des commissions interdisciplinaires (CID) : CID Gestion de la recherche (50) et CID thématiques (51 à 54) et proportion de femmes parmi le personnel chercheur évalué par chaque CID

CID	DR/PR			CR/MCF			IT			TOTAL			PRÉS	SECRÉT	% F CH CNRS
	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F			
50	5	8	61,5 %	1	4	80,0 %	1	2	66,7 %	7	14	66,7 %		1	63,4 %
51	6	4	40,0 %	5	3	37,5 %	2	1	33,3 %	13	8	38,1 %		1	33,3 %
52	7	3	30,0 %	3	4	57,1 %	3		0,0 %	13	7	35,0 %	1		50,0 %
53	4	5	55,6 %	2	2	50,0 %		3	100,0 %	6	10	62,5 %		1	83,3 %
54	6	7	53,8 %		2	100,0 %	3		0,0 %	9	9	50,0 %	1	1	55,6 %
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>27</b>	<b>49,1 %</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>57,7 %</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>40,0 %</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>50,0 %</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>59,2 %</b>

#### 1.5.4 • Médailles, éméritats et cristal

La médaille d'or du CNRS a récompensé en 2020 une astrophysicienne, grande exploratrice du cosmos et spécialiste des galaxies. L'attribution des distinctions scientifiques aux femmes, qui avait montré une hausse en 2019, continue d'enregistrer une hausse de 2 points en 2020 (54,3 % au lieu de 52,3 % en 2019). La parité a augmenté pour les médailles de bronze (+ 6,4 points), et est néanmoins conservée pour les lauréats du cristal du CNRS. Quant aux médailles de l'innovation, comme en 2019, 1 sur 4 a été décernée à une femme en 2020.

On enregistre par ailleurs cette année une diminution du nombre total d'éméritats (229 candidatures et 219 réalisations, contre 297 et 286, respectivement, en 2019), mais une hausse de la part de femmes (25,8 % pour les candidatures et 25,6 % pour les réalisations, contre 23,9 % et 24,5 %, respectivement, en 2019).

Tabl. 120 – Médailles CNRS (argent, bronze) et cristal par institut en 2020

MÉDAILLES	INSB		INC		INEE		INSHS		INSZI		INSIS		INSMI		INP		IN2P3		INSU		RC		TOTAL	% F
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
Argent	2	2	2	1			2	3	1		1	1	1		1	1	1	1		1	1		22	50,0 %
Bronze	6	5	2	2			2	2	7	2	1	1	3		2	3	3	1		2	2		46	58,7 %
Cristal	2	2	2		1		1	1	1			2	1		1	1		2	2	1	1	3	24	50,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>92</b>	<b>54,3 %</b>

Tabl. 121 – Émérítat par grade en 2020

GRADE	CANDIDATURES				RÉALISATIONS			
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F
DR émérite (*)	111	34	145	23,4 %	106	31	137	22,6 %
DRCE	16	4	20	20,0 %	16	4	20	20,0 %
DR1	32	13	45	28,9 %	30	13	43	30,2 %
DR2	11	8	19	42,1 %	11	8	19	42,1 %
<b>TOTAL</b>	<b>170</b>	<b>59</b>	<b>229</b>	<b>25,8 %</b>	<b>163</b>	<b>56</b>	<b>219</b>	<b>25,6 %</b>

(\*) Concerne les demandes de renouvellement.





2

RÉMUNÉRATIONS

**© David VILLA / Sciencelimage, CBI / CPTP / CNRS Photothèque**

Au sein de l'institut Toulousain des maladies infectieuses et inflammatoires (INFINITY), l'équipe « Immception » dirigée par le Docteur Nicolas Gaudenzio, s'intéresse au dialogue entre les fibres nerveuses nociceptives (neurones périphériques qui conduisent les messages de douleur ou de démangeaison) et les cellules immunitaires dans divers contextes inflammatoires. En utilisant des techniques de pointe d'imagerie multiplexée, d'imagerie *in vivo*, et de transcriptomique, les projets de recherche de l'équipe interrogent la capacité des neurones et des cellules immunitaires à communiquer pour réguler finement la réponse inflammatoire, comment cet équilibre peut être rompu dans des situations pathologiques, et cherche à identifier les médiateurs de cette communication qui pourraient représenter de nouvelles cibles thérapeutiques.

## 2.1 MASSE SALARIALE ET PLAFOND D'EMPLOI

Tabl. 122 – Masse salariale et plafond d'emploi selon le financement

FINANCEMENT	DÉPENSES MASSE SALARIALE ET PLAFOND D'EMPLOI	DÉPENSES
Subvention d'État (SE)	Masse salariale	2 268 989 269 €
	Plafond d'emploi (*)	25 565
Ressources propres (RP)	Masse salariale	291 483 945 €

(\*) Tel que voté au CA en ETPT.

## 2.2 DÉPENSES DE PERSONNEL

### 2.2.1 • Masse salariale

Tabl. 123 – Répartition des dépenses (en €)

COMPTE	LIBELLÉ	TOTAL DÉPENSES
631	Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations (adm. impôts)	125 259 733
633	Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations	26 696 277
6 411	Traitements du personnel permanent	975 392 631
6 412	Compte épargne-temps	16 001 170
6 413	Primes	102 662 669
6 414	Indemnités diverses	51 235 617
6 415	Supplément familial de traitement	12 382 745
6 418	Autres rémunérations du personnel non permanent	55 932 421
645	Cotisations de sécurité sociale et de prévoyance	901 524 193
	– dont le cas pension	734 334 579
647	Autres charges sociales diverses	1 901 813
<b>TOTAL</b>		<b>2 268 989 269</b>

Tabl. 124 – Synthèse des dépenses (en €)

LIBELLÉ	TOTAL DÉPENSES
Traitements bruts	1 009 896 218
Primes et indemnités	203 711 036
Cotisations sociales	1 055 382 015
<b>TOTAL</b>	<b>2 268 989 269</b>

## 2.2.2 • Pension civile annuelle brute moyenne

Tabl. 125 – Départs – indices, taux et montants moyens par population, par sexe et par type de retraite

TYPE DE DÉPART	INM MOYEN		TAUX BASE LIQUIDATION AVEC BONIFICATION		MOYENNE DE SURCÔTE/DÉCÔTE		MOYENNE DE TAUX FINAL DE LIQUIDATION (AVEC BONIFICATION ET DÉCÔTE/SURCÔTE)		MONTANT ANNUEL BRUT MOYEN	
	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT
<b>Hommes</b>	<b>1 088</b>	<b>714</b>	<b>66,3 %</b>	<b>60,4 %</b>	<b>7,4 %</b>	<b>5,4 %</b>	<b>71,7 %</b>	<b>64,2 %</b>	<b>45 736,24 €</b>	<b>27 280,67 €</b>
Retraite	1 053	724	67,5 %	60,6 %	3,6 %	4,7 %	70,5 %	63,7 %	43 539,88 €	27 355,92 €
Retraite anticipée	1 035	610	75,3 %	63,1 %			75,3 %	63,1 %	45 352,95 €	22 345,43 €
Retraite après limite d'âge	1 137	786	64,9 %	61,3 %	12,5 %	9,8 %	73,4 %	67,7 %	50 552,05 €	33 195,11 €
Retraite limite d'âge	1 100	735	64,9 %	58,4 %	9,2 %	12,3 %	71,5 %	65,9 %	44 298,39 €	28 613,67 €
Retraite pour invalidité		608		53,6 %				62,8 %		22 769,88 €
<b>Femmes</b>	<b>1 042</b>	<b>666</b>	<b>67,1 %</b>	<b>63,1 %</b>	<b>8,7 %</b>	<b>5,4 %</b>	<b>74,2 %</b>	<b>67,1 %</b>	<b>44 947,89 €</b>	<b>25 589,61 €</b>
Retraite	1 013	669	67,0 %	62,6 %	5,4 %	4,5 %	72,1 %	65,9 %	42 621,62 €	25 297,41 €
Retraite anticipée	901	615	67,3 %	62,4 %		-0,6 %	67,3 %	62,2 %	34 546,99 €	22 384,07 €
Retraite après limite d'âge	1 065	614	69,8 %	60,2 %	22,2 %	28,8 %	86,2 %	77,5 %	52 877,80 €	30 744,25 €
Retraite limite d'âge	1 133	756	68,6 %	65,9 %	12,9 %	14,8 %	78,1 %	75,6 %	50 151,21 €	31 583,46 €
Retraite pour invalidité	830	562	44,5 %	64,6 %		7,9 %	44,5 %	76,2 %	24 824,72 €	22 866,64 €
<b>TOTAL</b>	<b>1 071</b>	<b>690</b>	<b>66,6 %</b>	<b>61,7 %</b>	<b>7,9 %</b>	<b>5,4 %</b>	<b>72,6 %</b>	<b>65,6 %</b>	<b>45 436,45 €</b>	<b>26 432,31 €</b>

Les demandes de retraite sont maintenant traitées directement par le service des retraites de l'État.  
Le CNRS administre 26 609 comptes individuels de retraite pour ses agents titulaires.

## 2.3 TRAITEMENTS ET RÉGIMES INDEMNITAIRES

### 2.3.1 • Grilles indiciaires du personnel CNRS au 1<sup>er</sup> janvier 2020

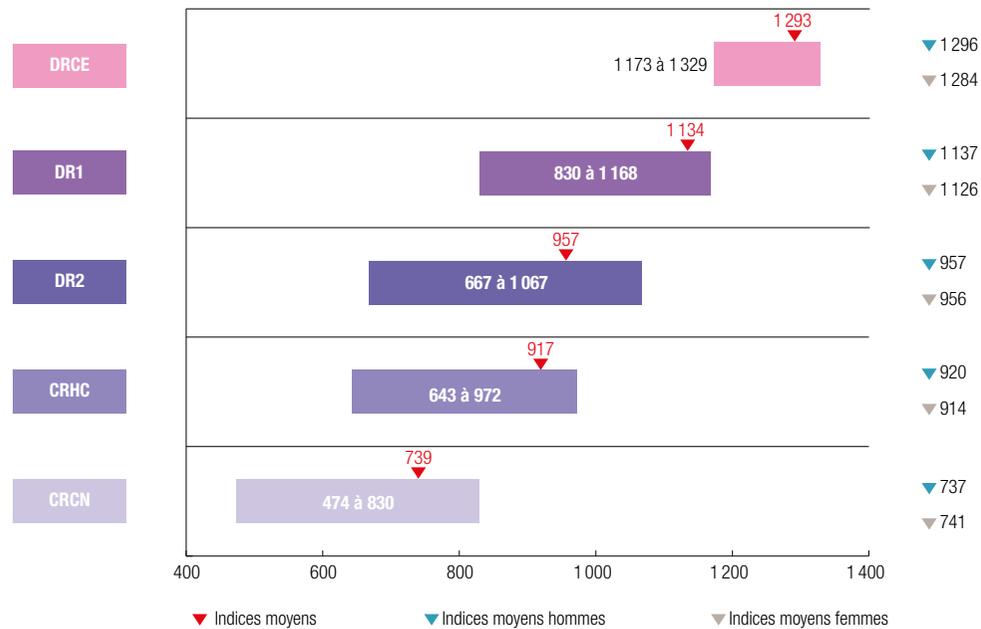


Fig. 27 – Grille indiciaire et indice nouveau majoré moyen (INM) des chercheurs et chercheuses permanents

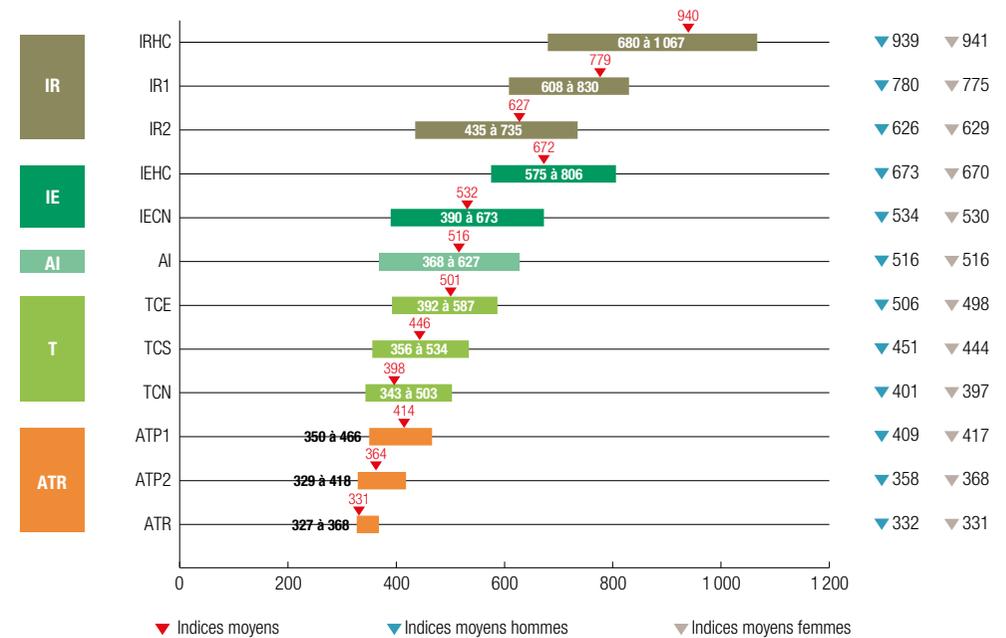


Fig. 28 – Grille indiciaire et indice nouveau majoré moyen (INM) des ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes permanents

2.3.2 • Rémunérations nettes mensuelles, toutes primes et indemnités comprises

a. Personnel permanent

Tabl. 126 – Rémunérations nettes mensuelles du personnel permanent, toutes primes et indemnités comprises (\*) (dont RIFSEEP)

NET PERÇU	CHERCHEURS			INGÉNIEURS			TECHNICIENS			IT			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Décile 1	2 762,17	2 704,36	2 737,45	2 137,60	2 025,37	2 077,67	1 618,12	1 603,28	1 609,53	1 949,40	1 817,51	1 871,75	2 357,39	2 118,52	2 229,39
Décile 2	2 962,79	2 900,78	2 940,80	2 364,90	2 249,52	2 306,08	1 749,82	1 713,07	1 715,76	2 201,42	2 025,60	2 100,13	2 558,40	2 219,85	2 393,02
Décile 3	3 121,21	3 050,35	3 095,04	2 532,12	2 373,78	2 443,97	1 866,02	1 789,45	1 823,30	2 407,96	2 194,46	2 291,45	2 783,21	2 456,97	2 646,20
Décile 4	3 287,98	3 188,96	3 255,91	2 694,12	2 503,28	2 591,78	1 917,86	1 870,32	1 904,80	2 561,52	2 309,88	2 427,92	2 977,44	2 672,61	2 853,39
Décile 5 (médiane)	3 478,16	3 342,80	3 429,67	2 818,93	2 635,05	2 729,68	2 026,01	1 929,86	1 973,40	2 703,87	2 429,62	2 559,62	3 150,17	2 782,66	2 985,12
Décile 6	3 703,11	3 529,91	3 642,93	3 087,46	2 813,62	2 911,12	2 104,05	2 001,65	2 075,87	2 900,01	2 512,55	2 682,20	3 380,94	2 945,99	3 182,87
Décile 7	3 995,18	3 779,42	3 940,37	3 217,98	2 905,00	3 092,12	2 242,44	2 158,73	2 177,69	3 055,92	2 637,20	2 843,28	3 639,02	3 126,75	3 415,17
Décile 8	4 302,97	4 124,49	4 267,59	3 576,46	3 220,90	3 370,38	2 357,36	2 230,08	2 275,18	3 383,81	2 933,83	3 141,23	3 935,68	3 404,36	3 710,68
Décile 9	4 733,36	4 417,04	4 612,07	3 958,66	3 665,41	3 922,27	2 524,93	2 406,77	2 469,49	3 753,89	3 296,04	3 547,34	4 326,47	3 765,03	4 104,62
Moyenne	3 672,31	3 526,76	3 607,52	3 063,29	2 823,06	2 945,29	2 060,51	1 963,19	2 011,72	2 883,59	2 554,58	2 713,11	3 295,08	2 955,34	3 154,63
Effectif de référence (PPP)	7 513	3 937	11 450	5 784	4 937	10 721	1 015	1 974	2 989	6 799	6 911	13 710	14 312	10 848	25 160
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale (**)	9,6 %	9,0 %	9,3 %	23,0 %	20,8 %	21,7 %	18,1 %	17,6 %	17,8 %	22,9 %	20,1 %	21,6 %	14,8 %	14,7 %	14,7 %

(\*) Tableau renseigné en rémunération nette moyenne mensuelle réellement perçue sur l'année 2020, toutes primes, indemnités et rappels inclus.

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

Tabl. 127 – Rémunérations nettes mensuelles du personnel permanent, toutes primes et indemnités comprises (dont RIFSEEP), selon la catégorie fonction publique (CFP) (\*)

NET PERÇU	CHERCHEURS						IT									TOTAL		
	A+			A+			A			B			C			A+		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Décile 1	2 762,17	2 704,36	2 737,45	2 717,68	2 618,84	2 684,73	2 004,97	1 965,19	1 982,32	1 643,88	1 625,57	1 631,24	1 377,98	1 261,91	1 362,15	2 751,65	2 689,35	2 726,48
Décile 2	2 962,79	2 900,78	2 940,80	2 977,65	2 902,31	2 958,63	2 211,42	2 166,43	2 192,93	1 780,08	1 723,10	1 753,82	1 551,98	1 486,88	1 518,78	2 965,02	2 900,95	2 943,61
Décile 3	3 121,21	3 050,35	3 095,04	3 184,64	3 131,69	3 164,00	2 377,79	2 325,43	2 346,37	1 901,51	1 892,55	1 895,18	1 632,77	1 538,82	1 608,44	3 136,89	3 065,61	3 108,12
Décile 4	3 287,98	3 188,96	3 255,91	3 343,70	3 304,86	3 330,36	2 512,56	2 458,62	2 485,60	1 996,10	1 958,45	1 977,45	1 682,78	1 611,50	1 678,46	3 303,36	3 212,30	3 271,84
Décile 5 (médiane)	3 478,16	3 342,80	3 429,67	3 483,09	3 450,37	3 474,79	2 629,30	2 600,01	2 615,09	2 072,26	2 044,63	2 056,10	1 741,00	1 697,61	1 712,49	3 479,00	3 369,10	3 443,30
Décile 6	3 703,11	3 529,91	3 642,93	3 641,13	3 627,76	3 634,51	2 740,09	2 721,21	2 730,75	2 175,86	2 135,64	2 144,99	1 795,06	1 752,77	1 766,82	3 683,73	3 551,31	3 641,89
Décile 7	3 995,18	3 779,42	3 940,37	3 807,21	3 842,27	3 813,45	2 860,58	2 848,75	2 855,08	2 270,73	2 218,60	2 242,90	1 860,78	1 808,94	1 822,51	3 975,02	3 820,30	3 940,85
Décile 8	4 302,97	4 124,49	4 267,59	4 105,59	4 000,44	4 030,79	3 015,41	3 005,06	3 006,97	2 372,72	2 293,74	2 339,07	1 901,00	1 808,83	1 862,01	4 309,89	4 121,70	4 240,28
Décile 9	4 733,36	4 417,04	4 612,07	4 350,17	4 354,64	4 351,23	3 267,58	3 150,78	3 218,11	2 533,26	2 429,50	2 463,70	1 992,66	1 859,96	1 926,58	4 648,61	4 451,81	4 598,78
Moyenne	3 672,31	3 526,76	3 607,52	3 559,49	3 538,49	3 546,82	2 661,10	2 685,46	2 673,89	2 091,29	2 083,50	2 085,55	1 700,80	1 707,55	1 701,48	3 644,85	3 502,58	3 596,61
Effectif de référence	7 513	3 937	11 450	2 330	1 114	3 444	3 454	3 820	7 274	935	1 850	2 785	80	127	207	9 843	5 051	14 894
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale (**)	9,6 %	9,0 %	9,3 %	25,2 %	23,1 %	24,3 %	21,7 %	21,0 %	21,6 %	17,5 %	18,7 %	16,8 %	17,2 %	15,1 %	15,9 %	13,3 %	11,6 %	12,7 %

(\*) Tableau renseigné en rémunération nette moyenne mensuelle réellement perçue sur l'année 2020, toutes primes, indemnités et rappels inclus.

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

La rémunération nette mensuelle moyenne des agents du CNRS se situe à 3 155 €. La distribution des rémunérations nettes des permanents présente une dissymétrie positive, puisque la médiane est inférieure à la moyenne et se situe à 2 985 €.

On note par ailleurs un écart moyen de rémunération entre femmes et hommes de 340 €. Les écarts entre les rémunérations médianes sont globalement plus marqués : 368 € pour l'ensemble de la population concernée.

Si les chercheurs et les chercheuses perçoivent une rémunération nette moyenne de 3 608 €, l'écart entre femmes et hommes est de 146 €. La différence est plus importante pour les 10 % de chercheurs et chercheuses ayant les plus fortes rémunérations : 316 € au bénéfice des hommes. Le même constat peut être fait pour les ingénieurs et les ingénieures : les rémunérations nettes moyennes s'élèvent à 3 063 € pour les hommes et à 2 823 € pour les femmes, soit un écart de 240 €. La différence de rémunération est supérieure à 290 € pour les 7<sup>e</sup>, 8<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> déciles. Dans le cas des techniciens et des techniciennes, les rémunérations nettes moyennes s'élèvent à 1 963 € pour les femmes et à 2 061 € pour les hommes, soit un écart de 98 €.

La part des primes et indemnités dans la rémunération globale est de 14,7 %. Les chercheurs bénéficient de 9,3 % de primes et indemnités alors que pour les ingénieurs, le chiffre est de 21,7 % et de 17,8 % pour les techniciens, pour un total IT de 21,6 % de primes et indemnités. L'écart femmes-hommes est moins marqué chez les techniciens (18,1 % de primes chez les hommes contre 17,6 % chez les femmes).

### b. Personnel contractuel

En moyenne, les doctorants et les doctorantes ont perçu 1 565 € nets mensuels, le minimum étant de 1 407 € et le maximum de 1 725 €. 50 % de ces agents ont perçu une rémunération nette supérieure à la moyenne (déciles 5 à 9).

Les CDD chercheurs perçoivent une rémunération nette mensuelle moyenne de 2 288 € ; 30 % des agents de cette catégorie ont perçu une rémunération supérieure (déciles 7, 8 et 9). Les CDD IT perçoivent une rémunération mensuelle moyenne de 1 719 €, avec toutefois un écart entre femmes et hommes dans les rémunérations moyennes (58 €) et médianes (30 €).

Les CDI perçoivent globalement des rémunérations moyennes plus élevées : 3 135 € pour les CDI chercheurs et 3 103 € pour les CDI IT. 10 % des CDI chercheurs ont perçu plus de 4 337 € (décile 9), soit environ 1 202 € de plus que la moyenne. L'écart entre femmes et hommes est particulièrement marqué chez les CDI chercheurs (en moyenne 724 €). 10 % des CDI IT ont perçu plus de 5 088 €.

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

**Tabl. 128 – Rémunérations nettes mensuelles du personnel contractuel, toutes primes et indemnités comprises**

NET PERÇU	DOCTORANTS			CDD CH			CDD IT			CDI CH			CDI IT		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Décile 1	1 407,14	1 407,14	1 407,14	1 921,83	1 910,96	1 918,64	1 342,93	1 310,22	1 324,84	2 429,38	2 212,48	2 213,32	2 049,29	1 775,88	1 902,99
Décile 2	1 416,96	1 416,96	1 416,96	2 007,78	1 998,03	2 005,29	1 522,91	1 466,82	1 494,64	2 513,98	2 291,46	2 499,21	2 292,41	1 991,73	2 087,26
Décile 3	1 426,60	1 426,60	1 426,60	2 053,49	2 033,46	2 047,53	1 589,15	1 539,83	1 557,66	2 802,55	2 574,19	2 599,13	2 421,92	2 126,96	2 310,80
Décile 4	1 502,79	1 502,79	1 502,79	2 102,81	2 079,14	2 094,47	1 640,75	1 604,56	1 623,21	2 888,42	2 610,23	2 701,25	2 622,14	2 325,16	2 440,70
Décile 5 (médiane)	1 629,88	1 623,24	1 627,11	2 164,35	2 132,82	2 155,07	1 678,31	1 648,64	1 664,79	2 918,12	2 680,16	2 793,55	2 945,45	2 468,58	2 621,46
Décile 6	1 664,37	1 660,79	1 663,35	2 281,99	2 224,63	2 263,93	1 728,99	1 681,49	1 699,67	3 096,11	2 769,81	2 905,16	3 269,64	2 660,85	3 058,63
Décile 7	1 690,13	1 667,11	1 681,13	2 446,89	2 365,86	2 414,21	1 850,18	1 729,01	1 777,06	3 396,50	2 812,48	3 065,15	3 432,25	3 248,75	3 405,68
Décile 8	1 715,89	1 686,95	1 711,60	2 723,32	2 661,96	2 707,63	1 951,60	1 847,35	1 901,34	3 804,24	3 041,59	3 384,63	3 886,27	3 992,49	3 917,39
Décile 9	1 731,08	1 706,64	1 725,22	2 904,69	2 871,37	2 892,30	2 114,35	2 011,31	2 071,37	4 750,53	3 255,48	4 337,18	4 617,96	5 695,65	5 088,38
Moyenne	1 567,93	1 559,41	1 564,59	2 298,67	2 269,68	2 288,28	1 749,29	1 691,66	1 718,88	3 515,10	2 791,19	3 135,05	3 180,11	3 032,68	3 103,36
Effectif de référence	1 781	1 146	2 927	2 289	1 283	3 572	2 290	2 554	4 844	20	21	41	71	78	149

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

Pour les agents qui travaillent à temps partiel, ou ne sont présents qu'une partie de l'année, la rémunération prise en compte est la base de la rémunération perçue, primes et indemnités comprises, suivant la quotité de temps de travail et le temps de présence, ramenée à un temps complet sur l'année.

#### a. Personnel permanent

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

Le tableau 129 indique :

- le décile 1 : le seuil du 1<sup>er</sup> décile sépare le jeu de données entre les 10 % des agents percevant les rémunérations les moins élevées et le reste des données ;
- le décile 9 : le seuil du 9<sup>e</sup> décile sépare les 90 % inférieurs des données des 10 % supérieurs ;
- la moyenne mensuelle des rémunérations brutes, primes comprises perçues sur l'année, qui recouvre le traitement indiciaire, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, les indemnités compensatrices temporaires (GIPA et indemnités pour jours de repos non pris versées en 2020), les primes spécifiques.

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

**Tabl. 129 – Rémunérations brutes mensuelles du personnel permanent, toutes primes et indemnités comprises (\*) (dont RIFSEEP)**

GRADE	DÉCILE 1			MÉDIANE			DÉCILE 9			MOYENNE			ETPT		
	H	F	Total	H	F	Total									
Chercheurs	3 236,06 €	3 182,08 €	3 244,39 €	4 202,42 €	4 062,81 €	4 099,99 €	5 836,38 €	5 670,46 €	5 774,63 €	4 472,62 €	4 372,47 €	4 445,72 €	7 347,19	3 844,87	11 192,05
DRCE	6 062,48 €	6 065,07 €	6 062,48 €	6 508,87 €	6 421,13 €	6 462,43 €	7 404,59 €	6 936,00 €	7 271,19 €	6 646,33 €	6 500,40 €	6 612,06 €	262,05	88,18	350,22
DR1	5 262,37 €	5 248,32 €	5 251,55 €	5 736,27 €	5 759,96 €	5 745,48 €	6 264,66 €	6 303,79 €	6 279,98 €	5 749,99 €	5 756,23 €	5 751,87 €	1 388,85	533,48	1 922,33
DR2	4 128,34 €	4 116,07 €	4 124,77 €	4 817,20 €	4 737,20 €	4 757,20 €	5 336,25 €	5 279,74 €	5 320,02 €	4 845,69 €	4 777,90 €	4 855,78 €	2 074,39	1 024,96	3 099,35
CRHC	4 256,66 €	4 029,64 €	4 124,01 €	4 524,87 €	4 437,08 €	4 501,87 €	4 704,17 €	4 687,27 €	4 701,48 €	4 540,56 €	4 462,82 €	4 501,97 €	364,42	292,80	657,22
CRCN	3 063,28 €	3 063,28 €	3 063,28 €	3 753,57 €	3 777,59 €	3 758,15 €	4 178,00 €	4 189,73 €	4 184,94 €	3 735,65 €	3 674,05 €	3 687,92 €	3 257,48	1 905,44	5 162,92
Ingénieurs	2 511,63 €	2 293,69 €	2 407,87 €	3 344,75 €	3 022,92 €	3 189,92 €	4 695,41 €	4 239,25 €	4 556,92 €	3 554,49 €	3 193,48 €	3 375,20 €	5 687,10	4 815,71	10 502,81
IRHC	4 620,38 €	4 497,70 €	4 543,75 €	5 225,02 €	5 224,18 €	5 225,02 €	5 971,30 €	6 043,27 €	5 972,65 €	5 316,78 €	5 264,53 €	5 305,73 €	432,05	161,62	593,67
IR1	3 903,00 €	3 701,67 €	3 800,62 €	4 486,55 €	4 319,18 €	4 401,89 €	4 860,75 €	4 849,03 €	4 850,75 €	4 451,99 €	4 280,31 €	4 327,94 €	971,47	469,59	1 441,05
IR2	2 914,67 €	2 820,78 €	2 848,21 €	3 579,65 €	3 475,27 €	3 537,56 €	4 126,04 €	4 035,57 €	4 081,79 €	3 546,37 €	3 421,36 €	3 489,01 €	917,25	475,31	1 392,56
IEHC	3 221,12 €	3 048,19 €	3 175,57 €	3 590,79 €	3 516,59 €	3 556,20 €	4 111,38 €	4 009,61 €	4 149,61 €	3 706,45 €	3 512,47 €	3 607,55 €	884,34	736,88	1 621,23
IECN	2 368,82 €	2 328,13 €	2 343,79 €	2 954,74 €	2 836,81 €	2 904,83 €	3 458,89 €	3 356,45 €	3 413,04 €	2 984,45 €	2 835,79 €	2 899,25 €	1 120,41	1 180,56	2 300,98
AI	2 231,57 €	2 206,57 €	2 209,03 €	2 792,78 €	2 693,26 €	2 738,24 €	3 296,62 €	3 220,52 €	3 256,30 €	2 838,10 €	2 722,04 €	2 782,97 €	1 361,59	1 791,74	3 153,33
Techniciens	1 939,90 €	1 882,79 €	1 928,24 €	2 383,56 €	2 316,11 €	2 337,42 €	2 928,47 €	2 867,40 €	2 917,14 €	2 440,30 €	2 309,26 €	2 352,19 €	947,69	1 759,38	2 707,06
TCE	2 361,52 €	2 228,61 €	2 239,05 €	2 786,56 €	2 649,47 €	2 707,61 €	3 073,10 €	3 008,71 €	3 022,12 €	2 776,91 €	2 614,65 €	2 676,91 €	315,01	581,09	896,10
TCS	2 157,46 €	2 019,15 €	2 056,41 €	2 419,92 €	2 319,46 €	2 350,93 €	2 798,58 €	2 708,87 €	2 740,63 €	2 511,49 €	2 348,12 €	2 401,28 €	245,39	451,17	696,56
TCN	1 887,05 €	1 789,22 €	1 806,76 €	2 152,92 €	2 108,07 €	2 126,65 €	2 520,80 €	2 408,40 €	2 440,46 €	2 187,94 €	2 101,25 €	2 134,46 €	319,32	623,46	942,78
ATP1	1 940,05 €	1 909,38 €	1 915,56 €	2 128,45 €	2 129,80 €	2 129,12 €	2 430,17 €	2 460,32 €	2 443,51 €	2 152,64 €	2 135,84 €	2 147,43 €	39,61	63,48	103,08
ATP2	1 778,97 €	1 604,38 €	1 690,50 €	1 976,38 €	1 901,15 €	1 928,21 €	2 111,91 €	2 161,74 €	2 146,42 €	1 928,74 €	1 908,16 €	1 918,05 €	25,27	36,13	61,40
ATR	1 651,62 €	1 735,84 €	1 678,30 €	1 765,26 €	1 731,36 €	1 747,88 €	1 872,55 €	1 937,84 €	1 855,32 €	1 746,56 €	1 807,58 €	1 777,24 €	3,08	4,05	7,14
<b>Total IT</b>	<b>2 295,08 €</b>	<b>2 092,74 €</b>	<b>2 157,33 €</b>	<b>3 191,40 €</b>	<b>2 769,33 €</b>	<b>2 941,54 €</b>	<b>4 583,19 €</b>	<b>3 998,88 €</b>	<b>4 399,47 €</b>	<b>3 377,02 €</b>	<b>2 930,44 €</b>	<b>3 154,83 €</b>	<b>6 634,79</b>	<b>6 575,08</b>	<b>13 209,88</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2 540,19 €</b>	<b>2 199,83 €</b>	<b>2 320,39 €</b>	<b>3 824,22 €</b>	<b>3 207,56 €</b>	<b>3 562,93 €</b>	<b>5 586,35 €</b>	<b>5 108,02 €</b>	<b>5 347,59 €</b>	<b>4 024,24 €</b>	<b>3 466,88 €</b>	<b>3 780,19 €</b>	<b>13 981,98</b>	<b>10 419,95</b>	<b>24 401,93</b>

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

La rémunération moyenne mensuelle brute à temps plein sur l'année 2020 s'élève à 3 780 € (4 024 € pour les hommes et 3 467 € pour les femmes). La rémunération médiane mensuelle brute se situe à 3 563 €.

La moitié des hommes perçoit une rémunération supérieure à 3 824 € alors que la moitié des femmes perçoit plus de 3 207 €. Le rapport inter-déciles (rapport du montant minimum des 10 % des rémunérations les plus élevées sur le montant maximum des 10 % des rémunérations les plus faibles : décile 9/ décile 1) se situe à 2,31 (5 348 €/2 320 €). Ce rapport vaut 2,20 pour les hommes (5 586 €/2 540 €) et 2,32 pour les femmes (5 108 €/2 200 €).

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

### b. Personnel contractuel

Les rémunérations du tableau 130 sont les rémunérations forfaitaires brutes mensuelles, remises pour chaque agent à 30 jours de présence et à temps plein. Elles tiennent compte des éventuelles majorations pouvant aller jusqu'à 15 % du montant de référence.

La rémunération forfaitaire des doctorants, fixée à 1 769 € bruts mensuels, est celle attribuée à 30 % des effectifs. À noter toutefois que 50 % des doctorants perçoivent plus de 2 050 € et 40 % 2 135 €. La moyenne est passée de 1 797 € en 2018 à 1 872 € en 2019 et à 1 972 € en 2020. La moitié des CDD chercheurs perçoit une rémunération forfaitaire mensuelle brute supérieure à 2 751 € (médiane). Les 10 % les mieux payés ont une rémunération supérieure à 3 821 €. Concernant les CDD IT, leur rémunération varie entre 1 662 € pour les 10 % les moins payés et au moins 2 653 € pour les 10 % les mieux payés. La moitié d'entre eux perçoit une rémunération supérieure à 2 098 € (rémunération médiane).

Les écarts de rémunération sont plus importants parmi les CDI : le rapport inter-décile, qui met en évidence l'écart entre le haut et le bas de la distribution (D9/D1) et mesure de fait l'inégalité des rémunérations, est de 2,1 pour les CDI chercheurs (5 605/2 652) et de 2,9 pour les CDI IT (6 923/2 425), contre 1,2 à 1,6 dans les autres populations (doctorants et CDD). C'est aussi chez les CDI que les écarts entre les femmes et les hommes se creusent. La moyenne pour les chercheurs est de 3 469 € chez les femmes et de 4 511 € chez les hommes ; pour les IT, la moyenne chez les femmes est de 3 899 € et de 4 309 € chez les hommes.

Tabl. 130 – Rémunérations brutes mensuelles du personnel contractuel

MONTANT BRUT	DOCTORANTS			CDD CH			CDD IT			CDI CH			CDI IT		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Décile 1	1 768,55	1 768,55	1 768,55	2 523,60	2 516,29	2 519,34	1 681,68	1 641,28	1 661,97	2 867,83	2 651,52	2 651,52	2 647,69	2 417,54	2 425,15
Décile 2	1 768,55	1 768,55	1 768,55	2 607,63	2 605,88	2 605,99	1 930,85	1 857,15	1 907,44	3 219,76	2 652,58	2 875,05	2 936,31	2 524,19	2 622,70
Décile 3	1 768,55	1 768,55	1 768,55	2 646,22	2 643,22	2 645,12	2 005,41	1 932,29	1 969,30	3 320,53	2 920,50	3 145,03	3 040,08	2 633,55	2 918,01
Décile 4	1 873,66	1 772,91	1 842,20	2 695,56	2 675,28	2 692,18	2 088,66	2 019,55	2 076,88	3 541,38	3 006,97	3 358,83	3 600,00	2 912,01	3 054,45
Médiane	2 063,31	2 040,11	2 051,97	2 800,00	2 728,25	2 751,54	2 120,79	2 091,38	2 097,65	3 806,73	3 398,84	3 562,73	3 944,45	3 117,26	3 483,77
Décile 6	2 135,00	2 135,00	2 135,00	2 993,78	2 910,35	2 948,92	2 155,25	2 139,18	2 139,19	3 862,54	3 615,11	3 722,18	4 333,33	3 385,27	3 961,59
Décile 7	2 135,00	2 135,00	2 135,00	3 147,68	3 047,48	3 107,82	2 387,60	2 167,54	2 249,97	4 300,98	3 722,17	3 864,65	4 649,99	4 022,46	4 612,78
Décile 8	2 135,00	2 135,00	2 135,00	3 615,11	3 544,92	3 598,12	2 473,90	2 364,56	2 423,47	5 041,04	3 753,55	4 133,92	4 905,93	5 042,40	4 916,66
Décile 9	2 135,00	2 135,00	2 135,00	3 841,41	3 768,65	3 821,14	2 709,34	2 549,24	2 652,64	6 847,65	3 938,99	5 605,21	6 422,08	7 402,48	6 923,33
Moyenne	1 975,87	1 967,26	1 972,50	3 005,11	2 948,89	2 984,97	2 218,80	2 140,06	2 177,25	4 511,13	3 468,84	3 963,93	4 309,12	3 898,63	4 095,44
Effectif de référence	1 781	1 146	2 927	2 289	1 283	3 572	2 290	2 554	4 844	20	21	41	71	78	149

2.3.4 • Primes et indemnités

Tabl. 131 – Bénéficiaires et montants toutes primes, indemnités et éléments facultatifs versés en 2020

INTITULÉ 2020	PERMANENTS						CONTRACTUELS						PRIME MOYENNE PAR AGENT SELON LE SEXE	
	H		F		TOTAL		H		F		TOTAL		H	F
	PPP	Total	PPP	Total	PPP	TOTAL	PPP	Total	PPP	Total	PPP	TOTAL		
Indemnité de résidence	9 918	8 944 690	7 892	6 327 713	17 810	15 272 403							902	802
Indemnité de fonctions, sujétions et expertise (IFSE)	6 721	37 624 801	6 782	28 324 785	13 503	65 949 585							5 598	4 176
Complément indemnitaire annuel (CIA)	6 031	5 963 538	6 219	7 220 844	12 250	13 184 382							989	1 161
Indemnité forfaitaire spéciale au personnel enseignant (IPE)	7 450	309 091	3 917	1 61 674	11 367	470 765							41	41
Prime de recherche	7 449	7 080 378	3 918	3 689 733	11 367	10 770 111							951	942
Supplément familial de traitement	5 265	6 419 449	3 863	3 495 395	9 128	9 914 845	297	1 679 02	361	1 867 18	658	3 546 20	1 184	872
Indemnité de jour de repos non pris (*)	5 464	10 043 794	3 300	4 775 731	8 764	14 819 525	94	1 418 25	69	90 405	163	2 322 30	1 833	1 444
Remboursement frais de transport	2 025	751 397	2 044	736 107	4 069	1 487 505	892	2 059 01	824	1 913 65	1 716	3 972 66	328	323
Remboursement frais de transport hors Île-de-France	1 669	458 893	1 282	319 506	2 951	778 399	906	1 199 99	910	1 230 51	1 816	2 430 50	225	202
Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	690	429 268	397	238 505	1 087	667 774							622	601
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	1 638	6 250 224	917	3 482 654	2 555	9 732 878							3 816	3 798
Indemnité de jury	779	850 480	752	783 925	1 531	1 634 405							1 092	1 042
Indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif (ISFIC)	561	5 966 270	257	2 770 379	818	8 736 649							10 635	10 780
Indemnité difficulté administrative	346	11 383	166	5 414	512	16 797							33	33
Indemnités de sujétion et d'astreinte	312	556 652	102	1 41 728	414	698 380							1 784	1 389
Indemnité d'enseignement CNRS Formation	62	44 287	64	23 973	126	68 260	6	3 675	7	1 710	13	5 385	705	362
Indemnité d'enseignement	37	19 683	95	46 072	132	65 756							532	485
Indemnité de résidence indexée (expatriés)	112	5 724 080	58	2 727 193	170	8 451 273	20	2 278 00	14	1 70 194	34	3 979 95	45 090	40 241
Indemnité dégressive	28	12 862	19	6 726	47	19 588	3	3 607	3	3 019	6	6 625	531	443
Prime d'intéressement	131	884 466	30	66 253	161	950 719							6 752	2 208
Indemnité forfaitaire mensuelle chargés de mission à temps partiel	41	107 910	23	52 460	64	160 370							2 632	2 281
Majoration enfant	44	534 177	17	119 361	61	653 538							12 140	7 021
Indemnités pour service à la mer	26	9 098	14	6 466	40	15 565							350	462
Prime d'installation	15	31 204	23	47 846	38	79 050							2 080	2 080
Majoration de traitement agent en fonction DROM/COM	41	582 293	21	236 468	62	818 762							14 202	11 260
Supplément familial de traitement indexé	58	308 730	7	31 988	65	340 718							5 323	4 570
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	5	5 623	33	36 261	38	41 884							1 125	1 099
Majoration traitement DROM/COM congé bonifié	11	17 426	11	15 544	22	32 969							1 584	1 413
Indemnité congé formation	7	55 246	22	208 744	29	263 989							7 892	9 488
Allocation spéciale frais de transport	13	4 718	8	2 285	21	7 003							363	286
Indemnités pour travaux de nature exceptionnelle (plongée sous-marine)	10	3 183	1	216	11	3 399							318	216
Indemnité d'éloignement TAAF	25	106 502	5	20 099	30	126 600							4 260	4 020
Majoration de traitement TAAF	25	57 770	5	10 787	30	68 557							2 311	2 157
Indemnité compensatrice transport service Corse	17	19 714	10	10 257	27	29 971							1 160	1 026
Index de correction agent en fonction Réunion	15	119 868	6	35 010	21	154 877							7 991	5 835
Indemnité de caisse et responsabilité			3	572	3	572	8	40 170	10	52 221	18	92 391	5 021	4 061
Autres	110	254 900	53	184 278	163	439 178	19	92 788	11	45 761	30	138 549	2 695	3 594

(\*) Hors versement CET RAFF.

Les primes ou indemnités pour lesquelles le nombre d'agents bénéficiaires par type de population est inférieur ou égal à 10 sont repérées dans la catégorie « Autres ». Pour les permanents et les contractuels, cela recouvre 11 primes pour chacune des 2 populations.

Tabl. 132 – Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), versée en 2020 au titre de la période allant du 31/12/15 au 31/12/19 (\*)

GRADE AU 31/12/2019	MOINS DE 300 €	DE 300 € À 599 €	DE 600 € À 899 €	De 900 € À 1 199 €	DE 900 € À 1 199 €	TOTAL	PART DES AGENTS CONCERNES (*)	GIPA MOYENNE	NOMBRE DE FEMMES BÉNÉFICIAIRES (PART)	% DE FEMMES BÉNÉFICIAIRES (**)
Chercheurs	1	2	635	2	6	646	5,8 %	671	252 (39,0 %)	6,6 %
DR2			3	1	1	5	0,2 %	872	2 (40,0 %)	0,2 %
CRHC			11		1	12	1,9 %	720	8 (66,7 %)	2,8 %
CRCN	1	2	621	1	4	629	11,9 %	668	242 (38,5 %)	12,4 %
Ingénieurs	135	7	297	1		440	4,2 %	559	145 (33,0 %)	3,0 %
IRHC			53			53	9,2 %	868	10 (18,9 %)	6,4 %
IR1	1	3	238			242	17,1 %	660	80 (33,1 %)	17,2 %
IR2	79	2	5			86	6,0 %	263	28 (32,6 %)	5,7 %
IEHC	55	1				56	3,5 %	278	26 (46,4 %)	3,5 %
IECN		1	1	1		3	0,1 %	706	1 (33,3 %)	0,1 %
<b>CATÉGORIE A+ (CH &amp; ING)</b>	<b>81</b>	<b>7</b>	<b>931</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>1 027</b>	<b>7,0 %</b>	<b>644</b>	<b>370 (36,0 %)</b>	<b>7,5 %</b>
<b>CATÉGORIE A (ING)</b>	<b>55</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		<b>59</b>	<b>0,8 %</b>	<b>300</b>	<b>27 (45,8 %)</b>	<b>0,7 %</b>
Techniciens		1				1	0,0 %	403	0 (0,0 %)	0,0 %
ATP2		1				1	0,0 %	462	0 (0,0 %)	0,0 %
<b>CATÉGORIE C</b>		<b>1</b>				<b>1</b>	<b>0,0 %</b>	<b>462</b>	<b>0 (0,0 %)</b>	<b>0,0 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>136</b>	<b>10</b>	<b>932</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>1 087</b>	<b>4,4 %</b>	<b>623</b>	<b>397 (35,8 %)</b>	<b>3,8 % (***)</b>

(\*) Prime annuelle rapportée à un temps plein annuel (non abattue de la quotité travaillée) puis comparée aux tranches de primes annuelles. Tableau renseigné en PP selon le grade détenu à la fin de la période de référence, c'est-à-dire au 31/12/19. Absence de AI, TCE, TCS, TCN, TP1, ATR touchant la GIPA.

(\*\*) Nombre de bénéficiaires rapportés à la population du grade au 31/12/2019, source Bilan social et parité 2019.

(\*\*\*) Nombre de bénéficiaires rapportés à la population totale concernée au 31/12/2019, y compris DR1 et DRCE non éligibles à la GIPA.

Tabl. 133 – Indemnisation de jours de comptes épargne-temps (CET) versée en 2020 (\*)

POPULATION/CFP	DE 1 À 4 JOURS	DE 5 À 8 JOURS	DE 9 À 12 JOURS	DE 13 À 16 JOURS	DE 17 À 20 JOURS	DE 21 À 24 JOURS	DE 25 À 28 JOURS	29 JOURS ET PLUS	TOTAL	MONTANT BRUT TOTAL VERSÉ	MONTANT MOYEN BRUT ANNUEL PAR AGENT
Chercheurs	492	903	1 035	914	685	601	499	76	5 205	9 920 776,25 €	1 906,01 €
<b>Permanents</b>	<b>477</b>	<b>877</b>	<b>1 013</b>	<b>905</b>	<b>681</b>	<b>593</b>	<b>493</b>	<b>73</b>	<b>5 112</b>	<b>9 775 381,25 €</b>	<b>1 912,24 €</b>
Hommes	280	531	661	640	502	428	385	52	3 479	6 956 078,75 €	1 999,45 €
Femmes	197	346	352	265	179	165	108	21	1 633	2 819 302,50 €	1 726,46 €
<b>Contractuels</b>	<b>15</b>	<b>26</b>	<b>22</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>93</b>	<b>145 395,00 €</b>	<b>1 563,39 €</b>
Hommes	9	15	12	3	4	3	5	2	53	86 130,00 €	1 625,09 €
Femmes	6	11	10	6		5	1	1	40	59 265,00 €	1 481,63 €
IT	758	1 025	834	461	335	177	108	36	3 734	5 173 928,75 €	1 385,63 €
<b>A+</b>	<b>186</b>	<b>264</b>	<b>238</b>	<b>156</b>	<b>124</b>	<b>63</b>	<b>42</b>	<b>21</b>	<b>1 094</b>	<b>1 693 451,25 €</b>	<b>1 547,94 €</b>
<b>Permanents</b>	<b>184</b>	<b>256</b>	<b>235</b>	<b>151</b>	<b>119</b>	<b>63</b>	<b>41</b>	<b>21</b>	<b>1 070</b>	<b>1 657 061,25 €</b>	<b>1 548,66 €</b>
Hommes	119	173	173	119	101	54	31	18	788	1 296 446,25 €	1 645,24 €
Femmes	65	83	62	32	18	9	10	3	282	360 615,00 €	1 278,78 €
<b>Contractuels</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>5</b>		<b>1</b>		<b>24</b>	<b>36 390,00 €</b>	<b>1 516,25 €</b>
Hommes	2	6	3	4	4		1		20	30 315,00 €	1 515,75 €
Femmes		2		1	1				4	6 075,00 €	1 518,75 €
<b>A</b>	<b>355</b>	<b>569</b>	<b>502</b>	<b>258</b>	<b>189</b>	<b>112</b>	<b>66</b>	<b>14</b>	<b>2 065</b>	<b>2 957 765,00 €</b>	<b>1 432,33 €</b>
<b>Permanents</b>	<b>347</b>	<b>558</b>	<b>493</b>	<b>253</b>	<b>184</b>	<b>112</b>	<b>65</b>	<b>13</b>	<b>2 025</b>	<b>2 900 255,00 €</b>	<b>1 432,22 €</b>
Hommes	136	241	225	153	118	65	52	9	999	1 596 445,00 €	1 598,04 €
Femmes	211	317	268	100	66	47	13	4	1 026	1 303 810,00 €	1 270,77 €
<b>Contractuels</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>5</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>40</b>	<b>57 510,00 €</b>	<b>1 437,75 €</b>
Hommes	4	6	4	3	3				20	24 300,00 €	1 215,00 €
Femmes	4	5	5	2	2		1	1	20	33 210,00 €	1 660,50 €
<b>B</b>	<b>207</b>	<b>178</b>	<b>89</b>	<b>45</b>	<b>21</b>	<b>2</b>		<b>1</b>	<b>543</b>	<b>492 817,50 €</b>	<b>907,58 €</b>
<b>Permanents</b>	<b>206</b>	<b>174</b>	<b>86</b>	<b>44</b>	<b>21</b>	<b>2</b>		<b>1</b>	<b>534</b>	<b>482 602,50 €</b>	<b>903,75 €</b>
Hommes	54	65	34	28	11	1			193	204 480,00 €	1 059,48 €
Femmes	152	109	52	16	10	1		1	341	278 122,50 €	815,61 €
<b>Contractuels</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>					<b>9</b>	<b>10 215,00 €</b>	<b>1 135,00 €</b>
Hommes		1		1					2	2 970,00 €	1 485,00 €
Femmes	1	3	3						7	7 245,00 €	1 035,00 €
<b>C</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>1</b>				<b>32</b>	<b>29 895,00 €</b>	<b>934,22 €</b>
<b>Permanents</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>1</b>				<b>32</b>	<b>29 895,00 €</b>	<b>934,22 €</b>
Hommes	6	2	2	2					12	10 545,00 €	878,75 €
Femmes	4	12	3		1				20	19 350,00 €	967,50 €
<b>TOTAL</b>	<b>1 250</b>	<b>1 928</b>	<b>1 869</b>	<b>1 375</b>	<b>1 020</b>	<b>778</b>	<b>607</b>	<b>112</b>	<b>8 939</b>	<b>15 094 705,00 €</b>	<b>1 688,63 €</b>
<b>HOMMES</b>	<b>610</b>	<b>1 040</b>	<b>1 114</b>	<b>953</b>	<b>743</b>	<b>551</b>	<b>474</b>	<b>81</b>	<b>5 566</b>	<b>10 207 710,00 €</b>	<b>1 833,94 €</b>
<b>FEMMES</b>	<b>640</b>	<b>888</b>	<b>755</b>	<b>422</b>	<b>277</b>	<b>227</b>	<b>133</b>	<b>31</b>	<b>3 373</b>	<b>4 886 995,00 €</b>	<b>1 448,86 €</b>

(\*) Tableau renseigné en PP selon le nombre de jours indemnités au cours de l'année 2020.

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

- catégorie A et assimilé : 135 € bruts/jour
- catégorie B et assimilé : 90 € bruts/jour
- catégorie C et assimilé : 75 € bruts/jour

8 939 personnes ont bénéficié de l'indemnisation des jours de repos travaillés au cours de l'année 2020, pour un montant moyen par agent de 1 689 €. Tous régimes confondus au cours de l'année 2020, 98 % des dossiers d'indemnisation de jours de CET concernent des agents permanents. Un agent contractuel peut, sur demande, ouvrir un CET lorsqu'il exerce ses fonctions dans un établissement public à caractère administratif de l'État et qu'il a accompli au moins une année de service public de manière continue au moment de la demande (article 2 du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du CET dans la fonction publique de l'État). Cela exclut du dispositif les agents contractuels recrutés pour une durée inférieure à 12 mois.

45 % des chercheurs permanents ont été indemnisés pour un montant moyen de 1 912 €. 31 % des IT de catégorie A+ ont été indemnisés en 2020 pour un montant moyen par agent de 1 548 €, contre 28 % des agents permanents de catégorie A (1 432 €), 20 % des agents permanents de catégorie B (907 €) et 19 % des agents permanents de catégorie C (934 €).

## a. Primes statutaires

Tabl. 134 – Prime de recherche (\*)

GRADE	ETPT			MONTANT VERSÉ (€) EN 2020		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
DRCE	251,8	86,2	338,0	234 586,06	80 199,61	314 785,67
DR1	1 366,2	523,8	1 890,1	1 272 272,85	487 239,10	1 759 511,95
DR2	1 965,8	959,3	2 925,1	2 189 817,20	1 068 226,52	3 258 043,72
CRHC	364,7	289,3	654,0	339 686,62	271 015,64	610 702,26
CRCN	3 241,1	1 895,5	5 136,6	3 035 061,44	1 781 131,44	4 816 192,89
<b>TOTAL</b>	<b>7 189,6</b>	<b>3 754,2</b>	<b>10 943,8</b>	<b>7 071 424,17</b>	<b>3 687 812,32</b>	<b>10 759 236,49</b>

(\*) Cumul des 2 montants de primes semestrielles versées au cours de l'année. Tableau renseigné en ETPT : sommes des temps de présence (selon durée de présence et quotité) sur chaque semestre, par grade et sexe. Les périodes durant lesquelles les agents ont perçu une indemnité de résidence indexée au cours de l'année 2020, exclusive du versement de la prime de recherche, ne sont pas prises en compte dans le calcul en ETPT.

Le nombre de chercheurs percevant la prime de recherche représente un volume global de 10 943,8 ETPT, pour un montant global versé de 10 759 236,49 €. Il est à noter que 42 chercheurs payés au cours de l'année 2020 ne sont pas comptabilisés ici, car ils perçoivent une indemnité de résidence à l'étranger exclusive de la prime de recherche.

Les tableaux 135 et 136 présentent les indemnités de fonctions, sujétions et expertise (IFSE) pour l'ensemble des ingénieurs et techniciens. Il est à noter ici que le montant servi est rapporté à un équivalent temps plein travaillé (ETPT). On trouve la répartition de l'IFSE en ETPT, en PPP, puis le montant servi, moyen, et médian H/F, pour chaque corps.

Les tableaux 137 et 138 recensent le complément indemnitaire annuel (CIA) versé pour les ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes. Le montant servi n'est pas rapporté à un équivalent temps plein travaillé (ETPT). Le CIA est exprimé en PPP, puis sont indiqués les montants servis, moyens et médians H/F pour chaque corps.

Tabl. 135 – Indemnité de fonctions, sujétions et expertise (IFSE) selon le corps et le groupe de fonctions

IFSE	CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE														TOTAL
	A+			A						B			C		
	IR			IE		AI		T			ATR				
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 1	Groupe 2		
TOTAL (en ETPT)	552,13	1 775,57	1 001,36	706,62	1 694,19	1 362,73	1 137,07	1 879,42	918,65	870,30	551,08	134,55	3,22	12 586,89	
Hommes	387,80	1 205,36	673,66	344,68	880,26	723,46	497,78	811,70	324,66	310,77	187,32	54,72	3,00	6 405,17	
Femmes	164,33	570,20	327,70	361,94	813,93	639,27	639,29	1 067,72	594,00	559,53	363,76	79,83	0,22	6 181,72	
TOTAL (en PPP)	571	1 848	1 085	749	1 793	1 494	1 200	2 055	994	944	617	149	4	13 503	
Hommes	399	1 237	724	361	910	779	514	864	339	328	206	57	3	6 721	
Femmes	172	611	361	388	883	715	686	1 191	655	616	411	92	1	6 782	

Tabl. 136 – Montant servi, moyen et médian de l'indemnité de fonctions, sujétions et expertise (IFSE) par corps et groupe de fonctions (\*)

MONTANT IFSE	SEXE	CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE														TOTAL
		A+			A						B			C		
		IR			IE		AI		T			ATR				
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 1	Groupe 2			
Montant servi	Hommes	3 875 895,94	10 761 796,43	5 002 271,21	2 233 630,18	4 852 713,60	3 930 234,97	2 169 753,30	3 515 297,42	1 183 658,19	1 048 344,59	598 501,47	142 880,32	7 102,08	39 322 079,68	
	Femmes	2 007 956,62	5 252 056,20	2 368 864,73	2 369 773,31	4 165 895,73	3 078 768,91	2 431 344,49	3 983 244,81	2 049 582,61	1 823 176,63	1 140 172,95	223 402,27	2 343,37	30 896 582,64	
Montant moyen	Hommes	9 714,02	8 699,92	6 909,21	6 187,34	5 332,65	5 045,23	4 221,31	4 068,63	3 491,62	3 196,17	2 905,35	2 506,67	2 367,36	5 850,63	
	Femmes	11 674,17	8 595,84	6 561,95	6 107,66	4 717,89	4 305,97	3 544,23	3 344,45	3 129,13	2 959,70	2 774,14	2 428,29	2 343,37	4 555,67	
Montant médian	Hommes	7 817,28	7 174,80	5 444,88	4 841,28	4 039,80	3 820,92	3 203,88	3 113,52	3 055,68	2 851,20	2 728,44	2 454,60	2 367,36	5 044,44	
	Femmes	8 710,44	7 288,67	5 643,73	5 403,60	4 039,80	3 820,92	3 203,88	3 113,52	3 055,68	2 851,20	2 728,44	2 454,60	2 343,37	3 736,65	

(\*) Montant en € rapporté à un ETPT.

Tabl. 137 – Complément indemnitaire annuel (CIA) selon le corps et le groupe de fonctions

CIA	CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE														TOTAL
	A +			A						B			C		
	IR			IE		AI		T			ATR				
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 1	Groupe 2		
TOTAL (en PPP)	512	1 684	937	710	1 667	1 302	1 139	1 852	932	870	523	119	3	12 250	
Hommes	356	1 127	616	342	842	660	485	768	314	303	167	48	3	6 031	
Femmes	156	557	321	368	825	642	654	1 084	618	567	356	71		6 219	

Tabl. 138 – Montant servi, moyen et médian du complément indemnitaire annuel (CIA) par corps et groupe de fonctions (en €)

MONTANT CIA	SEXE	CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE														TOTAL
		A+			A						B			C		
		IR			IE		AI		T			ATR				
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 1	Groupe 2			
Montant servi	Hommes	4 758 71,94	12 201 76,19	5 541 68,18	4 339 06,31	8 272 67,98	5 956 35,42	4 991 02,54	6 738 78,16	2 653 45,82	2 519 02,18	1 275 17,78	36 427,40	2 338,00	5 963 537,90	
	Femmes	3 558 73,44	7 301 78,10	3 883 55,28	6 748 32,68	10 087 854,06	6 434 27,56	7 953 91,98	11 118 738,00	6 090 13,04	4 920 46,52	2 769 30,94	48 202,82		7 220 844,42	
Montant moyen	Hommes	1 336,72	1 082,68	899,62	1 268,73	982,50	902,48	1 029,08	877,45	845,05	831,36	763,58	758,90	779,33	988,81	
	Femmes	2 281,24	1 310,91	1 209,83	1 833,78	1 318,61	1 002,22	1 216,20	1 032,05	985,46	867,81	777,90	678,91		1 161,09	
Montant médian	Hommes	950,00	850,00	787,50	900,00	831,00	800,00	900,00	800,00	800,00	772,02	750,00	790,00	769,00	816,84	
	Femmes	1 172,50	900,00	850,00	1 389,50	950,00	800,00	1 000,00	900,00	900,00	800,00	754,50	689,00		900,00	

## b. Primes fonctionnelles

Tabl. 139 – Indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif (ISFIC) (\*)

OBJET	BÉNÉFICIAIRE		CHERCHEURS				TOTAL	
			HOMMES		FEMMES		ETPT	Montant
			ETPT	Montant	ETPT	Montant		
ISFIC encadrement	Filière administrative	Emploi au Siège	5,0	59 471,16 €	8,0	110 872,50 €	13,0	170 343,66 €
		Emploi en région			1,0	1 564,00 €	1,0	1 564,00 €
		Total	5,0	59 471,16 €	9,0	112 436,50 €	14,0	171 907,66 €
	Filière scientifique	Fonction au Siège	24,0	260 857,89 €	22,2	234 250,00 €	46,2	495 107,89 €
		Fonction en région	459,4	2 532 023,47 €	175,3	951 470,56 €	634,7	3 483 494,03 €
		– dont directeur d'unité (DU)	254,1	1 456 174,30 €	104,3	581 365,68 €	358,4	2 037 539,98 €
		– dont responsable de projet et responsable grands projets	24,0	124 520,08 €	6,0	35 000,04 €	30,0	159 520,12 €
		Total	483,4	2 792 881,36 €	197,5	1 185 720,56 €	680,9	3 978 601,92 €
	Filière technique	Total	68,0	76 768,74 €	43,3	42 982,56 €	111,3	119 751,30 €
	Total « encadrement »		556,4	2 929 121,26 €	249,8	1 341 139,62 €	806,2	4 270 260,88 €
ISFIC autres	ERC (ressources propres)	202,5	2 452 781,16 €	100,9	1 182 624,64 €	303,4	3 635 405,80 €	
	Autre fonction d'intérêt collectif	14,0	169 799,96 €	7,0	77 685,00 €	21,0	247 484,96 €	
	Total « autres »	216,5	2 622 581,12 €	107,9	1 260 309,64 €	324,4	3 882 890,76 €	
<b>TOTAL</b>		<b>772,9</b>	<b>5 551 702,38 €</b>	<b>357,6</b>	<b>2 601 449,26 €</b>	<b>1 130,5</b>	<b>8 153 151,64 €</b>	

(\*) Tableau renseigné en somme des montants versés sur l'année 2020 et en ETPT.

Pour les IT, l'ISFIC est intégrée dans l'IFSE depuis 2017. Pour les chercheurs, l'ISFIC continue d'exister. Elle est versée à des agents exerçant des missions d'encadrement, répertoriés en 2 filières et cotés selon le niveau de responsabilité exercé :

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

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

Il est à noter l'installation d'une filière technique depuis 2018.

Le nombre d'agents percevant l'ISFIC en 2020 représente un volume de 1 130,5 ETPT pour un montant global versé de 8 153 152 €. Les fonctions d'encadrement supérieur cotées représentent 806,2 ETPT, dont 680,9 dans la filière scientifique.

## c. Primes spécifiques

Tabl. 140 – Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) pour les lauréats et lauréates de 2017 (\*)

GRADE	≤ 3 500 €	3 501 À 7 000 €	7 001 À 10 000 €	TOTAL ETPT	MONTANT BRUT TOTAL VERSÉ (en €)	NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS	MONTANT MOYEN PAR AGENT (en €)	FEMMES BÉNÉFICIAIRES (PART)	% F CNRS AU 31/12/2020
DRCE	14,0		2,0	16,0	69 000 €	16	4 313 €	4	25,1%
DR1	88,0	4,0	7,0	99,0	401 667 €	99	4 057 €	36	27,7%
DR2	139,9	3,0		142,9	506 042 €	143	3 539 €	46	33,0%
CRHC	3,0			3,0	10 500 €	3	3 500 €	1	44,9%
CRCN	348,6	1,0	1,0	350,6	1 237 682 €	353	3 506 €	127	36,9%
<b>TOTAL</b>	<b>593,5</b>	<b>8,0</b>	<b>10,0</b>	<b>611,5</b>	<b>2 224 890 €</b>	<b>614</b>	<b>3 624 €</b>	<b>214</b>	<b>34,4%</b>
Femmes (part)	204,5	4,0	4,0	212,5					

(\*) Prime annuelle comparée aux taux de la PEDR. Tableau renseigné en ETPT et en somme des montants versés sur l'année 2017.

Tabl. 141 – Prime d’encadrement doctoral et de recherche (PEDR) pour les lauréats et lauréates de 2018 (\*)

GRADE	≤ 3500 €	3501 À 7000 €	7 001 À 10 000 €	TOTAL ETPT	MONTANT BRUT TOTAL VERSÉ (en €)	NOMBRE D’AGENTS CONCERNÉS	MONTANT MOYEN PAR AGENT (en €)	FEMMES BÉNÉFICIAIRES (PART)	% F CNRS AU 31/12/2020
DRCE	20,0	2,0	4,0	26,0	124 000 €	26	4 769 €	4	25,1 %
DR1	87,0	7,0	6,0	100,0	405 625 €	100	4 056 €	33	27,7 %
DR2	96,8	3,0		99,8	360 500 €	100	3 605 €	33	33,0 %
CRHC	7,0			7,0	24 500 €	7	3 500 €	5	44,9 %
CRCN	395,8	2,0		397,8	1 396 583 €	400	3 491 €	141	36,9 %
<b>TOTAL</b>	<b>606,6</b>	<b>14,0</b>	<b>10,0</b>	<b>630,6</b>	<b>2 311 208 €</b>	<b>633</b>	<b>3 651 €</b>	<b>216</b>	<b>34,4 %</b>
Femmes (part)	206,8	3,0	5,0	214,8					

(\*) Prime annuelle comparée aux taux de la PEDR. Tableau renseigné en ETPT et en somme des montants versés sur l’année 2018.

Tabl. 142 – Prime d’encadrement doctoral et de recherche (PEDR) pour les lauréats et lauréates de 2019 (\*)

GRADE	≤ 3500 €	3501 À 7000 €	7 001 À 10 000 €	TOTAL ETPT	MONTANT BRUT TOTAL VERSÉ (en €)	NOMBRE D’AGENTS CONCERNÉS	MONTANT MOYEN PAR AGENT (en €)	FEMMES BÉNÉFICIAIRES (PART)	% F CNRS AU 31/12/2020
DRCE	14,0	4,0	5,0	23,0	139 729 €	23	5 822 €	8	25,1 %
DR1	71,0	6,0	10,0	87,0	539 833 €	87	5 623 €	37	27,7 %
DR2	117,0	17,0	2,0	136,0	607 958 €	136	4 312 €	51	33,0 %
CRHC	8,0	1,0		9,0	32 500 €	9	3 611 €	6	44,9 %
CRCN	395,5	7,0	5,9	408,4	1 466 454 €	412	3 559 €	149	36,9 %
<b>TOTAL</b>	<b>605,5</b>	<b>35,0</b>	<b>22,9</b>	<b>663,4</b>	<b>2 786 475 €</b>	<b>667</b>	<b>4 086 €</b>	<b>251</b>	<b>34,4 %</b>
Femmes (part)	222,6	8,0	14,9	245,5					

(\*) Prime annuelle comparée aux taux de la PEDR. Tableau renseigné en ETPT et en somme des montants versés sur l’année 2019.

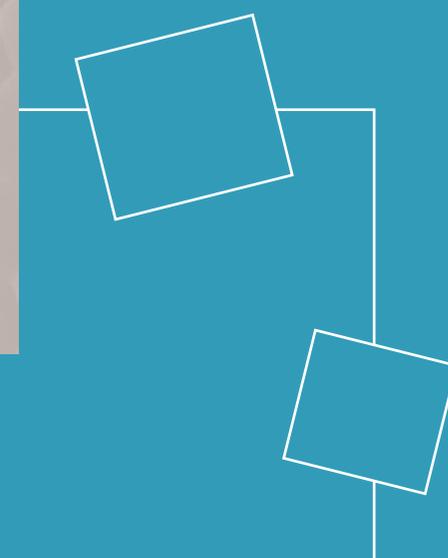
Tabl. 143 – Prime d’encadrement doctoral et de recherche (PEDR) pour les lauréats et lauréates de 2020 (\*)

GRADE	≤ 3500 €	3501 À 7000 €	7 001 À 10 000 €	TOTAL ETPT	MONTANT BRUT TOTAL VERSÉ (en €)	NOMBRE D’AGENTS CONCERNÉS	MONTANT MOYEN PAR AGENT (en €)	FEMMES BÉNÉFICIAIRES (PART)	% F CNRS AU 31/12/2020
DRCE	13,0	1,0	6,0	20,0	110 500 €	20	5 525 €	11	25,1 %
DR1	71,0	4,0	11,0	86,0	400 237 €	87	4 600 €	26	27,7 %
DR2	99,0	10,0	3,0	112,0	444 500 €	112	3 969 €	41	33,0 %
CRHC	2,0			2,0	7 000 €	2	3 500 €	2	44,9 %
CRCN	401,0	6,0	1,0	408,0	1 445 000 €	409	3 533 €	157	36,9 %
<b>TOTAL</b>	<b>586,0</b>	<b>21,0</b>	<b>21,0</b>	<b>628,0</b>	<b>2 407 237 €</b>	<b>630</b>	<b>3 821 €</b>	<b>237</b>	<b>34,4 %</b>
Femmes (part)	224,0	5,0	8,0	237,0					

(\*) Prime annuelle comparée aux taux de la PEDR. Tableau renseigné en ETPT et en somme des montants versés sur l’année 2020.

En 2020, 2 544 chercheurs et chercheuses ont perçu la prime d’encadrement doctoral et de recherche (PEDR) : 614 lauréats au titre de 2017, 633 lauréats au titre de 2018, 667 lauréats en 2019 et 630 au titre de 2020. Le montant moyen versé en 2020 est de 3 821 €. Les lauréats de 2017 ont perçu en 2020 un montant moyen de 3 624 € par agent ; les lauréats de 2018 affichent en 2020 un montant moyen par agent de 3 651 € ; les lauréats de 2019 ont perçu

un montant moyen de 4 086 € par agent. Les DR2 sont représentés à hauteur de 19,3 % et les CRCN à 61,9 %. Parmi les lauréats et lauréates de 2020, 2,5 % des chercheurs retenus ont perçu un taux plein entre 7 001 et 10 000,00 €, 3,1 % ont perçu une prime à taux plein entre 3 501 et 7 000,00 € et 94,4 % des chercheurs ont perçu un taux plein inférieur ou égal à 3 500 €.



3

FORMATION PERMANENTE

© Jean-Georges HARMELIN/CNRS Photothèque

Les peuplements des parois ombragées des grottes sont dominés par des invertébrés fixés qui présentent des couleurs spectaculaires et une grande diversité. Le porche de cette petite cavité d'une paroi rocheuse peu profonde (14 m), près de Cassis, présente un peuplement typique de cet habitat dans cette partie de la Méditerranée, en condition de pollution faible. À l'extérieur, la gorgone jaune, « *Eunicella cavolinii* », et l'éponge rouge en plaque, « *Crambe crambe* », et plus vers l'intérieur, le corail rouge, « *Corallium rubrum* », et le cnidaire jaune, « *Parazoanthus axinellae* ».

### 3.1 LES FAITS MARQUANTS

En 2020, le 7<sup>e</sup> plan national d'orientation de la formation 2020-2023 a été mis en œuvre. Il s'organise autour de trois objectifs majeurs, qui eux-mêmes fixent différentes orientations débouchant sur des actions de formation régionales ou nationales.

Il s'agit de contribuer par la formation à l'excellence scientifique et technologique, d'accompagner le développement des agents dans la nécessaire dynamique de leur parcours professionnel ; et développer le numérique et le digital en formation pour une ingénierie de la formation optimisée. Ce plan s'inscrit dans la continuité des actions engagées et menées dans le plan précédent. Cette continuité s'accompagne d'une volonté forte de prendre en compte les évolutions réglementaires et technologiques dans le domaine de la formation.

L'année 2020, du fait du contexte sanitaire, a eu un impact important sur l'organisation, le contenu et les modalités de formation, et par conséquent le nombre de participants. C'est aussi l'année qui a permis de mettre en avant l'objectif 3 du plan : DÉVELOPPER LE NUMÉRIQUE ET LE DIGITAL EN FORMATION. En effet, derrière cet objectif, nous retrouvons les orientations majeures sur lesquelles l'effort de formation dans les années à venir devra être conséquent, à savoir : sensibiliser et former les acteurs et actrices de la formation, identifier les actions de formation à transformer, mettre en œuvre les préalables requis, tant matériels, qu'humains pour réussir la transformation digitale de nos actions de formation.

### 3.2 BILAN QUANTITATIF

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

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

- 8 845 agents CNRS formés dont 1 333 non statutaires ;
- 4 746 agents non CNRS formés ;
- 13 004 stagiaires CNRS statutaires et 1 961 stagiaires CNRS non statutaires, soit un total de 14 965 stagiaires CNRS ;
- 31 % de taux d'accès des agents statutaires CNRS à la formation ;
- 1,7 formations suivies en moyenne par agent CNRS ;
- 1,9 jours de formations suivies en moyenne par un agent CNRS ;
- 170 180 heures de formation pour les stagiaires CNRS.

Tabl. 144 – Nombre de jours de formation par catégorie, par sexe et par type d'action suivie par les agents statutaires

TYPE D'ACTION	CATÉGORIE A		CATÉGORIE B		CATÉGORIE C		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Adaptation (T1)	3 901	3 815	1 621	3 544	20	39	5 542	7 398	12 940
Évolution (T2)	3 210	3 089	1 035	2 967	6	39	4 251	6 095	10 346
Développement (T3)	205	419	165	241		5	370	665	1 035
<b>TOTAL</b>	<b>7 316</b>	<b>7 323</b>	<b>2 821</b>	<b>6 752</b>	<b>26</b>	<b>83</b>	<b>10 163</b>	<b>14 158</b>	<b>24 321</b>

Tabl. 145 – Nombre de jours moyen de formation par catégorie, par sexe et par type d'action suivie par les stagiaires statutaires

TYPE D'ACTION	CATÉGORIE A		CATÉGORIE B		CATÉGORIE C		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Adaptation (T1)	1,7	1,5	1,7	1,4	2,2	1,4	1,7	1,5	1,6
Évolution (T2)	2,3	2,1	2,3	2,6	1,8	2,4	2,3	2,3	2,3
Développement (T3)	4,0	4,4	12,7	4,7		2,5	5,8	4,5	4,9
<b>TOTAL</b>	<b>2,3</b>	<b>1,8</b>	<b>2,0</b>	<b>1,8</b>	<b>2,1</b>	<b>1,9</b>	<b>2,0</b>	<b>1,8</b>	<b>1,9</b>

### 3.3 TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION DES AGENTS STATUTAIRES CNRS

#### 3.3.1 • Taux d'accès à la formation par corps

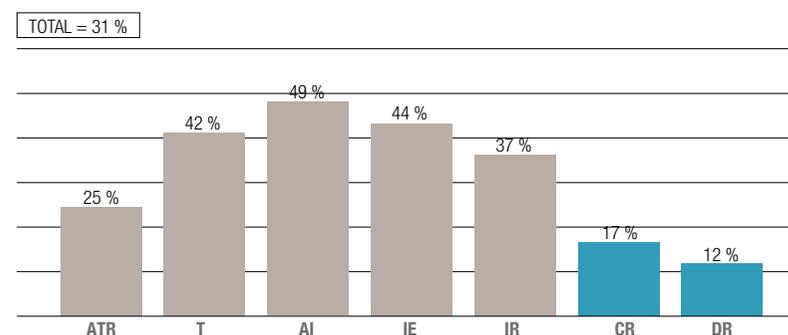


Fig. 27 – Taux d'accès à la formation par corps (ou corps équivalents)

Le taux d'accès à la formation par corps prend en compte l'ensemble des agents statutaires qui ont participé à une action de formation par rapport à l'effectif total du même corps. Parmi le personnel CNRS statutaire, les AI (49 %), IE (44 %) et T (42 %) ont les taux d'accès à la formation les plus élevés.

### 3.3.2 • Taux d'accès à la formation par institut et par population

En moyenne, le taux d'accès global à la formation des agents statutaires est de 31 % en 2020 (15 % pour les chercheurs et 44 % pour les IT).

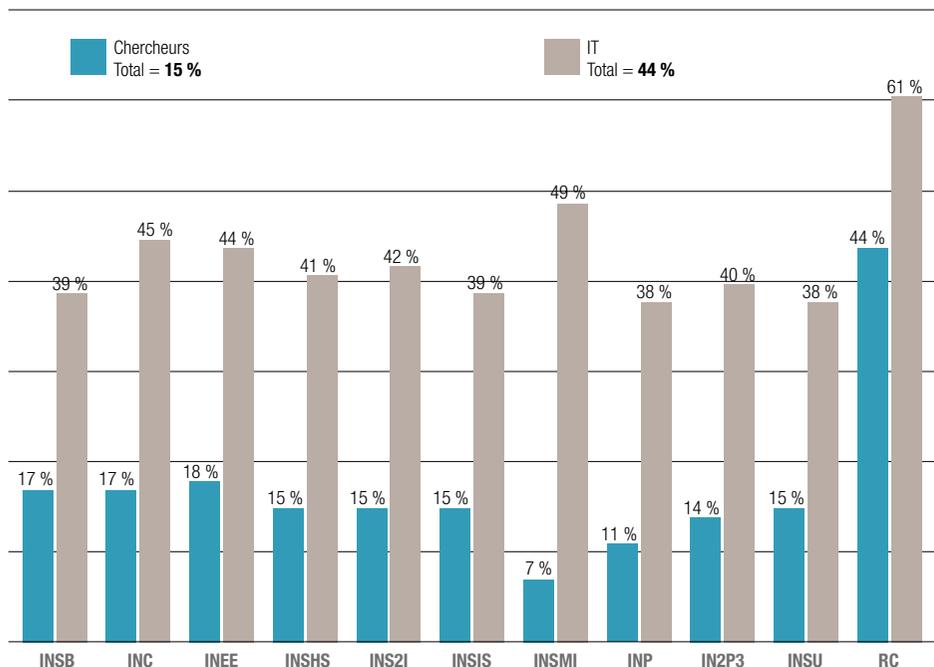


Fig. 28 – Taux d'accès à la formation par institut et par population

Dans l'ensemble des instituts, les chercheurs se forment moins que les IT. Le taux d'accès moyen est à 15 %. Les instituts qui dépassent ce taux moyen sont ceux dont les chercheurs participent le plus aux actions de formation qui ont pu leur être proposé compte tenu du contexte sanitaire : INEE (18 %), INSB et INC (17 %). A contrario, le taux d'accès moyen des IT est à 44 %, les taux les plus élevés concernent les ressources communes (61 %), l'INSMI (49 %), l'INC (45 %) et l'INEE (44 %).

### 3.3.3 • Taux d'accès à la formation des ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes par branche d'activité professionnelle (BAP)

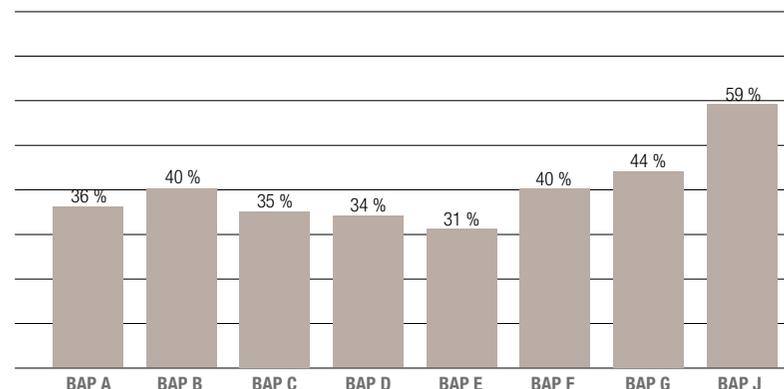


Fig. 29 – Répartition des taux d'accès à la formation par branche d'activité professionnelle (BAP)

Calculés en fonction des effectifs au 31 décembre 2020, les taux d'accès relatifs aux BAP ne concernent que le personnel titulaire du CNRS faisant partie des corps des IT. Compte tenu du contexte sanitaire, la comparaison entre les BAP sur 2020 montre un taux d'accès à la formation maximal de 59 % (BAP J) et un taux d'accès minimal de 31 % (BAP E).

### 3.4 LES PRINCIPAUX DOMAINES DE FORMATION

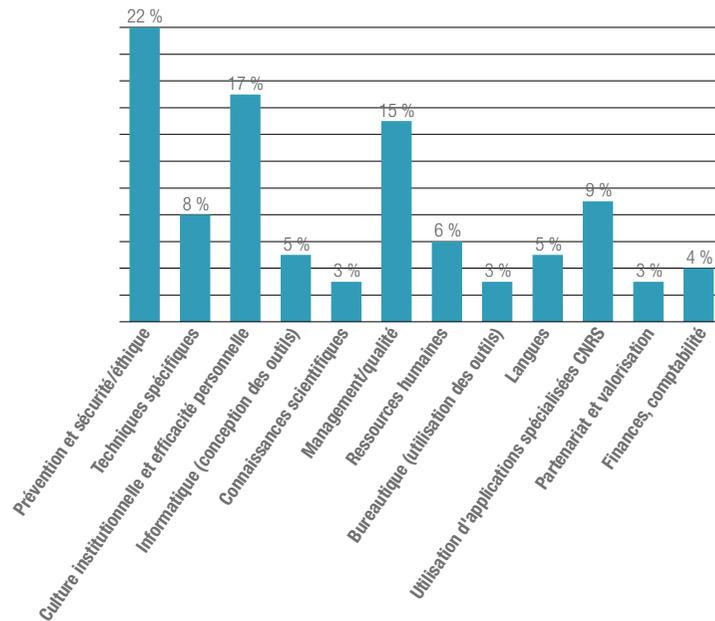


Fig. 30 – Répartition des stagiaires CNRS en fonction du domaine de formation principal

4 domaines de formation sur les 12 représentent à eux seuls plus de 60 % des stagiaires. Il s'agit des domaines suivants :

- Prévention et sécurité/éthique (22 %) ;
- Culture institutionnelle et efficacité personnelle (17 %) ;
- Management qualité (15 %) ;
- Utilisation d'applications spécialisées CNRS (9 %).

### 3.5 BUDGET DE LA FORMATION

Tabl. 146 – Budget de la formation en 2020 (en €)

INDICATEUR	BUDGET
Montant mandaté (avances sur recettes et indemnités d'enseignements incluses)	8 999 582
Budget temps	11 133 771
Coût du personnel	4 914 470
<b>TOTAL</b>	<b>25 047 823</b>
% de la masse salariale consacré à la formation	2 %
Masse salariale de référence (budget primitif 2020, hors charges)	1 225 372 993

La part du budget formation en 2020 est de 2 %.





4

CONDITIONS DE TRAVAIL

© **Claude DELHAYE/CNRS Photothèque**

Échographie d'un mandrill, « *Mandrillus sphinx* ». Elle permet de mesurer la taille des muscles intercostaux, la taille des testicules chez les mâles, repérer la vessie afin d'effectuer des prélèvements urinaires et regarder s'il y a des ganglions. Cette photo a été réalisée dans le parc de la Lékédi, près du village de Bakoumba, au Gabon, dans le cadre du projet « *Mandrillus* », dont l'objectif est d'étudier le mandrill, un singe africain vivant en forêt équatoriale. Ce parc abrite un groupe d'une centaine de mandrills dont une soixantaine sont habitués à la présence humaine. Les chercheurs utilisent des techniques adaptées à l'écologie comportementale pour étudier l'influence des relations d'appartenance sur l'évolution des systèmes sociaux ainsi que les relations entre parasitisme et socialité.

## 4.1 SANTÉ, SÉCURITÉ ET RISQUES PROFESSIONNELS

### 4.1.1 • Médecine de prévention

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

En 2020, 67 services médicaux, représentant un effectif de 72 médecins du travail (dont 14 CNRS), 48 infirmiers (dont 20 CNRS) et 41 secrétaires (dont 10 CNRS) ont pris en charge la santé médicale au travail des 36 665 agents du CNRS (Personnes Physiques Payées - PPP).

2 067 visites spontanées ont eu lieu sur les 9 856 consultations réalisées (soit 21 % des visites).

Tabl. 147 – Personnel des services médicaux

PERSONNEL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Médecins de prévention animateurs régionaux	9	7	16
Médecins de prévention	16	40	56
Total médecins	25	47	72
Infirmiers	2	46	48
Secrétaires des services médicaux	3	38	41
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>131</b>	<b>161</b>

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

Tabl. 148 – Consultations médicales par type en 2020

VISITES	PERMANENTS			CONTRACTUELS			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Premières visites et/ou visites d'embauche	174	113	287	681	571	1 252	855	684	1 539
Visites non périodiques à la demande (de l'agent, de l'administration, du médecin, départ à la retraite)	1 297	2 045	3 342	117	283	400	1 414	2 328	3 742
Visites de reprise	202	371	573	16	39	55	218	410	628
Autres visites (urgences, missions, bilans sanguins, examens complémentaires)	198	107	305	42	29	71	240	136	376
Total visites non périodiques	1 871	2 636	4 507	856	922	1 778	2 727	3 558	6 285
Visites périodiques	1 794	1 320	3 114	230	227	457	2 024	1 547	3 571
<b>TOTAL</b>	<b>3 665</b>	<b>3 956</b>	<b>7 621</b>	<b>1 086</b>	<b>1 149</b>	<b>2 235</b>	<b>4 751</b>	<b>5 105</b>	<b>9 856</b>

Tabl. 149 – Pourcentage (\*) de visites à la demande par rapport à l'effectif

EFFECTIFS	AGENTS	VISITES À LA DEMANDE PAR RAPPORT À L'EFFECTIF
Effectif théorique attribué au 1 <sup>er</sup> janvier 2020	33 990	6,1 %
Effectif pris en charge sur l'année 2020	36 665	5,6 %
Nombre d'agents vus sur l'année 2020	8 784	23,5 %

(\*) Il s'agit du pourcentage de visites à la demande des agents (2 067 visites à la demande des agents réalisées en 2020).

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

Tabl. 150 – Taux de couverture des agents par un médecin du travail (effectif pris en charge/ nombre d'ETPT de médecin de prévention)

EFFECTIFS	PERMANENTS			CONTRACTUELS			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Effectif théorique attribué	14 534	10 971	25 505	4 775	3 710	8 485	19 309	14 681	33 990
Effectif vu	3 333	3 151	6 484	1 160	1 140	2 300	4 493	4 291	8 784
Effectif pris en charge	14 297	10 835	25 132	6 451	5 082	11 533	20 748	15 917	36 665
Effectif faisant l'objet d'une surveillance médicale particulière	8 578	6 501	15 079	3 871	3 049	6 920	12 449	9 550	21 999
Taux de couverture (*)	721	546	1 267	324	256	580	1 045	802	1 847

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

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

Tabl. 151 – Surveillance médicale particulière

TYPE DE SURVEILLANCE	PERMANENTS		CONTRACTUELS		TOTAL
	Effectif	%	Effectif	%	
En lien avec une exposition aux risques professionnels	14 701	82,0 %	3 227	18,0 %	17 928
En lien avec l'état de santé de l'agent	2 597	91,4 %	244	8,6 %	2 841
En lien avec les risques psychosociaux (RPS)	1 611	95,3 %	79	4,7 %	1 690
En lien avec une exposition professionnelle antérieure	1 558	93,3 %	112	6,7 %	1 670
<b>TOTAL</b>	<b>20 467</b>	<b>84,8 %</b>	<b>3 662</b>	<b>15,2 %</b>	<b>24 129</b>

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

### Faits marquants en 2020

L'année 2020 a été marquée par la promulgation de l'état d'urgence sanitaire pour pandémie de coronavirus SARS-CoV-2 responsable de la COVID-19 : restrictions de déplacements, confinements successifs (le premier du 17 mars au 11 mai 2020, le deuxième du 30 octobre au 15 décembre 2020), télétravail et autorisations spéciales d'absence (ASA). Toutes ces mesures ont eu un impact important sur l'activité de consultations des services de médecine de prévention (baisse respectives de 53,7 % des visites périodiques et 34,1 % du nombre total de visites) même si les personnels des services de médecine de prévention ont développé les téléconsultations (cf. article 3 du décret n° 2020-647 du 27 mai 2020) permettant de maintenir un nombre élevé de consultations pour répondre aux besoins des agents malgré le contexte sanitaire contraignant.

Les médecins animateurs régionaux ont pu être réunis à sept reprises, d'abord en audioconférence puis en visioconférence afin d'échanger sur les impacts de la crise sanitaire dans les services médicaux et les délégations, l'évolution de l'épidémie de COVID-19, les masques de protection contre la COVID-19, les vaccins, les modalités de recours à la téléconsultation, le suivi des agents CNRS – notamment ceux en situation de vulnérabilité – et les modalités de reprise du travail en présentiel.

Pour la 6<sup>e</sup> fois, les infirmiers et les secrétaires de services médicaux ont été réunis – en visioconférence cette fois – lors d'une même journée nationale.

Les Actions Nationales de Formation programmées ont dû être annulées car impossibles à réaliser en distanciel.

### b. Moyens financiers en 2020

Les moyens financiers alloués à la médecine de prévention pour l'année 2020, en incluant les masses salariales du personnel CNRS des services médicaux, s'élèvent à 5 601 602 € (soit + 3,7 % par rapport à 2019), dont 2 330 197 € consacrés à la sous-traitance auprès de services inter-entreprises, de services médicaux d'universités, 2 921 987 € pour la masse salariale du personnel des services médicaux, 123 198 € attribués aux analyses et examens médicaux complémentaires, 56 309 € pour le fonctionnement et les équipements, 160 437 € dédiés aux infrastructures et 9 474 € de frais de missions.

Le coût moyen de la médecine de prévention par agent (36 665 PPP sur l'année) est de 153 € en 2020. Ne sont pas prises en compte dans ce calcul, les dépenses relatives à la médecine statutaire pour un montant global de 167 752 € (soit – 5,6% par rapport à 2019), dont 71 752 € pour les

visites d'embauche et 96 000 € pour le fonctionnement du Comité médical et de la Commission de réforme. Ces éléments sont développés plus en détail dans le Bilan de la politique sociale 2020.

### 4.1.2 • Prévention et sécurité

#### a. Fonctionnement des instances de concertation

##### *Le Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT)*

Le CCHSCT du CNRS s'est réuni à 8 reprises au cours de l'année 2020 (11 février, 25 mars, 8 avril, 4 mai, 19 mai, 7 septembre, 20 et 21 octobre, 5 novembre). Les comptes rendus sont mis en ligne sur l'intranet du CNRS.

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

Chaque délégation régionale assure la tenue d'au moins 3 CRHSCT par an. En raison de la crise sanitaire liée à la COVID-19, le nombre de CRHSCT en 2020 a doublé. Les principaux sujets traités sont les suivants : les mesures prises en lien avec la crise sanitaire, les bilans d'activités des services prévention et sécurité et de médecine de prévention, le programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail, les formations liées à la santé et à la sécurité au travail, les accidents et maladies professionnelles, le suivi des registres de santé et sécurité au travail, les travaux et chantiers dans la délégation, etc. Pour les délégations régionales concernées, les rapports des inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) sont également présentés. Les services de prévention des établissements partenaires peuvent être invités à ces réunions.

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

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

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

Des instances dédiées à la prévention des risques professionnels peuvent être mises en place par les directeurs des structures ou les responsables de site lorsque les effectifs sont importants et/ou lorsque l'importance des risques le justifie.

Dans les structures qui n'ont pas mis en place de telles instances, les questions relatives à la prévention des risques professionnels doivent être discutées au moins annuellement en conseil de laboratoire. Les principaux sujets abordés lors de ces réunions sont : la nomination des assistants de prévention (AP), l'organisation d'exercices d'évacuation, l'encombrement des locaux et des circulations, l'accueil des nouveaux arrivants, l'aménagement de poste ou de locaux, les situations de travail isolé, la gestion des déchets...

**Tabl. 152 – Réunions de Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) tenues en 2020 (hors CCHSCT)**

DÉLÉGATION	CRHSCT	CHSCT D'ÉTABLISSEMENTS PARTENAIRES (*)	COMMISSION D'UNITÉ OU DE SITE (*)
Île-de-France :	33	104	8
– ÎDF Villejuif	6	12	1
– Paris-Centre	8	42	4
– ÎDF Gif-sur-Yvette	5	35	3
– ÎDF Meudon	6	15	
– Paris Michel-Ange (*)	8		
Centre-Est	8	25	24
Rhône Auvergne	8	23	20
Centre Limousin Poitou-Charentes	7	6	4
Alsace	6	23	22
Alpes	9	8	9
Provence et Corse	7	9	2
Occitanie Est	6		3
Occitanie Ouest	12	9	10
Aquitaine	7	24	6
Bretagne et Pays de la Loire	9	31	7
Hauts-de-France	8		1
Normandie	8	21	4
Côte d'Azur	9	17	8
<b>TOTAL</b>	<b>137</b>	<b>300</b>	<b>128</b>

(\*) Séances auxquelles les services de prévention et sécurité du CNRS sont conviés.

## b. Actions récurrentes

### Visites de sécurité

Des visites de sécurité sont réalisées par les ingénieurs régionaux de prévention et de sécurité (IRPS), en collaboration, s'il y a lieu, avec les médecins du travail et les conseillers de prévention des partenaires. Ils sont accompagnés par les AP des unités ainsi que par certains experts, si nécessaire (personne compétente en radioprotection, responsable « bâtiment », infirmier...).

Le directeur d'unité (DU) participe souvent, pour tout ou partie, à ces visites. Les objectifs et/ou les motivations de ces visites sont :

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

En 2020, 857 visites ont été réalisées et 514 ont fait l'objet d'un compte rendu.

### Réunions du réseau des IRPS

Dans le cadre de la formation continue des IRPS, 1 séminaire ainsi que 2 journées de formation ont été organisés en 2020. Les sujets abordés ont concerné entre autres des retours d'expérience, des actualités réglementaires, les formations, les outils nationaux et ont également permis des échanges avec d'autres directions internes et externes. Par ailleurs ont été présentées les modalités de poursuite de l'opération nationale « postes de pesées sécurisés ».

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

Tabl. 153 – Actions de formation récurrentes

INTITULÉ DE LA FORMATION	SESSIONS	JOURS	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Nouveaux entrants	25	20	501	532	1 033
Formations AP	37	78	439	428	867
Membres de CHSCT	5	16	22	19	41
Formation secouristes	167	162	491	648	1 139
Risque chimique	13	20	138	116	254
Risque incendie	49	28	203	220	423
Risque électrique	81	132	271	46	317
Radioprotection	29	111	67	40	107
Risque laser	16	28	82	58	140
Risque biologique	6	5	56	61	117
Manutention manuelle	4	3	5	23	28
Manutention mécanique	26	44	67	8	75
Travail en hauteur	3	6	3	1	4
Équipements sous pression	21	18	77	91	168
Gestion des déchets	2	1	12	22	34
Port des équipements de protection individuelle	3	3	8	4	12
Responsabilité en santé et sécurité au travail	11	5	140	110	250
Application FEVAR	2	1	20	29	49
Application web EvRP	9	4	30	29	59
Application web NEO	8	4	31	19	50
<b>TOTAL</b>	<b>517</b>	<b>688</b>	<b>2 663</b>	<b>2 504</b>	<b>5 167</b>

Les évolutions réglementaires ainsi que les évaluations des risques réalisées par les unités de recherche, associées aux besoins identifiés par les IRPS lors de leur rencontre avec le personnel des laboratoires (DU, AP, agents...) ont donné lieu à la mise en œuvre de formations plus spécifiques. Au total, pour les 2 types de formations (récurrentes et spécifiques), 546 sessions ont été organisées, soit 715 journées pour 5 509 personnes.

Tabl. 154 – Actions de formation spécifiques

INTITULÉ DE LA FORMATION	SESSIONS	JOURS	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Risques liés aux produits cryogéniques	3	1,5	4	4	8
Risques liés aux champs électromagnétiques	2	2	18	10	28
Risques liés au plomb	2	2	1	1	2
Risques liés à l'hyperbarie	1	4	1		1
Travail sur écran	2	1	7	27	34
Maîtrise du risque Légionelle	1	1	1	1	2
Prévention des TMS	1	3		4	4
Risques routiers	2	4	1	4	5
Mesures barrières covid-19	9	3,5	73	101	174
Évaluer les risques liés à la coactivité	5	4	19	12	31
Mission à l'étranger : prévention et santé	1	1	9	44	53
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>27</b>	<b>134</b>	<b>208</b>	<b>342</b>

### Travaux de sécurité dans les opérations immobilières

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

### c. Faits marquants

#### Opérations nationales : financement de postes de pesées sécurisés

La politique de l'établissement consiste à lancer, depuis 2011, des actions incitatives en matière de prévention. En 2018, a été initiée pour 4 ans une campagne de financement de postes de pesées sécurisés qui consiste en l'achat de postes de pesées qui, de par leur conception (enceinte de pesée, colonne de filtration, sas à déchets), permettent de peser en toute sécurité des agents chimiques dangereux et notamment des substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) sous forme de poudre. Les étapes de pesée, très fréquente dans les protocoles expérimentaux, sont particulièrement à risque si elles sont effectuées dans de mauvaises conditions, en raison de la pulvérulence des poudres et donc de leur facile dispersion dans l'environnement. L'objectif est de fournir aux unités de recherche un matériel de qualité, approuvé et au meilleur prix. Au total, 25 unités de recherche ont pu bénéficier de ce financement.

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

Afin de poursuivre les collaborations engagées en lien direct ou indirect avec la prévention des risques, la CNPS est en contact avec la Direction des affaires juridiques (DAJ) (applicabilité des textes réglementaires, définition des responsabilités, participation à la rédaction de notes internes), la Direction des ressources humaines (DRH) (ANF, RPS...), la Coordination nationale de médecine de prévention (CNMP) (administration et mise à jour de l'intranet et du site web du pôle santé et sécurité au travail du CNRS, animation d'actions nationales de formation...), la Direction des systèmes d'information (DSI) (applications AIE, EvRP, NEO et LISA), le conseiller national à la sécurité du transport de matières dangereuses, le directeur de la sûreté (mission à l'étranger), la Direction de la stratégie financière, de l'immobilier et de la modernisation (DSFIM) (lien DIALOG/DUERP), la Direction de la communication (politique de diffusion d'outils et de publications CNRS), les instituts, l'Inserm (application NEO), les ISST rattachés à l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR), l'Agence de mutualisation des universités et des établissements (AMUE) (application EvRP), l'Institut de veille sanitaire (InVS) dans le cadre du projet « EpiNano ».

La CNPS a participé aux actions de formation et de sensibilisation des nouveaux DU (organisées par la DDCCS), ainsi qu'aux formations organisées par les délégations régionales à destination des nouveaux entrants et des AP. Elle est également amenée à intervenir dans le cadre de sollicitations provenant des partenaires.

### Actions nationales de formation (ANF)

Les ANF suivantes ont été organisées : la formation continue des IRPS et 1 session de formation « Secourisme en milieu hostile et/ou isolé hors métropole » de 3 jours incluant 12 participants.

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

En 2020, l'utilisation de l'application Accidents-Incidents-Événements (AIE), outil destiné à la formalisation et à la diffusion des circonstances des accidents et incidents survenus dans les unités, a continué d'apporter une bonne vision de la réalité du terrain (319 fiches validées en 2020).

### Améliorer la maîtrise des risques professionnels

Afin de répondre à l'obligation réglementaire prévue par le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, et conformément au programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail du CNRS, dont la principale priorité, depuis 2012, est la rédaction et/ou la mise à jour d'un document unique dans toutes les unités, les efforts constants pour la rédaction de documents uniques d'évaluation des risques ont permis d'atteindre un taux de 96 % pour les unités hébergées par le CNRS et 86 % pour les unités hébergées par un partenaire.

Tabl. 155 – Documents uniques réalisés dans les unités CNRS

DÉLÉGATION	UNITÉS CNRS	
	Hébergées par le CNRS	Hébergées par un partenaire
Île-de-France :	49/53	294/360
– ÎDF Villejuif	11/11	51/71
– Paris-Centre	11/11	116/142
– ÎDF Gif-sur-Yvette	8/12	70/79
– ÎDF Meudon	18/18	51/59
– Paris Michel-Ange (*)	1/1	6/9
Centre-Est	7/7	40/48
Rhône Auvergne	11/11	75/76
Centre Limousin Poitou-Charentes	12/12	27/36
Alsace	14/14	27/27
Alpes	12/12	48/51
Provence et Corse	19/19	48/60
Occitanie Est	12/12	34/42
Occitanie Ouest	7/8	51/55
Aquitaine	7/7	41/41
Bretagne et Pays de la Loire	6/6	49/58
Hauts-de-France	7/9	24/35
Normandie	3/3	19/20
Côte d'Azur	5/6	21/22
<b>TOTAL</b>	<b>171/179</b>	<b>798/931</b>

(\*) Seules figurent les unités hébergées en France métropolitaine et dans les DROM-COM.

Pour 2020, le bilan de la déclaration des substances à l'état nanoparticulaire pour le CNRS a été réalisé par le chargé de mission pour les risques « nanomatériaux », conformément à l'obligation du code de l'environnement (déclaration à l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail – ANSES – pour le compte du ministère de la Transition écologique). Les 2 outils NEO (modules e-learning de formation des nouveaux entrants des unités CNRS) et LISA (calcul des grandeurs de sécurité nécessaire à la prévention des risques liés aux rayonnements optiques artificiels) mis à disposition en 2016 continuent d'être déployés dans les unités CNRS ; les outils EvRP (logiciel du CNRS permettant d'informatiser le document unique et de faciliter sa mise à jour), NEO, LISA, AIE ont fait l'objet d'améliorations ergonomiques et de fonctionnalités supplémentaires ; l'INC a confirmé sa politique de prévention des risques pour ses laboratoires, en poursuivant l'opération, initiée en 2007, de financement d'équipements visant à améliorer la sécurité ; l'INSIS a poursuivi son opération de mise en sécurité de ses laboratoires par le biais d'un recensement des situations à risque repérées par les IRPS.

#### d. Les acteurs et actrices de la prévention des risques professionnels

Tabl. 156 – Répartition des assistants et assistantes de prévention (AP)

DÉLÉGATION	AP FORMÉS EN 2020	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% D'AP DISPOSANT D'UNE LETTRE DE CADRAGE
Île-de-France :	9	291	338	629	85 %
– ÎDF Villejuif		61	91	152	76 %
– Paris-Centre	9	98	117	215	82 %
– ÎDF Gif-sur-Yvette		91	76	167	92 %
– ÎDF Meudon		28	39	67	93 %
– Paris Michel-Ange (*)		13	15	28	100 %
Centre-Est	14	62	47	109	100 %
Rhône Auvergne		96	90	186	100 %
Centre Limousin Poitou-Charentes	6	53	37	90	100 %
Alsace		50	40	90	100 %
Alpes	6	63	53	116	100 %
Provence et Corse	14	65	52	117	100 %
Occitanie Est		76	46	122	69 %
Occitanie Ouest		56	61	117	100 %
Aquitaine	3	62	55	117	100 %
Bretagne et Pays de la Loire		64	64	128	83 %
Hauts-de-France	2	29	25	54	61 %
Normandie		27	11	38	100 %
Côte d'Azur	11	32	13	45	100 %
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>1 026</b>	<b>932</b>	<b>1 958</b>	<b>91 %</b>

(\*) Seules figurent les unités hébergées en France métropolitaine et dans les DROM-COM.

Au niveau national, la CNPS est constituée de 7 agents (2 IR, 2 IE, 1 AI, 1 T et 1 apprenti en master prévention et sécurité) et a bénéficié de l'expertise de 6 chargés de mission. Chaque délégation régionale dispose d'un service de prévention et sécurité dirigé par un IRPS. Au total, ces services comptabilisent 48 agents (ingénieurs prévention et sécurité, adjoints, assistants, secrétaires...) dont 18 IRPS. Au niveau local, 1 958 AP exercent leurs missions dans les unités CNRS (ne sont considérés AP que les agents nommés et formés).

L'évolution en date du 28 juin 2011 du décret n° 82-453 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique impose aux chefs de service et DU de remettre aux AP qu'ils nomment auprès d'eux, une lettre de cadrage les informant des moyens,

notamment en temps, à leur disposition pour exercer leurs missions. Ce dispositif, mis en place en 2013, s'est progressivement étendu. En 2020, 91 % des AP disposent désormais d'une lettre de cadrage.

#### Inspection santé et sécurité au travail

Le CNRS a confié la mission d'inspection et de contrôle de la mise en œuvre de la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité au corps des inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) rattachés à l'IGESR. En 2020, 2 délégations régionales ont été inspectées : Centre-Est, Bretagne et Pays de la Loire.

#### 4.1.3 • Gestion de la protection sociale

##### a. Accidents du travail et maladies professionnelles (ATMP) survenus au cours de l'année 2020

Le service des pensions et accidents du travail (SPAT) assure la couverture du risque ATMP pour les agents titulaires, stagiaires, et contractuels recrutés à temps complet pour une durée de contrat au moins égale à 1 an. Pour les agents contractuels recrutés pour une durée inférieure à un an, qui relèvent donc de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), le SPAT effectue les déclarations auprès de la CPAM et assure le suivi jusqu'à la décision d'imputabilité. Les données concernant ces derniers agents ne figurent pas dans les tableaux, mais font l'objet de mentions marginales.

Tabl. 157 – Demandes de reconnaissance réceptionnées en 2020

TYPE	EN ATTENTE	INCOMPLETS	REJETS	ANNULÉS	SANS LÉSIONS	RECONNUS	TOTAL DOSSIERS
Accidents de service	2		7	31	5	203	248
Accidents de trajet			5	19		207	231
Accidents en mission			3	1		28	32
<b>Total accidents</b>	<b>2</b>		<b>15</b>	<b>51</b>	<b>5</b>	<b>438</b>	<b>511</b>
Maladies professionnelles	2	2	1			12	17
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>51</b>	<b>5</b>	<b>450</b>	<b>528</b>

Concernant les accidents du travail des agents contractuels relevant de la CPAM, 16 signalements d'accidents du travail ont été reçus par le SPAT (données non-incluses dans le tableau 159), tous reconnus imputables (6 accidents du travail, 9 accidents de trajet et un accident en mission).

Tabl. 158 – Évolution des demandes de reconnaissance réceptionnées entre 2019 et 2020

TYPE	DOSSIERS RECONNUS	DOSSIERS REÇUS
Accidents de service	- 22,3 %	- 24,5 %
Accidents de trajet	- 27,4 %	- 26,9 %
Accidents en mission	- 66,7 %	- 67,1 %
Total accidents	- 30,3 %	- 31,2 %
Maladies professionnelles	- 45,2 %	- 14,3 %
<b>TOTAL</b>	<b>- 30,9 %</b>	<b>- 30,9 %</b>

Le nombre d'accidents a diminué de 30 %, et particulièrement durant la période de mars à mai 2020, en raison de la pandémie de Covid 19, où l'on retrouve une baisse de 77 % des accidents reconnus. Seuls 9 accidents ont fait l'objet d'une déclaration d'accident du travail, dont 3 en télétravail, lors de cette 1<sup>re</sup> période de confinement national. La baisse des accidents se poursuit sur les mois de juin (- 45 %), octobre (- 40 %) et novembre (- 35 %). Les accidents de trajet et de mission sont logiquement en plus forte diminution, du fait des restrictions de déplacements et du recours massif au télétravail.

Les déclarations de maladies professionnelles pour des troubles musculo-squelettiques représentent toujours la moitié des dossiers (6 sur les 12 maladies professionnelles reconnues). 4 dossiers liés à l'exposition à l'amiante ont été reconnus.

### Incapacité temporaire de travail accordée en 2020

La présentation ci-dessous porte sur les jours d'incapacité temporaire de travail octroyés en 2020, pour les ATMP déclarés en 2020 et reconnus, mais aussi les ATMP déclarés et reconnus avant 2020 et entraînant encore des arrêts de travail.

Tabl. 159 – Nombre de jours d'incapacité de travail octroyés en 2020 (incluant les renouvellements)

TYPE	ANNÉE DE L'ÉVÈNEMENT	PERMANENTS			CONTRACTUELS			TOTAL		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Accidents de service	< 2020	1 332	2 030	3 362		13	13	1 332	2 043	3 375
	2020	1 121	851	1 972	90	306	396	1 211	1 157	2 368
Accidents de trajet	< 2020	883	1 176	2 059				883	1 176	2 059
	2020	1 401	1 622	3 023	99	241	340	1 500	1 863	3 363
Accidents en mission	< 2020	31	100	131				31	100	131
	2020	308	409	717		19	19	308	428	736
Total accidents	< 2020	2 246	3 306	5 552		13	13	2 246	3 319	5 565
	2020	2 830	2 882	5 712	189	566	755	3 019	3 448	6 467
Maladies professionnelles	< 2020	6	769	775				6	769	775
	2020	28	478	506				28	478	506
<b>TOTAL</b>		<b>5 110</b>	<b>7 435</b>	<b>12 545</b>	<b>189</b>	<b>579</b>	<b>768</b>	<b>5 299</b>	<b>8 014</b>	<b>13 313</b>

Le nombre total de jours d'incapacité temporaire de travail (I.T.T.) octroyés en 2020 est en baisse de 12 % (tous dossiers confondus). Si l'on compare le nombre de jours d'I.T.T. accordés pour les accidents de l'année de référence, il est de 8 454 au titre de 2019 et de 6 467 au titre de 2020, soit une baisse de 24 %.

Les 6 467 jours d'arrêt de travail concernent 210 dossiers d'accidents survenus en 2020.

Le nombre de jours d'I.T.T. des accidents survenus chez les hommes a augmenté de 16 %, tandis que celui des femmes a diminué de 2 %. Cependant, la population féminine représente 60 % des jours d'ITT attribués. Le nombre de jours d'ITT a baissé chez le personnel permanent (- 12 %), alors qu'il est relativement stable pour les contractuels (+ 1 %).

En 2020, les accidents du travail déclarés auprès de la CPAM (non inclus dans le tableau 161) représentent 31 jours d'ITT (12 jours pour les accidents du travail et 19 jours pour les accidents de trajet).

### Taux de fréquence et taux de gravité

Ces indicateurs mesurent la fréquence des accidents et leur gravité : plus leurs valeurs sont élevées, plus les accidents sont nombreux et ont des conséquences en termes d'arrêts de travail.

**Le taux de fréquence** est un indicateur normalisé rapportant le nombre d'accidents du travail au nombre total d'heures travaillées au CNRS :

$$\text{nombre d'accidents avec arrêt [hors trajet]} (\times 1\ 000\ 000) / \text{nombre d'heures travaillées.}$$

Pour les agents fonctionnaires du CNRS : il est de 2,05 en 2020 (soit 79 dossiers).

Pour les agents contractuels du CNRS : il est de 1,65 en 2020 (soit 21 dossiers)

Pour les agents du CNRS tous statuts confondus : il est de 1,95 en 2020 (soit 100 dossiers) en baisse de 45,2 %. Le taux de fréquence au niveau national s'établit pour 2018 à 20,7 (données issues du rapport de gestion CNAM 2018).

**Le taux de gravité** est un indicateur normalisé rapportant le nombre de jours d'arrêt au nombre total d'heures travaillées au CNRS :

$$\text{nombre de jours d'arrêts en AT} (\times 1\ 000) / \text{nombre d'heures travaillées.}$$

Pour les agents fonctionnaires du CNRS : il est de 0,07 en 2020 (soit 2 689 jours d'arrêt de travail).

Pour les agents contractuels du CNRS : il est de 0,03 en 2020 (soit 427 jours d'arrêt de travail).

Pour les agents du CNRS tous statuts confondus : il est de 0,06 en 2020 (soit 3 116 jours d'arrêt de travail), en diminution de 32,2 %. Au niveau national, le taux de gravité moyen est de 1,4 pour l'année 2018.

Tabl. 160 – Répartition des dossiers reconnus imputables selon le sexe, l'âge et le statut

SEXE / ÂGE		ACCIDENT DE SERVICE			ACCIDENT DE TRAJET			ACCIDENT EN MISSION			TOTAL ACCIDENTS			MALADIES PROFESSIONNELLES		
		CH	IT	Total	CH	IT	Total	CH	IT	Total	CH	IT	Total	CH	IT	Total
Hommes	Moins de 30 ans	9	4	13	3	5	8	1		1	13	9	22			
	30-44 ans	10	22	32	17	19	36	1	2	3	28	43	71			
	45-54 ans	4	18	22	16	19	35	2	3	5	22	40	62		1	1
	55 ans et plus	4	18	22	7	15	22	1		1	12	33	45	1	2	3
	Total	27	62	89	43	58	101	5	5	10	75	125	200	1	3	4
Femmes	Moins de 30 ans	11	7	18	8	6	14				19	13	32			
	30-44 ans	8	29	37	6	24	30	3	2	5	17	55	72			
	45-54 ans	3	33	36	4	21	25	1	5	6	8	59	67	1	3	4
	55 ans et plus	8	15	23	11	26	37	6	1	7	25	42	67	1	3	4
	Total	30	84	114	29	77	106	10	8	18	69	169	238	2	6	8
<b>TOTAL</b>		<b>57</b>	<b>146</b>	<b>203</b>	<b>72</b>	<b>135</b>	<b>207</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>28</b>	<b>144</b>	<b>294</b>	<b>438</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>12</b>

La répartition hommes/femmes du nombre d'accidents en 2020 est de 54 % pour les femmes et 46 % pour les hommes. L'ensemble des types d'accidents a diminué par rapport à l'année dernière : – 25 % pour les accidents de service, – 27 % pour les accidents de trajet et – 67 % pour les accidents en mission. Cette baisse est plus marquée chez les IT, avec – 34,96 % (– 22,16 % pour les chercheurs). Dans le détail, les accidents de trajet pour les IT ont diminué de 32,5 % (– 13,25 % pour les chercheurs), et pour les accidents de mission, la baisse enregistrée est de 71,74 % (– 32,5 % pour les chercheurs). En revanche, la tranche d'âge des moins de 30 ans enregistre une augmentation des accidents de trajet, à hauteur de 77,8 % pour les femmes et de 10 % chez les hommes. Pour les accidents de service sur cette tranche d'âge, ils sont en diminution chez les hommes mais sont multipliés par 2,6 fois chez les femmes.

Tabl. 161 – Répartition des dossiers reconnus imputables selon le sexe et la catégorie professionnelle

TYPE	PERMANENTS			CONTRACTUELS			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Accidents de service	67	84	151	22	30	52	89	114	203
Accidents de trajet	85	88	173	16	18	34	101	106	207
Accidents en mission	9	17	26	1	1	2	10	18	28
Total accidents	161	189	350	39	49	88	200	238	438
Maladies professionnelles	4	8	12				4	8	12
<b>TOTAL</b>	<b>165</b>	<b>197</b>	<b>362</b>	<b>39</b>	<b>49</b>	<b>88</b>	<b>204</b>	<b>246</b>	<b>450</b>

Sur l'année 2020, le nombre d'accidents de service chez les personnels contractuels (ayant une durée de contrat supérieure à 1 an) est en forte augmentation, de 37,5 % chez les hommes et de 87,5 % chez les femmes, soit une hausse globale de 62,5 % sur la population des contractuels.

Tabl. 162 – Répartition des dossiers reconnus par délégation régionale

DÉLÉGATION	DOSSIERS
Île-de-France :	158
– ÎDF Villejuif	31
– Paris-Centre	31
– ÎDF Gif-sur-Yvette	61
– ÎDF Meudon	19
– Paris Michel-Ange	16
Centre-Est	16
Rhône Auvergne	27
Centre Limousin Poitou-Charentes	11
Alsace	29
Alpes	36
Provence et Corse	32
Occitanie Est	35
Occitanie Ouest	34
Aquitaine	13
Bretagne et Pays de la Loire	21
Hauts-de-France	11
Normandie	9
Côte d'Azur	18
<b>TOTAL</b>	<b>450</b>

Tabl. 163 – Répartition des dossiers selon l'institut et la population

POPULATION	INSB	INC	INEE	INSHS	INS2I	INSIS	INSMI	INP	IN2P3	INSU	RC	TOTAL
CH	41	33	8	12	4	17		15	6	4	7	147
IT	71	30	19	19	15	15	4	25	24	28	53	303
<b>TOTAL</b>	<b>112</b>	<b>63</b>	<b>27</b>	<b>31</b>	<b>19</b>	<b>32</b>	<b>4</b>	<b>40</b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>60</b>	<b>450</b>

Tabl. 164 – Répartition des dossiers par cause d'accidents

CAUSE	ACCIDENT DE SERVICE	ACCIDENT DE TRAJET	ACCIDENT EN MISSION	TOTAL
Chute de personne	63	61	16	140
Manipulation	57		1	58
Circulation		33	2	35
Chute de vélo	1	102	4	107
Contact	15			15
Heurt	17	2	1	20
Projection	18	1		19
Chute d'objet	8	1		9
Agression	2	2		4
Explosion	2			2
Autres	20	5	4	29
<b>TOTAL</b>	<b>203</b>	<b>207</b>	<b>28</b>	<b>438</b>

Si le nombre d'accidents a diminué sur l'année 2020, il n'en est pas de même pour les accidents de vélo. Ils représentent 24,42 % du nombre d'accidents total (contre 17,43 % en 2019). En comparaison, les accidents de la circulation représentent 8 % de la totalité des accidents en 2020 et 13 % en 2019. Les accidents de manipulation et de contact sont en forte diminution, de 43 % et 58 % sur 2020. Les accidents classés dans la catégorie « Autres » sont constitués des dossiers liés aux risques psycho-sociaux, aux malaises, et aux lésions apparues sans causes extérieures (faux-mouvement...).

Tabl. 165 – Répartition des dossiers par nature de lésions

NATURE	ACCIDENT DE SERVICE	ACCIDENT DE TRAJET	ACCIDENT EN MISSION	TOTAL
Contusion	37	89	6	132
Lésion ligamentaire	46	57	6	109
Plaie/piqûre	46	15	3	64
Fracture	15	41	10	66
Brûlure	17	1	1	19
Lumbago	9	1	1	11
Intoxication				
Corps étranger	9	1		10
Lésion psychologique	3			3
Électrisation	6			6
Commotion	1			1
Trouble auditif	1			1
Autres	13	2	1	16
<b>TOTAL</b>	<b>203</b>	<b>207</b>	<b>28</b>	<b>438</b>

Les lésions psychologiques peuvent être entraînées par une exposition à des risques psychosociaux, des agressions, ou suite à des accidents. La catégorie « autres » reprend notamment les malaises. En rapport avec le nombre d'accidents de trajet, et notamment de vélos, les contusions et lésions ligamentaires sont les affections les plus fréquentes.

Tabl. 166 – Répartition des dossiers par siège de lésions

SIÈGE	ACCIDENT DE SERVICE	ACCIDENT DE TRAJET	ACCIDENT EN MISSION	TOTAL
Membre inférieur	33	53	8	94
Main	48	8		56
Lésions multiples	28	76	8	112
Tronc	18	22	4	44
Membre supérieur	25	31	5	61
Siège interne	20		1	21
Tête	6	8	1	15
Pied	8	6	1	15
Yeux	17	3		20
<b>TOTAL</b>	<b>203</b>	<b>207</b>	<b>28</b>	<b>438</b>

### Invalidité et décès

19 dossiers ont donné lieu à l'attribution d'un taux d'incapacité permanente partielle. 4 sont indemnisés par une allocation temporaire d'invalidité, et 4 par une rente viagère d'invalidité. 10 dossiers n'entraînent pas d'indemnisation financière. Aucun décès au titre de l'accident de travail n'est survenu en 2020. À noter cependant, 2 tentatives de suicide et 1 suicide sont à déplorer.

### Dépenses et recettes

Tabl. 167 – Montant des dépenses ATMP en 2020 (en €)

DOSSIERS	FACTURES RÉGLÉES	ARRÊTS	TOTAL
Antérieurs à 2020	545 652,23	1 117 241,41	1 662 893,64
Dossiers 2020	410 778,70	1 315 316,53	1 726 095,23
<b>TOTAL</b>	<b>956 430,93</b>	<b>2 432 557,93</b>	<b>3 388 988,86</b>

Le montant des dépenses sur l'année 2020 a diminué de 12,82 %, pour les dossiers antérieurs à 2020 (- 31,86 %). Les dossiers 2020 en revanche ont généré 38,46 % de dépenses en plus sur les factures réglées, et 15,15 % pour les dépenses liées aux arrêts de travail, malgré une diminution du nombre d'accidents.

Tabl. 168 – Montant des recettes ATMP reçues en 2020, selon les années d'ouverture de dossiers (en €)

ANNÉE DE L'ACCIDENT	2015	2016	2017	2018	2019	2020	TOTAL
Montants recouvrés en 2020 (par années d'ouverture de dossiers)	1 752,52	0,00	12 765,43	45 654,26	56 283,53	5 749,57	122 205,31

Les recettes ATMP sont presque exclusivement générées par les recours contre tiers responsables, dans le cas notamment des accidents de la voie publique. Les montants recouverts sont décalés dans le temps, en raison de la durée des procédures.

### Comité médical

Le nombre de dossiers traités par le comité médical en 2020 est en baisse, de 4,27 %, avec 538 dossiers, pour 951 expertises réalisées.

Tabl. 169 – Répartition des dossiers traités par délégation régionale

DÉLÉGATION	DOSSIERS
Île-de-France :	175
– ÎDF Villejuif	29
– Paris-Centre	35
– ÎDF Gif-sur-Yvette	68
– ÎDF Meudon	28
– Paris Michel-Ange	15
Centre-Est	29
Rhône Auvergne	39
Centre Limousin Poitou-Charentes	29
Alsace	21
Alpes	22
Provence et Corse	50
Occitanie Est	38
Occitanie Ouest	45
Aquitaine	19
Bretagne et Pays de la Loire	23
Hauts-de-France	12
Normandie	11
Côte d'Azur	25
<b>TOTAL</b>	<b>538</b>

Tabl. 170 – Répartition des dossiers expertisés par motif d'expertise

MOTIF D'EXPERTISE	DOSSIERS
Congé de longue maladie (attribution-prolongation) (*)	355
Congé de longue durée (attribution-prolongation) (*)	207
Congé de grave maladie (attribution-prolongation)	6
Réintégration à temps plein	60
Réintégration à temps plein avec horaires aménagés	21
Réintégration à temps partiel thérapeutique (attribution-prolongation) (**)	220
Pension civile d'invalidité	30
Pension de réversion	1
Congé ordinaire de maladie pour cure thermale	9
Autres	42
<b>TOTAL</b>	<b>951</b>

(\*) Dont 12 attributions de CLM d'office, 121 CLM ou CLD fractionnés et 6 contrôles de l'aptitude.

(\*\*) dont 98 réintégrations ou prolongations de temps partiel thérapeutique après congé ordinaire de maladie.

Les agents peuvent être convoqués à une expertise pour plusieurs motifs. La catégorie « autres » comprend les expertises réalisées dans le cadre des demandes pour majoration de tierce personne, les contrôles réalisés après un congé ordinaire de maladie de 6 mois, et les carences (absences des agents aux rendez-vous d'expertise fixés).

Malgré un fort ralentissement du nombre d'expertises de mars à juin 2020 en raison de la situation sanitaire, le nombre d'expertises effectuées en 2020 est en diminution de seulement 7,31 %.

Tabl. 171 – Répartition des dossiers par spécialité médicale

SPÉCIALITÉ MÉDICALE	DOSSIERS
Neuropsychiatrie	377
Médecine générale	344
Cancérologie	104
Rhumatologie	16
Cardiologie	17
Pneumologie	3
Autres	11
<b>TOTAL</b>	<b>872</b>

Les médecins agréés en médecine générale peuvent être sollicités pour répondre aux demandes de temps partiel thérapeutique, ou en l'absence de médecins agréés de spécialité dans certaines régions. Les expertises avec des médecins rhumatologues sont par exemple en diminution de 48,39 % sur 2020, expertises reportées sur des généralistes. Au final, les médecins généralistes agréés représentent 39,45 % du total des expertises réalisées.

### b. Commission de réforme

La commission de réforme du CNRS a émis un avis sur 118 dossiers en 2020. Elles ont pu être maintenues et se dérouler en visio-conférence.

Le nombre de dossiers examinés en commission de réforme est en baisse constante depuis 2017. Seuls sont examinés en commission de réforme les dossiers suivants :

- demande de retraite pour invalidité ;
- reconnaissance ou non du caractère professionnel de la maladie contractée ou de l'accident subi en cas de doute sur l'imputabilité ;
- reconnaissance de l'invalidité permettant l'octroi d'une indemnisation, ou majoration pour tierce personne.

Tabl. 172 – Nombre de dossiers examinés en commission de réforme par corps

CORPS	CONCERNANT LE COMITÉ MÉDICAL	CONCERNANT LES ATMP	TOTAL
DR	2	10	12
CR	5	13	18
IR	6	8	14
IE	2	21	23
AI	5	16	21
T	8	15	23
ATR	4	3	7
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>86</b>	<b>118</b>

#### 4.1.4 • Congés liés à la santé

Tabl. 173 – Congés liés à la santé du personnel permanent

TYPE DE CONGÉ	JOURS			AGENTS		
	H	F	Total	H	F	Total
Ordinaire maladie	31 445	52 948	84 393	1 388	2 255	3 643
Longue maladie	14 037	28 035	42 072	84	174	258
Longue durée	16 088	33 398	49 486	55	110	165
<b>TOTAL</b>	<b>61 570</b>	<b>114 381</b>	<b>175 951</b>	<b>1 527</b>	<b>2 539</b>	<b>4 066</b>

En 2020, le nombre de jours de congés liés à la santé chez les agents permanents connaît une diminution, rapporté à celui de 2019. Les congés ordinaires maladie, avec 84 393 jours, ont diminué de 14,5 % par rapport à l'an passé. Le nombre d'agents ayant pris au moins un jour de congé ordinaire maladie a, quant à lui, baissé de 16,4 % dans le même temps (3 643 agents en 2020 contre 4 278 en 2019). La proportion d'agents permanents ayant bénéficié d'au moins une journée de congé ordinaire maladie, rapportée aux effectifs d'agents permanents payés de l'année, est de 14,5 % en 2020, contre 17 % en 2019. Le nombre moyen de jours pour le congé ordinaire maladie est à 23,2 jours en 2020 (23 jours en 2019).

Durant le 1<sup>er</sup> confinement, les Autorisations Spéciales d'Absence (ASA<sup>1</sup>) ont concerné 2 995 agents (dont 2 510 permanents et 485 contractuels) soit 64 180 jours (dont 52 648,5 jours pour les permanents et 11 531,5 jours pour les contractuels).

Le nombre d'agents concernés par le congé pour longue maladie connaît une légère augmentation (+ 2,8 % entre 2019 et 2020). Sur la même période, le nombre de jours correspondants à ce type de congé a diminué de 1,8 %. S'agissant du congé de longue durée, il est observé, entre 2019 et 2020, une augmentation de 10,5 % pour le nombre de jours, ainsi qu'une augmentation (+ 4,4 %) du nombre d'agents concernés.

1 Ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire. Cette ordonnance s'impose au CNRS comme au reste de la Fonction publique de l'État.

Tabl. 174 – Congés liés à la santé du personnel contractuel

TYPE DE CONGÉ	JOURS			AGENTS		
	H	F	Total	H	F	Total
Congé maladie	5 601	8 606	14 207	305	542	847
Congé grave maladie	69	1 041	1 110	1	3	4
<b>TOTAL</b>	<b>5 670</b>	<b>9 647</b>	<b>15 317</b>	<b>306</b>	<b>545</b>	<b>851</b>

847 agents contractuels ont bénéficié d'un congé ordinaire maladie en 2020 (7,3 % des agents contractuels payés sur l'année) pour une durée moyenne de 16,8 jours (contre 15 jours en 2019). Le nombre d'agents contractuels ayant pris un congé santé ordinaire maladie a diminué par rapport à l'an passé (847 agents contre 902 en 2019, soit une baisse de 6 %). Le nombre de jours pris par des agents contractuels au titre de congé ordinaire maladie a, quant à lui, augmenté de 5,2 % passant de 13 507 en 2019 à 14 207 en 2020.

#### 4.1.5 • Prévention des risques psychosociaux (RPS)

##### a. Poursuite de la démarche de prévention des RPS et de qualité de vie au travail (QVT)

Le CNRS a adopté en 2011 un plan d'actions concerté sur les conditions de vie au travail et la prévention des RPS dont les actions s'articulent autour des 3 types de prévention (primaire, secondaire et tertiaire). L'élaboration et le pilotage de ce plan ont été confiés au service du développement social (SDS). Ce plan intègre les mesures du protocole d'accord relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique du 22 octobre 2013, déclinées par la note du Secrétariat Général du Gouvernement du 20 mars 2014 et par la circulaire du 20 mai 2014. Il a été complété par le plan d'actions pour une démarche de qualité de vie au travail élaboré en 2016 pour 3 années. Un prochain plan d'actions global pour la qualité de vie au travail est en cours d'élaboration en 2021, suite aux résultats du diagnostic RPS réalisé auprès des chercheurs.

Les actions mises en place ou poursuivies en 2020 :

- La formation des encadrants à la prévention des RPS et à la Qualité de Vie au Travail : mise en place en 2019, cette formation s'inscrit dans le prolongement de celle mise en place depuis 2014 mais intègre désormais la dimension de la qualité de vie au travail. Elle est dispensée sur deux journées et proposée obligatoirement à tous les agents qui prennent des fonctions d'encadrement tout en continuant à être ouverte à l'ensemble des encadrants en poste. Le programme est le suivant : de la prévention des RPS à la démarche de qualité de vie au travail : de quoi parle-t-on ? quels enjeux ? / le rôle du manager en matière de qualité de vie au travail (partager et enrichir ses pratiques managériales pour une démarche de qualité de vie durable / faire du collectif une ressource) / permettre au manager de reconnaître les situations facteurs de risques psychosociaux (pour soi-même et les autres) et savoir comment y faire face / aider à mettre en place une dynamique qualité de vie au travail au sein du collectif de travail. Cette formation est également déclinée en 3 types de sessions spécifiques en 2020 : à destination des nouveaux directeurs d'unité, à destination des agents des services RH et dans le cadre de réorganisations.

- L'intégration des RPS dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Un support spécifique a été proposé à l'ensemble des unités du CNRS suite au diagnostic réalisé auprès des ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes (IT) du CNRS afin de leur permettre d'identifier les RPS dans le DUERP et de définir les actions à mettre en place. Un recensement de l'appropriation de l'outil par les unités a été effectué en 2020. Suite à des retours très mitigés, un guide d'accompagnement à la prise en main de cet outil et à la prise en compte des situations de crise a été adressé aux unités en 2020. Une réflexion sera initiée avec un groupe de travail en 2021 pour élaborer un nouvel outil, plus simple et intégrant toutes les populations du CNRS, à partir des conclusions du diagnostic RPS réalisé auprès des chercheurs en 2020-2021.
- Réalisation d'un diagnostic des Risques psychosociaux pour les chercheurs à l'instar de ce qui a été réalisé pour les IT en 2016. Les focus groupes se sont réunis à partir d'octobre 2020, menés par le cabinet ENEIS. Un diagnostic qualitatif des facteurs de risques psychosociaux pour les chercheurs sera livré en mai 2021 au CNRS et diffusé en intégralité sur l'intranet national.
- Réalisation du bilan de mise en œuvre du plan d'actions 2017/2019 pour une démarche de qualité de vie au travail (QVT) au CNRS élaboré à partir du diagnostic RPS réalisé auprès des IT du CNRS. Ce plan proposait une quarantaine d'actions sur 4 axes : reconnaître l'investissement professionnel des IT, développer la communication interne et accompagner les changements, accompagner les encadrants dans le management d'équipes et assurer un soutien aux unités, instaurer une culture de qualité de vie au travail et de prévention des RPS. Ce bilan a été rendu public sur le blog RH du CNRS.
- L'appel à projets QVT lancé par la DRH auprès de l'ensemble des unités du CNRS pour soutenir la mise en place d'actions de nature à favoriser la QVT au sein des collectifs de travail. En 2020, compte tenu de la crise sanitaire, l'appel à projet a été reporté à janvier 2021 sur une nouvelle thématique « travailler encore mieux ensemble ». Les candidats ont été invités à intégrer le retour d'expérience collectif de l'unité sur cette période inédite pour préserver la qualité de vie au travail et « travailler encore mieux ensemble ».

## 4.2 ACTIVITÉS DE MÉDIATION

Placé auprès du Président-Directeur général, le médiateur ou la médiatrice est chargé d'intervenir pour aider à résoudre les différends et les difficultés survenant dans la vie interne de l'établissement et mettant en cause le fonctionnement des instituts, services centraux, délégations régionales et structures opérationnelles de recherche et de service. Il ou elle s'accompagne d'un rôle de conciliateur qui doit permettre de faire émerger des solutions aux différentes situations conflictuelles qui lui ont été soumises.

Personnalité choisie pour son autorité morale, son expérience et sa connaissance de l'établissement, il ou elle est nommé par le P-DG pour une durée de 3 ans, renouvelable.

Avoir recours au médiateur ne signe pas une incapacité des autres acteurs à régler les difficultés existantes dans les collectifs de travail. Le médiateur ou la médiatrice n'est en aucun cas un juge, mais un facilitateur des relations sociales. Pouvant être saisi hors hiérarchie, le médiateur qui au CNRS est également un conciliateur, doit savoir instruire une situation avec une distance qui garantisse tout à la fois, outre la confidentialité, une écoute impartiale et bienveillante.

### 4.2.1 • Bilan quantitatif

Tabl. 175 – Nombre de saisines instruites

SAISINES	ENJEU SCIENTIFIQUE			PROBLÈME ADMINISTRATIF			DIFFICULTÉS RELATIONNELLES			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Personnel permanent	1	2	3	19	18	37	22	33	55	42	53	95
Personnel contractuel		1	1	1	1	2	1	2	3	2	4	6
Autres	4		4							4		4
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>39</b>	<b>23</b>	<b>35</b>	<b>58</b>	<b>48</b>	<b>57</b>	<b>105</b>

Les saisines relevant d'enjeu scientifique sont des questions liées principalement à des différends autour des publications, de la propriété intellectuelle, accessoirement de la valorisation. La nomination d'un référent intégrité a réorienté certaines des saisines vers lui. Cependant, les conséquences de conflits liés aux enjeux scientifiques nécessitent souvent le recours à la médiation afin de restaurer des relations détériorées. On observe en effet que ces saisines, dont l'origine est autour de l'enjeu scientifique, se traduisent souvent par des difficultés relationnelles et plus généralement des conflits.

Les saisines qui relèvent de différends avec l'administration de la recherche s'expliquent le plus souvent par une incompréhension du fonctionnement de l'administration par celles et ceux qui la sollicitent, mais également par des réponses souvent trop tardives, parfois absentes et quelquefois peu accessibles par celles et ceux qui attendent.

Enfin, les saisines portant plus précisément sur des conflits et/ou des situations de souffrance au travail sont généralement révélées trop tardivement, ce qui rend leur traitement et la recherche d'un compromis d'autant plus difficiles.

Tabl. 176 – Nombre de saisines instruites par institut

INSTITUT	PERMANENTS			CONTRACTUELS			AUTRES			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
INSB	5	12	17		4	4	2		2	7	16	23
INC	6	3	9	1		1				7	3	10
INEE	1	1	2							1	1	2
INSHS	8	13	21				2		2	10	13	23
INS2I	1		1							1		1
INSIS		1	1								1	1
INSMI												
INP	7	10	17							7	10	17
IN2P3	1	1	2							1	1	2
INSU	6	4	10	1		1				7	4	11
RC	7	8	15							7	8	15
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>53</b>	<b>95</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>48</b>	<b>57</b>	<b>105</b>

Le nombre de saisines a baissé en 2020 suite à la crise sanitaire. Une saisine peut demander en moyenne l'écoute de 5 à 55 personnes lorsqu'il s'agit de sollicitations venant notamment d'un groupe dans un service, un laboratoire et/ou une équipe. En 2020, les saisines concernant les femmes sont majoritaires.

Le temps de la médiation est un processus long, en particulier s'agissant des litiges résultant de conflits ou différends relationnels. Même si les personnes souhaitent privilégier la conciliation plutôt que le contentieux, le travail de « restauration de la communication » qui permet le retour à des conditions de travail « normales » demeure complexe à mettre en œuvre. Il est donc important de rappeler la nécessité de prendre en compte une situation conflictuelle dès que l'on en a connaissance.

Le premier médiateur a été nommé officiellement en janvier 1996, soit 25 ans de médiation au CNRS. Même si la « culture de la médiation » est mieux connue et partagée, l'ensemble des acteurs du management, en particulier les DU, mais également les autres acteurs de la gestion des ressources humaines qui sont souvent les premiers sollicités lors de conflits, ne se l'approprient pas encore suffisamment.

Continuer le travail engagé avec les organismes partenaires tels que l'INSERM et l'INRAE mais également le développer avec les établissements d'enseignement supérieur notamment, est une priorité afin de pouvoir résoudre des situations qui émergent de plus en plus dans les unités de recherche du fait de la mixité des structures. Enfin, parvenir à poursuivre par la formation continue, la professionnalisation de la filière RH dans ce qui est de l'ordre de la gestion des conflits et de la prévention de ceux-ci est une voie qui permettrait d'internaliser la résolution des différends. Le traitement, par des tiers externes est souvent privilégié. La méconnaissance et la non prise en compte de la culture de l'organisme par les personnes sollicitées s'avèrent ainsi parfois improductives ou inadaptées quant aux préconisations énoncées.

## 4.3 LA POLITIQUE HANDICAP

### 4.3.1 • Le 4<sup>e</sup> plan d'insertion en faveur des personnes en situation de handicap

Le 4<sup>e</sup> plan résulte d'un travail collaboratif de plusieurs mois associant les organisations syndicales au travers des réunions de la commission nationale de suivi des travaux du plan de développement de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées (CNSPH), le réseau des médecins de prévention animateurs régionaux, des représentants de la filière ressources humaines et de la filière médico-sociale. Validé à l'unanimité par le Comité technique (CT) d'établissement en séance du 18 novembre 2019, il fixe les orientations d'une politique plus inclusive en faveur des personnels en situation de handicap. Ce plan d'actions couvre la période du 1<sup>er</sup> janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2023.

### 4.3.2 • Les acteurs et actrices du handicap

#### a. La Mission insertion handicap (MIH) et la Commission nationale de suivi de l'insertion des personnes en situation de handicap (CNSPH)

La DRH définit les orientations générales de la politique handicap de l'établissement dans le cadre des objectifs de la loi du 11 février 2005. Dans sa traduction concrète, la MIH, rattachée depuis le mois d'avril 2018 au service du développement social (SDS), veille à l'application du plan d'actions. Elle collabore avec les représentants du personnel siégeant à la CNSPH qui sont associés aux réflexions et à l'évaluation du bilan. Ces représentants sont désignés par les organisations syndicales ayant obtenu un siège au CT. La MIH participe aux réunions de la CNSPH en tant qu'expert pour l'administration. Cette commission s'est réunie 2 fois en 2020 (22 janvier et 17 décembre).

#### b. Les acteurs et actrices intervenant sur le champ du handicap au plan régional

Les médecins de prévention et les assistantes et assistants de service social peuvent intervenir de plusieurs manières aux côtés des services des ressources humaines (SRH) des délégations régionales pour : accompagner les commissions de sélection dans l'identification des contraintes professionnelles associées aux postes de travail et aux tâches, préparer l'intégration des personnels, organiser les visites de postes et d'approche du collectif, procéder à la compensation du handicap (évaluation des besoins d'aménagement technique ou humain, aménagements organisationnel et de l'environnement...).

Les médecins de prévention assurent une surveillance particulière des personnels en situation de handicap à travers, notamment, les visites médicales. Ils sont des acteurs-clés de la réussite pour, informer les agents sur la notion de travailleur handicapé, combattre d'éventuelles idées reçues, faire comprendre le type d'intervention possible au CNRS, préciser la notion de maintien dans l'emploi et expliciter les avantages à déclarer son handicap à son employeur.

Les assistantes et assistants de service social conduisent une mission de proximité qui est axée sur le conseil aux agents, en cas de difficultés sociales directement liées au handicap. Ils favorisent l'insertion professionnelle et participent au maintien de l'autonomie. Souvent, ils assurent un rôle

de relais vis-à-vis des institutions, des organismes sociaux<sup>2</sup>, des partenaires extérieurs<sup>3</sup>, notamment pour la préparation des dossiers d'aides techniques ou humaines et de demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Enfin, ils apportent leur concours à l'instruction des mesures d'action sociale. Dans leurs bilans d'activité, les assistantes et assistants de service social évoquent une activité grandissante en matière d'accompagnement d'agents en situation de handicap recrutés ou en poste. Cette tendance se confirme en 2020.

#### 4.3.3 • La 4<sup>e</sup> convention nationale avec le FIPHP

La 4<sup>e</sup> convention (2019/2021) fait suite à la délibération du comité du FIPHP du 17 janvier 2020 portant décision de financement. Elle est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2019 et s'étend jusqu'au 31 décembre 2021 inclus. Le budget total du programme d'actions financées s'élève à 2 200 000 € dont plus de 93,27 % sont consacrés au recrutement et au maintien dans l'emploi. Cette convention est primordiale pour l'accompagnement dans l'emploi des agents du CNRS.

#### 4.3.4 • Les actions réalisées

##### a. Le recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

La loi de février 2005 rappelle l'obligation de contribuer à l'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) à hauteur de 6 % de l'effectif total des services. À défaut d'un taux d'emploi légal ou supérieur, la structure doit contribuer à l'effort d'insertion via une contribution financière au FIPHP. En mai 2020, le taux d'emploi légal était de 5,23 % et le CNRS était redevable d'une contribution à l'insertion égale à 1 141 310,37 €. Ce montant découle de la présence de 1 237 agents déclarés au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Tabl. 177 – Répartition par sexe et catégorie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

SEXE	PERMANENTS				CONTRACTUELS	TOTAL
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total		
Hommes	399	118	32	549	40	589
Femmes	357	225	32	614	34	648
<b>TOTAL</b>	<b>756</b>	<b>343</b>	<b>64</b>	<b>1 163</b>	<b>74</b>	<b>1 237</b>

##### b. Les dépenses ouvrant droit à réduction d'unités manquantes

En mai 2020, l'établissement a déclaré 927 007,49 € de dépenses déductibles (dépenses affectées à des mesures adaptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique, dépenses de prestations effectuées auprès des entreprises du secteur

2. CPAM, CAF, mutuelles, MDPH.

3. Réseau des Cap Emploi, association CAES.

adapté et protégé...). Converties en unités déductibles, ces dépenses ont induit une baisse significative (53,35) du nombre d'unités manquantes qui est passé de 243 avant réduction à 189,65.

#### c. Les résultats en matière de recrutement

En début de campagne 2020, les directions d'institut ont bénéficié de 11 possibilités de recrutement au niveau des chargés de recherche, en complément des postes ouverts par voie de concours externe. Lors de la présélection sur dossier, 18 sections du comité national ont eu à examiner 28 dossiers de candidature. Elles ont auditionné 15 candidates et candidats (1 candidat a retiré sa candidature avant audition). La sélection finale a été réalisée le 27 juillet 2020 par une commission d'interclassement, puis validée par le comité de direction. 12 chercheurs ont été sélectionnés (3 femmes et 9 hommes). 9 contrats ont débuté le 1<sup>er</sup> novembre 2020 et 2 contrats le 1<sup>er</sup> janvier 2021. 1 candidat s'est désisté.

Ouverte le 15 juin 2020, la campagne de recrutement IT a affiché 21 postes en visant principalement des emplois de catégorie A qui étaient répartis sur l'ensemble du territoire, dans plusieurs BAP et instituts. 21 personnes ont été recrutées avec une prise de fonction au 1<sup>er</sup> décembre 2020 pour 15 d'entre eux (dont 7 femmes).

Tabl. 178 – Postes ouverts et pourvus par corps en 2020

POSTES	IR		IE		AI		T		ATR		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Ouverts	9		2		7		2		1		21	
Pourvus	6	3	2		4	3	1	1	1		14	7

12 nouveaux contrats doctoraux ont aussi été accordés, le CNRS réaffirmant son attachement à la formation à et par la recherche d'étudiants en situation de handicap. Le CNRS a également financé 1 contrat. L'établissement a également financé la prolongation de 2 contrats jeunes chercheurs et 13 prolongations de doctorants : 5 prolongations pour raison de handicap (4 prolongations de 12 mois et 1 prolongation de 8 mois) et 8 prolongations pour cause sanitaire (1 prolongation de 12 mois, 2 prolongations de 6 mois, 3 prolongations de 4 mois et 2 prolongations de 3 mois).

Au final, 22 ETP ont été octroyés pour 28 agents.

Tabl. 179 – Bilan de la campagne 2020

POSTES	CH		IT		DOC/POST-DOC		APPRENTIS		TOTAL	
	Effectif	F	Effectif	F	Effectif	F	Effectif	F	Effectif	F
Ouverts	11		21		19		2		53	
Pourvus	11	3	21	7	28 (*)	13			60	23

(\*) 22 ETP ont été octroyés pour 28 agents.

Tabl. 180 – Bilan des recrutements d'étudiants en situation de handicap et jeunes scientifiques par institut

NIVEAU	INEE		INSB		INSHS		INSIS		INP		INSMI		INSU		INS2I		IN2P3		INC		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Doctoral		1	3		1		1		1		1		1		1		1		1	1	9	3
Prolongations		2		1	2	3		1			1		1	1			1				4	9
CDD jeune chercheur											1										1	
Prolongations					1	1															1	1

#### d. L'accompagnement des personnes en situation de handicap

L'accompagnement relève d'un ensemble d'actions permettant aux agents en situation de handicap d'exercer d'une manière durable une activité professionnelle adaptée à l'aptitude et dont la mise en place s'appuie sur l'entourage professionnel et l'encadrement de proximité. Lorsque le besoin en aide dépasse le cadre du laboratoire, l'accompagnement relève de pratiques de gestion RH et d'un dispositif de soutien, coordonné en lien avec les médecins de prévention et les assistants de service social.

#### e. Les mesures appropriées de compensation du handicap

L'intégration de nouveaux agents et l'identification d'agents en poste ont entraîné un nombre important d'aides de la part de l'établissement, soit sous la forme d'aménagements de poste de travail, soit sous celle d'accompagnements professionnels ou d'amélioration des conditions de vie au travail.

Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2020, le montant des dépenses justifiées auprès du FIPHFP par les délégations régionales pour l'axe recrutement et maintien dans l'emploi s'élève à 812 988,81 € HT dont 474 374,36 € HT pris en charge par le FIPHFP pour un volume de 276 actions.

Tabl. 181 – Montant des dépenses justifiées au 31 décembre 2020 (en € HT)

DOMAINE GROUPEMENT	MONTANT
Axe recrutement	58 369,83
Axe maintien dans l'emploi	754 618,98
<b>TOTAL AXE RECRUTEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI</b>	<b>812 988,81</b>

Tabl. 182 – Répartition des montants accordés par délégation régionale au 31 décembre 2020 (en €)

DÉLÉGATION	NOMBRE D' ACTIONS ACCORDÉES	MONTANT TOTAL ACCORDÉ	COÛT MOYEN PAR ACTION	% PAR DÉLÉGATION
Île-de-France :	117	664 492,08	5 679,42	67,6 %
– ÎDF Villejuif	42	356 051,35	8 477,41	36,2 %
– Paris-Centre	18	112 869,60	6 270,53	11,5 %
– ÎDF Gif-sur-Yvette	29	61 118,92	2 107,55	6,2 %
– ÎDF Meudon	22	118 150,73	5 370,49	12,0 %
– Paris Michel-Ange	6	16 301,48	2 716,91	1,7 %
Centre-Est	13	42 270,38	3 251,57	4,3 %
Rhône Auvergne	26	44 369,15	1 706,51	4,5 %
Centre Limousin Poitou-Charentes	5	11 870,60	2 374,12	1,2 %
Alsace	12	27 988,99	2 332,42	2,8 %
Alpes	10	29 771,70	2 977,17	3,0 %
Provence et Corse	8	10 780,49	1 347,56	1,1 %
Occitanie Est	19	37 737,55	1 986,19	3,8 %
Occitanie Ouest	25	22 027,36	881,09	2,2 %
Aquitaine	12	19 013,04	1 584,42	1,9 %
Bretagne et Pays de la Loire	12	43 744,73	3 645,39	4,4 %
Hauts-de-France	5	1 816,94	363,39	0,2 %
Normandie	5	6 505,00	1 301,00	0,7 %
Côte d'Azur	7	20 714,49	2 959,21	2,1 %
<b>TOTAL</b>	<b>276</b>	<b>983 102,50</b>	<b>3 561,97</b>	<b>100,0 %</b>

#### Montant des dépenses justifiées auprès du FIPHFP du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2020 selon la catégorie de compensation du handicap

Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2020, le montant des dépenses éligibles au FIPHFP s'élève à 892 297,13 € HT, après certification par les agents comptables secondaires des délégations régionales. En plus des dépenses justifiées par les délégations, ce montant comprend les aides relatives à l'axe projet et politique et l'axe communication.

Tabl. 183 – Répartition des dépenses justifiées entre les différents domaines de regroupement (en € HT)

TYPLOGIE D'ACTION	MONTANT HT FIPHFP (€)	MONTANT HT CNRS (€)
CESU - chèques vacances	22 037,50	51 420,82
Total Axe 1 : projet et politique handicap	22 037,50	51 420,82
Aide au déménagement	765,00	
Aménagement de l'environnement de travail dans l'unité (- 7 500 €)	21 219,24	
Auxiliaire de vie dans les activités professionnelles	10 619,93	5 309,96
Prothèse auditive	2 901,16	
Codeur ou transcripteur	107,93	71,95
Interprète en langue des signes	3 772,10	498,00
Transport adapté domicile/travail	10 738,52	
Indemnités de stage	2 366,04	
Total axe 2 : recrutement	52 489,92	5 879,91
Abonnement et maintenance liés à l'utilisation et au fonctionnement externalisés des matériels (télétravail)	3 707,71	54,15
Aménagement de l'environnement de travail (télétravail)	6 479,59	
Aménagement de l'environnement de travail dans l'unité (- 7 500 €)	95 854,10	10 707,38
Aménagement de l'environnement de travail dans l'unité (+ 7 500 €)		15 000,00
Autre prothèse ou orthèse	1 311,93	272,00
Aménagement du véhicule personnel	2 870,60	
Auxiliaire de vie dans les actes de la vie quotidienne	1 636,44	
Auxiliaire de vie dans les activités professionnelles		295 000,96
Codeur et transcripteur	720,00	
Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap – accompagnement externe sur le lieu de travail	360,00	
Dispositif d'accompagnement pour l'emploi – soutien médico-psychologique	2 560,00	
Étude ergonomique de poste et analyse de la situation de travail dans l'unité	5 674,50	500,00
Fauteuil roulant	17 334,44	56,42
Interprète en langue des signes	21 566,07	7 968,04
Prothèse auditive	41 876,43	
Transport adapté dans le cadre des activités professionnelles	2 939,31	2 766,49
Transport adapté domicile/travail	216 993,32	409,10
Total axe 3 : maintien dans l'emploi	421 884,44	332 734,54
Communication, information et sensibilisation des collaborateurs	5 850,00	
Total axe 4 : communication	5 850,00	
<b>TOTAL</b>	<b>502 261,86</b>	<b>390 035,27</b>
	<b>892 297,13</b>	

### La sensibilisation des acteurs

Le montant total HT des dépenses relevant du FIPHFP pour les 3 actions nationales de formation (ANF) organisées en 2020 à destination des acteurs intervenant sur le champ du handicap et correspondant au coût pédagogique s'élève à 5 850 € HT. Ce montant correspond à 6 sessions d'une journée et 2 sessions d'une demi-journée.

Les ANF sont les suivantes :

- « **Conduire un recrutement d'un travailleur handicapé** » : cette formation d'une journée est destinée aux membres des commissions ad hoc ayant à réaliser les entretiens de sélection des candidats handicapés aux fonctions d'IT. Déconcentrée au plus près du terrain, cette formation est animée depuis 2020 par le cabinet « Initiatives Préventions », en présence de la MIH.

3 sessions ont eu lieu dans les délégations concernées (Île-de-France Meudon, Occitanie Est et 1 session en distanciel), avant le démarrage des présélections sur dossier. Il n'y a pas eu de demande de formation par les présidents des sections du comité national.

Cette formation reste un axe prioritaire du plan handicap 2020/2023 pour sécuriser les recrutements en abordant le sujet du handicap pendant l'entretien de sélection. Chaque membre de commission doit l'avoir suivie au moins 1 fois ;

- « **Sensibilisation au handicap : un autre regard sur les situations de handicap au travail** » : cette formation d'une demi-journée est destinée aux membres de la CNSPH. Animées en 2020 par le cabinet « Initiatives Préventions », 2 sessions ont été organisées (distanciel).

L'objectif de cette formation est de permettre aux membres de la CNSPH d'avoir une vision globale du handicap (notions de handicap, de situation de handicap, de situation de handicap au travail, des différentes typologies de handicap...) en contextualisant ces différentes notions d'un point de vue réglementaire et par rapport aux pratiques du CNRS ;

- « **Accompagner un agent en situation de handicap** » : cette formation d'une journée est destinée aux personnels d'encadrement intermédiaire des laboratoires dans le cadre de leurs fonctions managériales et aux personnels des unités souhaitant se former à la thématique du handicap. Animée par le cabinet « Initiatives Préventions » en présence de la MIH, cette formation est dispensée auprès des laboratoires, via les délégations régionales en charge de les organiser.

Cette formation reste un axe prioritaire du plan handicap 2020/2023 pour échanger sur les pratiques professionnelles. En 2020, 3 sessions se sont tenues (Île-de-France Meudon, Occitanie Est et 1 session en distanciel).

## 4.4 LA POLITIQUE SOCIALE

Contribuant à l'attractivité du CNRS et participant au mieux-être du personnel, la politique sociale a pour principaux objectifs :

- d'assurer une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- d'accompagner le personnel rencontrant des difficultés ;
- de concourir à la réflexion sur la qualité de vie au travail (QVT).

L'ensemble des données exposées ci-après est développé plus en détail dans les bilans 2020 de la politique sociale et de la restauration sociale

### 4.4.1 • Les faits marquants

#### a. Mise en place de nouvelles mesures sociales

##### *La restauration sociale*

L'année 2020 a été marquée par la mise en place d'actions durant la crise sanitaire. 21 sites de restauration du CNRS ont été fermés du 16 mars au 18 mai 2020. Les réouvertures ont eu lieu selon un plan de reprise d'activité en plusieurs phases progressives. Lors du second confinement, d'autres modalités ont été mise en œuvre. Les restaurants sont restés ouverts conformément au plan de continuité d'activité des restaurants avec 4 situations possibles.

##### *Le logement*

La politique en faveur du logement se poursuit par l'aide apportée aux agents dans leur recherche de logements (contingent interministériel, logements réservés, partenariats...) et par un soutien financier (prêt bonifié à l'installation, prêt bonifié pour l'acquisition suite à mobilité professionnelle).

##### *La famille*

Une réflexion sur les conditions d'attribution de l'allocation aux parents d'enfants handicapés a été menée et a conduit à la présentation d'une note précisant les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

Poursuite des mesures relatives à l'attribution des chèques-vacances, des chèques emploi service universel (CESU), des aides aux séjours d'enfants.

#### *Les nouvelles actions à caractère sociale liées à la crise sanitaire*

Un partenariat a été mis en place avec la MGEN afin d'une part d'offrir aux délégations régionales la possibilité de mettre en place des actions collectives ou individuelles d'aide et de suivi dans le domaine de l'accompagnement des personnes et de la prévention et de la promotion de la santé au travail, d'autre part de mettre à disposition de l'ensemble des agents CNRS des espaces d'accueil et d'écoute pour accompagner les agents fragilisés connaissant des difficultés personnelles ou professionnelles.

De plus, durant le confinement, un dispositif particulier d'écoute et de soutien psychologique a été mis en place. Il s'agit d'un soutien plus personnalisé.

Une enquête sociale a été menée dans le cadre du suivi RH de la crise sanitaire. Elle avait pour objectif notamment d'identifier les difficultés rencontrées pendant la période de confinement et en sortie de crise. 6 170 agents ont répondu.

#### b. L'animation des réseaux

Le réseau des assistantes de service social est réuni chaque année à l'occasion de deux séminaires organisés par le SDS pour permettre aux assistantes de service social présentes dans chaque délégation régionale de partager l'information, d'échanger sur leurs pratiques professionnelles et de mettre en commun des initiatives développées régionalement. Depuis 2014, une journée de formation est dispensée par un professionnel de l'accompagnement social sur une thématique particulière. Pour le réseau des gestionnaires d'action sociale, le séminaire de 2 jours habituellement organisé chaque année en présentiel n'a pu avoir lieu en raison de la crise sanitaire. Il est organisé chaque année et comprend un temps d'information/formation sur une thématique juridique ou financière.

Pour ces 2 réseaux :

- animation d'un espace collaboratif pour échanger (forum) et partager une bibliothèque de documents de référence ;
- formalisation d'un accompagnement à la prise de fonction avec identification d'un tuteur de référence.

### 4.4.2 • Le bilan des axes de la politique sociale

#### a. La restauration

La restauration sociale constitue pour l'établissement une dépense totale de 13 951 402 €, dont 1 482 136 € de dépenses structurelles.

##### *La restauration propre*

Le montant des dépenses et des charges à payer s'élève à 8 695 441,67 € HT, tous domaines confondus.

##### *La restauration hébergée*

La contribution du CNRS au coût des repas fournis à son personnel déjeunant dans des restaurants d'accueil s'élève à 4 618 097 € TTC, charges à payer comprises.

##### *Les titres repas*

En 2020, les dépenses et les charges à payer liées à la prestation « titres repas » s'élèvent à 637 863 €.

Tabl. 184 – Principaux postes de dépenses de la restauration (en €)

RESTAURATION	DÉPENSES
Restauration propre	8 695 441,67
– dont part « agent » et part patronale CNRS	7 160 951,23
– dont infrastructure, fonctionnement et équipement	1 482 136,26
– dont opération immobilière	38 000,00
– dont audits, missions et formations	14 354,18
Restauration hébergée	4 618 097,46
Titres repas	637 863,49
<b>TOTAL</b>	<b>13 951 402,62</b>

### b. La politique sociale en faveur de l'agent et de sa famille

4 166 personnes ont sollicité le service social des délégations régionales au cours de l'année 2020. Parmi elles :

- 1 559 personnes ont bénéficié d'une prestation sociale du CNRS de type aide exceptionnelle, crèche, CESU handicap et ponctuel, handicap, logement, prêt habitat, prêt mobilité, prêt bonifié d'accèsion à la propriété (PBAP), consultation juridique, etc.
- 1 136 personnes ont bénéficié d'une prestation sociale hors CNRS de type aides de la Caisse d'allocations familiales et de la Caisse primaire d'assurance maladie, des communes, du conseil général, de la préfecture, d'autres organismes, etc.
- 3 649 personnes ont bénéficié d'au moins une démarche, d'un travail d'écoute ou de suivi de la part de l'assistant ou l'assistante de service social dont 80 % d'agents permanents, 18 % d'agents contractuels et 2 % de retraités.

Tabl. 185 – Intervention de l'assistant ou l'assistante de service social par principaux domaines

DOMAINE D'INTERVENTION	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Famille	603	423	1 026
Vie professionnelle	354	269	623
Santé	681	464	1 145
Retraite	169	143	312
Logement	309	295	604
Handicap	517	461	978
Budget et aides financières	388	275	663
Décès	32	39	71
<b>TOTAL</b>	<b>3 053</b>	<b>2 369</b>	<b>5 422</b>

### c. Les mesures en faveur de l'enfance

#### Les réservations de berceaux en crèche

Dans le cadre de sa politique d'action sociale pour la petite enfance, le CNRS réserve des berceaux dans des établissements d'accueil des jeunes enfants pour l'ensemble des délégations régionales. En 2020, 220 berceaux ont été réservés pour les agents du CNRS, pour un montant global de 1 040 308 €.

#### Les chèques emploi service universel (CESU)

Le CNRS permet à ses agents de bénéficier du dispositif CESU issu de la loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 en faveur du développement des services à la personne. Cette prestation, gérée par le CAES pour le compte du CNRS, est versée au personnel sous la forme de CESU d'une valeur unitaire de 15 € dont une partie est prise en charge par le CNRS. En 2020, une subvention de 350 000 € a été allouée au CAES pour le dispositif CESU.

#### La subvention administrative pour frais de séjours d'enfants

Cette subvention est une prestation interministérielle à réglementation commune que le CNRS a décidé de soutenir et dont la gestion a été confiée au Comité d'action et d'entraide sociales (CAES). Elle consiste en une aide aux familles, destinée à réduire le coût des frais de séjours d'enfants (colonies, séjours linguistiques...). Chaque année, le CNRS verse au CAES une dotation budgétaire pour couvrir ces dépenses. En 2020, une subvention de 351 000 € a été allouée au CAES pour ce dispositif.

### d. Les mesures en faveur du cadre de vie

#### Le logement

Le CNRS propose plusieurs prestations d'aide à l'accès au logement pour le personnel.

- Le soutien à la recherche d'un logement et à l'installation : attribution de logements réservés (en 2020, par l'intermédiaire de la Commission d'attribution des logements de la région Île-de-France, 19 agents ont bénéficié de l'attribution d'un appartement réservé par le CNRS). Par ailleurs, d'autres dispositifs ont permis d'accompagner les agents CNRS dans leurs démarches : accompagnement personnalisé à la recherche d'un logement, partenariat sciences accueil, contingent interministériel...
- L'accompagnement des projets de mobilité professionnelle : pour soutenir les mobilités professionnelles, le CNRS prend en charge la bonification des intérêts d'un prêt à l'installation (montant maximum attribué 5 000 €) ou d'un prêt à l'accession à la propriété (montant maximum attribué 31 000 €). Une subvention de 180 000 € a été allouée au CAES pour les prêts à l'accession à la propriété en 2020.

### Les chèques-vacances

Le CNRS confie au CAES la gestion de la prestation des chèques-vacances. Une subvention de 300 000 € a été allouée au CAES pour le dispositif « chèques-vacances » en 2020.

#### e. Les mesures en faveur de la solidarité

Les aides exceptionnelles (non remboursables et remboursables) mises en place par le CNRS au profit de son personnel ont pour vocation de répondre à des situations d'urgence mettant en jeu l'équilibre matériel des agents concernés.

En 2020, le montant total des dépenses consacrées par les délégations régionales aux aides exceptionnelles non remboursables est de 125 147 €, au bénéfice de 105 agents. Parmi les demandeurs, 36 % sont des personnes seules, 38 % des familles monoparentales, 22 % des couples avec enfants à charge et 12 % des couples sans enfant à charge.

En 2020, le montant total des dépenses consacrées par les délégations régionales aux aides exceptionnelles remboursables est de 17 368 €. Il a bénéficié à 26 agents. Parmi les demandeurs, 28 % sont des personnes seules, 32 % des familles monoparentales, 32 % des couples avec enfants à charge et 8 % des couples sans enfant à charge.

Tabl. 186 – Répartition des motifs de demandes d'aides exceptionnelles

MOTIF DES DIFFICULTÉS	AIDES NON REMBOURSABLES	AIDES REMBOURSABLES
Famille	26 %	17 %
Santé	14 %	20 %
Vie professionnelle	1 %	3 %
Handicap	6 %	
Logement	15 %	13 %
Budget et aides financières	34 %	47 %
Décès	5 %	
<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

### 4.4.3 • Le partenariat avec le CAES

Le CNRS participe aux activités sociales et culturelles du CAES par une subvention versée annuellement et qui s'établit en 2020 à 6 165 M€. Ces activités sont accessibles à tous les agents du CNRS et consistent notamment dans l'organisation et/ou le subventionnement de séjours, de manifestations culturelles et sportives (notamment par l'intermédiaire des CLAS). Le CAES met également à disposition du personnel CNRS, ses centres de vacances ainsi que ses centres de loisirs sans hébergement.

### 4.4.4 • Le bilan des secteurs de dépense de la politique sociale

Tabl. 187 – Les secteurs de dépense de la politique sociale

SECTEUR	DÉPENSES (€)	%
Restauration sociale (*)	12 431 266,36	42,6 %
Activités sociales et culturelles	6 581 050,59	22,5 %
Médical	3 474 363,75	11,9 %
Famille	2 466 432,07	8,4 %
Dépenses structurelles	2 326 153,81	8,0 %
Handicap	844 349,09	2,9 %
Social	539 754,60	1,8 %
Syndicats	228 066,11	0,8 %
Solidarité	206 599,90	0,7 %
Logement	107 228,00	0,4 %
<b>TOTAL</b>	<b>29 205 264,28</b>	<b>100,0 %</b>

(\*) Hors infrastructure, fonctionnement, équipement et opération immobilière.

Tabl. 188 – Les secteurs de dépense de la politique sociale par délégation régionale (en €)

DÉLÉGATION	RESTAURATION SOCIALE	LOGEMENT	FAMILLE	SOLIDARITÉ	ACTIVITÉ SOCIALE ET CULTURELLE	MÉDECINE DE PRÉVENTION	SERVICES SOCIAUX	SYNDICATS NATIONAUX	DÉPENSES STRUCTURELLES	HANDICAP	TOTAL
Île-de-France :	4 676 373,06	3 608,00	267 886,01	102 183,58		420 706,78	91 615,00	128 875,20	1 190 278,15	502 265,34	7 383 791,12
– ÎDF Villejuif	711 129,09		34 376,72	9 100,00		44 664,60		78 651,20	242 740,66	228 021,41	1 348 683,68
– Paris-Centre	661 349,97		22 491,28	13 900,00		178 960,42			95 615,01	136 487,38	1 108 804,06
– ÎDF Gif-sur-Yvette	2 155 959,98		172 994,09	46 186,58		9 905,46		11 721,00	346 496,86	53 830,99	2 797 094,96
– ÎDF Meudon	608 481,00	3 608,00	17 195,00	8 450,00		184 029,00		38 503,00	195 473,00	73 790,00	1 129 529,00
– Paris Michel-Ange	539 453,02		20 828,92	24 547,00		3 147,30	91 615,00		309 952,62	10 135,56	999 679,42
Centre-Est	623 897,89		111 925,33	7 719,45		112 471,98		12 489,08	102 681,24	38 052,51	1 009 237,48
Rhône Auvergne	823 198,62		121 083,12	13 791,42		85 112,97	28 959,39	18 393,15	188 215,30	43 765,89	1 322 519,86
Centre Limousin Poitou-Charentes	792 065,00		7 756,00	5 320,00		16 060,00	59 629,00	1 378,00	105 959,00	12 519,00	1 000 686,00
Alsace	391 294,04		9 901,20	7 000,00		13 536,60		5 500,69	67 625,85	22 210,09	517 068,47
Alpes	393 363,97		137 905,73	4 200,00		235 633,28		2 463,00	52 121,83	43 049,48	868 737,29
Provence et Corse	606 058,55		124 067,24	16 120,68		442 135,88		1 191,34	172 928,46	17 941,51	1 380 443,66
Occitanie Est	916 327,30		63 224,29	9 698,00	1 580,60	228 945,31		587,87	118 095,82	36 819,38	1 375 278,57
Occitanie Ouest	1 745 694,50		52 143,12	15 858,93		569 437,28	45 311,52	4 121,84	118 923,44	22 635,84	2 574 126,47
Aquitaine	786 238,76		17 031,02	3 963,60		165 103,25	82 627,69		168 291,58	15 107,54	1 238 363,44
Bretagne et Pays de la Loire	293 279,40		11 426,09	8 136,00		178 345,98	41 762,39	4 714,50	19 139,99	66 148,60	622 952,95
Hauts-de-France	96 174,25	2 000,00	73 374,15	1 680,00	2 300,00	128 167,89	65 184,00	38,32	429,88	7 877,38	377 225,87
Normandie	148 034,05		42 292,74	2 228,24	780,99	37 543,41	37 889,10	50,08	7 998,54	5 441,80	282 258,95
Côte d'Azur	133 122,61		63 311,93	8 700,00		90 163,14			13 464,73	10 514,73	319 277,14
DRH	6 144,36	101 620,00	1 363 104,10		6 576 389,00	751 000,00	86 776,51	48 263,04			8 933 297,01
<b>TOTAL</b>	<b>12 431 266,36</b>	<b>107 228,00</b>	<b>2 466 432,07</b>	<b>206 599,90</b>	<b>6 581 050,59</b>	<b>3 474 363,75</b>	<b>539 754,60</b>	<b>228 066,11</b>	<b>2 326 153,81</b>	<b>844 349,09</b>	<b>29 205 264,28</b>
%	42,6 %	0,4 %	8,4 %	0,7 %	22,5 %	11,9 %	1,8 %	0,8 %	8,0 %	2,9 %	100,0 %

## 4.5 RELATIONS PROFESSIONNELLES

### 4.5.1 • Représentation syndicale

Suite aux résultats de l'élection au Comité technique du CNRS du 6 décembre 2018, cinq organisations syndicales sont représentatives au CNRS : le syndicat national des personnels de recherche dans les EPST affilié à la Confédération française démocratique du travail (Sgen-CFDT Recherche EPST), le syndicat national des chercheurs scientifiques affilié à la Fédération syndicale unitaire (SNCS-FSU), le syndicat national des personnels titulaires et contractuels de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Culture (SNPTES), le syndicat national des travailleurs de la recherche scientifique affilié à la Confédération générale du travail (SNTRS-CGT) et le syndicat SUD Recherche EPST - Solidaires.

### 4.5.2 • Représentation du personnel dans les instances du CNRS

#### a. Le conseil d'administration (CA)

Il analyse et fixe, après avis du conseil scientifique, les grandes orientations de la politique du CNRS en relation avec les besoins culturels, économiques et sociaux de l'ensemble de la Nation. Il définit les principes qui régissent ses relations avec les partenaires socio-économiques ainsi qu'avec les universités et les organismes nationaux, étrangers ou internationaux intervenant dans ses domaines d'activité. Il délibère sur le budget et la répartition des moyens financiers et humains.

Il est composé de 23 membres dont 6 sont élus par le personnel, au scrutin de liste à la représentation proportionnelle et au collège unique, pour une durée de 4 ans : 3 membres appartenant au corps des chercheurs et 3 membres appartenant au corps des ingénieurs et techniciens.

Les résultats de l'élection pour le renouvellement du mandat des représentants élus du personnel au CA ont été proclamés le 27 juin 2017 (voir *Bilan social et parité 2017*).

### b. Le comité technique (CT)

En application de la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, le CT du CNRS a été créé par arrêté ministériel du 18 juillet 2011. Le CT est consulté sur toute question relative à l'organisation et au fonctionnement de l'organisme, ainsi que sur toute question statutaire. Il est composé :

- de 10 membres titulaires et de 10 membres suppléants représentant le personnel, élus au scrutin de liste dans les conditions prévues à l'article 13 du décret du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État. Le nombre de sièges attribués à chacune des organisations syndicales représentatives est fonction du nombre de voix obtenues à l'élection au CT du CNRS ;
- du P-DG et du DRH du CNRS.

Seuls les représentants du personnel disposent du droit de vote. La représentation de l'administration est adaptée en fonction de l'ordre du jour.

Les résultats de l'élection des représentants du personnel au CT ont été proclamés le 6 décembre 2018. La durée du mandat est de 4 ans (voir *Bilan social et parité 2019*).

### c. Le comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT)

Le CCHSCT du CNRS a été créé par arrêté ministériel du 29 mai 2012. Il est consulté sur toute question relative à la protection de la santé, de la sécurité et aux conditions de travail des agents. Il est composé :

- de 9 membres titulaires et de 9 membres suppléants librement désignés par les organisations syndicales au vu des résultats de l'élection au CT des personnels du CNRS du 6 décembre 2018 ;
- du P-DG et du DRH du CNRS.

Seuls les représentants du personnel disposent du droit de vote. La représentation de l'administration est adaptée en fonction de l'ordre du jour. La durée du mandat est de 4 ans (voir *Bilan social 2019*).

En vertu du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 et de la décision DEC121279DRH du 18 juin 2012, un comité régional d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CRHSCT) est constitué dans chaque délégation régionale. Il est composé de 7 membres titulaires et de 7 membres suppléants librement désignés par les organisations syndicales, au vu du dépouillement des suffrages recueillis au niveau de la circonscription régionale lors de l'élection du CT du 6 décembre 2018 (voir *Bilan social 2019*).

### d. Les commissions administratives paritaires compétentes à l'égard des personnels fonctionnaires stagiaires ou titulaires (CAP)

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique a modifié les compétences des CAP. Dorénavant, les CAP sont consultées pour les renouvellements de stage ou de CDD de personnes handicapées recrutées au titre de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifié, les licenciements en fin de stage ou en fin de CDD de personnes handicapées recrutées au titre de l'article 27 précité, le licenciement pour insuffisance professionnelle et les sanctions disciplinaires des 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> groupes. Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents fonctionnaires du CNRS.

Les dernières élections ont eu lieu le 6 décembre 2018. Les représentants du personnel aux CAP sont élus pour 4 ans (voir *Bilan social et parité 2019*).

En 2020, pour les chercheurs et chercheuses, 2 CAP ont eu lieu pour procédure disciplinaire et 1 CAP pour un licenciement suite à une insuffisance professionnelle.

Les 2 CAP instruites dans le cadre d'une procédure disciplinaire ont respectivement été convoquées suite à :

- un comportement constitué par des propos et des gestes à connotation sexuelle répétés. Une sanction portant sur une exclusion temporaire de fonction d'un an avec sursis de 6 mois a été prononcée ;
- un manquement aux obligations en matière de sécurité et atteinte à l'image du CNRS vis-à-vis d'un tiers partenaire. Une sanction portant sur une exclusion temporaire de 5 jours assortie d'un sursis total a été prononcée.

Tabl. 189 – Commissions administratives paritaires (CAP) des ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes, et des chercheurs et chercheuses

CAP	INGÉNIEURS			TECHNICIENS		CHERCHEURS		TOTAL
	IR	IE	AI	T	ATR	CR	DR	
<b>TOTAL RÉUNIONS DONT CAS PARTICULIERS</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>25</b>
Renouvellement de stage fonctionnaire		1	1	2				4
Fin de stage fonctionnaire stagiaire	1	2	1	1				5
Titularisation CDD personnes handicapées (*) (**)	10	6	4					20
Renouvellement CDD personnes handicapées (**)	1			1				2
Procédure disciplinaire						1	1	2
Licenciement							1	1
<b>TOTAL CAS PARTICULIERS</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>4</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>34</b>

(\*) Jusqu'à fin décembre 2020, les CAP IT étaient consultées dans le cadre de la titularisation de CDD de personnes handicapées.  
(\*\*) cf. article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifié.

**Tabl. 190 – Campagne d’avancement des ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes**

CAMPAGNE D’AVANCEMENT (*)	INGÉNIEURS			TECHNICIENS		TOTAL
	IR	IE	AI	T	ATR	
Corps, grade au choix, sélection professionnelle	1 833	1 546	538	861	21	4 799
Échelon spécial IRHC	251					251
<b>TOTAL DES DOSSIERS PROPOSÉS/CANDIDATS</b>	<b>2 084</b>	<b>1 546</b>	<b>538</b>	<b>861</b>	<b>21</b>	<b>5 050</b>

(\*) Jusqu’en 2020, les CAP IT étaient consultées dans le cadre de la campagne d’avancement des personnels IT.

**e. Les commissions consultatives paritaires des personnels contractuels (CCP)**

Conformément aux dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié, 2 CCP compétentes à l’égard des agents contractuels recrutés par le CNRS ont été créées en 2008. La première CCP concerne les agents contractuels chercheurs et chercheuses qui sont chargés d’effectuer des activités de recherche dans le cadre de contrats de doctorants, post-doctorants et chercheurs. La seconde CCP est compétente pour les agents contractuels chargés d’effectuer des activités d’accompagnement de la recherche dans le cadre de contrats d’ingénieurs, d’ingénieures, de techniciens et de techniciennes (IT).

Les CCP sont consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements, intervenant postérieurement à la période d’essai, et aux sanctions disciplinaires autres que l’avertissement et

**Tabl. 192 – Répartition des représentants et représentantes du personnel par type d’instance nationale**

INSTANCES NATIONALES	REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL TITULAIRES		REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL SUPPLÉANTS		TOTAL	% F	
	H	F	H	F			
Conseil d’administration (CA)	2	4			6	66,7 %	
Comité technique (CT)	5	5	5	5	20	50,0 %	
Comité central d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT)	4	5	6	3	18	44,4 %	
Commission nationale d’action sociale (CNAS) (**)	7	3	5	3	18	33,3 %	
Commission nationale de formation permanente (CNFP)	5	5	6	4	20	45,0 %	
Commission nationale de mobilité (CNM) (*)	4	1	1	3	9	44,4 %	
Commission nationale de suivi des travaux du plan d’insertion des personnes en situation de handicap (CNSPH)	4	6	4	6	20	60,0 %	
Comité d’orientation et de suivi des travaux de l’OMES (COS) (*)	8	2	4	5	19	36,8 %	
Commissions administratives paritaires (CAP)	DR	5	3	5	3	16	37,5 %
	CR	2	4	4	2	12	50,0 %
	IR	5	3	6	2	16	31,3 %
	IE	1	5	3	3	12	66,7 %
	AI	2	2	1	3	8	62,5 %
	T (**)	4	4	2	4	14	57,1 %
	ATR (***)	1	3	2	1	7	57,1 %
	TPN	1		1		2	0,0 %
Commissions consultatives paritaires (CCP)	IT (**)		2	2	4	50,0 %	
	CH (**)	1	2		1	4	75,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>61</b>	<b>59</b>	<b>57</b>	<b>48</b>	<b>225</b>	<b>47,6 %</b>	

(\*) 1 représentant non désigné ; (\*\*) 2 représentants non désignés ; (\*\*\*) 3 représentants non désignés.

le blâme. Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d’ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels du CNRS.

Les dernières élections ont eu lieu le 6 décembre 2018. Les représentants du personnel aux CCP sont élus pour 4 ans (voir bilan social et parité 2019).

En 2020, 1 CCP s’est tenue pour les chercheurs et chercheuses afin d’émettre un avis sur une demande de dispense d’obligation de remboursement de l’indemnité servie pendant le congé de formation professionnelle. S’agissant des 2 CCP des IT, l’une s’est tenue pour émettre un avis sur une demande de licenciement pour insuffisance professionnelle et l’autre concernait l’examen des changements de catégorie des agents contractuels relevant du décret n° 59-1405 du 9 décembre 1959 portant statut des personnels contractuels techniques et administratifs du CNRS.

**f. Réunions des instances nationales**

**Tabl. 191 – Réunions des instances nationales**

INSTANCES	CA	CT (*)	CCHSCT (**)	CAP IT	CAP TPN	CAP CH	CCP IT	CCP CH	TOTAL
Réunions	4	11	8	22	1	3	2	1	52

(\*) dont 4 reconvoctions du CT suite à un vote défavorable unanime.

(\*\*) dont 5 séances exceptionnelles consacrées à un point de situation de la crise sanitaire.

#### 4.5.3 • Exercice du droit syndical

Le droit syndical dans la fonction publique est régi par le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié par le décret n° 2012-224 du 16 février 2012 précisant le cadre réglementaire de la gestion des droits et des moyens syndicaux dans la fonction publique de l'État.

**Tabl. 193 – Crédits de temps syndical attribués par les organisations syndicales (en ETP) pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> septembre 2019 et le 31 août 2020**

ORGANISATION SYNDICALE	DÉCHARGES DE SERVICE NOMINATIVES		
	H	F	Total
FERC-CGT		0,10	0,10
FO ESR	2,05	0,15	2,20
SGEN-CFDT	0,50		0,50
SGEN-CFDT Recherche <sup>EPST</sup>	5,77	2,00	7,77
SNCS-FSU	3,07	3,05	6,12
SNIRS CFE-CGC	1,58	0,63	2,21
SNPTES	3,40	3,40	6,80
SNTRS-CGT	9,89	7,21	17,10
SUD Éducation	0,19		0,19
SUD Recherche EPST	5,15	2,80	7,95
SUP Recherche Grenoble	0,12		0,12
<b>TOTAL</b>	<b>31,72</b>	<b>19,34</b>	<b>51,06</b>

**Tabl. 194 – Autorisations d'absence (en jours) utilisés sous forme de crédits d'heures pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> septembre 2019 et le 31 août 2020**

ORGANISATION SYNDICALE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
FO ESR	5		5
SGEN-CFDT Recherche <sup>EPST</sup>	66	43	109
SNIRS CFE-CGC	6,5	4,5	11
SNPTES	2		2
SNTRS-CGT	33,5	22	55,5
SUD Recherche <sup>EPST</sup>	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>114</b>	<b>70,5</b>	<b>184,5</b>

**Tabl. 195 – Décharges d'activité de service à temps plein (en ETP) pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> septembre 2019 et le 31 août 2020**

ORGANISATION SYNDICALE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
FO ESR	1		1
SGEN-CFDT Recherche <sup>EPST</sup>	4	2	6
SNCS-FSU		2	2
SNIRS CFE-CGC	1		1
SNPTES	2	2	4
SNTRS-CGT	5,5	4	9,5
<b>TOTAL</b>	<b>13,5</b>	<b>10</b>	<b>23,5</b>

**Tabl. 196 – Autorisations d'absence accordées aux représentants et représentantes du personnel en 2020, au titre de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982, pour siéger au sein d'une instance nationale de concertation ou participer à une réunion de travail organisée par l'administration centrale, en nombre de journées**

RÉUNIONS	CA	CT	CCHSCT	CAP IT	CAP CH	CCP IT	CCP CH	RÉUNIONS DE TRAVAIL	TOTAL
Journées d'autorisation d'absence	20	118	91	80	16	3	3	689	1 020

**Tabl. 197 – Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales au niveau national**

ORGANISATION SYNDICALE	SURFACE (EN M <sup>2</sup> ) (*)	VALEUR LOCATIVE ESTIMÉE (EN €)
SGEN-CFDT Recherche <sup>EPST</sup>	90	33 668
SNCS-FSU	60	22 692
SNPTES	45	17 237
SNTRS-CGT	75	29 824
SUD Recherche EPST	60	22 982
<b>TOTAL</b>	<b>330</b>	<b>126 403</b>

(\*) Surfaces intégrant les niveaux régionaux délégations régionales Paris Villejuif et Paris-Centre.

## 4.6 LE TÉLÉTRAVAIL

En 2020, la possibilité de télétravailler s'est généralisée à l'ensemble des agents du CNRS de façon permanente suite aux différents confinements. Un décret paru début mai 2020 a par ailleurs introduit de nouvelles dispositions par rapport au décret de 2016 relatif au télétravail. Les principales nouveautés concernent la possibilité d'exercer le télétravail dans plusieurs lieux, l'introduction des jours flottants et celui du télétravail en situation exceptionnelle qui permet de déroger à la limite des 3 jours par semaine et pour terminer la fin de la durée annuelle de l'autorisation.

La plateforme Ariane de services et d'échanges RH est l'outil qui permet de déterminer les agents ayant effectué une demande d'autorisation de télétravail validée. Les tableaux suivants présentent les statistiques sur les agents qui ont fait une première demande de télétravail ayant abouti à une autorisation finale du SRH. Cela concerne 572 agents CNRS qui ont bénéficié de 1, 2 ou 3 jours de télétravail par semaine. À cela s'ajoutent 411 autorisations de renouvellement et 1 seul refus. Par ailleurs, 96 demandes de modification ont été acceptées et 6 demandes de renonciation au télétravail ont été enregistrées.

### 4.6.1 • Effectifs et caractéristiques des télétravailleurs et télétravailleuses

#### a. Corps statutaires, sexes, âges

572 agents ont bénéficié d'une autorisation de télétravail pour la première fois, dont 13 % de contractuels. En effet, cette possibilité de télétravailler est ouverte également aux agents contractuels dans les mêmes conditions que les agents fonctionnaires (6 mois d'ancienneté minimum requis). Sur ces 572 agents, 87 % sont des IT et 13 % des chercheurs, 65 % sont des femmes. L'âge moyen des bénéficiaires est de 47 ans.

Tabl. 198 – Répartition des premières demandes de télétravail des permanents et contractuels par statut et corps

POPULATION	PERMANENTS			CONTRACTUELS			TOTAL
	H	F	Total	H	F	Total	
<b>Chercheurs</b>	<b>31</b>	<b>33</b>	<b>64</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>73</b>
DR	17	9	26				26
CR	14	24	38				38
CDD Chercheurs				3	6	9	9
Doctorants							
<b>IT</b>	<b>153</b>	<b>307</b>	<b>460</b>	<b>13</b>	<b>26</b>	<b>39</b>	<b>499</b>
IR	52	49	101				101
IE	51	93	144				144
AI	37	80	117				117
T	13	82	95				95
ATR		3	3				3
<b>TOTAL</b>	<b>184</b>	<b>340</b>	<b>524</b>	<b>16</b>	<b>32</b>	<b>48</b>	<b>572</b>

#### b. Instituts et laboratoires

Sur les 572 télétravailleurs et télétravailleuses, 33 % sont affectés aux ressources communes et 67 % exercent au sein de laboratoires. L'INP, l'INSU et l'IN2P3 sont les instituts les mieux représentés avec plus de 50 agents chacun. À l'opposé, l'INSMI est celui qui en compte le moins avec 11 agents.

Tabl. 199 – Répartition des premières demandes de télétravail des permanents et contractuels par institut

	IN2P3	INSHS	INSU	INEE	INSMI	INS2I	INSIS	INP	INC	INSB	RC	TOTAL
Effectifs	53	39	55	14	11	31	33	56	43	45	192	572
% total	9 %	7 %	10 %	2 %	2 %	5 %	6 %	10 %	8 %	8 %	33 %	100 %

#### c. Régions

En termes de répartition géographique, sur les 572 télétravailleurs et travailleuses, 17 % sont en région parisienne contre 83 % en région. Les délégations Occitane Est, Rhône Auvergne et Alsace sont les plus représentées avec respectivement 26 %, 21 % et 17 %. Les moins représentées sont la Normandie et les Hauts-de-France.

Tabl. 200 – Répartition des premières demandes de télétravail des permanents et contractuels par délégation régionale et par lieu d'affectation (laboratoire ou ressources communes)

DÉLÉGATION	LABORATOIRE	RC	TOTAL	%
Île-de-France :	62	34	96	17 %
– ÎDF Gif-sur-Yvette	21	17	38	7 %
– ÎDF Villejuif	21		21	4 %
– Paris-Centre	14		14	2 %
– ÎDF Meudon	3	5	8	1 %
– Paris Michel-Ange	3	12	15	3 %
Rhône Auvergne	36	85	121	21 %
Provence et Corse	14	2	16	3 %
Occitanie Ouest	7	3	10	2 %
Alpes	9	2	11	2 %
Alsace	86	12	98	17 %
Bretagne et Pays de la Loire	13	4	17	3 %
Aquitaine	7	13	20	3 %
Occitanie Est	123	29	152	26 %
Centre-Est		3	3	1 %
Centre Limousin Poitou-Charentes	13	3	16	3 %
Côte d'Azur	7	2	9	2 %
Hauts-de-France	2		2	
Normandie	1		1	
<b>TOTAL</b>	<b>380</b>	<b>192</b>	<b>572</b>	<b>100 %</b>

#### d. Métiers, disciplines

Sur les 499 IT, 62 % sont dans les laboratoires. Les BAP les plus représentées sont la J et la E avec respectivement 45 % et 20 % des effectifs, la moins représentée est la BAP D avec seulement 7 agents. Ces résultats s'expliquent par des fonctions moins télétravaillables dans certaines BAP.

**Tabl. 201 – Répartition des premières demandes de télétravail des permanents et contractuels par branche d'activité professionnelle (BAP) et par lieu d'affectation (laboratoire ou ressources communes)**

BAP	LABORATOIRE		RC		TOTAL	
	H	F	H	F	Total	%
A	5	8			13	3 %
B	7	12			19	4 %
C	50	7			57	11 %
D	2	5			7	1 %
E	46	15	21	19	101	20 %
F	1	22	14	28	65	13 %
G	3	3	3	3	12	3 %
J	7	116	7	95	225	45 %
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>	<b>188</b>	<b>45</b>	<b>145</b>	<b>499</b>	<b>100 %</b>

#### e. Nombre de jours télétravaillés, répartition et durée

Sur les 572 agents, 69 % sont sur un rythme d'1 jour télétravaillé par semaine. La journée du vendredi représente 41 % de cette organisation. Les nouvelles demandes de télétravail n'ont plus de durée dans le temps. Il n'y a plus de campagne dédiée, il suffit à l'agent de remplir son formulaire via l'application Ariane.





5

ORGANISATION DU TEMPS  
DE TRAVAIL, CONGÉS  
ET COMPTES ÉPARGNE-TEMPS

© Erwan AMICE / LEMAR / CNRS Photothèque

Dahlia de mer, « *Urticina felina* », anémone très colorée et souvent de grande taille, à Saint-Pierre, dans l'archipel de Saint-Pierre-et-Miquelon. Elle vit fermement fixée aux rochers, surtout sur les parties abritées et verticales, sur les tombants, un peu plus bas que la limite de la basse mer et jusqu'à plusieurs dizaines de mètres de profondeur. C'est une espèce très urticante et elle est capable de capturer des poissons de bonne taille. Cette image a été réalisée lors du programme Matisse, dans le cadre des missions du laboratoire international associé (LIA) BeBest, issu d'une collaboration entre l'Institut des sciences de la mer de Rimouski au Québec et le Lemar en France.

## 5.1 TEMPS DE TRAVAIL

Au 31 décembre 2020, 93 % des agents travaillent à temps plein. Sur les 1 822 agents exerçant leur activité à temps partiel, la quotité de travail la plus fréquente est de 80 % (plus des deux-tiers des agents à temps partiel). Les quotités de 90 % et 50 % regroupent respectivement 22 % et 7 % des effectifs travaillant à temps partiel. Depuis près de 15 ans, la part des agents travaillant à mi-temps ne cesse de décroître ainsi que celle des 80 % mais plus légèrement, contrairement à celle des agents exerçant leur activité à 90 %, cette évolution étant concomitante du passage aux 35 heures.

2 % des chercheurs, 11 % des ingénieurs et 15 % des techniciens sont concernés par cette organisation du temps de travail, de manière différente selon le sexe, puisque 14 % de l'ensemble des permanentes du CNRS (parmi lesquelles 88 % d'IT et 12 % de chercheuses) exercent une activité à temps partiel contre plus de 2 % des hommes. 246 agents présents au 31 décembre 2020 sont passés d'un temps plein à un temps partiel au cours de l'année. Quel que soit le corps, ce sont en grande majorité des femmes. Le retour à temps plein concerne souvent des femmes, puisque ce sont elles qui étaient à temps partiel auparavant : 315 agents ont repris une quotité de travail de 100 % entre le 31 décembre 2019 et le 31 décembre 2020, dont 76,8 % de femmes et 82,9 % de catégorie IT.

Tabl. 202 – Flux dans les quotités de travail du personnel permanent

CORPS	TEMPS PARTIEL AU 31/12/2020 (*)		TEMPS PLEIN AU 31/12/2020		RETOURS À TEMPS PLEIN SUR L'ANNÉE		ENTRÉES EN TEMPS PARTIEL SUR L'ANNÉE	
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F
Chercheurs	262	68,7 %	10 907	33,6 %	54	72,2 %	49	59,2 %
DR	49	49,0 %	5 215	30,4 %	11	63,6 %	16	37,5 %
CR	213	73,2 %	5 692	36,5 %	43	74,4 %	33	69,7 %
Ingénieurs	1 167	82,2 %	9 391	41,9 %	184	73,4 %	148	66,2 %
IR	253	72,3 %	3 183	29,2 %	40	62,5 %	35	51,4 %
IE	457	83,2 %	3 493	45,0 %	65	76,9 %	55	67,3 %
AI	457	86,7 %	2 715	52,7 %	79	75,9 %	58	74,1 %
Techniciens	393	89,6 %	2 262	61,5 %	77	88,3 %	49	69,4 %
T	377	89,9 %	2 119	61,7 %	70	88,6 %	43	69,8 %
ATR	16	81,3 %	143	58,7 %	7	85,7 %	6	66,7 %
Total IT	1 560	84,0 %	11 653	45,7 %	261	77,8 %	197	67,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>1 822</b>	<b>81,8 %</b>	<b>22 560</b>	<b>39,8 %</b>	<b>315</b>	<b>76,8 %</b>	<b>246</b>	<b>65,4 %</b>

(\*) Y compris TP et TPT.

Tabl. 203 – Effectifs permanents par population et quotité de travail

POPULATION	50 %			60 %	70 %	80 %	90 %	100 %	TOTAL
	Temps partiel (TP)	Temps partiel thérapeutique (TPT)	Total						
Chercheurs	18	11	29	7	12	141	73	10 907	11 169
<i>Dont femmes</i>	5	4	9	4	6	102	59	3 662	3 842
IT	32	68	100	23	30	1 088	319	11 653	13 213
<i>Dont femmes</i>	29	44	73	21	24	918	275	5 324	6 635
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>79</b>	<b>129</b>	<b>30</b>	<b>42</b>	<b>1 229</b>	<b>392</b>	<b>22 560</b>	<b>24 382</b>
Part des femmes	68,0 %	60,8 %	63,6 %	83,3 %	71,4 %	83,0 %	85,2 %	39,8 %	43,0 %

Tabl. 204 – Effectifs permanents par grade et quotité de travail

POPULATION	50 %			60 %	70 %	80 %	90 %	100 %	TOTAL
	TP	TPT	Total						
Chercheurs	18	11	29	7	12	141	73	10 907	11 169
DRCE								327	327
DR1	1	3	4		1	2		1 879	1 886
DR2	6	1	7	3	6	17	9	3 009	3 051
CRHC				1		11	7	618	637
CRCN	11	7	18	3	5	111	57	5 074	5 268
Ingénieurs	20	38	58	17	21	806	265	9 391	10 558
IRHC						11	7	561	579
IR1	2	4	6	1	2	61	42	1 307	1 419
IR2	3	1	4	4	2	84	29	1 315	1 438
IEHC		2	2	6	8	117	51	1 420	1 604
IECN	6	12	18	4	3	197	51	2 073	2 346
AI	9	19	28	2	6	336	85	2 715	3 172
Techniciens	12	30	42	6	9	282	54	2 262	2 655
TCE	4	6	10	2	3	102	24	729	870
TCS	3	7	10	2	3	74	21	572	682
TCN	5	11	16	2	2	97	9	818	944
ATP1		3	3			8		83	94
ATP2		3	3		1	1		51	56
ATR								9	9
Total IT	32	68	100	23	30	1 088	319	11 653	13 213
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>79</b>	<b>129</b>	<b>30</b>	<b>42</b>	<b>1 229</b>	<b>392</b>	<b>22 560</b>	<b>24 382</b>
Effectifs de femmes	34	48	82	25	30	1 020	334	8 986	10 477
Part des femmes	68,0 %	60,8 %	63,6 %	83,3 %	71,4 %	83,0 %	85,2 %	39,8 %	43,0 %

## 5.2 CONGÉS ET ABSENCES

Sont répertoriés ici tous les motifs pour lesquels les agents ont sollicité un congé, hors congés annuels rémunérés, et hors congés liés à la santé, ces derniers étant abordés dans la partie 4.1.3 « Gestion de la protection sociale ». Les absences pour fait de grève, pour mandat électif et les absences de service font l'objet d'un décompte distinct.

Les jours décomptés sont des jours calendaires, c'est-à-dire y compris jours fériés et jours chômés.

Chez les agents permanents comme chez les contractuels, le congé maternité/paternité et accueil de l'enfant est le plus fréquent (et généralement le fait des femmes). Vient ensuite le congé pour formation professionnelle.

Il est à noter que 35 agents permanents sont en position de congé parental au 31 décembre 2020, en moyenne 10 mois sur l'année 2020 : 33 femmes et 2 hommes, 31 IT (1 homme et 30 femmes) et 4 chercheurs (1 homme et 3 femmes).

En 2016, le CNRS a mis en place le dispositif de don de jours de congés pour venir en aide aux agents parents d'un enfant gravement malade. Ce dispositif est étendu en 2018 au bénéfice des proches aidants des personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap. Ce don est anonyme. Depuis le début du dispositif, près de 2 400 jours sont donnés chaque année. En 2020, ce don est en hausse : 754 agents (soit 568 fonctionnaires et 186 contractuels) ont donné 4 176 jours (2 283 jours en 2019).

**Tabl. 205 – Congés du personnel permanent**

TYPE DE CONGÉ	JOURS			AGENTS		
	H	F	Total	H	F	Total
Maternité / paternité et accueil de l'enfant	2 950	27 151	30 101	273	280	553
Formation professionnelle	735	3 049	3 784	7	22	29
Congé réserve opération	50		50	4		4
Présence parentale	77	344	421	1	6	7
Adoption	24		24	1		1
<b>TOTAL</b>	<b>3 836</b>	<b>30 544</b>	<b>34 380</b>	<b>286</b>	<b>308</b>	<b>594</b>

**Tabl. 206 – Absences du personnel permanent**

TYPE D'ABSENCE	JOURS			AGENTS		
	H	F	Total	H	F	Total
Absence pour fait de grève	500	318	818	311	221	532
Absence de service fait	134	275	409	19	17	36
Absence pour mandat public électif	6		6	2		2
<b>TOTAL</b>	<b>640</b>	<b>593</b>	<b>1 233</b>	<b>332</b>	<b>238</b>	<b>570</b>

**Tabl. 207 – Congés du personnel contractuel**

TYPE DE CONGÉ	JOURS			AGENTS		
	H	F	Total	H	F	Total
Maternité / paternité et accueil de l'enfant	614	9 489	10 103	58	125	183
Congé parental		203	203		4	4
Congé de présence parentale		129	129		1	1
Convenance personnelle	1 084	390	1 474	3	3	6
Raison familiale		12	12		1	1
<b>TOTAL</b>	<b>1 698</b>	<b>10 223</b>	<b>11 921</b>	<b>61</b>	<b>134</b>	<b>195</b>

**Tabl. 208 – Absences du personnel contractuel**

TYPE D'ABSENCE	JOURS			AGENTS		
	H	F	Total	H	F	Total
Absence pour fait de grève	67	43	110	33	25	58
Absence de service fait	636	1 096	1 732	13	16	29
Absence pour mandat public électif		2	2		1	1
<b>TOTAL</b>	<b>703</b>	<b>1 141</b>	<b>1 844</b>	<b>46</b>	<b>42</b>	<b>88</b>

## 5.3 COMPTES ÉPARGNE-TEMPS (CET)

### 5.3.1 • Personnel permanent

19 306 agents ont un CET ouvert au 31 décembre 2020, soit plus de 7 agents sur 10. Au total, au 31 décembre 2020, 357 657 jours ont été stockés par ces 19 306 agents. Toutefois, 1 789 d'entre eux, s'ils possèdent un CET, n'ont pas de jours épargnés dessus. Ainsi, 17 517 agents, dont 44 % de femmes, ont un CET alimenté, pour un volume de 357 657, soit 19 jours en moyenne. 1 167 agents ont ouvert un CET en 2020, 2 034 agents (soit 8,3 % des agents permanents payés ou en position autre que détachement) ont déposé 12 908 jours entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2020, soit en moyenne près de 6,3 jours par agent. Par rapport à 2019, le nombre d'agents ayant ouvert un CET dans l'année est en hausse (+ 20 %) alors que le nombre d'agents qui ont déposé des jours dans l'année est en baisse (- 14 %). Il est à noter également une forte baisse du nombre de jours utilisés (- 32 %). Le nombre de jours déposés, quant à lui, est en baisse de 30,3 %.

Concernant les CET « historiques ou ancien régime », il reste 32 757 jours en stock pour 4 191 agents (34 042 jours pour 4 341 agents en 2019), soit en moyenne 8 jours par agent. 1 285 jours ont été utilisés ou indemnisés et 150 agents de moins sont concernés par ce type de CET par rapport à 2019.

Tabl. 209 – Compte épargne-temps (CET) « nouveau régime » (\*) du personnel permanent

INDICATEUR	CHERCHEURS			IT			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre d'agents ayant un CET ouvert au 31/12	5 613	3 104	8 717	5 147	5 442	10 589	10 760	8 546	19 306
Nombre d'agents ayant un CET ouvert au 31/12 et dont le stock est nul	409	229	638	569	582	1 151	978	811	1 789
Nombre de jours en stock au 31/12	105 793	64 416	170 209	93 523	93 925	187 448	199 316	158 341	357 657
Nombre moyen de jours en stock par CET au 31/12	19	21	20	18	17	18	19	19	19
Nombre d'agents ayant ouvert un CET dans l'année	261	138	399	362	406	768	623	544	1 167
Nombre d'agents ayant déposé des jours dans l'année	291	214	505	649	880	1 529	940	1 094	2 034
Nombre de jours déposés dans l'année	1 692	1 194	2 886	4 541	5 481	10 022	6 233	6 675	12 908
Nombre de jours utilisés dans l'année	1 111	771	1 882	2 027	1 917	3 944	3 138	2 688	5 826

(\*) Sont comptabilisés les CET de l'ensemble des agents permanents rémunérés au moins un jour sur l'année 2020, hors emplois fonctionnels. Les CET « gelés » (ceux des agents en détachement) ne sont pas comptabilisés ici. Les agents sortis définitivement au cours de l'année 2020 et avant le 31 décembre, sont comptabilisés uniquement dans les décomptes « dans l'année ».

Tabl. 210 – Compte épargne-temps (CET) « historique » ou « ancien régime » du personnel permanent

INDICATEUR	CHERCHEURS			IT			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre d'agents ayant un CET « historique ou ancien régime » ouvert au 31/12	1 509	821	2 330	1 058	803	1 861	2 567	1 624	4 191
Nombre de jours en stock au 31/12 (CET « historique ou ancien régime »)	12 691	7 776	20 467	8 273	4 017	12 290	20 964	11 793	32 757
Nombre moyen de jours en stock par CET « historique ou ancien régime » au 31/12	8	9	9	8	5	7	8	7	8

### 5.3.2 • Personnel contractuel

Seuls les contractuels employés de manière continue depuis au moins 1 an par le CNRS peuvent ouvrir un CET. Sur les 7 981 agents contractuels payés au 31 décembre 2020, 727 possèdent un CET, soit 9,1 % (parmi lesquels 49,7 % de femmes). 44 % de ces agents n'ont aucun jour épargné sur leur CET. Au total, ce sont 5 998 jours qui sont épargnés par 411 contractuels, soit 14,6 jours en moyenne par CET alimenté. 1 412 agents ont ouvert un CET en 2020, et 198 agents ont épargné des jours (1,7 % de l'ensemble

des agents contractuels payés sur 2020). Au total, au cours de l'année, 1 887 jours ont été déposés, soit en moyenne 9,5 jours par agent. 350 jours ont été utilisés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2020.

Concernant les CET « historiques ou ancien régime », il reste 94 jours en stock pour 16 agents (0,1 % des agents contractuels payés sur l'année 2020), soit en moyenne 6 jours par agent.

Tabl. 211 – Compte épargne-temps (CET) « nouveau régime » (\*) du personnel contractuel

INDICATEUR	FORMATION À ET PAR LA RECHERCHE			PRATIQUE DE LA RECHERCHE (*)			ACCOMPAGNEMENT DE LA RECHERCHE (*)			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre d'agents ayant un CET ouvert au 31/12	133	88	221	100	87	187	132	187	319	365	362	727
Nombre d'agents ayant un CET ouvert au 31/12 et dont le stock est nul	79	53	132	47	40	87	42	55	97	168	148	316
Nombre de jours en stock au 31/12	680	396	1 076	746	769	1 515	1 394	2 013	3 407	2 820	3 178	5 998
Nombre moyen de jours en stock par CET au 31/12	5	5	5	7	9	8	11	11	11	8	9	8
Nombre d'agents ayant ouvert un CET dans l'année	209	198	407	163	132	295	213	497	710	585	827	1 412
Nombre d'agents ayant déposé des jours dans l'année	26	20	46	21	20	41	34	77	111	81	117	198
Nombre de jours déposés dans l'année	270	208	478	251	191	442	310	657	967	831	1 056	1 887
Nombre de jours utilisés dans l'année	46	26	72	69	43	112	61	105	166	176	174	350

(\*) Sont comptabilisés dans les tableaux suivants, les CET de l'ensemble des agents contractuels rémunérés au moins un jour sur l'année 2020. Les agents sortis avant le 31/12/2020 sont comptabilisés uniquement dans les décomptes « dans l'année ».

Tabl. 212 – Compte épargne-temps (CET) « historique » ou « ancien régime » (\*) du personnel contractuel

INDICATEUR	PRATIQUE DE LA RECHERCHE			ACCOMPAGNEMENT DE LA RECHERCHE			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre d'agents ayant un CET « historique ou ancien régime » ouvert au 31/12	2	1	3	4	9	13	6	10	16
Nombre de jours en stock au 31/12 (CET « historique ou ancien régime »)				17	77	94	17	77	94
Nombre moyen de jours en stock par CET « historique ou ancien régime » au 31/12				4	9	7	3	8	6

(\*) Y compris CDI.



6

## STATUTS ET ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES

© Fabrice MONNA/Biogéosciences-Dijon/CNRS Photothèque

Capture d'un toucan ariel, « *Ramphastos vitellinus* », en Guyane. L'objectif de la mission était d'évaluer l'impact de la fragmentation des forêts sur plusieurs espèces d'oiseaux forestiers. Mais le toucan ariel ne faisait pas partie des espèces étudiées. Souvent due aux activités anthropiques, cette fragmentation est impliquée dans le déclin, voire la disparition locale, de plusieurs espèces d'oiseaux de la zone Caraïbe. Cette mission était menée dans le cadre du programme « Fragmentation et biological invasions » conduit en Guyane française, en Guadeloupe, en Martinique et à Montserrat.

## 6.1 ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET STATUTAIRES

### 6.1.1 • Recrutement

A été créé un nouveau fondement juridique qui permet le recrutement d'agents contractuels pour occuper un emploi non permanent dans le cadre d'un « contrat à durée déterminée de projet » pour mener à bien un projet ou une opération identifié, dont l'échéance correspond à la réalisation du projet ou de l'opération.

Ce contrat, ouvert à toutes les catégories hiérarchiques (A/B/C), doit porter sur la réalisation, par la personne qui fait l'objet du recrutement, d'un projet déterminé, circonscrit dans le temps, et, qui ne peut être renouvelé que pour mener à bien le projet qui a fait l'objet du recrutement.

*(Décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique)*

### 6.1.2 • Carrière

#### a. Maintien des droits à l'avancement et à la retraite des fonctionnaires en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant

Les fonctionnaires en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant bénéficient du maintien des droits à l'avancement et à la retraite, dans la limite de 5 ans. Par ailleurs, l'âge de l'enfant pour bénéficier d'une disponibilité est porté à 12 ans et la durée minimale du congé parental est réduite à deux mois.

*(Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant)*

#### b. Rupture conventionnelle

Un décret prévoit les conditions et la procédure selon lesquelles l'administration et l'agent public peuvent convenir d'un commun accord de la cessation définitive des fonctions ou de la fin du contrat. Il institue, pour les fonctionnaires, une procédure expérimentale de rupture conventionnelle entraînant la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Il institue également une procédure de rupture conventionnelle entraînant la fin du contrat pour les agents contractuels bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée, les ouvriers de l'État et les praticiens en contrat à durée indéterminée des établissements publics de santé ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

*(Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique)*

### 6.1.3 • Déontologie

Un décret précise les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à l'interdiction qui est faite aux agents publics d'exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative. Il fixe en particulier la liste exhaustive des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire. Il précise également l'obligation de déclaration à laquelle sont soumis à la fois les dirigeants des sociétés et associations recrutés par l'administration et les agents à temps non complet ou exerçant des fonctions à temps incomplet lorsqu'ils exercent une activité privée lucrative. Le décret détermine les modalités du contrôle déontologique exercé par l'administration ou la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, selon le cas, lors d'une demande d'autorisation pour accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ou d'une demande de cessation de fonctions, définitive ou temporaire, pour exercer une activité privée lucrative. Il fixe la liste des emplois pour lesquels la saisine de la Haute Autorité est obligatoire pour ces deux types de demandes. Le décret détermine les modalités du contrôle préalable à la nomination à certains emplois d'une personne ayant exercé une activité privée au cours des trois années précédentes.

*(Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique)*

### 6.1.4 • Conditions de travail

#### a. Temps partiel annualisé

À compter du 25 avril 2020, les fonctionnaires et contractuels de droit public élevant un enfant de moins de trois ans peuvent, de droit, bénéficier d'un temps partiel annualisé à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant.

*(Décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant)*

#### b. Signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

Un décret précise le contenu du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes mis en place dans l'ensemble des administrations. Il prévoit notamment la mise en place de procédures visant à recueillir les signalements desdits actes par les victimes ou les témoins, l'orientation des agents victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien et les procédures d'orientation des mêmes agents vers les autorités compétentes en matière de protection des agents et de traitement des faits signalés. Il précise enfin les exigences d'accessibilité du dispositif de signalement et de respect de la confidentialité ainsi que les modalités de mutualisation du dispositif entre administrations.

*(Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique)*

### c. Télétravail

De nouvelles modalités ont été apportées à l'exercice du télétravail. En particulier, le recours ponctuel au télétravail (jours flottants) est désormais possible et plusieurs lieux privés de télétravail peuvent être déclarés. Par ailleurs, en cas de santé ou situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur site, il est possible de déroger à la limitation de la règle imposant un maximum de trois jours de télétravail par semaine.

*(Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature)*

### 6.1.5 • Congés et absences

#### a. Congé de présence parentale et congé de solidarité familiale

Un décret détermine les modalités de prise du congé de présence parentale de manière fractionnée ou sous la forme d'un temps partiel. Il ajoute une seconde situation de réouverture du droit à congé à l'issue de la période maximale de trois ans, lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le droit à congé avait été ouvert nécessite toujours une présence soutenue de l'un des deux parents et des soins contraignants. En outre, il fixe entre six et douze mois, au lieu de six mois au maximum, la période à l'issue de laquelle le droit au congé de présence parentale doit faire l'objet d'un nouvel examen en vue de son renouvellement. Par ailleurs, il prévoit les conditions d'attribution et les modalités de mise en œuvre et de comptabilisation du congé de solidarité familiale au cours de la période de stage, Ainsi le stage sera prolongé d'autant de jours de congé de solidarité familiale pris.

*(Décret n° 2020-1492 du 30 novembre 2020 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de solidarité familiale dans la fonction publique)*

#### b. Congé de proche aidant

Le congé de proche aidant permet de cesser temporairement son activité professionnelle ou de travailler à temps partiel pour s'occuper d'un proche handicapé ou en perte d'autonomie particulièrement grave. La personne accompagnée peut être l'une des personnes suivantes : le conjoint, un ascendant, un descendant ou un enfant dont l'agent assume la charge (au sens des prestations familiales ou un collatéral jusqu'au 4<sup>e</sup> degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin germain ou cousine germaine, neveu, nièce...), un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au 4<sup>e</sup> degré de son conjoint, une personne âgée ou handicapée avec laquelle l'agent réside ou entretient des liens étroits et stables, et à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La durée du congé est fixée à 3 mois maximum renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Le congé peut être utilisé soit en une période continue, soit de manière fractionnée par périodes d'au moins une journée, soit sous la forme d'un temps partiel.

*(Décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique)*

#### c. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et de l'accueil de l'enfant a été allongé pour une période supplémentaire d'une durée maximale de trente jours consécutifs lorsque l'enfant est hospitalisé immédiatement après sa naissance, pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés.

*(Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique)*

#### d. Congé de naissance

Le congé de naissance a été élargi aux situations d'accueil de l'enfant en vue de son adoption et ouvert au conjoint, partenaire de pacte civil de solidarité ou concubin de la mère sans être le père de l'enfant.

*(Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique)*

#### e. Congés bonifiés

Le régime des congés bonifiés a fait l'objet d'une réforme, entrée en vigueur le 5 juillet 2020. La durée maximale du congé bonifié a été abaissée à 31 jours consécutifs au lieu de 65 jours. En revanche, le droit à congé bonifié est ouvert tous les 24 mois, contre tous les 36 mois auparavant.

Également, les agents dont le centre des intérêts moraux et matériels se situent à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans les îles Wallis et Futuna, en Polynésie française ou en Nouvelle-Calédonie ainsi que les contractuels de droit public employés pour une durée indéterminée rentrent dorénavant dans le champ d'application du dispositif.

*(Décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020 portant réforme des congés bonifiés dans la fonction publique)*

#### f. Compte épargne temps

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020, à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé de solidarité familiale, ou au retour d'un congé de proche aidant, les agents peuvent utiliser les droits épargnés sur un compte épargne-temps sans que les nécessités de service soient opposées.

*(Décret n° 2020-287 du 20 mars 2020 relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne-temps par les agents publics)*

### g. Autorisation exceptionnelle d'absence

Depuis le 10 juin 2020, les fonctionnaires et contractuels bénéficient, de droit, d'une autorisation spéciale d'absence de cinq jours ouvrables pour le décès d'un enfant. Lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont le fonctionnaire a la charge effective et permanente, cette durée est portée à sept jours ouvrés et les agents bénéficient, dans les mêmes conditions, d'une autorisation spéciale d'absence complémentaire de huit jours, qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à compter du décès.

*(Loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant)*

### 6.1.6 • Instances représentatives du personnel

#### a. Commission administrative paritaire

Un décret fixe les règles de création des commissions administratives paritaires par catégorie hiérarchique dont le principe est posé par l'article 14 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État dans sa rédaction issue de l'article 10 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il modifie en conséquence les dispositions relatives à leur composition, leur organisation et leur fonctionnement. Ces dispositions entreront en vigueur lors du prochain renouvellement des instances. Par ailleurs, en application de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 6 août 2019 précitée, ce décret complète également, au sein de l'article 25 du décret du 28 mai 1982 précité, la liste des décisions individuelles qui sont examinées par les commissions administratives paritaires.

*(Décret n° 2020-1426 du 20 novembre 2020 relatif aux commissions administratives paritaires dans la fonction publique de l'État)*

#### b. Comité social d'administration

Un décret fixe l'organisation, la composition, les attributions et le fonctionnement des comités sociaux d'administration et des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail institués au sein des administrations et des établissements publics administratifs de l'État. Entrée en vigueur : les dispositions des titres I et II relatives à l'organisation, à la composition et aux élections des comités sociaux d'administration entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique et celles des titres III et IV relatives à leurs attributions et à leur fonctionnement entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2023, une fois ces comités constitués.

*(Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État)*

## 6.2 ÉVOLUTIONS DES RÉMUNÉRATIONS, RETRAITES ET PRESTATIONS EN ESPÈCE

### 6.2.1 • Rémunérations

#### a. Journée de carence

Concernant le décès intervenu à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020 d'un enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont l'agent a la charge effective et permanente, il n'est plus fait application du jour de carence au premier congé de maladie intervenant pendant une période de treize semaines à compter du décès.

*(Loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant)*

#### b. Augmentation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)

Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, le taux brut horaire du SMIC a été porté de 10,03 € à 10,15 € soit un relèvement de 1,2 %. *Le SMIC brut mensuel s'élève à 1 539,42 € pour une durée de travail de 151,67 H.*

*(Décret n° 2019-1387 du 18 décembre 2019 portant relèvement du salaire minimum de croissance)*

#### c. Rémunération des personnels contractuels

Aux 1<sup>er</sup> janvier et 1<sup>er</sup> mai 2020, compte tenu de la revalorisation du SMIC et du pourcentage d'augmentation du net à payer au 1<sup>er</sup> janvier 2020 du fait des mesures liées au PPCR des fonctionnaires, le barème des rémunérations forfaitaires des personnels contractuels du CNRS, annexé à la circulaire n° CIR130864DRH du 12 mars 2013 modifiée relative à l'emploi des personnels contractuels du CNRS, a été revalorisé.

*(Décision n° DEC200245DRH du 29 janvier 2020 portant revalorisation de la rémunération des personnels contractuels)*

#### d. Rémunération des doctorants contractuels

À compter du 20 février 2020, la rémunération mensuelle forfaitaire des doctorants contractuels, recrutés à compter de cette date, a été portée à 2 135,00 € brut minimal.

*(Décision n° DEC200564DRH du 20 février 2020 fixant le montant de la rémunération des doctorants contractuels du CNRS)*

#### e. Rémunération des médecins de prévention

Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, les montants des rémunérations mensuelles forfaitaires brutes des médecins de prévention du CNRS ont été revalorisés au regard de l'accord du 2 février 2020 conclu entre le PRESANCE et les partenaires sociaux portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties.

*(Décision n° DEC2014885DRH du 17 août 2020 portant revalorisation de la rémunération des médecins de prévention du CNRS à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020)*

### f. Rémunération des personnels vacataires

Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, les taux horaires de rémunération des personnels recrutés sur crédits de vacances afférents aux niveaux I, II, III et IV ont été revalorisés afin de tenir compte de la revalorisation du SMIC. Les taux horaires s'établissent donc comme présentés dans le tableau ci-après.

**Tabl. 213 – Taux horaires par niveau, en € (Décision n° DEC19331DRH du 20 décembre 2019 fixant les taux horaires de rémunération applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 aux personnels recrutés sur crédits de vacances)**

NIVEAU	I	II	III	IV	V
Taux	10,15	10,32	10,61	11,45	14,60

### g. Gratification de stage

Le montant de la gratification versée aux étudiants stagiaires est revalorisé au 1<sup>er</sup> janvier 2020 compte tenu de l'augmentation du montant du plafond horaire de la sécurité sociale. Le montant mensuel de la gratification de stage est fixé à 591,51 €.

(Arrêté du 2 décembre 2019 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2020)

## 6.2.2 • Primes et indemnités

### a. Supplément familial de traitement

En cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents, telle que prévue à l'article 373-2-9 du code civil et mise en œuvre de manière effective, la charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement est partagée par moitié entre les deux parents, soit sur demande conjointe des parents, soit si les parents sont en désaccord sur la désignation du bénéficiaire unique du SFT.

(Décret n° 2020-1366 du 10 novembre 2020 modifiant le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation)

### b. Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

La GIPA versée en 2020, d'un montant brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat, a été constatée par comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut du 31 décembre 2015 au 31 décembre 2019 et l'évolution de l'indice des prix à la consommation hors tabac au cours de la même période.

La formule de calcul de cette indemnité différentielle a été fixée comme suit :

$[(\text{indice majoré au } 31/12/2015 \times \text{valeur moyenne du point d'indice en } 2015) \times (1 + \text{inflation sur période de référence})] - (\text{indice majoré au } 31/12/2019 \times \text{valeur moyenne du point d'indice en } 2019)$

Les valeurs moyennes du point d'indice étaient égales à 55,5635 € pour 2015 et à 56,2323 € pour 2019. L'inflation prise en compte était égale à 3,77 %.

(Décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 modifié relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat ; Arrêté du 23 octobre 2020 fixant au titre de l'année 2020 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat)

### c. Indemnité spécifique de rupture conventionnelle

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 est créée une indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui peut être versée aux fonctionnaires et contractuels à durée indéterminée de droit public.

Le montant de cette indemnité ne peut pas être inférieur aux montants suivants :

- un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans ;
- un demi mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans ;
- trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.

Le montant maximum de cette indemnité ne peut pas excéder une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

À cette même date est abrogée l'indemnité de départ volontaire pour création ou reprise d'entreprise.

(Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles)

### d. Forfait « mobilités durables »

Dans le but d'encourager le recours à des modes de transports alternatifs et durables, il a été créé un forfait « mobilités durables ».

Il s'agit, pour les agents, de la prise en charge par leur employeur des frais de transports personnels entre leur domicile et leur lieu de travail. Les moyens de transports concernés sont les cycles personnels, y compris à pédalage assisté, ainsi que les véhicules terrestres à moteur dans le cadre d'un covoiturage.

(Décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'État)

### 6.2.3 • Cotisations

#### a. Plafond de la Sécurité sociale

Le plafond des cotisations de Sécurité sociale applicable aux rémunérations versées du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2020 a été fixé à 3 428 € par mois.

*(Arrêté du 2 décembre 2019 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2020)*

#### b. Cotisations pension civile

Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, le taux de la retenue pour pension civile est porté de 10,83 % à 11,10 %.

*(Décret n° 2010-1749 du 30 décembre 2010 modifié portant relèvement du taux de cotisation des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers des établissements industriels de l'État, article 1)*

Le taux employeur de la retenue pour pension civile remboursé par les employeurs territoriaux et hospitaliers accueillant des fonctionnaires CNRS mis à disposition est fixé à hauteur de celui de la contribution pour pension dont sont redevables, à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, les collectivités territoriales et les établissements publics de santé au titre des fonctionnaires de leur propre versant, soit 30,65 % au lieu de 74,28 %.

Cette nouvelle réglementation s'applique aux fonctionnaires dont la mise à disposition est prononcée ou renouvelée avec prise d'effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

*(Décret n° 2019-1180 du 15 novembre 2019 fixant le taux de contribution pour pension due ou remboursée au titre des fonctionnaires de l'État détachés ou mis à disposition auprès des employeurs territoriaux et hospitaliers)*

#### c. Surcotisation de pension civile

Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, le taux de la surcotisation de pension civile pour les agents fonctionnaires exerçant à temps partiel a été augmenté en conséquence du relèvement du taux de la retenue pour pension civile.

**Tabl. 214 – Taux de la surcotisation de pension civile au 1<sup>er</sup> janvier 2020**

QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL	TAUX AU 1 <sup>er</sup> JANVIER 2020
50 %	22,25 %
60 %	20,02 %
70 %	17,79 %
80 %	15,56 %
90 %	13,33 %

### 6.2.4 • Retraites

#### a. Retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)

Pour l'année 2020, la valeur d'acquisition du point a été fixée à 1,2452 €. La valeur de service du point a été fixée à 0,04656 €.

*(Décision du Conseil d'administration de l'Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique)*

#### b. Retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales (IRCANTEC)

Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, la valeur de service du point de retraite dans le régime de retraite complémentaire des assurances sociales des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (IRCANTEC) a été portée de 0,48031 € à 0,48511 €.

Pour l'année 2020, le salaire de référence a été porté de 4,958 € à 5,008 €.

### 6.2.5 • Prestations en espèce

#### a. Capital décès servi aux ayants droit des fonctionnaires décédés après l'âge minimum de départ à la retraite

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2020, le capital décès servi aux ayants droit des fonctionnaires décédés après l'âge minimum de départ à la retraite a été porté de 3 460 € à 3 472 €.

*(Instruction n° DSS/2A/2C/2020/51 du 12 mars 2020 relative à l'évolution des pensions d'invalidité, de l'allocation supplémentaire d'invalidité, de la majoration pour aide constante d'une tierce personne, des prestations versées au titre de la législation des accidents du travail et des maladies professionnelles et du capital décès au titre de l'année 2020)*

#### b. Capital décès servi aux ayants droit des fonctionnaires décédés avant l'âge minimum de départ à la retraite

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2020, le capital décès servi aux ayants droit des fonctionnaires décédés avant l'âge minimum de départ à la retraite a été porté de 13 844 € à 13 888 €.

*(Instruction n° DSS/2A/2C/2020/51 du 12 mars 2020 relative à l'évolution des pensions d'invalidité, de l'allocation supplémentaire d'invalidité, de la majoration pour aide constante d'une tierce personne, des prestations versées au titre de la législation des accidents du travail et des maladies professionnelles et du capital décès au titre de l'année 2020)*



## 1. DÉLÉGATIONS RÉGIONALES 2020

### Île-de-France Villejuif (DR 1)

www.iledefrance-villejuif.cnrs.fr  
7, rue Guy Môquet  
94800 VILLEJUIF

### Paris Centre (DR 2)

www.paris-centre.cnrs.fr  
16, rue Pierre et Marie Curie  
75005 PARIS

### Île-de-France Gif-sur-Yvette (DR 4)

www.iledefrance-gif.cnrs.fr  
1, avenue de la Terrasse  
91190 GIF-SUR-YVETTE

### Île-de-France Meudon (DR 5)

www.iledefrance-meudon.cnrs.fr  
1, place Aristide Briand  
92195 MEUDON Cedex

### Paris Michel-Ange (SIÈGE – DR 16)

www.paris-michelange.cnrs.fr  
3, rue Michel-Ange  
75794 PARIS Cedex 16

### Centre-Est (DR 6)

www.centre-est.cnrs.fr  
17, rue Notre Dame des Pauvres - BP 10075  
54519 VANDOEUVRE-LÈS-NANCY Cedex

### Rhône Auvergne (DR 7)

www.rhone-auvergne.cnrs.fr  
2, avenue Albert Einstein - BP 61335  
69609 VILLEURBANNE

### Centre Limousin Poitou-Charentes (DR 8)

www.centre-limousin-poitou-charentes.cnrs.fr  
3E, avenue de la recherche scientifique  
45071 ORLÉANS Cedex 2

### Alsace (DR 10)

www.alsace.cnrs.fr  
23, rue du Loess - BP 20  
67037 STRASBOURG Cedex 2

### Alpes (DR 11)

www.alpes.cnrs.fr  
25, rue des Martyrs - BP 166  
38042 GRENOBLE Cedex 9

### Provence et Corse (DR 12)

www.provence-corse.cnrs.fr  
31, chemin Joseph Aiguier  
13009 MARSEILLE

### Occitanie Est (DR 13)

www.occitanie-est.cnrs.fr  
1919, route de Mende  
34090 MONTPELLIER Cedex 5

### Occitanie Ouest (DR 14)

www.occitanie-ouest.cnrs.fr  
16, avenue Édouard Belin - BP 24367  
31055 TOULOUSE Cedex 4

### Aquitaine (DR 15)

www.aquitaine.cnrs.fr  
Esplanade des Arts et Métiers  
33402 TALENCE

### Bretagne et Pays de la Loire (DR 17)

www.bretagne-pays-de-la-loire.cnrs.fr  
Parc Alcyone - CS 26936  
1, rue André et Yvonne Meynier – 35069 RENNES Cedex

### Hauts-de-France (DR 18)

www.hauts-de-france.cnrs.fr  
43 avenue Le Corbusier - BP 30123  
59001 LILLE Cedex

### Normandie (DR 19)

www.normandie.cnrs.fr  
Unicité - 14, rue Alfred Kastler  
14000 CAEN

### Côte d'Azur (DR 20)

www.cote-azur.cnrs.fr  
Sophia-Antipolis - Les Lucioles 1 – Campus Azur  
250, rue Albert Einstein - Bât 3 – 06560 VALBONNE

## 2. DÉFINITIONS DES UNITÉS DE DÉCOMPTE (ETPT, ETP ET PPP)

### L'équivalent temps plein annuel travaillé (ETPT)

L'ETPT est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'emplois et les consommations de ces plafonds.

Ce décompte est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année.

Les indicateurs à prendre en compte sont : les personnes physiques, la quotité de temps de travail et la période d'activité dans l'année.

### L'équivalent temps plein (ETP)

Le décompte en ETP prend en compte la quotité de travail mais pas la durée d'activité dans l'année. Il donne les effectifs présents à une date donnée, corrigés de la quotité de travail.

Les indicateurs à prendre en compte sont : les personnes physiques et la quotité de temps de travail.

### Personnes physiques payées (PPP)

Ce sont les agents rémunérés à une date donnée, quelle que soit leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année.

## 3. BRANCHES D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE (BAP)

TYPE DE MÉTIER	BAP	INTITULÉ DES BAP
Appui direct à la recherche	A	Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement
	B	Sciences chimiques et sciences des matériaux
	C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
	D	Sciences humaines et sociales
Accompagnement de la recherche	E	Informatique, statistiques et calcul scientifique
	F	Culture, communication, production et diffusion des savoirs
Fonctionnement de la recherche	G	Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention
	J	Gestion et pilotage

#### 4. SECTIONS DU COMITÉ NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (MANDAT 2016-2021)

SECTION	INTITULÉ DES SECTIONS
1	Interactions, particules, noyaux, du laboratoire au cosmos
2	Théories physiques : méthodes, modèles et applications
3	Matière condensée : structures et propriétés électroniques
4	Atomes et molécules, optique et lasers, plasmas chauds
5	Matière condensée : organisation et dynamique
6	Sciences de l'information : fondements de l'informatique, calculs, algorithmes, représentations, exploitations
7	Sciences de l'information : signaux, images, langues, automatique, robotique, interactions, systèmes intégrés matériel-logiciel
8	Micro- et nanotechnologies, micro- et nanosystèmes, photonique, électronique, électromagnétisme, énergie électrique
9	Mécanique des solides. Matériaux et structures. Biomécanique. Acoustique
10	Milieux fluides et réactifs : transports, transferts, procédés de transformation
11	Systèmes et matériaux supra et macromoléculaires : élaboration, propriétés, fonctions
12	Architectures moléculaires : synthèses, mécanismes et propriétés
13	Chimie physique, théorique et analytique
14	Chimie de coordination, catalyse, interfaces et procédés
15	Chimie des matériaux, nanomatériaux et procédés
16	Chimie et vivant
17	Système solaire et univers lointain
18	Terre et planètes telluriques : structure, histoire, modèles
19	Système Terre : enveloppes superficielles
20	Biologie moléculaire et structurale, biochimie
21	Organisation, expression, évolution des génomes. Bioinformatique et biologie des systèmes
22	Biologie cellulaire, développement, évolution-développement
23	Biologie végétale intégrative
24	Physiologie, vieillissement, tumorigenèse
25	Neurobiologie moléculaire et cellulaire, neurophysiologie

26	Cerveau, cognition, comportement
27	Relations hôte-pathogène, immunologie, inflammation
28	Pharmacologie-ingénierie et technologies pour la santé-imagerie biomédicale
29	Biodiversité, évolution et adaptations biologiques : des macromolécules aux communautés
30	Surface continentale et interfaces
31	Hommes et milieu : évolution, interactions
32	Mondes anciens et médiévaux
33	Mondes modernes et contemporains
34	Sciences du langage
35	Sciences philosophiques et philologiques, sciences de l'art
36	Sociologie et sciences du droit
37	Économie et gestion
38	Anthropologie et étude comparative des sociétés contemporaines
39	Espaces, territoires et sociétés
40	Politique, pouvoir, organisation
41	Mathématiques et interactions des mathématiques

<https://www.cnrs.fr/comitenational/sections/intitsec.php>

##### Commissions interdisciplinaires (CID gestion de la recherche et CID thématiques)

**CID 50** : Gestion de la recherche

**CID 51** : Modélisation et analyse des données et des systèmes biologiques : approches informatiques, mathématiques et physiques

**CID 52** : Environnements sociétés : du fondamental à l'opérationnel

**CID 53** : Méthodes, pratiques et communications des sciences et des techniques

**CID 54** : Méthodes expérimentales, concepts et instrumentation en sciences de la matière et en ingénierie pour le vivant

## 5. RECLASSEMENT DES CONTRACTUELS DE STATUTS ANTÉRIEURS / TITULAIRES DE PHYSIQUE NUCLÉAIRE

### Contractuels de statuts antérieurs

GRADE	CORRESPONDANCE DANS LES GRADES IT
3A/1D	IECN
5B	ATP2

### Titulaires de physique nucléaire

GRADE	CORRESPONDANCE DANS LES GRADES IT
IP1	IRHC

## 6. LISTE DES ABRÉVIATIONS

### A

**AI** Assistant ingénieur  
**AIE** Accident, incident, événement  
**AMUE** Agence de mutualisation des universités et des établissements  
**ANF** Action nationale de formation  
**ANR** Agence nationale de la recherche  
**AP** Assistant de prévention  
**ASA** Autorisation spéciale d'absence  
**ATHAREP** Association pour le travail des handicapés dans la recherche publique  
**ATMP** Accidents du travail et maladies professionnelles  
**ATP** Adjoint technique principal  
**ATR** Adjoint technique de la recherche

### B

**BAP** Branche d'activité professionnelle  
**BOE** Bénéficiaire de l'obligation d'emploi

### C

**C** Contractuel  
**CA** Conseil d'administration  
**CAES** Comité d'action et d'entraide sociales  
**CAP** Commission administrative paritaire  
**CCHSCT** Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail  
**CCP** Commission consultative paritaire  
**CDD** Contrat à durée déterminée  
**CDI** Contrat à durée indéterminée  
**CDEFI** Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs  
**CESU** Chèque emploi service universel  
**CET** Compte épargne-temps  
**CFDT** Confédération française démocratique du travail  
**CFP** Catégorie fonction publique  
**CFTC** Confédération française des travailleurs chrétiens  
**CGC** Confédération générale des cadres  
**CGE** Conférence des grandes écoles  
**CGT** Confédération générale du travail  
**CH** Chercheur  
**CHSCT** Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail  
**CIA** Complément indemnitaire annuel  
**CID** Commission interdisciplinaire

**CLAS** Comité local d'action sociale  
**CLD** Congé longue durée  
**CLHSCT** Comité local d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail  
**CMSP** Cellule médico socio-professionnelle  
**CNAS** Commission nationale d'action sociale  
**CNMP** Coordination nationale de médecine de prévention  
**CNPS** Coordination nationale de prévention et de sécurité  
**CNSPH** Commission nationale de suivi des travaux du plan triennal de développement de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées  
**CoNRS** Comité national de la recherche scientifique  
**CPA** Compte personnel d'activité  
**CPF** Compte personnel de formation  
**CPU** Conférence des présidents d'université  
**CR** Chargé de recherche  
**CRCN** Chargé de recherche de classe normale  
**CRHC** Chargé de recherche hors classe  
**CRHSCT** Comité régional d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail  
**CS** Conseil scientifique  
**CSG** Contribution sociale généralisée  
**CSI** Conseil scientifique d'institut  
**CT** Comité technique

### D

**DAA** Direction adjointe administrative  
**DAI** Direction de l'audit interne  
**DAJ** Direction des affaires juridiques  
**DAPP** Direction d'appui aux partenariats publics  
**DAS** Direction adjointe scientifique  
**DAT** Direction adjointe technique  
**DCIF** Direction des comptes et de l'information financière  
**DDCS** Direction déléguée aux cadres supérieurs  
**DDOR** Direction des données ouvertes de la recherche  
**DERCI** Direction Europe de la recherche et coopération internationale  
**DGA** Délégation générale de l'armement  
**DGAFF** Direction générale de l'administration et de la fonction publique  
**DGD-I** Direction générale de la recherche et de l'innovation  
**DGD-R** Direction générale déléguée aux ressources  
**DGD-S** Direction générale déléguée à la science  
**DGRST** Direction générale de la recherche scientifique et technique  
**DIRCOM** Direction de la communication  
**DIRSU** Direction de la sûreté  
**DIST** Direction information scientifique et technique

**DR** Directeur de recherche  
**DRE** Direction de l'innovation et des relations avec les entreprises  
**DR01 à 20** Délégation régionale  
**DRCE** Directeur de recherche de classe exceptionnelle  
**DRH** Direction des ressources humaines  
**DROM-COM** Départements et régions d'Outre-Mer - Collectivités d'Outre-Mer  
**DSFIM** Direction de la stratégie financière, de l'immobilier et de la modernisation  
**DSI** Direction des systèmes d'information  
**DSR** Direction scientifique régionale  
**DU** Directeur d'unité  
**DUERP** Document unique d'évaluation des risques professionnels

### E

**EFF** Effectif  
**ENSAP** Espace numérique sécurisé de l'agent public  
**EPR** Examen professionnalisé réservé  
**EPST** Établissement public national à caractère scientifique et technologique  
**ERC** Espace européen de la recherche  
**ERL** Équipe de recherche labellisée  
**ETP** Équivalent temps plein  
**ETPT** Équivalent temps plein travaillé

### F

**F** Femme  
**FIPHFP** Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique  
**FO** Force ouvrière  
**FP** Famille professionnelle  
**FR** Fédération de recherche  
**FRC** Institut fédératif de recherche du CNRS  
**FRE** Formation de recherche en évolution  
**FSEP** Fonction susceptible d'être pourvue  
**FSU** Fédération des syndicats unifiés

### G

**GBCP** Gestion budgétaire et comptable publique  
**GDR** Groupement d'unités de recherche  
**GDS** Groupement d'unités de service  
**GIPA** Garantie individuelle du pouvoir d'achat

**H****H** Homme**I****IE** Ingénieur d'études**IECN** Ingénieur d'études de classe normale**IEHC** Ingénieur d'études hors classe**IFR** Institut fédératif de recherche**IFSE** Indemnité de fonctions, sujétions et expertise**IGAENR** Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche**IN2P3** Institut national de physique nucléaire et de physique des particules**INC** Institut de chimie**INEE** Institut écologie et environnement**INIST** Institut de l'information scientifique et technique**INM** Indice nouveau majoré**INP** Institut de physique**INS2I** Institut des sciences de l'information et de leurs interactions**INSB** Institut des sciences biologiques**INSHS** Institut des sciences humaines et sociales**INSIS** Institut des sciences de l'ingénierie et des systèmes**INSMI** Institut national des sciences mathématiques et leurs interactions**INSU** Institut national des sciences de l'univers**IR** Ingénieur de recherche**IRCANTEC** Institut de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales**IRHC** Ingénieur de recherche hors classe**IRHS** Inspecteur régional d'hygiène et de sécurité**IRPS** Ingénieur régional de prévention et de sécurité**ISFIC** Indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif**ISST** Inspecteur santé et sécurité au travail**IT** Ingénieurs et techniciens**L****LRC** Laboratoire de recherche commun**M****MCF** Maître de conférences**MEN** Ministère de l'Éducation nationale**MESRI** Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation**MI** Mission pour l'interdisciplinarité**MICADO** Mission Calcul - Données**MIH** Mission insertion handicap**MITI** Mission pour les initiatives transverses et interdisciplinaires**MPDF** Mission pour la place des femmes**MPR** Mission pilotage et relations avec les délégations régionales et les instituts**N****NOEMI** Nouvel emploi offert à la mobilité interne**NR** Non renseigné**O****OMES** Observatoire des métiers et de l'emploi scientifique**P****P** Permanent**PCRD** Programme communautaire de recherche et de développement**PEDR** Prime d'encadrement doctoral et de recherche**PFU** Plan de formation d'unité**PPCR** Parcours professionnels, carrières et rémunérations**PPP** Personne physique payée**PR** Professeur des universités**Q****QVT** Qualité de vie au travail**R****RAFP** Retraite additionnelle de la fonction publique**RC** Ressources communes**REFERENS** Référentiel des emplois types de la recherche et de l'enseignement supérieur**RH** Ressources humaines**RIFSEEP** Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel**RP** Ressources propres**RPS** Risques psychosociaux**RQTH** Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé**RRH** Responsable des ressources humaines**S****SAP2S** Service d'appui à la politique et à la prospective scientifique**SDS** Service du développement social**SE** Subvention d'État**SFIP** Service formation et itinéraires professionnels**SGCN** Secrétariat général du comité national**SGEN** Syndicat général de l'éducation nationale**SIRH** Système d'information ressources humaines**SIRHUS** Système d'information ressources humaines des unités et des services**SMIC** Salaire minimum interprofessionnel de croissance**SNC** Structure non CNRS**SNCS** Syndicat national des chercheurs scientifiques**SNIRS** Syndicat national indépendant de la recherche scientifique**SNPREES** Syndicat national FO des personnels de recherche et d'enseignement supérieur**SNPTES** Syndicat national des personnels techniques de l'enseignement supérieur**SNTRS** Syndicat national des travailleurs de la recherche scientifique**SPAT** Service pensions et accidents du travail**SRE** Service des retraites de l'État**SRH** Service des ressources humaines**SST (pôle)** Pôle santé et sécurité au travail**SUD** Syndicat solidaire, unitaire, démocratique**T****T** Technicien**TAAF** Terres australes et antarctiques françaises**TCE** Technicien de classe exceptionnelle**TCN** Technicien de classe normale**TCS** Technicien de classe supérieure**TGIR** Très grandes infrastructures de recherche**TP** Temps partiel**TPT** Temps partiel thérapeutique**U****UE** Union Européenne**UMI** Unité mixte internationale**UMR** Unité mixte de recherche**UMS** Unité mixte de service**UNSA** Union nationale des syndicats autonomes**UPR** Unité propre de recherche**UPS** Unité propre de service**UR** Unité de recherche**URA** Unité de recherche associée**USR** Unité de service et de recherche

## INDEX DES DONNÉES PLURIANNUELLES

### CHIFFRES-CLÉS

Chiffres-clés depuis 2019

### TYPES DE PERSONNEL

Effectifs par population (CH, I, T, A) depuis 1999 (permanents)  
 Effectifs par sexe et population (CH, IT) depuis 1999 (permanents)  
 Évolution de la part des femmes parmi les permanents par population depuis 1999 (en %)  
 Effectifs de contractuels de droit public selon l'unité de mesure depuis 2007  
 Évolution des effectifs de contractuels (en CDI) selon l'unité de décompte depuis 2011  
 Effectifs de personnel contractuel de droit public par sexe depuis 2007 (au 31/12 et sur l'année)  
 Effectifs de contractuels de droit public selon le motif de recrutement / le type de CDI / unité de mesure depuis 2007  
 Évolution de la part des femmes parmi les contractuels de droit public depuis 2007 (en %)  
 Évolution des effectifs permanents et contractuels de droit public selon l'unité de mesure depuis 2011  
 Évolution de l'origine du financement selon la catégorie juridique depuis 2011 (contractuels)

### ÂGES

Effectifs par tranche d'âges et population depuis 1999 (permanents)  
 Effectifs par tranche d'âges et sexe depuis 1999 (permanents)  
 Âges moyens par population (CH, I, T, A) depuis 1999 (permanents)  
 Âges moyens par sexe depuis 1999 (permanents)  
 Âges moyens par sexe (Au 31/12 et sur l'année) depuis 2008 (contractuels)

### NATIONALITÉS

Effectifs de nationalité étrangère par population depuis 1999 (permanents)  
 Effectifs de nationalité étrangère par population depuis 2009 (contractuels)

### GRADES, CORPS, CATÉGORIES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Effectifs par catégorie fonction publique (CFP) depuis 1999 (permanents)  
 Effectifs par corps (CH, I, T) depuis 1999 (permanents)  
 Effectifs de chercheurs par grade et par sexe depuis 2007 (permanents)  
 Effectifs d'IT par corps et par sexe depuis 2007 (permanents)  
 Évolution de la part des chercheuses par grade depuis 2007 (permanents)  
 Évolution de la part des femmes IT par corps depuis 2007 (permanents)  
 Avantage masculin depuis 2007 (permanents)

### DIPLÔMES, MÉTIERS, DISCIPLINES

Effectifs chercheurs par section du comité national depuis 2000 (permanents)  
 Effectifs selon le type de lien entre la section d'évaluation du chercheur et la section de rattachement de son unité d'affectation depuis 2012 (permanents)  
 Effectifs IT selon la famille professionnelle depuis 2002 (permanents)

### RÉGIONS

Effectifs par délégation régionale depuis 1999 (permanents)

### INSTITUTS ET LABORATOIRES

Effectifs par département scientifique (1999-2008) / institut (depuis 2009)

### MOBILITÉS STRUCTURELLE, CATÉGORIELLE, STATUTAIRE ET GÉOGRAPHIQUE

Mobilités géographiques par population depuis 1999 (permanents)

### NOUVEAUX EMPLOIS OFFERTS À LA MOBILITÉ (NOEMI) ET FONCTIONS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE POURVUES (FSEP)

AFIP / NOEMI / FSEP depuis 1999

### FLUX D'ENSEMBLE

Entrées / sorties par année et par population depuis 2007

### ENTRÉES

Évolution du nombre de postes ouverts au recrutement chercheurs et IT depuis 2009  
 Évolution des postes des examens professionnalisés réservés (EPR) par corps et par BAP depuis 2013  
 Concours externes chercheurs depuis 2007 (grade, nationalité, sexe, âge moyen)  
 Concours externes chercheurs depuis 2007 (lauréats par grade/sexe ; part des lauréates ; composition des jurys)  
 Concours externes IT depuis 2007 (corps, sexe, âge moyen)  
 Concours externes IT depuis 2007 (lauréats par corps/sexe ; part des lauréates ; composition des jurys)

## SORTIES

Évolution des effectifs selon le type de mobilité depuis 2010  
 Effectifs en position de détachement par population depuis 1999  
 Effectifs en position de mise à disposition depuis 1999  
 Effectifs en position de disponibilité depuis 1999  
 Évolution du nombre de départs définitifs depuis 2009  
 Évolution du nombre de dossiers de pension en liquidation

## PROMOTIONS DE CHERCHEURS ET CHERCHEUSES

Promotions chercheurs par grade depuis 2007  
 Promotions chercheurs par grade et sexe depuis 2007

## PROMOTIONS D'INGÉNIEURS, INGÉNIEURES, TECHNICIENS ET TECHNICIENNES

Évolution du nombre de promotions IT depuis 2011  
 Promus IT selon le type de promotion depuis 2007  
 Promus IT par type de promotion et par sexe depuis 2007

## MÉDAILLES, ÉMÉRITATS ET CRISTAL

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

## BILAN QUANTITATIF DE LA FORMATION PERMANENTE

Évolution du nombre de personnes formées depuis 2011  
 Stagiaires formés depuis 2011

## TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION DES AGENTS STATUTAIRES CNRS

Évolution des taux d'accès à la formation par BAP depuis 2011

## BUDGET DE LA FORMATION

Budget de la formation (€) depuis 2010

## GESTION DE LA PROTECTION SOCIALE

Taux de fréquence et taux de gravité depuis 2013  
 Répartition des dossiers traités par motif d'expertise depuis 2011  
 Répartition des dossiers traités par spécialité médicale depuis 2011  
 Dossiers examinés en commission de réforme, par corps, depuis 2011  
 Déclarations maladies professionnelles depuis 2010

## CONGÉS LIÉS À LA SANTÉ

Évolution du nombre de jours de congés et du nombre d'agents par sexe depuis 2011 (permanents)  
 Évolution du nombre de jours de congés et du nombre d'agents par sexe depuis 2011 (contractuels)

## BILAN QUANTITATIF DES ACTIVITÉS DE MÉDIATION

Nombre de saisines par institut depuis 2011

## APPLICATION DU PLAN D'ACTION DE LA POLITIQUE DU HANDICAP

Évolution des recrutements par voie contractuelle du personnel chercheur et IT depuis 2010

## BILAN DES SECTEURS DE DÉPENSE DE LA POLITIQUE SOCIALE

Évolution des secteurs de dépense de la politique sociale (€) depuis 2010

## CONGÉS ET ABSENCES

Évolution du nombre de jours de congés et du nombre d'agents ayant pris au moins un jour de congé par sexe depuis 2011 (permanents)  
 Évolution du nombre de jours de congés et du nombre d'agents ayant pris au moins un jour de congé par sexe depuis 2011 (contractuels)  
 Évolution du nombre de jours d'absence et du nombre d'agents ayant eu au moins un jour d'absence par sexe depuis 2014 (permanents)  
 Évolution du nombre de jours d'absence et du nombre d'agents ayant eu au moins un jour d'absence par sexe depuis 2014 (contractuels)

Maquette : DESK – [www.desk53.com.fr](http://www.desk53.com.fr)

Impression : Imprimerie Boudard – 11 à 15, rue Marcel Bonnet – 94230 Cachan

Photo de la couverture :

© Stephan BORENSZTAJN / CNRS Photothèque

Œil d'une abeille observé en microscopie électronique à balayage (MEB).

Document imprimé sur papier issu de forêts gérées durablement.

Parution : Décembre 2021





## **CNRS**

3, rue Michel-Ange  
75794 Paris Cedex 16

**T 01 44 96 40 00**  
**F 01 44 96 53 90**