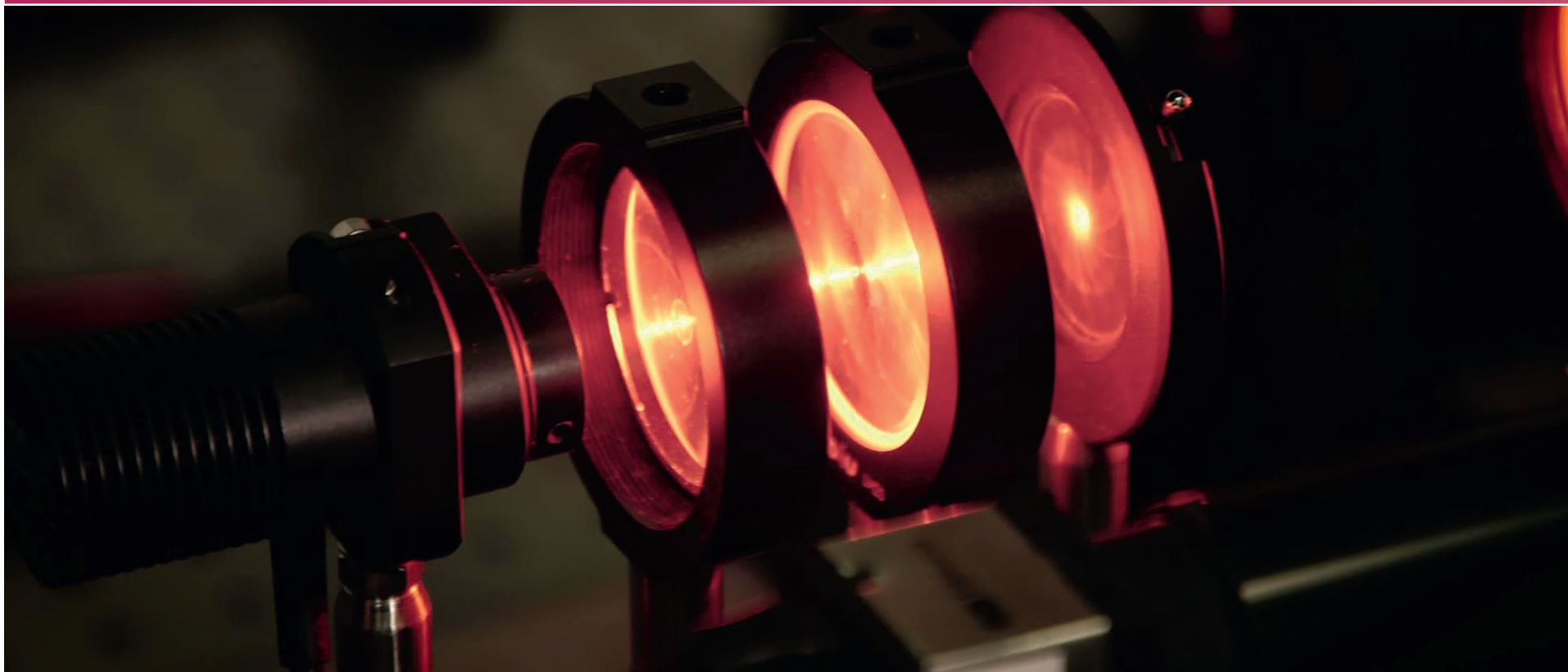
RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



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 : Éric Lanciaux
Rédaction en chef : Hafid Berkouchi, Caroline Romet
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 : drh.omes@cnrs.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

Le CNRS, premier organisme de recherche européen et institution scientifique de rang mondial, puise avant tout sa force dans la qualité de son personnel.

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 et les plus complètes possible.

L'année 2022 marque un nouveau tournant dans la politique salariale du CNRS avec la mise en place du régime indemnitaire pour les personnels enseignants et chercheurs (RIPEC). Entré en vigueur le 1er janvier 2022, le RIPEC s'inscrit dans le cadre de la loi de programmation de la recherche et vise à une convergence du régime indemnitaire des chercheuses et chercheurs sur celui des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs. Je me réjouis de cette revalorisation indemnitaire.

2022 est également marquée par la mise en place au CNRS d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes au travail. Je m'engage à mettre tous les moyens nécessaires afin de lutter contre toutes formes d'agissement.

À la disposition de toutes et tous, cet ouvrage présente en toute transparence les dernières données statistiques concernant les femmes et les hommes que le CNRS emploie. Toutes ces données sont sexuées afin de mettre en avant la politique en faveur de l'égalité professionnelle de l'établissement.

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

Au service de l'excellence scientifique, notre politique des ressources humaines place l'agente et l'agent au cœur de ses actions. Ce Rapport Social Unique témoigne de notre volonté à poursuivre ce chemin.

Je vous souhaite une bonne lecture.

Antoine PETIT
Président-directeur général du CNRS

Ressources humaines

24 001
AGENTS PERMANENTS
Dont **43,0 %** de **femmes**

11 049
CHERCHEUSES ET CHERCHEURS
Dont **34,8 %** de **femmes**

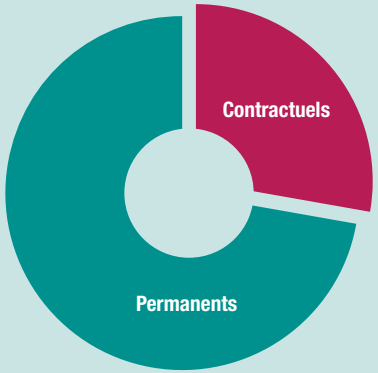
12 952
INGÉNIEURES, INGÉNIEURS, TECHNICIENNES ET TECHNICIENS
Dont **50,0 %** de **femmes**

9 237
AGENTS CONTRACTUELS
Dont **45,5 %** de **femmes**

2 527
CHERCHEUSES ET CHERCHEURS
Dont **38,2 %** de **femmes**

3 209
DOCTORANTES ET DOCTORANTS
Dont **41,8 %** de **femmes**

3 501
INGÉNIEURES, INGÉNIEURS, TECHNICIENNES ET TECHNICIENS
Dont **54,2 %** de **femmes**



33 238
AGENTS
Dont **43,7 %** de **femmes**
Au **31/12/2022**

Instances représentatives du personnel
44 Réunions

Handicap Taux d'emploi
5,7 %

Dépense de la politique sociale
32 M€

Formation

Budget de
25,5 M€

Agents CNRS formés
11 507

Heures de formation pour les stagiaires
303 005
36,4 % de taux d'accès

2022
EN CHIFFRES

Rémunérations brutes
mensuelles & primes

Agents permanents

CHERCHEUSES ET CHERCHEURS
MOYENNE **4 739 €** — **4 376 €** — MÉDIANE

INGÉNIEURES, INGÉNIEURS, TECHNICIENNES ET TECHNICIENS
MOYENNE **3 425 €** — **3 214 €** — MÉDIANE

Agents contractuels

CHERCHEUSES ET CHERCHEURS
MOYENNE **3 089 €** — **2 846 €** — MÉDIANE

DOCTORANTES ET DOCTORANTS
MOYENNE **2 092 €** — **2 135 €** — MÉDIANE

INGÉNIEURES, INGÉNIEURS, TECHNICIENNES ET TECHNICIENS
MOYENNE **2 230 €** — **2 178 €** — MÉDIANE

Démographie

Agents permanents
Âge Moyen

CHERCHEUSES ET CHERCHEURS
49 ans et **11** mois
18,9 % part des étrangers

INGÉNIEURES, INGÉNIEURS, TECHNICIENNES ET TECHNICIENS
48 ans et **5** mois
4,6 % part des étrangers

Agents contractuels
Âge Moyen

CHERCHEUSES ET CHERCHEURS
32 ans et **10** mois
62,2 % part des étrangers

DOCTORANTES ET DOCTORANTS
26 ans et **4** mois
38 % part des étrangers

INGÉNIEURES, INGÉNIEURS, TECHNICIENNES ET TECHNICIENS
32 ans
17,1 % part des étrangers

+125
Nationalités différentes

48,5 %
des effectifs étrangers sont de l'Union européenne

SOMMAIRE GÉNÉRAL

Éditorial 3
2022 en chiffres 4

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 92
1.4.1 • Chercheuses et chercheurs 92
1.4.2 • Ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens (IT) 99

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, saphirs et cristal 107

RÉMUNÉRATIONS 109

2.1 Masse salariale et plafond d'emploi 111

2.2 Dépenses de personnel 111
2.2.1 • Masse salariale 111
2.2.2 • Pension civile annuelle brute moyenne 112

2.3 Traitements et régimes indemnitaires 113
2.3.1 • Grilles indiciaires du personnel CNRS au 1er janvier 2022 113
2.3.2 • Rémunérations nettes mensuelles, toutes primes et indemnités comprises 114

2.3.3 • Rémunérations brutes mensuelles, toutes primes et indemnités comprises 116
2.3.4 • Primes et indemnités 118

FORMATION PERMANENTE 127

3.1 Les faits marquants 129

3.2 Bilan quantitatif 129

3.3 Taux d'accès à la formation des agents statutaires CNRS 129
3.3.1 • Taux d'accès à la formation par corps 129
3.3.2 • Taux d'accès à la formation par institut et par population 130
3.3.3 • Taux d'accès à la formation des ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens par branche d'activité professionnelle (BAP) 130

3.4 Les principaux domaines de formation 131

3.5 Budget de la formation 131

CONDITIONS DE TRAVAIL 133

4.1 Santé, sécurité et risques professionnels 135
4.1.1 • Médecine de prévention 135
4.1.2 • Prévention et sécurité 136
4.1.3 • Gestion de la protection sociale 141
4.1.4 • Congés liés à la santé 145
4.1.5 • Prévention des risques psychosociaux (RPS) 146

4.2 Activités de médiation 147
4.2.1 • Statut et rôle de la médiatrice/du médiateur du CNRS 147
4.2.2 • Périmètre et cadre d'intervention de la médiatrice/du médiateur 147
4.2.3 • Bilan quantitatif de 2022 148

4.3 La politique handicap 148
4.3.1 • Le 4e plan d'insertion en faveur des personnes en situation de handicap 148
4.3.2 • Les actrices et acteurs du handicap 149
4.3.3 • La 4e convention nationale avec le FIPHFP 149
4.3.4 • Les actions réalisées 149

4.4 La politique sociale 152
4.4.1 • Les faits marquants 152
4.4.2 • Le bilan des axes de la politique sociale 153
4.4.3 • Le partenariat avec le CAES 154
4.4.4 • Le bilan des secteurs de dépense de la politique sociale 154

4.5 Relations professionnelles 155
4.5.1 • Représentation syndicale 155
4.5.2 • Représentation du personnel dans les instances du CNRS 156
4.5.3 • Exercice du droit syndical 159
4.6 Le télétravail 160
4.6.1 • Effectifs et caractéristiques des télétravailleuses et télétravailleurs 160
4.7 Le dispositif de signalement 162

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL, CONGÉS ET COMPTES ÉPARGNE-TEMPS 163

5.1 Temps de travail 165
5.2 Congés et absences 166
5.3 Comptes épargne-temps (CET) 166
5.3.1 • Personnel permanent 166
5.3.2 • Personnel contractuel 167

STATUTS ET ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES 169

6.1 Évolutions législatives et statutaires 171
6.1.1 • Dialogue social 171
6.1.2 • Recrutement 171
6.1.3 • Carrières 171
6.1.4 • Affectation 174
6.1.5 • Congés et absences 174
6.1.6 • Évaluation 175
6.1.7 • Discipline à l'encontre des agents contractuels 175
6.1.8 • Déontologie 175
6.1.9 • Formation 176
6.1.10 • Conseil médical 176
6.1.11 • Restructuration 176
6.1.12 • Reclassement 177
6.1.13 • Licenciement 177
6.1.14 • Référent laïcité 177
6.2 Évolutions des rémunérations, de la protection sociale et des retraites 177
6.2.1 • Rémunérations 177
6.2.2 • Primes et indemnités 178
6.2.3 • Protection sociale 179
6.2.4 • Retraites 179

ANNEXES

1. Délégations régionales 2022 180

2. Définitions des unités de décompte (ETPT, ETP ET PPP) 181

3. Branches d'activité professionnelle (BAP) 181

4. Reclassement des contractuels de statuts antérieurs / titulaires de physique nucléaire 181

5. Sections du comité national de la recherche scientifique (mandat 2021-2026) 182

6. Liste des abréviations 183

INDEX DES DONNÉES PLURIANNUELLES 185

1

CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

© Frédérique PLAS / CSE / CNRS Images

Jean-Marie Tarascon, chimiste lauréat de la médaille d'or du CNRS 2022. Mondialement connu, notamment pour ses découvertes de nouveaux composants de batteries aux capacités exacerbées et l'exploration de nouvelles technologies au-delà du ion-lithium, Jean-Marie Tarascon est titulaire de la chaire de chimie du solide et de l'énergie au Collège de France (CNRS/UPMC/Sorbonne-Université). Il a participé à la fédération de sa discipline à l'échelle européenne avec la création du réseau de recherche sur les batteries ALISTORE, et sur le territoire français avec le réseau de recherche et de transfert technologique RS2E. Jean-Marie Tarascon et ses équipes cherchent à réduire l'impact négatif des batteries. Il signe notamment la conception de batteries ion-sodium et s'évertue à concevoir des batteries intelligentes intégrant des fonctions de diagnostic et, à terme, d'auto-réparation afin de prolonger leur durée de vie.

1.1 EFFECTIFS

1.1.1 • Types de personnel

38 421 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 2022. Parmi eux, 33 238 étaient présents au 31 décembre 2022. À ces agents correspond un volume de 32 355,9 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) : 23 582 ETPT du personnel permanent (fonctionnaires, fonctionnaires stagiaires et contractuels ancien statut, hors fonctionnaires accueillis en détachement sur contrat) et 8 773,9 ETPT de contractuels de droit public (1 018,3 sur subvention d'État – SE – ; 7 755,7 sur ressources propres – RP, voir tabl. 10).

Au 31 décembre 2022, la part du personnel permanent représente 72,2 % des effectifs (24 001 sur 33 238), une proportion en diminution par rapport à 2021 (73,6 %). La part de femmes parmi les 33 238 agents payés par le CNRS est de 43,7 % (tabl. 1). La proportion de femmes est plus faible chez les permanents (43 %) que chez les contractuels (45,5 %).

Tabl. 1 – Effectifs permanents et contractuels de droit public par unité de décompte (*PPP : personne physique payée au 31/12/2022 ; ETP : équivalent temps plein au 31/12/2022 – somme des quotités travaillées ; ETPT : équivalent temps plein travaillé sur l'année 2022 – 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 DÉCOMPTE		PERMANENTS (*)			CONTRACTUELS CDD			CONTRACTUELS CDI			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
Chercheurs (**)	PPP au 31/12	7 199	3 850	11 049	3 419	2 292	5 711	12	13	25	10 630	6 155	16 785	36,7 %
	ETP au 31/12	7 178,6	3 812,4	10 991,0	3 410,7	2 278,5	5 689,2	11,6	12,2	23,8	10 600,9	6 103,1	16 704,0	36,5 %
	PPP sur l'année	7 433	3 962	11 395	4 718	3 027	7 745	16	13	29	12 167	7 002	19 169	36,5 %
	ETPT sur l'année	7 209,1	3 789,7	10 998,8	3 281,1	2 152,6	5 433,7	13,8	12,2	26,0	10 504,0	5 954,4	16 458,5	36,2 %
Ingénieurs	PPP au 31/12	5 721	4 993	10 714	1 431	1 610	3 041	67	62	129	7 219	6 665	13 884	48,0 %
	ETP au 31/12	5 669,8	4 813,6	10 483,4	1 410,4	1 583,0	2 993,4	66,7	60,7	127,4	7 146,9	6 457,3	13 604,2	47,5 %
	PPP sur l'année	5 903	5 231	11 134	2 427	2 575	5 002	71	64	135	8 401	7 870	16 271	48,4 %
	ETPT sur l'année	5 630,9	4 786,5	10 417,3	1 358,7	1 491,1	2 849,8	62,2	55,4	117,6	7 051,8	6 333,1	13 384,8	47,3 %
Techniciens	PPP au 31/12	755	1 483	2 238	94	198	292	1	10	11	850	1 691	2 541	66,5 %
	ETP au 31/12	744,8	1 420,0	2 164,8	90,5	189,6	280,1	1,0	9,8	10,8	836,3	1 619,4	2 455,7	65,9 %
	PPP sur l'année	803	1 560	2 363	204	357	561	1	10	11	1 008	1 927	2 935	65,7 %
	ETPT sur l'année	752,8	1 413,0	2 165,8	87,9	170,5	258,4	1,0	9,8	10,8	841,7	1 593,3	2 435,0	65,4 %
IT non renseignés	PPP au 31/12					1	1	12	15	27	12	16	28	57,1 %
	ETP au 31/12					0,2	0,2	11,3	13,9	25,2	11,3	14,1	25,3	55,5 %
	PPP sur l'année				4	14	18	13	15	28	17	29	46	63,0 %
	ETPT sur l'année				30,0	22,0	52,0	11,9	13,7	25,6	41,9	35,7	77,7	46,0 %
Total IT	PPP au 31/12	6 476	6 476	12 952	1 525	1 809	3 334	80	87	167	8 081	8 372	16 453	50,9 %
	ETP au 31/12	6 414,6	6 233,6	12 648,2	1 500,8	1 772,8	3 273,6	79,0	84,4	163,4	7 994,4	8 090,8	16 085,1	50,3 %
	PPP sur l'année	6 706	6 791	13 497	2 635	2 946	5 581	85	89	174	9 426	9 826	19 252	51,0 %
	ETPT sur l'année	6 383,6	6 199,5	12 583,1	1 476,6	1 683,7	3 160,3	75,1	78,9	154,0	7 935,4	7 962,1	15 897,5	50,1 %
TOTAL	**PPP au 31/12**	**13 675**	**10 326**	**24 001**	**4 944**	**4 101**	**9 045**	**92**	**100**	**192**	**18 711**	**14 527**	**33 238**	**43,7 %**
	ETP au 31/12	**13 593,2**	**10 046,0**	**23 639,2**	**4 911,5**	**4 051,3**	**8 962,8**	**90,6**	**96,6**	**187,2**	**18 595,3**	**14 193,9**	**32 789,1**	**43,3 %**
	PPP sur l'année	**14 139**	**10 753**	**24 892**	**7 353**	**5 973**	**13 326**	**101**	**102**	**203**	**21 593**	**16 828**	**38 421**	**43,8 %**
	ETPT sur l'année	**13 592,8**	**9 989,2**	**23 582,0**	**4 757,7**	**3 836,3**	**8 594,0**	**88,9**	**91,1**	**180,0**	**18 439,4**	**13 916,5**	**32 355,9**	**43,0 %**

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

Tabl. 2 – Effectifs permanents et contractuels de droit public par délégation régionale et par institut au 31 décembre 2022 (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	762	557	445	319	151	151	1 118	626	199	133	249	157	168	75	542	411	217	452	301	454	29	940	4 181	4 275	8 456
	C	316	198	253	32	52	54	237	175	83	32	114	32	60	5	367	86	144	34	145	151	1	245	1 772	1 044	2 816
– ÎDF Villejuif	*P*	*271*	*124*	*62*	*57*	*2*		*279*	*131*	*59*	*22*	*50*	*33*	*22*	*8*	*21*	*19*	*31*	*49*	*46*	*59*	*2*	*137*	*845*	*639*	*1 484*
	C	*69*	*43*	*20*	*6*		*1*	*53*	*25*	*13*	*5*	*33*	*7*	*8*		*17*	*5*	*22*	*10*	*11*	*11*		*21*	*246*	*134*	*380*
– Paris-Centre	*P*	*262*	*211*	*228*	*134*	*105*	*88*	*417*	*175*	*58*	*21*	*57*	*21*	*82*	*33*	*192*	*96*	*24*	*43*	*74*	*73*	*2*	*95*	*1 501*	*990*	*2 491*
	C	*151*	*63*	*141*	*12*	*25*	*15*	*83*	*52*	*23*	*4*	*32*	*2*	*35*		*148*	*45*	*25*	*1*	*29*	*17*		*21*	*692*	*232*	*924*
– ÎDF Gif-sur-Yvette	*P*	*163*	*186*	*139*	*114*	*26*	*29*	*51*	*16*	*76*	*76*	*120*	*80*	*58*	*28*	*315*	*279*	*154*	*339*	*103*	*179*	*5*	*162*	*1 210*	*1 488*	*2 698*
	C	*90*	*86*	*90*	*11*	*17*	*6*	*15*	*14*	*47*	*20*	*36*	*8*	*17*	*2*	*201*	*32*	*95*	*17*	*67*	*84*		*39*	*675*	*319*	*994*
– ÎDF Meudon	*P*	*61*	*18*	*5*	*3*	*6*	*9*	*330*	*242*	*1*	*5*	*7*	*9*	*4*	*1*	*8*	*5*			*64*	*113*		*128*	*486*	*533*	*1 019*
	C	*6*	*1*	*1*		*5*	*1*	*78*	*70*			*10*	*4*							*37*	*25*	*1*	*29*	*138*	*130*	*268*
– Paris Michel-Ange	*P*	*5*	*18*	*11*	*11*	*12*	*25*	*41*	*62*	*5*	*9*	*15*	*14*	*2*	*5*	*6*	*12*	*8*	*21*	*14*	*30*	*20*	*418*	*139*	*625*	*764*
	C		*5*	*1*	*3*	*5*	*31*	*8*	*14*		*3*	*3*	*11*		*3*	*1*	*4*	*2*	*6*	*1*	*14*		*135*	*21*	*229*	*250*
Centre-Est	P	13	23	67	78	18	21	20	63	28	23	75	80	11	11	28	37			35	65	1	230	296	631	927
	C	2		27	11	3	7	3	7	16	17	54	38	4		11	5			21	17		43	141	145	286
Rhône Auvergne	P	233	169	123	147	58	55	116	120	31	21	111	89	42	13	96	41	52	182	58	54		105	920	996	1 916
	C	131	93	80	17	29	21	34	31	7	3	47	16	17	2	55	3	27	23	23	9		44	450	262	712
Centre Limousin Poitou-Charentes	P	31	76	66	107	39	47	23	57			74	73	7	4	4	8			19	62		68	263	502	765
	C	12	18	76	23	29	29	10	8			64	10	3		5	3			18	6		22	217	119	336
Alsace	P	173	210	129	123	3	3	24	28			21	27	16	8	38	41	51	123	24	56		87	479	706	1 185
	C	90	64	106	32	6	3	7				4	1		1	41	5	40	15	29	16		11	323	148	471
Alpes	P	105	68	112	94	27	19	24	28	70	55	74	61	33	37	180	187	67	141	91	94	1	109	784	893	1 677
	C	46	23	56	19	15	8	6	5	22	14	51	16	5	12	122	20	43	21	65	44		25	431	207	638
Provence et Corse	P	291	257	31	25	31	27	147	176	5	8	104	82	22	15	64	64	28	65	78	134		109	801	962	1 763
	C	101	109	21	3	10	4	29	35			29	18	5	1	37	8	26	9	32	29		17	290	233	523
Occitanie Est	P	264	249	105	89	161	119	24	39	39	24	28	57	7	2	39	30	13	12	39	68	1	113	720	802	1 522
	C	146	182	104	43	108	70	7	10	25	16	21	24	5		22		12	2	17	12		27	467	386	853
Occitanie Ouest	P	210	203	94	84	73	57	46	34	110	94	73	72	23	11	71	64	3	7	137	171	4	203	844	1 000	1 844
	C	94	91	89	18	45	28	16	14	81	61	25	10	2	2	43	7	4		94	83		82	493	396	889
Aquitaine	P	146	114	147	158	24	13	56	50	25	11	24	30	24	10	37	37	24	43	34	40		58	541	564	1 105
	C	77	42	141	47	4	1	12	9	5	1	9		5		26	4	16	3	2	7		15	297	129	426
Bretagne et Pays de la Loire	P	88	81	120	101	73	101	34	34	44	30	40	45	23	20	25	17	24	50	50	111	1	66	522	656	1 178
	C	17	21	112	20	13	25	10	3	26	26	26	10	15	1	6	2	22	5	17	18		10	264	141	405
Hauts-de-France	P	62	60	38	48	9	6	43	38	31	27	60	52	11	8	16	15			10	22		43	280	319	599
	C	24	23	82	9	4		9	6	34	7	66	31	1	1	26	4			9	7		21	255	109	364
Normandie	P	8	14	39	38			6	27	7	9	8	14	5	4	12	27	35	135	2	13		41	122	322	444
	C	5	1	50	9			4	7	6	2	24	2		1	24	1	21	21	2	5		8	136	57	193
Côte d'Azur	P	114	95	4	3	16	11	13	12	18	13	15	11	15	7	41	32			60	95		45	296	324	620
	C	76	60	5		10	7	6	1	21	3	8	8	9		42	8			23	24		14	200	125	325
TOTAL	**P**	**2 500**	**2 176**	**1 520**	**1 414**	**683**	**630**	**1 694**	**1 332**	**607**	**448**	**956**	**850**	**407**	**225**	**1 193**	**1 011**	**514**	**1 210**	**938**	**1 439**	**37**	**2 217**	**11 049**	**12 952**	**24 001**
	C	**1 137**	**925**	**1 202**	**283**	**328**	**257**	**390**	**311**	**326**	**182**	**542**	**216**	**131**	**26**	**827**	**156**	**355**	**133**	**497**	**428**	**1**	**584**	**5 736**	**3 501**	**9 237**
Poids de l'institut		22 %	19 %	16 %	10 %	6 %	5 %	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 2022 (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	413	185	279	157	87	61	563	203	153	73	196	98	122	32	421	268	165	316	213	299	15	309	2 627	2 001	4 628
	C	147	78	152	10	23	22	97	70	56	22	80	16	50	1	263	52	107	23	85	85		83	1 060	462	1 522
– ÎDF Villejuif	*P*	*134*	*45*	*34*	*31*	*1*		*158*	*45*	*48*	*10*	*38*	*19*	*16*	*4*	*18*	*18*	*24*	*34*	*26*	*40*	*1*	*58*	*498*	*304*	*802*
	C	*27*	*15*	*12*	*2*		*1*	*18*	*11*	*10*	*4*	*19*	*3*	*7*		*16*	*4*	*18*	*8*	*6*	*6*		*9*	*133*	*63*	*196*
– Paris-Centre	*P*	*152*	*74*	*144*	*70*	*59*	*41*	*192*	*56*	*45*	*13*	*44*	*14*	*59*	*14*	*154*	*60*	*20*	*32*	*56*	*52*	*2*	*22*	*927*	*448*	*1 375*
	C	*68*	*25*	*89*	*4*	*10*	*6*	*41*	*24*	*14*	*3*	*27*	*1*	*27*		*105*	*24*	*18*		*19*	*9*		*5*	*418*	*101*	*519*
– ÎDF Gif-sur-Yvette	*P*	*88*	*57*	*91*	*52*	*16*	*8*	*35*	*10*	*55*	*45*	*94*	*58*	*43*	*13*	*238*	*182*	*116*	*242*	*72*	*106*	*2*	*44*	*850*	*817*	*1 667*
	C	*51*	*37*	*50*	*4*	*8*	*1*	*4*	*3*	*32*	*14*	*28*	*6*	*16*		*141*	*23*	*69*	*12*	*35*	*47*		*8*	*434*	*155*	*589*
– ÎDF Meudon	*P*	*38*	*6*	*1*	*3*	*3*	*2*	*151*	*82*	*1*	*4*	*7*	*4*	*3*		*7*	*2*			*48*	*89*		*47*	*259*	*239*	*498*
	C	*1*				*3*	*1*	*30*	*25*			*5*	*3*							*25*	*18*		*13*	*64*	*60*	*124*
– Paris Michel-Ange	*P*	*1*	*3*	*9*	*1*	*8*	*10*	*27*	*10*	*4*	*1*	*13*	*3*	*1*	*1*	*4*	*6*	*5*	*8*	*11*	*12*	*10*	*138*	*93*	*193*	*286*
	C		*1*	*1*		*2*	*13*	*4*	*7*		*1*	*1*	*3*		*1*	*1*	*1*	*2*	*3*		*5*		*48*	*11*	*83*	*94*
Centre-Est	P	9	9	50	48	14	14	11	28	20	12	57	54	9	4	25	18			20	32	1	80	216	299	515
	C			21	4	1	3	2	4	11	10	36	19	4		5	5			15	5		11	95	61	156
Rhône Auvergne	P	136	63	79	73	36	28	52	52	24	11	76	65	38	6	77	28	40	139	35	36		29	593	530	1 123
	C	47	30	45	8	10	12	14	15	6	2	34	9	14	1	42	3	15	19	16	6		15	243	120	363
Centre Limousin Poitou-Charentes	P	19	20	34	62	31	17	14	26			63	58	7	1	2	4			11	45		25	181	258	439
	C	2	6	51	9	10	14	7	3			55	8	3		2	2			12	6		7	142	55	197
Alsace	P	104	82	94	62	1	2	11	8			15	21	13	4	34	29	33	91	18	31		32	323	362	685
	C	42	24	67	10	4	1	2				4	1		1	26	3	23	10	16	10		3	184	63	247
Alpes	P	56	24	74	50	17	12	12	10	55	32	56	40	28	17	138	138	43	107	71	62	1	29	551	521	1 072
	C	17	10	37	5	8	5	5	2	15	8	31	6	4	6	85	14	27	14	48	25		8	277	103	380
Provence et Corse	P	177	117	17	12	19	14	62	68	3	3	77	58	17	7	48	40	23	47	52	92		35	495	493	988
	C	45	35	13	1	4	2	15	15			20	12	4	1	28	5	17	5	11	17		1	157	94	251
Occitanie Est	P	157	102	69	60	98	63	16	18	35	15	21	42	6	1	29	21	10	6	23	41		34	464	403	867
	C	58	68	66	29	52	24	3	2	15	11	12	14	3		17		6	2	11	3		8	243	161	404
Occitanie Ouest	P	109	66	53	42	41	24	30	13	86	64	49	44	20	5	55	41	3	3	95	117	1	66	542	485	1 027
	C	43	30	66	11	26	13	7	4	64	39	18	4	1		35	3	3		49	60		46	312	210	522
Aquitaine	P	94	42	99	96	13	7	31	15	20	5	19	20	22	6	32	30	14	31	21	22		16	365	290	655
	C	33	19	84	21	1		7	3	3	1	6		4		22	4	12	3	1	5		4	173	60	233
Bretagne et Pays de la Loire	P	50	34	83	49	39	46	15	10	33	18	32	29	21	11	21	11	19	34	39	62		14	352	318	670
	C	5	7	70	12	6	12	4	1	19	20	17	8	10	1	5	2	17	2	12	12		3	165	80	245
Hauts-de-France	P	41	21	31	27	8	4	26	14	22	20	45	34	10	3	14	12			6	16		13	203	164	367
	C	13	4	55	6	2		4	3	30	5	45	23	1		21	2			3	5		3	174	51	225
Normandie	P	4	8	29	19			6	8	4	5	6	10	4	1	9	17	30	111	1	9		7	93	195	288
	C	1	1	37	3			2	4	4	2	19	2		1	17	1	14	13	1	5			95	32	127
Côte d'Azur	P	64	38	2	1	5	5	8	5	15	7	12	6	12	4	33	21			43	56		14	194	157	351
	C	31	18	1		4	3	3	1	12	1	4	6	8		32	7			16	14		3	111	53	164
TOTAL	**P**	**1 433**	**811**	**993**	**758**	**409**	**297**	**857**	**478**	**470**	**265**	**724**	**579**	**329**	**102**	**938**	**678**	**380**	**885**	**648**	**920**	**18**	**703**	**7 199**	**6 476**	**13 675**
	C	**484**	**330**	**765**	**129**	**151**	**111**	**172**	**127**	**235**	**121**	**381**	**128**	**106**	**12**	**600**	**103**	**241**	**91**	**296**	**258**		**195**	**3 431**	**1 605**	**5 036**
Poids de l'institut		18 %	14 %	17 %	11 %	5 %	5 %	10 %	7 %	7 %	5 %	10 %	9 %	4 %	1 %	14 %	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 2022 (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	349	372	166	162	64	90	555	423	46	60	53	59	46	43	121	143	52	136	88	155	14	631	1 554	2 274	3 828
	C	169	120	101	22	29	32	140	105	27	10	34	16	10	4	104	34	37	11	60	66	1	162	712	582	1 294
– ÎDF Villejuif	*P*	*137*	*79*	*28*	*26*	*1*		*121*	*86*	*11*	*12*	*12*	*14*	*6*	*4*	*3*	*1*	*7*	*15*	*20*	*19*	*1*	*79*	*347*	*335*	*682*
	C	*42*	*28*	*8*	*4*			*35*	*14*	*3*	*1*	*14*	*4*	*1*		*1*	*1*	*4*	*2*	*5*	*5*		*12*	*113*	*71*	*184*
– Paris-Centre	*P*	*110*	*137*	*84*	*64*	*46*	*47*	*225*	*119*	*13*	*8*	*13*	*7*	*23*	*19*	*38*	*36*	*4*	*11*	*18*	*21*		*73*	*574*	*542*	*1 116*
	C	*83*	*38*	*52*	*8*	*15*	*9*	*42*	*28*	*9*	*1*	*5*	*1*	*8*		*43*	*21*	*7*	*1*	*10*	*8*		*16*	*274*	*131*	*405*
– ÎDF Gif-sur-Yvette	*P*	*75*	*129*	*48*	*62*	*10*	*21*	*16*	*6*	*21*	*31*	*26*	*22*	*15*	*15*	*77*	*97*	*38*	*97*	*31*	*73*	*3*	*118*	*360*	*671*	*1 031*
	C	*39*	*49*	*40*	*7*	*9*	*5*	*11*	*11*	*15*	*6*	*8*	*2*	*1*	*2*	*60*	*9*	*26*	*5*	*32*	*37*		*31*	*241*	*164*	*405*
– ÎDF Meudon	*P*	*23*	*12*	*4*		*3*	*7*	*179*	*160*		*1*		*5*	*1*	*1*	*1*	*3*			*16*	*24*		*81*	*227*	*294*	*521*
	C	*5*	*1*	*1*		*2*		*48*	*45*			*5*	*1*							*12*	*7*	*1*	*16*	*74*	*70*	*144*
– Paris Michel-Ange	*P*	*4*	*15*	*2*	*10*	*4*	*15*	*14*	*52*	*1*	*8*	*2*	*11*	*1*	*4*	*2*	*6*	*3*	*13*	*3*	*18*	*10*	*280*	*46*	*432*	*478*
	C		*4*		*3*	*3*	*18*	*4*	*7*		*2*	*2*	*8*		*2*		*3*		*3*	*1*	*9*		*87*	*10*	*146*	*156*
Centre-Est	P	4	14	17	30	4	7	9	35	8	11	18	26	2	7	3	19			15	33		150	80	332	412
	C	2		6	7	2	4	1	3	5	7	18	19			6				6	12		32	46	84	130
Rhône Auvergne	P	97	106	44	74	22	27	64	68	7	10	35	24	4	7	19	13	12	43	23	18		76	327	466	793
	C	84	63	35	9	19	9	20	16	1	1	13	7	3	1	13		12	4	7	3		29	207	142	349
Centre Limousin Poitou-Charentes	P	12	56	32	45	8	30	9	31			11	15		3	2	4			8	17		43	82	244	326
	C	10	12	25	14	19	15	3	5			9	2			3	1			6			15	75	64	139
Alsace	P	69	128	35	61	2	1	13	20			6	6	3	4	4	12	18	32	6	25		55	156	344	500
	C	48	40	39	22	2	2	5								15	2	17	5	13	6		8	139	85	224
Alpes	P	49	44	38	44	10	7	12	18	15	23	18	21	5	20	42	49	24	34	20	32		80	233	372	605
	C	29	13	19	14	7	3	1	3	7	6	20	10	1	6	37	6	16	7	17	19		17	154	104	258
Provence et Corse	P	114	140	14	13	12	13	85	108	2	5	27	24	5	8	16	24	5	18	26	42		74	306	469	775
	C	56	74	8	2	6	2	14	20			9	6	1		9	3	9	4	21	12		16	133	139	272
Occitanie Est	P	107	147	36	29	63	56	8	21	4	9	7	15	1	1	10	9	3	6	16	27	1	79	256	399	655
	C	88	114	38	14	56	46	4	8	10	5	9	10	2		5		6		6	9		19	224	225	449
Occitanie Ouest	P	101	137	41	42	32	33	16	21	24	30	24	28	3	6	16	23		4	42	54	3	137	302	515	817
	C	51	61	23	7	19	15	9	10	17	22	7	6	1	2	8	4	1		45	23		36	181	186	367
Aquitaine	P	52	72	48	62	11	6	25	35	5	6	5	10	2	4	5	7	10	12	13	18		42	176	274	450
	C	44	23	57	26	3	1	5	6	2		3		1		4		4		1	2		11	124	69	193
Bretagne et Pays de la Loire	P	38	47	37	52	34	55	19	24	11	12	8	16	2	9	4	6	5	16	11	49	1	52	170	338	508
	C	12	14	42	8	7	13	6	2	7	6	9	2	5		1		5	3	5	6		7	99	61	160
Hauts-de-France	P	21	39	7	21	1	2	17	24	9	7	15	18	1	5	2	3			4	6		30	77	155	232
	C	11	19	27	3	2		5	3	4	2	21	8		1	5	2			6	2		18	81	58	139
Normandie	P	4	6	10	19				19	3	4	2	4	1	3	3	10	5	24	1	4		34	29	127	156
	C	4		13	6			2	3	2		5				7		7	8	1			8	41	25	66
Côte d'Azur	P	50	57	2	2	11	6	5	7	3	6	3	5	3	3	8	11			17	39		31	102	167	269
	C	45	42	4		6	4	3		9	2	4	2	1		10	1			7	10		11	89	72	161
TOTAL	**P**	**1 067**	**1 365**	**527**	**656**	**274**	**333**	**837**	**854**	**137**	**183**	**232**	**271**	**78**	**123**	**255**	**333**	**134**	**325**	**290**	**519**	**19**	**1 514**	**3 850**	**6 476**	**10 326**
	C	**653**	**595**	**437**	**154**	**177**	**146**	**218**	**184**	**91**	**61**	**161**	**88**	**25**	**14**	**227**	**53**	**114**	**42**	**201**	**170**	**1**	**389**	**2 305**	**1 896**	**4 201**
Poids de l'institut		28 %	23 %	16 %	10 %	7 %	6 %	17 %	12 %	4 %	3 %	6 %	4 %	2 %	2 %	8 %	5 %	4 %	4 %	8 %	8 %	0 %	23 %	42 %	58 %	100 %

Tabl. 5 – Effectifs permanents selon la situation administrative

CFP / SEXE	TITULAIRES ET ASSIMILÉS			STAGIAIRES			ACCUEILLIS EN DÉTACHEMENT						TOTAL		
							Externes			Inter-corps					
	CH	IT	Total	CH	IT	Total	CH	IT	Total	CH	IT	Total	CH	IT	Total
A+	**10 654**	**3 472**	**14 126**	**385**	**79**	**464**	**7**	**22**	**29**	**3**	**2**	**5**	**11 049**	**3 575**	**14 624**
Hommes	6 958	2 338	9 296	232	51	283	6	14	20	3	2	5	7 199	2 405	9 604
Femmes	3 696	1 134	4 830	153	28	181	1	8	9				3 850	1 170	5 020
A		**6 863**	**6 863**		**219**	**219**		**57**	**57**					**7 139**	**7 139**
Hommes		3 201	3 201		93	93		22	22					3 316	3 316
Femmes		3 662	3 662		126	126		35	35					3 823	3 823
B		**2 099**	**2 099**		**32**	**32**		**11**	**11**					**2 142**	**2 142**
Hommes		709	709		7	7		2	2					718	718
Femmes		1 390	1 390		25	25		9	9					1 424	1 424
C		**89**	**89**		**3**	**3**		**4**	**4**					**96**	**96**
Hommes		36	36		1	1								37	37
Femmes		53	53		2	2		4	4					59	59
TOTAL	**10 654**	**12 523**	**23 177**	**385**	**333**	**718**	**7**	**94**	**101**	**3**	**2**	**5(*)**	**11 049**	**12 952**	**24 001**
Hommes	6 958	6 284	13 242	232	152	384	6	38	44	3	2	5	7 199	6 476	13 675
Femmes	3 696	6 239	9 935	153	181	334	1	56	57				3 850	6 476	10 326

(*) Nouveaux et renouvellements (2 détachements inter-corps chercheurs vers IT et 3 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[1]. 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 32,7 %, une proportion inférieure à la part de femmes parmi le personnel chercheur (34,8 %).

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	1
Personnel accueilli en détachement (*)	A+	20	9	29	101
	A	22	35	57	
	B	2	9	11	
	C		4	4	
TOTAL		**49**	**58**	**107**	**107**

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

1 La définition de la catégorie A+ retenue est celle de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), *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 31/12/2022						SUR L'ANNÉE 2022					
	PPP			ETP			PPP			ETPT		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Formation à et par la recherche	1 869	1 340	3 209	1 868,7	1 339,5	3 208,2	2 255	1 578	3 833	1 710,8	1 207,9	2 918,7
Pratique de la recherche	1 550	952	2 502	1 542,0	939,0	2 481,0	2 463	1 449	3 912	1 570,3	944,7	2 515,0
Accompagnement de la recherche	1 525	1 809	3 334	1 500,8	1 772,8	3 273,6	2 635	2 946	5 581	1 476,6	1 683,7	3 160,3
Total CDD	4 944	4 101	9 045	4 911,5	4 051,3	8 962,8	7 353	5 973	13 326	4 757,7	3 836,3	8 594,0
CDI chercheurs	12	13	25	11,6	12,2	23,8	16	13	29	13,8	12,2	26,0
CDI IT	80	87	167	79,0	84,4	163,4	85	89	174	75,1	78,9	154,0
Total CDI	92	100	192	90,6	96,6	187,2	101	102	203	88,9	91,1	180,0
TOTAL	**5 036**	**4 201**	**9 237**	**5 002,1**	**4 147,9**	**9 149,9**	**7 454**	**6 075**	**13 529**	**4 846,6**	**3 927,3**	**8 773,9**

13 326 personnes ont acquis une expérience au CNRS au cours de l'année 2022 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 203 CDI chercheurs, ingénieurs et techniciens, l'ensemble représentant un volume de 13 529 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 8 773,9 ETPT (dont 180 ETPT en CDI), soit 27,1 % 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 6e année consécutive avec une augmentation significative (2 236 au 31 décembre 2019, 2 569 au 31 décembre 2020, 2 973 au 31 décembre 2021 et 3 209 au 31 décembre 2022). La proportion de femmes augmente parmi ces doctorants (de 39,9 % à 41,8 % entre 2019 et 2022) et également parmi ces chercheurs contractuels (de 35,8 % à 38 % entre 2019 et 2022). On note également des différences entre sources de financement (tabl. 10). Ainsi, la part de femmes parmi les chercheurs en CDD financés sur subvention d'État est inférieure à la part de femmes parmi les chercheurs en CDD financés sur ressources propres. L'inverse est observé pour les doctorants et les contractuels IT en CDD, où la part de femmes parmi les CDD financés sur subvention d'État est plus élevée que la part de femmes parmi les CDD financés sur ressources propres. La part de femmes parmi les CDD IT augmente en 2022 (54,3 %) après être passée de 53,5 % en 2020 à 51 % en 2021. Elle a fortement baissé chez les CDI IT depuis 2019 (de 58,6 % à 52,1 %), pour des volumes toutefois limités qui augmentent néanmoins d'année en année, à savoir 150 CDI au total en 2019 et 192 en 2022.

Au 31 décembre 2022, le CNRS comptabilisait 22 agents navigants : 1 pilote contractuel à durée indéterminée relevant du régime juridique de l'aviation civile, 18 marins (2 femmes et 16 hommes) en CDI et 3 marins (3 hommes) en CDD.

Enfin, il faut ajouter 1652,2 ETPT de stagiaires, 26,4 ETPT de vacataires et 121,1 ETPT d'apprentis. Au 31 décembre 2022, le CNRS comptait 132 apprentis contre 119 au 31 décembre 2021. Nous assistons cette année à une nouvelle hausse.

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

POPULATION	PPP AU 31/12/2022			PPP SUR L'ANNÉE 2022		
	H	F	Total	H	F	Total
Apprentis	95	37	132	139	60	199
Vacataires	6	14	20	58	135	193
TOTAL	**101**	**51**	**152**	**197**	**195**	**392**

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 quinquies 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 Sklodowska-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
Contrat de chaire de professeur junior	Art L. 422-3 code de la recherche	Contrat donnant vocation à la titularisation dans le corps de directeurs de recherche	La durée ne peut être inférieure à 3 ans et ne peut être supérieure à 6 ans
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	126,8	95,8	222,6	1 584,0	1 112,0	2 696,0	1 710,8	1 207,9	2 918,7	92,4 %
Pratique de la recherche	94,6	54,9	149,4	1 475,7	889,8	2 365,5	1 570,3	944,7	2 515,0	94,1 %
Accompagnement de la recherche	188,6	278,1	466,7	1 288,0	1 405,6	2 693,6	1 476,6	1 683,7	3 160,3	85,2 %
Total CDD	410,0	428,8	838,8	4 347,7	3 407,5	7 755,2	4 757,7	3 836,3	8 594,0	90,2 %
CDI chercheurs	13,8	12,2	26,0				13,8	12,2	26,0	
CDI IT	75,1	78,4	153,5		0,5	0,5	75,1	78,9	154,0	0,3 %
Total CDI	88,9	90,6	179,5		0,5	0,5	88,9	91,1	180,0	0,3 %
TOTAL	**498,9**	**519,4**	**1 018,3**	**4 347,7**	**3 408,0**	**7 755,7**	**4 846,6**	**3 927,3**	**8 773,9**	**88,4 %**

1.1.2 • Âges

Tabl. 11 – Structure par âge des chercheures, chercheurs, ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens permanents (payés au 31 décembre 2022)

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				29	12	285	165	745	411	1143	564	1307	716	1261	681	1068	612	992	539	369	150	7199	3850	11049	34,8 %	49,9	49,9	49,9	33,8 %
DR	**A+**							**20**	**18**	**233**	**105**	**710**	**307**	**854**	**402**	**806**	**407**	**774**	**358**	**286**	**115**	**3683**	**1712**	**5395**	**31,7 %**	**54,6**	**54,6**	**54,6**	**50,9 %**
DRCE												1		18	9	61	27	130	57	65	25	275	118	393	30,0 %	61,3	61,2	61,3	92,9 %
DR1										7	5	132	51	338	139	450	192	395	159	136	50	1458	596	2054	29,0 %	57,1	57,0	57,1	67,3 %
DR2								20	18	226	100	577	256	498	254	295	188	249	142	85	40	1950	998	2948	33,9 %	51,8	52,4	52,0	33,9 %
CR	**A+**			**29**	**12**	**285**	**165**	**725**	**393**	**910**	**459**	**597**	**409**	**407**	**279**	**262**	**205**	**218**	**181**	**83**	**35**	**3516**	**2138**	**5654**	**37,8 %**	**45,0**	**46,1**	**45,4**	**17,4 %**
CRHC										2		38	25	138	99	146	131	140	133	61	26	525	414	939	44,1 %	57,3	57,4	57,3	67,8 %
CRCN				29	12	285	165	725	393	908	459	559	384	269	180	116	74	78	48	22	9	2991	1724	4715	36,6 %	42,8	43,3	43,0	7,4 %
Ingénieurs		13	8	121	123	286	279	558	483	955	877	1118	887	1112	993	920	833	534	456	104	54	5721	4993	10714	46,6 %	48,3	48,1	48,2	28,7 %
IR	**A+**			**17**	**5**	**80**	**45**	**181**	**83**	**387**	**183**	**489**	**239**	**512**	**260**	**416**	**204**	**259**	**131**	**64**	**20**	**2405**	**1170**	**3575**	**32,7 %**	**49,8**	**49,8**	**49,8**	**35,3 %**
IRHC										11	3	54	25	133	53	160	59	102	41	31	8	491	189	680	27,8 %	56,0	55,7	55,9	59,0 %
- dont HEB										*1*	*1*	*3*	*6*	*41*	*17*	*59*	*17*	*48*	*25*	*17*	*3*	*169*	*69*	*238*	*29,0 %*	*57,9*	*57,0*	*57,6*	*71,0 %*
IR1								12	4	136	58	246	104	271	125	199	101	127	73	24	10	1015	475	1490	31,9 %	51,9	52,6	52,1	35,8 %
IR2				17	5	80	45	169	79	240	122	189	110	108	82	57	44	30	17	9	2	899	506	1405	36,0 %	44,1	45,0	44,5	11,3 %
IE	**A**	**5**	**1**	**63**	**60**	**112**	**122**	**241**	**205**	**348**	**390**	**402**	**374**	**362**	**393**	**305**	**318**	**166**	**168**	**30**	**21**	**2034**	**2052**	**4086**	**50,2 %**	**47,4**	**47,5**	**47,5**	**24,7 %**
IEHC								21	13	121	99	199	152	215	191	207	208	129	126	23	15	915	804	1719	46,8 %	52,2	52,7	52,5	41,2 %
IECN		5	1	63	60	112	122	220	192	227	291	203	222	147	202	98	110	37	42	7	6	1119	1248	2367	52,7 %	43,4	44,1	43,8	12,7 %
AI	**A**	**8**	**7**	**41**	**58**	**94**	**112**	**136**	**195**	**220**	**304**	**227**	**274**	**238**	**340**	**199**	**311**	**109**	**157**	**10**	**13**	**1282**	**1771**	**3053**	**58,0 %**	**47,0**	**47,6**	**47,3**	**26,2 %**
Techniciens		4	10	15	27	37	73	53	126	97	193	127	226	157	307	163	320	88	188	14	13	755	1483	2238	66,3 %	49,7	49,5	49,6	35,1 %
T	**B**	**4**	**10**	**14**	**24**	**36**	**72**	**48**	**123**	**91**	**184**	**120**	**218**	**150**	**297**	**153**	**307**	**88**	**177**	**14**	**12**	**718**	**1424**	**2142**	**66,5 %**	**49,8**	**49,5**	**49,6**	**35,1 %**
TCE						2	5	11	22	28	55	40	75	62	130	80	168	49	80	3	7	275	542	817	66,3 %	52,8	52,8	52,8	47,4 %
TCS				1		6	18	12	40	29	54	32	69	44	72	36	67	22	55	7	2	189	377	566	66,6 %	50,6	49,4	49,8	33,4 %
TCN		4	10	13	24	28	49	25	61	34	75	48	74	44	95	37	72	17	42	4	3	254	505	759	66,5 %	46,0	45,9	45,9	23,1 %
ATR	**C**			**1**	**3**	**1**	**1**	**5**	**3**	**6**	**9**	**7**	**8**	**7**	**10**	**10**	**13**		**11**		**1**	**37**	**59**	**96**	**61,5 %**	**47,0**	**50,6**	**49,3**	**36,5 %**
ATP1								2	1	4	4	3	4	6	6	7	7		9		1	22	32	54	59,3 %	49,5	54,1	52,2	44,4 %
ATP2				1	1	1	1	2		1	2	3	3	1	4	2	5		2			11	18	29	62,1 %	42,8	49,8	47,2	31,0 %
ATR					2			1	2	1	3	1	1			1	1					4	9	13	69,2 %	45,3	39,9	41,5	15,4 %
Total IT		17	18	136	150	323	352	611	609	1052	1070	1245	1113	1269	1300	1083	1153	622	644	118	67	6476	6476	12952	50,0 %	48,5	48,4	48,4	29,8 %
TOTAL		**17**	**18**	**165**	**162**	**608**	**517**	**1356**	**1020**	**2195**	**1634**	**2552**	**1829**	**2530**	**1981**	**2151**	**1765**	**1614**	**1183**	**487**	**217**	**13675**	**10326**	**24001**	**43,0 %**	**49,2**	**48,9**	**49,1**	**31,6 %**

L'âge moyen des chercheuses et chercheurs, de 49 ans et 11 mois en 2022, continue de progresser régulièrement (49 ans et 7 mois en 2021, 49 ans et 2 mois en 2020, 48 ans et 11 mois en 2019, 48 ans et 6 mois en 2018) (voir tabl. 11). La part des 55 ans et plus passe à 33,8 % alors qu'elle se situait autour de 31,8 % sur les 5 dernières années. La part des chercheurs de moins de 40 ans (14,9 %) diminue par contre sensiblement : elle était de 4 points de plus en 2018.

Parmi les ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens, l'âge moyen a augmenté plus nettement depuis le début de la décennie. De 46 ans et 11 mois en 2018, il a enregistré une hausse de 1 an et 6 mois, pour atteindre 48 ans et 5 mois en 2022. 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 11 mois en 2022, contre 55 ans et 2 mois en 2018 (hausse des effectifs de 46 %), et l'âge moyen des IRHC de niveau HEB a augmenté de 1 an et 7 mois en 5 ans (passant de 56 ans à 57 ans et 7 mois en 2022). Cette population (IRHC HEB) ne cesse d'augmenter, chez les femmes comme chez les hommes, depuis 2018 (passant de 17,8 % à 35 % d'IRHC, soit + 17 points en 5 ans), mais, la part des femmes diminue (– 3,8 points entre 2019 et 2022, respectivement 32,8 % de femmes, contre 29 % en 2022). Les IECN ont vieilli également : ils sont aujourd'hui âgés en moyenne de 43 ans et 10 mois contre 42 ans et 5 mois en 2018 (la population ayant augmenté dans le même temps de 2 293 à 2 367 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 3 % entre 2021 et 2022.

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	476	349	1 211	867	156	92	20	22	5	7	1	1		2							1 869	1 340	3 209	42 %	26,3	26,3	26,3	0,5 %
CDD chercheurs	9	6	429	266	742	444	264	161	53	41	27	19	9	7	11	5	2	3	4		1 550	952	2 502	38 %	32,5	32,6	32,5	7,2 %
Expert (plus de 10 ans)							2	1	8	1	9	3	4		8	5	1	2	4		36	12	48	25 %	50,6	52,9	51,2	93,8 %
Confirmé (5 à 10 ans)			1	1	69	29	60	38	17	12	10	3	1	2	1						159	85	244	35 %	36,1	36,6	36,3	18,9 %
Débutant (3 à 5 ans)	1		382	224	660	406	200	122	26	27	8	13	4	5	2		1	1			1 284	798	2 082	38 %	31,8	32,2	32,0	4,2 %
Non renseigné	8	6	46	41	13	9	2		2	1											71	57	128	45 %	27,9	27,3	27,6	2,3 %
CDD IT	216	304	635	678	355	341	130	170	85	118	49	77	29	64	15	31	8	23	3	3	1 525	1 809	3 334	54 %	30,8	31,8	31,3	15,1 %
IR	31	14	143	53	148	96	69	57	38	32	16	18	12	13	3	5	4	7	2	1	466	296	762	39 %	33,0	35,8	34,1	19,8 %
IE	113	167	379	449	150	149	37	49	27	40	16	18	6	8	3	5		1	1	1	732	887	1 619	55 %	29,1	29,1	29,1	7,8 %
AI	50	79	87	140	40	66	14	45	16	28	8	24	7	22	8	11	3	12			233	427	660	65 %	31,3	33,1	32,4	21,1 %
T	21	40	22	32	15	28	9	17	3	16	8	14	3	19		8	1	3			82	177	259	68 %	31,3	34,8	33,7	29,0 %
ATR	1	4	4	4	2	2	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2					12	21	33	64 %	35,1	36,9	36,2	39,4 %
Non renseigné																				1		1	1	100 %		67,0	67,0	100,0 %
CDI chercheurs									1	2	1	5	3	2	2	1	3	1	2	2	12	13	25	52 %	56,5	51,8	54,0	100,0 %
CDI IT	2		4	5	10	5	11	7	13	16	15	9	10	22	8	16	4	6	3	1	80	87	167	52 %	44,5	47,9	46,3	73,7 %
TOTAL	**703**	**659**	**2 279**	**1 816**	**1 263**	**882**	**425**	**360**	**157**	**184**	**93**	**111**	**51**	**97**	**36**	**53**	**17**	**33**	**12**	**6**	**5 036**	**4 201**	**9 237**	**45 %**	**29,9**	**30,6**	**30,2**	**9,2 %**

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 25 CDI chercheurs sont en moyenne plus âgés (54 ans contre 32,5 ans pour les CDD chercheurs) ; quant aux 167 CDI IT, ils ont en moyenne 15 ans de plus que leurs homologues CDD et 52 % sont des femmes.

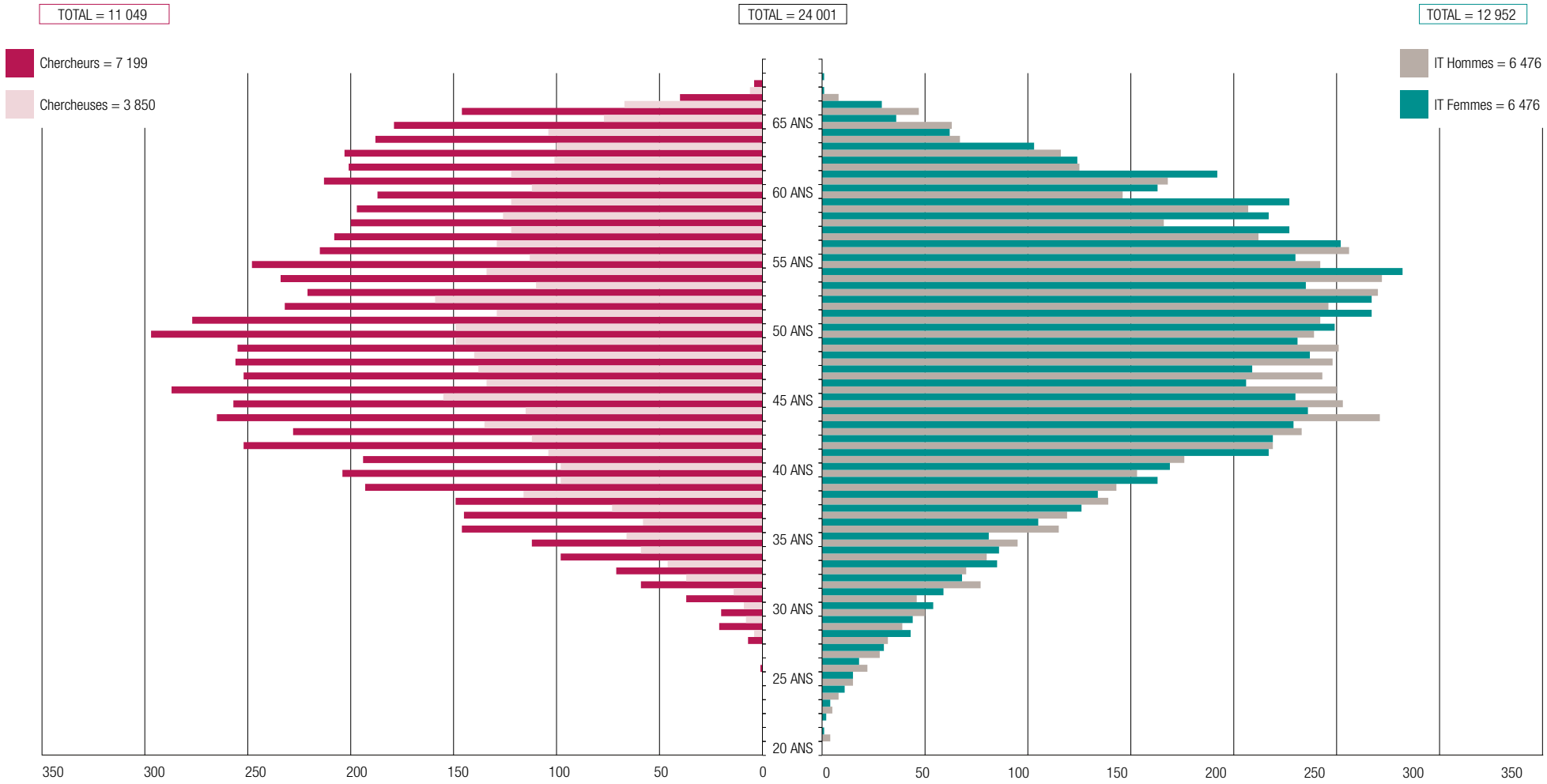


Fig. 1 – Chercheuses, chercheurs, ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens permanents par âge atteint en 2022

Qu'il s'agisse de chercheuses, chercheurs ou d'IT permanents, près de la moitié des effectifs ont entre 35 et 50 ans. La pyramide des âges de ces 2 populations est donc assez semblable en ce qui concerne les classes d'âges intermédiaires. En revanche, la base de la pyramide des IT est sensiblement plus large, avec une part de moins de 35 ans plus importante (8 % contre 4 % chez les chercheurs) et au contraire plus étroite à son sommet (11 % d'IT de 60 ans et plus, contre 19 % chez les chercheurs). Il faut également noter la présence de 519 chercheurs et 185 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 2021 et 2022 (respectivement 14,2 % contre 14,6 %) ; la part des 35-50 ans est en baisse entre 2018 et 2022. La part des moins de 35 ans diminue quant à elle, en particulier chez les IT (– 2 points entre 2018 et 2022, soit – 22 %). Cela se traduit par un resserrement de la base de la pyramide.

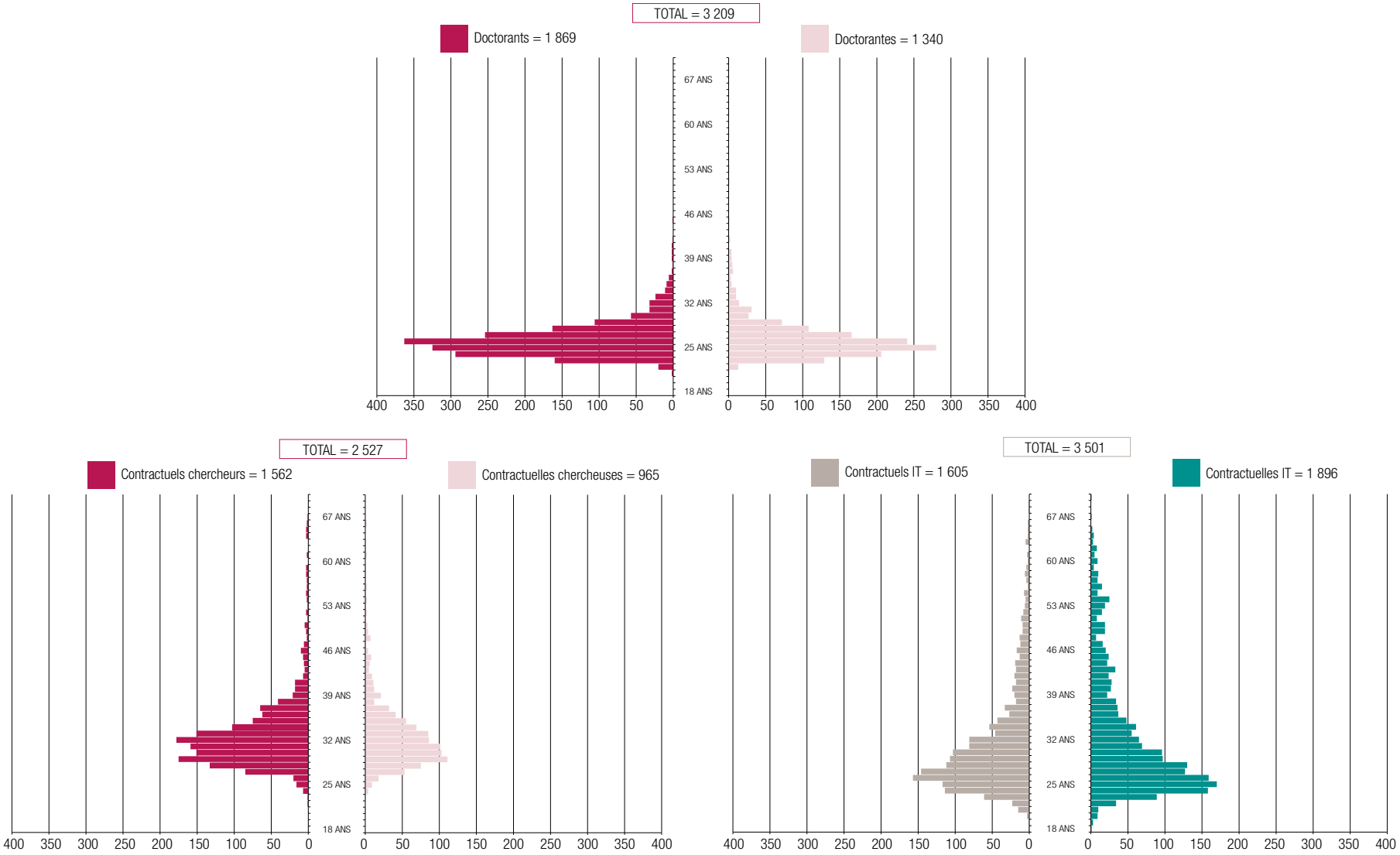


Fig. 2 – Personnel contractuel par âge atteint en 2022

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, 68 % des chercheurs sont âgés de 28 à 33 ans, tandis que 58 % 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.

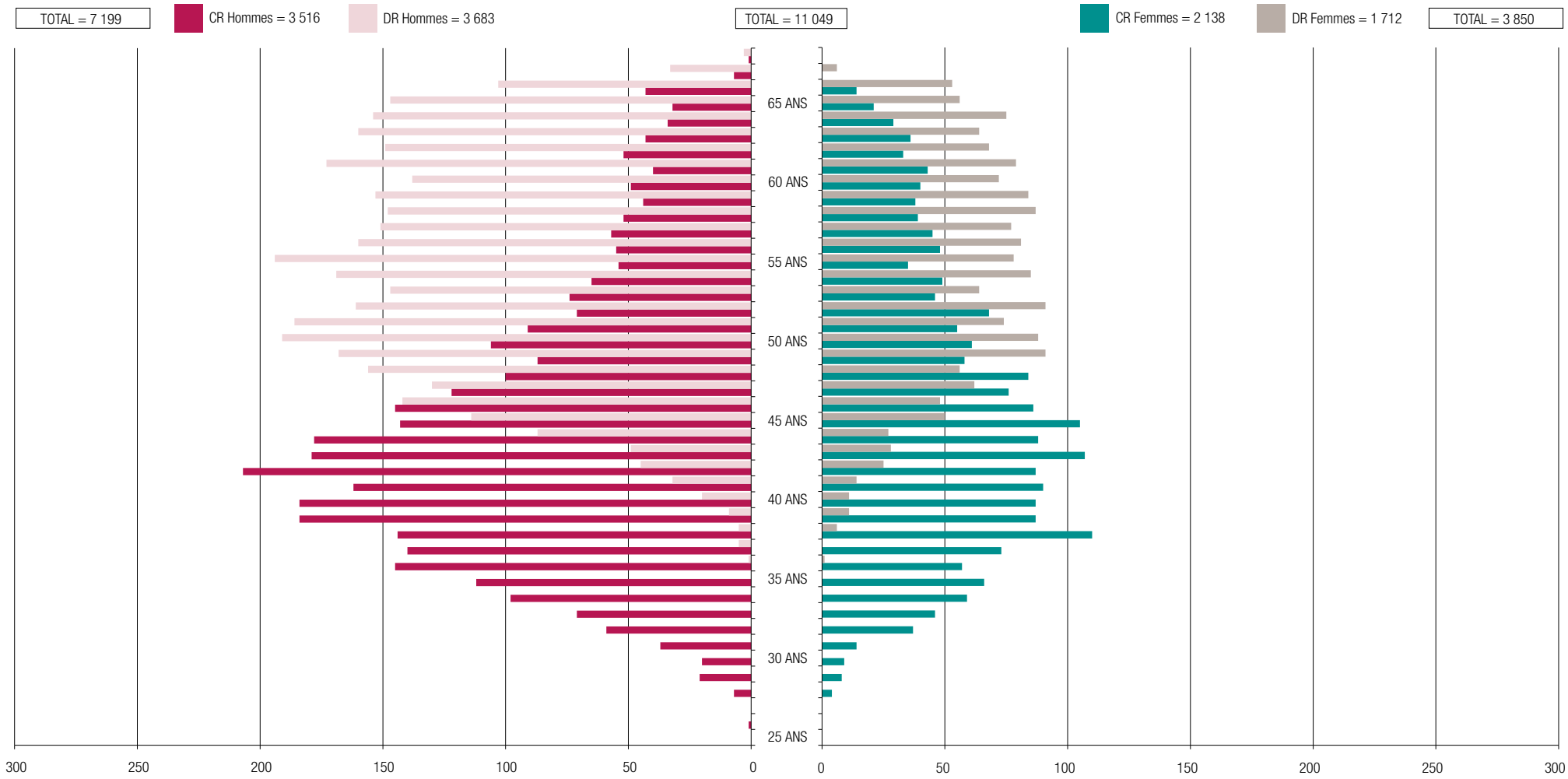


Fig. 3 – Chercheuses et chercheurs permanents par corps

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 55 ans, 78,2 % des hommes sont DR, contre 69 % des femmes.

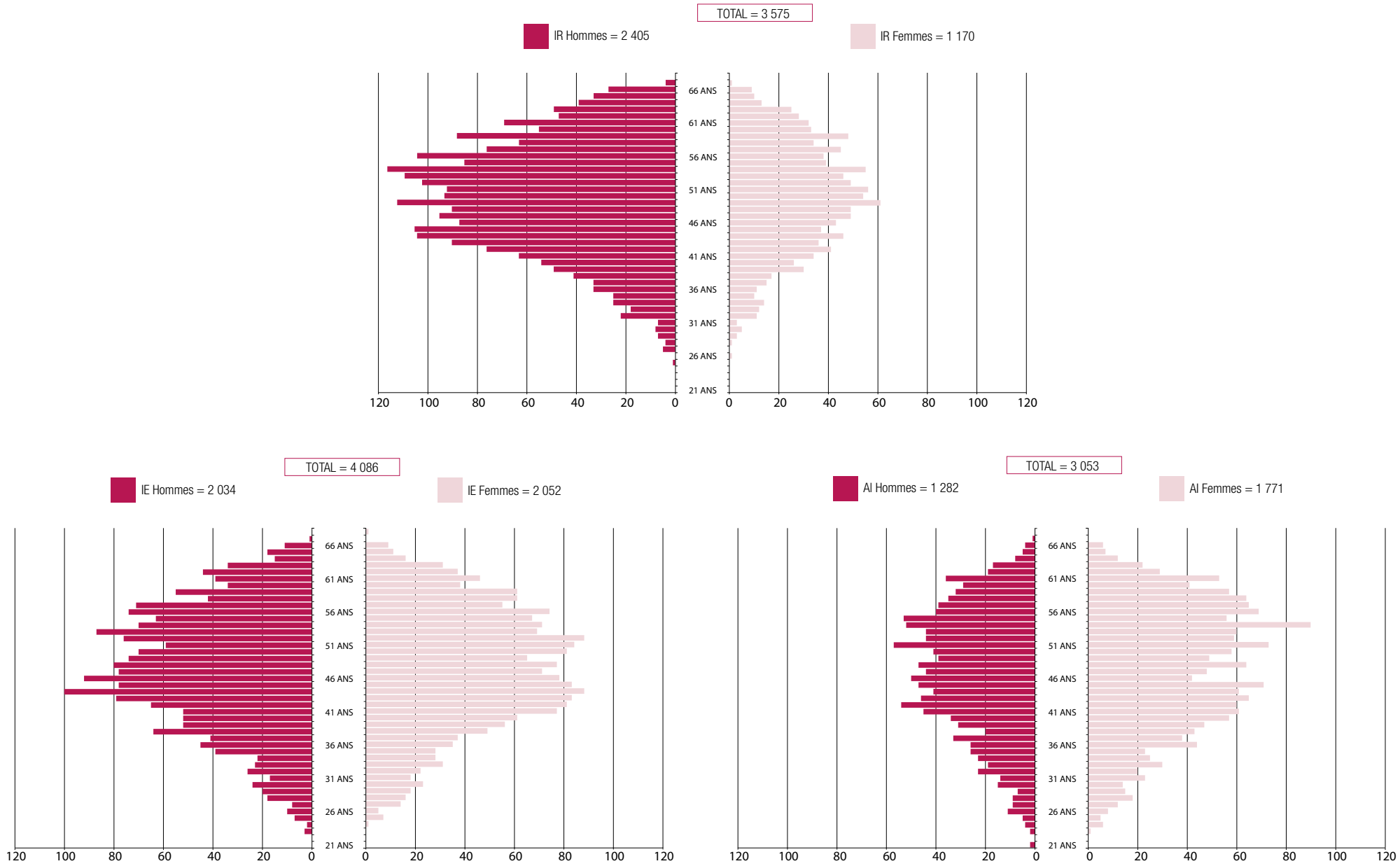


Fig. 4 – Ingénieures et ingénieurs permanents par corps

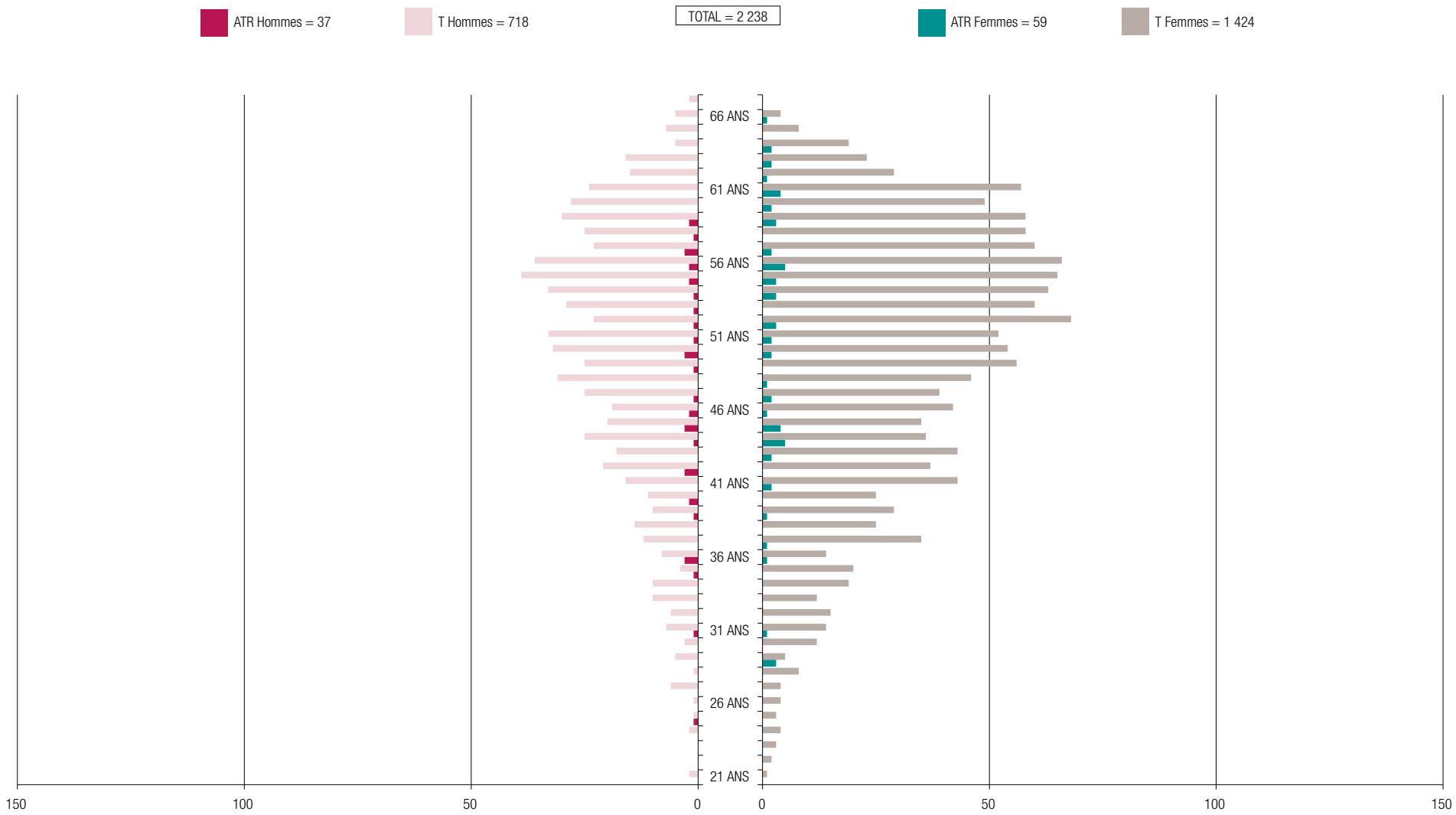


Fig. 5 – Techniciennes et techniciens permanents par corps

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	8958	1471	168	10597	94	207	115	25	11	452	11049	18,9 %
DR	**4442**	**685**	**63**	**5190**	**48**	**104**	**39**	**8**	**6**	**205**	**5395**	**17,7 %**
Hommes	3012	469	48	3529	39	78	26	7	4	154	3683	18,2 %
Femmes	1430	216	15	1661	9	26	13	1	2	51	1712	16,5 %
CR	**4516**	**786**	**105**	**5407**	**46**	**103**	**76**	**17**	**5**	**247**	**5654**	**20,1 %**
Hommes	2795	481	68	3344	33	71	55	11	2	172	3516	20,5 %
Femmes	1721	305	37	2063	13	32	21	6	3	75	2138	19,5 %
Ingénieurs	10135	305	47	10487	117	45	50	15		227	10714	5,4 %
IR	**3238**	**197**	**31**	**3466**	**50**	**22**	**25**	**12**		**109**	**3575**	**9,4 %**
Hommes	2193	110	22	2325	40	15	18	7		80	2405	8,8 %
Femmes	1045	87	9	1141	10	7	7	5		29	1170	10,7 %
IE	**3926**	**70**	**9**	**4005**	**45**	**15**	**18**	**3**		**81**	**4086**	**3,9 %**
Hommes	1961	26	4	1991	30	6	5	2		43	2034	3,6 %
Femmes	1965	44	5	2014	15	9	13	1		38	2052	4,2 %
AI	**2971**	**38**	**7**	**3016**	**22**	**8**	**7**			**37**	**3053**	**2,7 %**
Hommes	1247	16	1	1264	12	4	2			18	1282	2,7 %
Femmes	1724	22	6	1752	10	4	5			19	1771	2,7 %
Techniciens	2219	19		2238							2238	0,8 %
T	**2124**	**18**		**2142**							**2142**	**0,8 %**
Hommes	713	5		718							718	0,7 %
Femmes	1411	13		1424							1424	0,9 %
ATR	**95**	**1**		**96**							**96**	**1,0 %**
Hommes	37			37							37	
Femmes	58	1		59							59	1,7 %
Total IT	12354	324	47	12725	117	45	50	15		227	12952	4,6 %
Hommes	6151	157	27	6335	82	25	25	9		141	6476	5,0 %
Femmes	6203	167	20	6390	35	20	25	6		86	6476	4,2 %
TOTAL	**21312**	**1795**	**215**	**23322**	**211**	**252**	**165**	**40**	**11**	**679**	**24001**	**11,2 %**
HOMMES	**11958**	**1107**	**143**	**13208**	**154**	**174**	**106**	**27**	**6**	**467**	**13675**	**12,6 %**
FEMMES	**9354**	**688**	**72**	**10114**	**57**	**78**	**59**	**13**	**5**	**212**	**10326**	**9,4 %**

Au 31 décembre 2022, le CNRS compte 2 689 personnes de nationalité étrangère parmi ses effectifs permanents, soit 11 % (10 % en 2018). Le personnel étranger représente 18,9 % de la population des chercheurs du CNRS et 4,6 % 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 (33,4 %) est inférieure à celle relevée dans la population globale (36,1 %). Celle du personnel IT est plus élevée (45,7 %).

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)	1 990	329	96	2 415	266	117	252	156	3	794	3 209	38,0 %
Hommes	1 200	174	36	1 410	154	70	157	76	2	459	1 869	35,8 %
Femmes	790	155	60	1 005	112	47	95	80	1	335	1 340	41,0 %
CDD chercheurs	939	605	83	1 627	137	223	394	114	7	875	2 502	62,5 %
Expert (plus de 10 ans)	**12**	**17**	**6**	**35**		**11**	**1**		**1**	**13**	**48**	**75,0 %**
Hommes	8	14	4	26		8	1		1	10	36	77,8 %
Femmes	4	3	2	9		3				3	12	66,7 %
Confirmé (5 à 10 ans)	**122**	**60**	**9**	**191**	**8**	**16**	**23**	**4**	**2**	**53**	**244**	**50,0 %**
Hommes	77	33	7	117	6	12	18	4	2	42	159	51,6 %
Femmes	45	27	2	74	2	4	5			11	85	47,1 %
Débutant (3 à 5 ans)	**796**	**477**	**63**	**1 336**	**125**	**189**	**327**	**101**	**4**	**746**	**2 082**	**61,8 %**
Hommes	492	278	33	803	82	120	225	52	2	481	1 284	61,7 %
Femmes	304	199	30	533	43	69	102	49	2	265	798	61,9 %
Non renseigné	**9**	**51**	**5**	**65**	**4**	**7**	**43**	**9**		**63**	**128**	**93,0 %**
Hommes	5	26	2	33	2	5	26	5		38	71	93,0 %
Femmes	4	25	3	32	2	2	17	4		25	57	93,0 %
CDD IT	2 742	213	39	2 994	152	73	72	42	1	340	3 334	17,8 %
IR	**566**	**73**	**15**	**654**	**32**	**31**	**31**	**14**		**108**	**762**	**25,7 %**
Hommes	350	42	6	398	25	17	19	7		68	466	24,9 %
Femmes	216	31	9	256	7	14	12	7		40	296	27,0 %
IE	**1 299**	**115**	**19**	**1 433**	**92**	**33**	**35**	**25**	**1**	**186**	**1 619**	**19,8 %**
Hommes	595	50	7	652	38	14	16	11	1	80	732	18,7 %
Femmes	704	65	12	781	54	19	19	14		106	887	20,6 %
AI	**601**	**20**	**3**	**624**	**23**	**7**	**4**	**2**		**36**	**660**	**8,9 %**
Hommes	218	7		225	8					8	233	6,4 %
Femmes	383	13	3	399	15	7	4	2		28	427	10,3 %
T	**244**	**5**	**2**	**251**	**4**	**1**	**2**	**1**		**8**	**259**	**5,8 %**
Hommes	80			80	2					2	82	2,4 %
Femmes	164	5	2	171	2	1	2	1		6	177	7,3 %
ATR	**31**			**31**	**1**	**1**				**2**	**33**	**6,1 %**
Hommes	12			12							12	
Femmes	19			19	1	1				2	21	9,5 %
Non renseigné	**1**			**1**							**1**	
Hommes												
Femmes	1			1							1	
CDI chercheurs	16	4	3	23		1	1			2	25	36,0 %
Hommes	7	2	2	11		1				1	12	41,7 %
Femmes	9	2	1	12			1			1	13	30,8 %
CDI IT	161	4	1	166		1				1	167	3,6 %
Hommes	76	3	1	80							80	5,0 %
Femmes	85	1		86	1					1	87	2,3 %
TOTAL	**5 848**	**1 155**	**222**	**7 225**	**555**	**415**	**719**	**312**	**11**	**2 012**	**9 237**	**36,7 %**
HOMMES	**3 120**	**629**	**98**	**3 847**	**317**	**247**	**462**	**155**	**8**	**1 189**	**5 036**	**38,0 %**
FEMMES	**2 728**	**526**	**124**	**3 378**	**239**	**167**	**257**	**157**	**3**	**823**	**4 201**	**35,1 %**

38 % des doctorants venus acquérir une formation à et par la recherche au CNRS sont de nationalité étrangère : 41 % des doctorantes et 35,8 % des doctorants (voir tabl. 16). Cela représente un volume de 1219 personnes, de 107 nationalités différentes. Parmi eux, 35 % sont européens, 22 % africains et 21 % asiatiques (hors Moyen-Orient). La part de femmes chez les doctorants étrangers est de 42 % (contre 40 % chez les doctorants de nationalité française). 6 chercheurs contractuels sur 10 sont de nationalité étrangère (1563 personnes) et sont issus de 95 pays différents, là encore principalement d'Europe (44 %), mais aussi d'Asie (25 %) – hors Moyen-Orient – d'Amérique (14 %) et dans une moindre mesure d'Afrique (9 %). 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 IT contractuels est quant à elle inférieure (18 %), mais présente aussi un éventail de nationalités très large, puisque 83 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	167	82	17	18	1		18	18	185	100	285
Autriche	9	8	1	2			1	2	10	10	20
Belgique	106	44	15	13			15	13	121	57	178
Bulgarie	6	8	6	4			6	4	12	12	24
Chypre	2								2		2
Croatie	2	2	1				1		3	2	5
Danemark	4	4		2		1		3	4	7	11
Espagne	83	58	17	19		3	17	22	100	80	180
Estonie		1		2				2		3	3
Finlande	3	3	2	1			2	1	5	4	9
Grèce	38	15	7	5			7	5	45	20	65
Hongrie	8	5		2				2	8	7	15
Irlande	9	4	2	1			2	1	11	5	16
Italie	303	177	44	47	1	1	45	48	348	225	573
Lettonie		1								1	1
Lituanie	3								3		3
Luxembourg	4	1		1				1	4	2	6
Pays-Bas	39	8	5	3			5	3	44	11	55
Pologne	17	22	4	11	1	1	5	12	22	34	56
Portugal	18	18	13	4	2	3	15	7	33	25	58
République Tchèque	8	1	2	1			2	1	10	2	12
Roumanie	35	20	8	12		2	8	14	43	34	77
Royaume-Uni	81	30	8	3		3	8	6	89	36	125
Slovaquie		2		1				1		3	3
Slovénie	1	2							1	2	3
Suède	4	5		1				1	4	6	10
Total UE	950	521	152	153	5	14	157	167	1107	688	1795
Albanie	1	1							1	1	2
Arménie			2				2		2		2
Biélorussie	2	1		2				2	2	3	5
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	1	2
Norvège	1	3	2				2		3	3	6
Russie	61	25	14	8			14	8	75	33	108
Serbie	3	5							3	5	8
Suisse	21	11	4				4		25	11	36
Turquie	9	2							9	2	11
Ukraine	12	3	4	7			4	7	16	10	26
Total hors UE	116	52	27	20			27	20	143	72	215
TOTAL EUROPE	**1066**	**573**	**179**	**173**	**5**	**14**	**184**	**187**	**1250**	**760**	**2010**
Chine	34	14	10	11			10	11	44	25	69
Corée	2	5	1	1			1	1	3	6	9
Inde	16	4	4	1			4	1	20	5	25
Indonésie				1				1		1	1
Japon	20	6	6	9			6	9	26	15	41
Malaisie		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	3				3		9	3	12
Total Asie	81	34	25	25			25	25	106	59	165
Iran	3	4	4	1			4	1	7	5	12
Israël	5	1							5	1	6
Liban	8	2	2	4			2	4	10	6	16
Syrie	2		3	1			3	1	5	1	6
Total Moyen-Orient	18	7	9	6			9	6	27	13	40
Algérie	23	6	14	7			14	7	37	13	50
Bénin	1								1		1
Burkina Faso	1								1		1
Cameroun	2	1	8	1			8	1	10	2	12
Centrafrique			1	1			1	1	1	1	2
Comores			2				2		2		2
Congo	1		2	1			2	1	3	1	4
Côte d'Ivoire			1	1			1	1	1	1	2
Égypte	1		1				1		2		2
Éthiopie	1								1		1
Ghana	1	1							1	1	2
Guinée			1				1		1		1

PAYS	CHERCHEURS		INGÉNIEURS		TECHNICIENS		TOTAL IT		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Île Maurice		1		2				2		3	3
Madagascar	1	1	3	4			3	4	4	5	9
Mali	1		2				2		3		3
Maroc	24	9	27	9			27	9	51	18	69
Mauritanie			1				1		1		1
Niger	1			2				2	1	2	3
Rwanda	1		1				1		2		2
Sénégal	2		8	1			8	1	10	1	11
Togo			2	1			2	1	2	1	3
Tunisie	11	3	8	5			8	5	19	8	27
Total Afrique	72	22	82	35			82	35	154	57	211
Argentine	7	5	1	5			1	5	8	10	18
Bermudes	1								1		1
Bolivie	1								1		1
Brésil	19	7	5	2			5	2	24	9	33
Canada	35	13	1	2			1	2	36	15	51
Chili	8	1	2				2		10	1	11
Colombie	3	1	4	2			4	2	7	3	10
Équateur				2				2		2	2
États-Unis	60	24	4	2			4	2	64	26	90
Mexique	10	6	6	4			6	4	16	10	26
Pérou	1								1		1
Uruguay	2		1				1		3		3
Venezuela	2	1	1	1			1	1	3	2	5
Total Amérique	149	58	25	20			25	20	174	78	252
Australie	6	5							6	5	11
Total Océanie	6	5							6	5	11
Total hors Europe	326	126	141	86			141	86	467	212	679
TOTAL EUROPE ET HORS EUROPE	**1 392**	**699**	**320**	**259**	**5**	**14**	**325**	**273**	**1 717**	**972**	**2 689**

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	20	14	38	27	7	4	65	45	110
Autriche	4	4	3	3	4	1	11	8	19
Belgique	7	4	19	14	5	4	31	22	53
Bulgarie			1	1		1	1	2	3
Chypre						1		1	1
Croatie	1	5	1	5		4	2	14	16
Danemark	2	1	3	1	1		6	2	8
Espagne	30	30	55	39	17	19	102	88	190
Estonie		2	1	1		2	1	5	6
Finlande	1		2	1	1		4	1	5
Grèce	15	14	15	12	6	12	36	38	74
Hongrie			9	3	1	4	10	7	17
Irlande	2		4	1		2	6	3	9
Italie	75	52	116	86	40	35	231	173	404
Lettonie			1				1		1
Lituanie	1			1	1	1	2	2	4
Luxembourg	1	2		2		1	1	5	6
Pays-Bas	3	4	5	5	3	2	11	11	22
Pologne	1	5	14	15	2	6	17	26	43
Portugal	5	8	18	13	3	6	26	27	53
République Tchèque	2	1	5	5	2	1	9	7	16
Roumanie		2	8	6	3	1	11	9	20
Royaume-Uni	2	4	30	14	5	4	37	22	59
Slovaquie	2	1	2			3	4	4	8
Slovénie		1	1				1	1	2
Suède		1	2	1	1	1	3	3	6
Total UE	174	155	353	256	102	115	629	526	1 155
Albanie	1	2				1	1	3	4
Andorre					2		2		2
Arménie	2	3					2	3	5
Azerbaïdjan	1						1		1
Biélorussie	1	1					1	1	2
Bosnie				1				1	1
Kosovo						1		1	1
Macédoine	2		2	1	1		5	1	6
Monaco	1						1		1
Monténégro			1			1	1	1	2
Norvège		2						2	2
Russie	16	20	17	14	4	10	37	44	81
Serbie	1	4	6	4	2	1	9	9	18
Suisse	2	2	8	2	1	1	11	5	16
Turquie	3	11	5	6	1		9	17	26
Ukraine	6	15	9	10	3	11	18	36	54
Total hors UE	36	60	48	38	14	26	98	124	222
TOTAL EUROPE	**210**	**215**	**401**	**294**	**116**	**141**	**727**	**650**	**1 377**
Afghanistan	1						1		1
Bangladesh	1		2	1	3	2	6	3	9
Cambodge	1		1				2		2
Chine	49	27	70	44	6	17	125	88	213
Corée	2	2	8	5		1	10	8	18
Inde	81	39	139	52	15	3	235	94	329
Indonésie	3	3		1			3	4	7

PAYS	DOCTORANTS		CONTRACTUELS CHERCHEURS		CONTRACTUELS IT		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Japon		1	11	5		4	11	10	21
Kazakhstan	1	4	1			2	2	6	8
Malaisie		2		2				4	4
Myanmar		1	1				1	1	2
Népal	1		1				2		2
Pakistan	1	1	9	2	2		12	3	15
Philippines		1	2		2	1	4	2	6
Singapour	1			2			1	2	3
Sri lanka	1	1	1			1	2	2	4
Thaïlande	1	3	1	4		1	2	8	10
Vietnam	13	10	23	7	7	5	43	22	65
Total Asie	157	95	270	125	35	37	462	257	719
Arabie Saoudite	1						1		1
Irak	1						1		1
Iran	14	10	18	8	5	4	37	22	59
Israël	1		2	1		1	3	2	5
Jordanie	2		2				4		4
Liban	46	61	33	42	12	18	91	121	212
Palestine	5	4	3				8	4	12
Syrie	4	4	2	1	1	1	7	6	13
Yémen	2	1	1	1			3	2	5
Total Moyen-Orient	76	80	61	53	18	24	155	157	312
Afrique du Sud	1	2	3	2			4	4	8
Algérie	46	43	21	8	8	15	75	66	141
Angola	1						1		1
Bénin	1	1	2		2	1	5	2	7
Burkina Faso	1	1	1		2	1	4	2	6
Burundi					1		1		1
Cameroun	8	3	1	1	5	1	14	5	19
Comores	1		1				2		2
Congo	4	1	2	1	2	2	8	4	12
Côte d'Ivoire	4	3	4		4	2	12	5	17
Djibouti	1	1			1		2	1	3
Égypte	3	1	3		1		7	1	8
Éthiopie	3	1	1	1	1		5	2	7
Gabon	2						2		2
Ghana	1		1		1	1	3	1	4
Guinée					4	2	4	2	6
Île Maurice	2	2	2	1	1		5	3	8
Kenya		1		1				2	2
Madagascar	4	2		1	5	4	9	7	16
Mali	1	1	2	1		1	3	3	6
Maroc	33	22	25	10	17	22	75	54	129
Mauritanie	3						3		3

PAYS	DOCTORANTS		CONTRACTUELS CHERCHEURS		CONTRACTUELS IT		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Niger	2		2			1	4	1	5
Nigéria	3		4				7		7
Rwanda	2			1			2	1	3
Sénégal	9	3	3		10	8	22	11	33
Soudan	1	2					1	2	3
Tchad	1						1		1
Togo	3					2	3	2	5
Tunisie	12	22	12	19	8	17	32	58	90
Zambie	1						1		1
Total Afrique	154	112	90	47	73	80	317	239	556
Argentine	7	4	3	12	2		12	16	28
Belize			1				1		1
Bolivie		1			1		1	1	2
Brésil	21	10	40	21	7	8	68	39	107
Canada	8	1	11	5	4	2	23	8	31
Chili	2	5	15	3	1	6	18	14	32
Colombie	12	5	13	3	3	7	28	15	43
Costa-Rica	1			1	1		2	1	3
Cuba	1	1	1	1			2	2	4
Équateur	2		1		1	1	4	1	5
États-Unis	5	6	22	13	4	6	31	25	56
Guatemala	1						1		1
Haïti						2		2	2
Honduras			1				1		1
Mexique	6	9	24	16	4	6	34	31	65
Pérou	2	2	5		2	2	9	4	13
République Dominicaine						1		1	1
Uruguay		1	1	1			1	2	3
Venezuela	2	2	8	2	1	1	11	5	16
Total Amérique	70	47	146	78	31	42	247	167	414
Australie	1	1	4	2	1		6	3	9
Nouvelle-Zélande	1		1				2		2
Total Océanie	2	1	5	2	1		8	3	11
Total hors Europe	459	335	572	305	158	183	1 189	823	2 012
TOTAL EUROPE ET HORS EUROPE	**669**	**550**	**973**	**599**	**274**	**324**	**1 916**	**1 473**	**3 389**

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

Tabl. 17 – Personnel permanent selon la catégorie fonction publique (CFP) (*PPP : personne physique payée au 31/12/2022 ; ETP : équivalent temps plein au 31/12/2022 – somme des quotités travaillées ; ETPT : équivalent temps plein travaillé sur l'année 2022 – 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+	11 049	10 991,0	10 998,8	3 575	3 526,1	3 516,6	14 624	14 517,1	14 515,4	60,9 %	61,4 %	61,6 %
Hommes	7 199	7 178,6	7 209,1	2 405	2 386,3	2 379,0	9 604	9 564,9	9 588,2	40,0 %	40,5 %	40,7 %
Femmes	3 850	3 812,4	3 789,7	1 170	1 139,8	1 137,6	5 020	4 952,2	4 927,3	20,9 %	20,9 %	20,9 %
% femmes	*34,8 %*	*34,7 %*	*34,5 %*	*32,7 %*	*32,3 %*	*32,3 %*	*34,3 %*	*34,1 %*	*33,9 %*			
A				7 139	6 957,3	6 900,7	7 139	6 957,3	6 900,7	29,7 %	29,4 %	29,3 %
Hommes				3 316	3 283,5	3 251,8	3 316	3 283,5	3 251,8	13,8 %	13,9 %	13,8 %
Femmes				3 823	3 673,8	3 648,9	3 823	3 673,8	*3 648,9*	15,9 %	15,5 %	15,5 %
% femmes				*53,6 %*	*52,8 %*	*52,9 %*	*53,6 %*	*52,8 %*	*52,9 %*			
B				2 142	2 071,5	2 069,5	2 142	2 071,5	2 069,5	8,9 %	8,8 %	8,8 %
Hommes				718	708,3	714,5	718	708,3	*714,5*	3,0 %	3,0 %	3,0 %
Femmes				1 424	1 363,2	1 355,0	1 424	1 363,2	1 355,0	5,9 %	5,8 %	5,7 %
% femmes				*66,5 %*	*65,8 %*	*65,5 %*	*66,5 %*	*65,8 %*	*65,5 %*			
C				96	93,3	96,3	96	93,3	*96,3*	0,4 %	0,4 %	0,4 %
Hommes				37	36,5	38,3	37	36,5	38,3	0,2 %	0,2 %	0,2 %
Femmes				59	56,8	58,0	59	56,8	58,0	0,2 %	0,2 %	0,2 %
% femmes				*61,5 %*	*60,9 %*	*60,3 %*	*61,5 %*	*60,9 %*	*60,3 %*			
TOTAL	**11 049**	**10 991,0**	**10 998,8**	**12 952**	**12 648,2**	**12 583,1**	**24 001**	**23 639,2**	**23 582,0**	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**
HOMMES	**7 199**	**7 178,6**	**7 209,1**	**6 476**	**6 414,6**	**6 383,6**	**13 675**	**13 593,2**	**13 592,8**	**57,0 %**	**57,5 %**	**57,6 %**
FEMMES	**3 850**	**3 812,4**	**3 789,7**	**6 476**	**6 233,6**	**6 199,5**	**10 326**	**10 046,0**	**9 989,2**	**43,0 %**	**42,5 %**	**42,4 %**
% femmes	*34,8 %*	*34,7 %*	*34,5 %*	*50,0 %*	*49,3 %*	*49,3 %*	*43,0 %*	*42,5 %*	*42,4 %*			

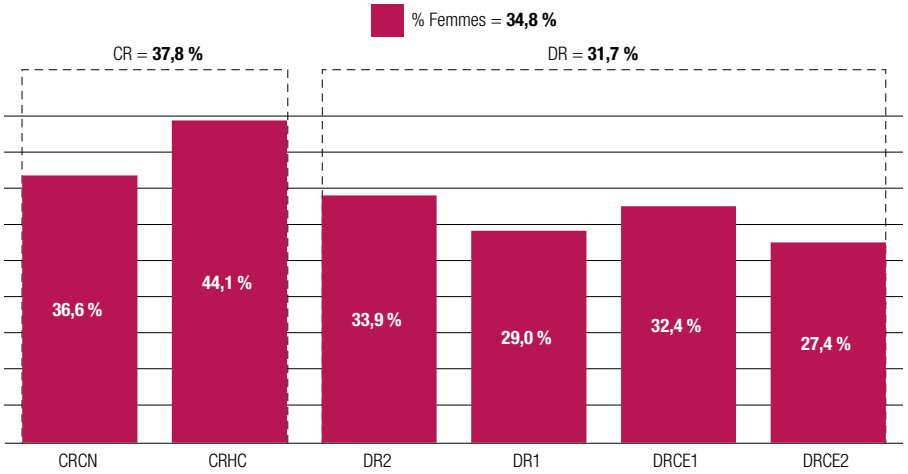


Fig. 6 – Part des chercheuses par corps et grade

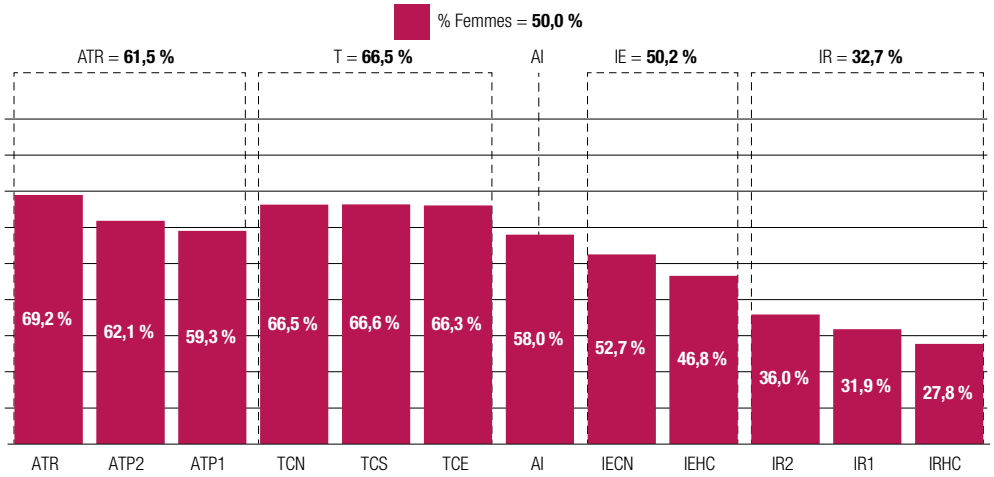


Fig. 7 – Part des ingénieures et techniciennes par corps et grade

Avec 21763 agents au 31 décembre 2022, la part des agents de catégorie A (dont A+) se situe autour de 91 % des effectifs du CNRS, soit environ 7 points de plus qu'il y a 10 ans. 94,5 % des hommes relèvent de la catégorie A contre 85,6 % des femmes. La part des agents de catégorie C continue quant à elle de diminuer : elle représente moins de 1 % des effectifs du CNRS (une diminution de 30 agents par rapport à l'année précédente, soit 489 agents en 10 ans) ; les femmes étant nettement surreprésentées (61,5 %) dans cette catégorie. À noter que chez les chercheurs, la part de femmes parmi les DR est en constante augmentation depuis 2018 (de 29,6 % à 31,7 %). Chez les IT, on note sur la même période une stabilité chez les IR (autour de 32 %).

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

GRADE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
Chercheurs	7199	3850	11049	34,8 %
DR	**3683**	**1712**	**5395**	**31,7 %**
DRCE2	135	51	186	27,4 %
DRCE1	140	67	207	32,4 %
DR1	1458	596	2054	29,0 %
DR2	1950	998	2948	33,9 %
CR	**3516**	**2138**	**5654**	**37,8 %**
CRHC	525	414	939	44,1 %
CRCN	2991	1724	4715	36,6 %
Ingénieurs	5721	4993	10714	46,6 %
IR	**2405**	**1170**	**3575**	**32,7 %**
IRHC	491	189	680	27,8 %
- dont HEB	*169*	*69*	*238*	*29,0 %*
IR1	1015	475	1490	31,9 %
IR2	899	506	1405	36,0 %
IE	**2034**	**2052**	**4086**	**50,2 %**
IEHC	915	804	1719	46,8 %
IECN	1119	1248	2367	52,7 %
AI	**1282**	**1771**	**3053**	**58,0 %**
Techniciens	755	1483	2238	66,3 %
T	**718**	**1424**	**2142**	**66,5 %**
TCE	275	542	817	66,3 %
TCS	189	377	566	66,6 %
TCN	254	505	759	66,5 %
ATR	**37**	**59**	**96**	**61,5 %**
ATP1	22	32	54	59,3 %
ATP2	11	18	29	62,1 %
ATR	4	9	13	69,2 %
Total IT	6476	6476	12952	50,0 %
TOTAL	**13675**	**10326**	**24001**	**43,0 %**

1.1.5 • Diplômes, métiers, disciplines

a. Niveaux de diplôme

Tabl. 19 – Ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens permanents par niveau de diplôme

NIVEAU DE DIPLÔME	IR		IE		AI		T		ATR		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Niv VI			1	3	4	6	7	12	2	1	14	22	36
Collège	2	1	28	12	64	55	121	184	12	22	227	274	501
BAC	16	6	80	107	183	281	237	453	7	18	523	865	1388
Bac+2	57	26	300	280	496	579	141	324	1	2	995	1211	2206
Bac+3	26	17	233	188	170	282	27	90		1	456	578	1034
Bac+4	75	40	196	190	71	139	10	37			352	406	758
Bac+5	622	272	746	834	93	204	10	25			1471	1335	2806
Bac+6	35	14	26	17	2	4		1			63	36	99
Bac+8	1169	594	173	181	5	14	2	1			1349	790	2139
Bac>8	104	49	5	8	1						110	57	167
Non renseigné	299	151	246	232	193	207	163	297	15	15	916	902	1818
TOTAL	**2405**	**1170**	**2034**	**2052**	**1282**	**1771**	**718**	**1424**	**37**	**59**	**6476**	**6476**	**12952**

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 de 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 66 % des effectifs ; pour les AI, 41 % ont atteint le niveau Bac+2 ; pour les T, le baccalauréat est détenu par 41 % d'entre eux et 52 % des ATR ont un niveau collège. Parmi les 11134 agents dont le niveau de diplôme est renseigné, 2049 ont un diplôme supérieur à celui requis par leur niveau de corps et 2937 ont un diplôme inférieur, ce qui représente 18 % et 26 % des agents.

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

BAP	EFFECTIF DE DOCTEURS IR			% DE DOCTEURS PARMI LES IR DONT LE NIVEAU DE DIPLÔME EST RENSEIGNÉ		
	H	F	Total	H	F	Total
A	167	169	336	77,7 %	77,5 %	77,6 %
B	213	117	330	74,0 %	76,0 %	74,7 %
C	357	91	448	48,1 %	61,5 %	50,3 %
D	50	52	102	59,5 %	63,4 %	61,4 %
E	335	82	417	51,8 %	49,4 %	51,3 %
F	7	25	32	23,3 %	30,1 %	28,3 %
G	3	2	5	9,1 %	33,3 %	12,8 %
J	14	44	58	20,9 %	27,2 %	25,3 %
TOTAL	**1146**	**582**	**1728**	**54,4 %**	**57,1 %**	**55,3 %**

Parmi les 3 125 IR dont le niveau de diplôme est renseigné, 1 728 (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 25 % dans les BAP F 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 (12,6 % et 19,2 % 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											1 625	1 164	16	5	228	171	1 869	1 340	3 209
CDD chercheurs													1 550	952			1 550	952	2 502
Expert (plus de 10 ans)													36	12			36	12	48
Confirmé (5 à 10 ans)													159	85			159	85	244
Débutant (3 à 5 ans)													1 284	798			1 284	798	2 082
Non renseigné													71	57			71	57	128
CDD IT	7	18	49	97	91	174	125	192	141	178	570	750	328	259	214	141	1 525	1 809	3 334
IR													290	213	176	83	466	296	762
IE							68	81	120	123	497	631	35	42	12	10	732	887	1 619
AI					74	143	50	93	18	48	64	106	3	3	24	34	233	427	660
T			46	97	16	31	7	18	2	7	9	10		1	2	13	82	177	259
ATR	7	18	3		1				1			3					12	21	33
Non renseigné																1		1	1
CDI chercheurs													12	13			12	13	25
CDI IT					5	1	5	2	4	2	19	12	10	13	37	57	80	87	167
TOTAL	**7**	**18**	**49**	**97**	**96**	**175**	**130**	**194**	**145**	**180**	**2 214**	**1 926**	**1 916**	**1 242**	**479**	**369**	**5 036**	**4 201**	**9 237**

En ce qui concerne les contractuels, il faut souligner que 87 % du personnel pour lesquels le niveau est renseigné ont au moins un Bac+5 (voir tabl. 21). On constate, par ailleurs, que 40 % 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 3e édition du référentiel des emplois-types de la recherche et de l'enseignement supérieur (REFERENSIII) qui est en vigueur depuis le 1er janvier 2017. Cette nomenclature est structurée en 8 branches d'activités professionnelles (BAP). Les 12 952 IT du CNRS payés au 31 décembre 2022 sont caractérisés par une BAP, une famille professionnelle (FP) et un emploi-type.

Tabl. 22 – Répartition des ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens 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	1 910	65,5 %	14,7 %	989	64,2 %	28,5 %	34,1 %
	B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	1 260	43,5 %	9,7 %	312	47,8 %	9,0 %	19,8 %
	C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	2 348	12,6 %	18,1 %	378	21,4 %	10,9 %	13,9 %
	D	Sciences humaines et sociales	424	51,9 %	3,3 %	214	50,5 %	6,2 %	33,5 %
Accompagnement de la recherche	E	Informatique, statistiques et calcul scientifique	2 063	19,2 %	15,9 %	556	25,7 %	16,0 %	21,2 %
	F	Culture, communication, production et diffusion des savoirs	804	74,0 %	6,2 %	181	69,1 %	5,2 %	18,4 %
Fonctionnement de la recherche	G	Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention	516	22,9 %	4,0 %	63	38,1 %	1,8 %	10,9 %
	J	Gestion et pilotage	3 627	84,2 %	28,0 %	780	78,8 %	22,5 %	17,7 %
NR		Non renseigné				28	57,1 %		100,0 %
TOTAL			**12 952**	**50,0 %**	**100,0 %**	**3 501**	**54,2 %**	**100,0 %**	**21,3 %**

En 5 ans (2018/2022), si les effectifs des BAP B (Sciences chimiques et sciences des matériaux), A (Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement) et E (Informatique, statistiques et calcul scientifique) sont restés relativement stables, les autres BAP ont connu une perte d'effectifs, particulièrement marquée dans les BAP G (Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention) et BAP F (Culture, communication, production et diffusion des savoirs) (respectivement – 10,7 % et – 8,5 %). 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 28,5 % des effectifs contractuels contre 14,7 % des effectifs permanents. Ces recrutements en BAP A se font majoritairement sur un niveau IE (56 %). À l'inverse, la BAP J (Gestion et pilotage) compte 22,5 % des effectifs contractuels contre 28 % des permanents. Elle se caractérise par un niveau de recrutement plus faible que dans les autres BAP, puisque 21 % 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 46 % de la BAP G ont au moins 40 ans. Par comparaison, cette catégorie d'âge ne représente que 8,6 % et 6,5 % des BAP C et A, et 5,9 % de la BAP B. Par ailleurs, la part de femmes parmi les contractuels est nettement plus élevée que celle des permanents dans les 2 BAP les moins féminisées, la C et la E (22,8 % contre 12,7 % en BAP C, et 21,4 % contre 19,5 % en BAP E).

Parmi les 214 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 (35, avec un effectif moyen de 67 IT dans chacun d'eux). La BAP F (Culture, communication, production et diffusion des savoirs) concerne moins de 1000 agents, très dispersés au sein de 40 emplois-types (avec 20 IT en moyenne). La BAP E (Informatique, statistiques et calcul scientifique) présente quant à elle un faible volume d'emplois- types (18), 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	17	1 749	91,6 %
B	19	66	12	1 166	92,5 %
C	35	67	17	2 139	91,1 %
D	14	30	6	317	74,8 %
E	18	115	12	2 001	97,0 %
F	40	20	9	540	67,2 %
G	29	18	7	294	57,0 %
J	29	125	16	3 410	94,0 %
TOTAL	**214**	**61**	**96**	**11 616**	**89,7 %**

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

Effectifs par branche d'activité professionnelle (BAP)

Tabl. 24 – Répartition des ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens 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	1 538	63,8 %	1 164	42,9 %	2 146	13,2 %	420	51,4 %	1 978	19,5 %	692	75,3 %	317	24,3 %	2 459	82,5 %	5 721	4 993	10 714	46,6 %
IR	**496**	**49,6 %**	**486**	**35,4 %**	**1 000**	**16,3 %**	**202**	**50,0 %**	**922**	**19,4 %**	**137**	**74,5 %**	**48**	**16,7 %**	**284**	**70,1 %**	**2 405**	**1 170**	**3 575**	**32,7 %**
IRHC	68	30,9 %	102	35,3 %	230	14,8 %	38	34,2 %	176	27,8 %	13	84,6 %	8	0,0 %	45	55,6 %	491	189	680	27,8 %
IR1	207	52,2 %	198	36,4 %	397	15,6 %	86	52,3 %	418	16,3 %	63	71,4 %	19	15,8 %	102	70,6 %	1 015	475	1 490	31,9 %
IR2	221	52,9 %	186	34,4 %	373	18,0 %	78	55,1 %	328	18,9 %	61	75,4 %	21	23,8 %	137	74,5 %	899	506	1 405	36,0 %
IE	**599**	**68,6 %**	**433**	**47,3 %**	**669**	**12,4 %**	**191**	**54,5 %**	**757**	**22,9 %**	**375**	**76,0 %**	**111**	**32,4 %**	**951**	**79,4 %**	**2 034**	**2 052**	**4 086**	**50,2 %**
IEHC	239	69,0 %	183	42,1 %	329	11,6 %	88	60,2 %	374	21,9 %	159	79,9 %	40	32,5 %	307	81,1 %	915	804	1 719	46,8 %
IECN	360	68,3 %	250	51,2 %	340	13,2 %	103	49,5 %	383	23,8 %	216	73,1 %	71	32,4 %	644	78,6 %	1 119	1 248	2 367	52,7 %
AI	**443**	**73,4 %**	**245**	**49,8 %**	**477**	**8,0 %**	**27**	**40,7 %**	**299**	**11,4 %**	**180**	**74,4 %**	**158**	**20,9 %**	**1 224**	**87,7 %**	**1 282**	**1 771**	**3 053**	**58,0 %**
Techniciens	372	72,3 %	96	51,0 %	202	5,4 %	4	100,0 %	85	11,8 %	112	66,1 %	199	20,6 %	1 168	87,8 %	755	1 483	2 238	66,3 %
T	**336**	**72,6 %**	**93**	**51,6 %**	**201**	**5,5 %**	**4**	**100,0 %**	**83**	**12,0 %**	**106**	**67,9 %**	**182**	**19,8 %**	**1 137**	**87,9 %**	**718**	**1 424**	**2 142**	**66,5 %**
TCE	107	69,2 %	37	51,4 %	99	5,1 %	3	100,0 %	33	9,1 %	48	75,0 %	56	23,2 %	434	89,6 %	275	542	817	66,3 %
TCS	93	75,3 %	25	48,0 %	58	6,9 %	1	100,0 %	24	20,8 %	30	70,0 %	47	21,3 %	288	88,2 %	189	377	566	66,6 %
TCN	136	73,5 %	31	54,8 %	44	4,5 %			26	7,7 %	28	53,6 %	79	16,5 %	415	85,8 %	254	505	759	66,5 %
ATR	**36**	**69,4 %**	**3**	**33,3 %**	**1**	**0,0 %**			**2**	**0,0 %**	**6**	**33,3 %**	**17**	**29,4 %**	**31**	**83,9 %**	**37**	**59**	**96**	**61,5 %**
ATP1	17	70,6 %	1	100,0 %	1	0,0 %			2	0,0 %	5	20,0 %	11	36,4 %	17	82,4 %	22	32	54	59,3 %
ATP2	11	63,6 %	1	0,0 %							1	100,0 %	6	16,7 %	10	90,0 %	11	18	29	62,1 %
ATR	8	75,0 %	1	0,0 %											4	75,0 %	4	9	13	69,2 %
TOTAL	**1 910**	**65,5 %**	**1 260**	**43,5 %**	**2 348**	**12,6 %**	**424**	**51,9 %**	**2 063**	**19,2 %**	**804**	**74,0 %**	**516**	**22,9 %**	**3 627**	**84,2 %**	**6 476**	**6 476**	**12 952**	**50,0 %**
Âge moyen	47,2		46,4		48,4		50,3		49,0		50,6		50,7		48,5		48,5	48,4	48,4	
Part des 55 ans et plus	21,3 %		19,9 %		27,9 %		32,8 %		28,9 %		38,9 %		39,9 %		30,9 %		28,2 %	28,8 %	28,5 %	
Poids de la BAP	14,7 %		9,7 %		18,1 %		3,3 %		15,9 %		6,2 %		4,0 %		28,0 %		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 96 % de la population des IT, contre 83 % pour l'ensemble du CNRS. Cela résulte notamment du poids des IR, bien plus élevé dans ces 2 BAP (48 et 45 % contre 28 % 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 8 %) et une nette surreprésentation des techniciens : 32 % en BAP J et 39 % en BAP G contre 17 % 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 66,3 % de femmes chez les T, 58 % chez les AI, 50,2 % chez les IE et 32,7 % 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 (46,8 % contre 36 %), signe d'une difficulté d'accès au corps des IR.

Tabl. 25 – Répartition des ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens 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	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	H	F	Total	% F
CDD IT	982	64,2 %	309	47,6 %	376	21,5 %	213	50,2 %	488	25,0 %	173	68,8 %	57	35,1 %	735	79,2 %	1	100,0 %	1 525	1 809	3 334	54,3 %
IR	153	56,9 %	106	42,5 %	150	18,0 %	63	49,2 %	187	23,5 %	10	80,0 %	4	0,0 %	87	59,8 %			466	294	760	38,7 %
IE	550	65,6 %	157	48,4 %	164	24,4 %	133	50,4 %	252	29,8 %	120	70,8 %	9	55,6 %	234	76,1 %			732	887	1 619	54,8 %
AI	213	63,4 %	33	60,6 %	52	23,1 %	9	66,7 %	36	5,6 %	37	62,2 %	17	17,6 %	263	85,9 %			233	427	660	64,7 %
T	56	71,4 %	13	46,2 %	8	0,0 %	3	33,3 %	11	9,1 %	6	50,0 %	21	42,9 %	141	83,0 %			82	177	259	68,3 %
ATR	10	70,0 %			2	100,0 %	5	40,0 %	2	0,0 %			4	25,0 %	10	90,0 %			12	21	33	63,6 %
Non renseigné																	1	100,0 %		1	1	100,0 %
CDI IT	7	71,4 %	3	66,7 %	2	0,0 %	1	100,0 %	68	30,9 %	8	75,0 %	6	66,7 %	45	73,3 %	27	55,6 %	80	87	167	52,1 %
TOTAL	**989**	**64,2 %**	**312**	**47,8 %**	**378**	**21,4 %**	**214**	**50,5 %**	**556**	**25,7 %**	**181**	**69,1 %**	**63**	**38,1 %**	**780**	**78,8 %**	**28**	**57,1 %**	**1 605**	**1 896**	**3 501**	**54,2 %**
Âge moyen	28,7		29,9		29,5		33,1		32,3		31,7		40,8		36,6		51,7		34,6	35,3	34,9	
Part des 40 ans et plus	5,6 %		9,0 %		7,8 %		22,5 %		20,8 %		18,0 %		44,8 %		36,4 %		89,3 %		15,7 %	20,5 %	18,3 %	
Poids des contractuels dans l'ensemble de la BAP	34,1 %		19,8 %		13,9 %		33,5 %		21,2 %		18,4 %		10,9 %		17,7 %		100,0 %		19,9 %	22,6 %	21,3 %	

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	90,9 %
JD	Ressources humaines	86,6 %
JC	Administration et pilotage	86,2 %
JC|JD|JE	Administration et pilotage|Ressources humaines|Gestion financière et comptable	83,9 %
JE	Gestion financière et comptable	81,8 %
FB	Médiation scientifique, culture et communication	81,8 %
FA	Information scientifique et technique, documentation et collections patrimoniales	78,0 %
JB	Partenariat, valorisation de la recherche, coopération internationale	75,3 %
JF	Affaires juridiques	72,7 %
FC	Édition et graphisme	69,9 %

(*) Les 5 FP (BA I BB, BC I BD, EA I EB, GA I GB et JC I JD I JE) regroupent les emplois-types transverses (code finissant par X) à plusieurs FP au sein d'une même BAP. On compte en moyenne 332 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	6,3 %
CC	Électronique, électrotechnique, contrôle-commande	6,4 %
GA	Patrimoine immobilier	7,9 %
EB	Ingénierie technique et de production	11,4 %
EA|EB	Ingénierie des systèmes d'information|Ingénierie technique et de production	11,8 %
CB	Instrumentation et expérimentation	16,6 %
EE	Calcul scientifique	19,6 %
EC	Ingénierie logicielle	21,0 %
GB	Logistique	26,6 %
BD	Science des matériaux / élaboration	27,8 %

(*) Les 5 FP (BA I BB, BC I BD, EA I EB, GA I GB et JC I JD I JE) regroupent les emplois-types transverses (code finissant par X) à plusieurs FP au sein d'une même BAP. On compte en moyenne 332 agents IT par FP (39 FP au total).

Tabl. 28 – Répartition des ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens 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	220	216	133	369	72	268	31	165	5	24	461	1 042	1 503	47,6	12	69,3 %
	Expérimentation et production animales	AB	11	14	24	26	22	40	43	66	6		106	146	252	45,2	9	57,9 %
	Expérimentation et production végétales	AC	1	1	3	3	1	6	6	8		1	11	19	30	44,6	5	63,3 %
	Environnements géo-naturels et anthropisés	AD	18	15	28	13	23	11	12	5			81	44	125	47,0	4	35,2 %
B	Analyse chimique	BA	72	63	66	101	46	55					184	219	403	46,2	3	54,3 %
	Analyse chimique I Synthèse chimique	BAIBB							23	29	1	1	24	30	54	43,7	2	55,6 %
	Synthèse chimique	BB	33	17	31	24	22	20					86	61	147	46,1	3	41,5 %
	Science des matériaux / caractérisation	BC	129	61	89	68	31	36	12	13			261	178	439	46,7	4	40,5 %
	Science des matériaux / caractérisation I Science des matériaux / élaboration	BCIBD									1		1		1	40,0	1	0,0 %
	Science des matériaux / élaboration	BD	80	31	42	12	24	11	10	6			156	60	216	46,8	6	27,8 %
C	Assurance qualité / Assurance produit	CA	9	7	6	5							15	12	27	46,9	2	44,4 %
	Instrumentation et expérimentation	CB	541	123	318	65	186	26	63	6	1		1 109	220	1 329	47,8	10	16,6 %
	Électronique, électrotechnique, contrôle-commande	CC	208	22	164	9	109	3	32	1			513	35	548	49,1	11	6,4 %
	Étude et réalisation Domaines : mécanique, chaudronnerie, verrerie	CD	79	11	98	4	144	9	95	4			416	28	444	49,4	12	6,3 %
D	Production, traitement et analyse des données	DA	31	33	26	49	5	6		4			62	92	154	47,8	4	59,7 %
	Sciences de l'information géographique	DB	17	8	27	15	3	1					47	24	71	49,7	3	33,8 %
	Analyse des sources historiques et culturelles	DC	20	33	18	24							38	57	95	52,7	2	60,0 %
	Recueil et analyse des sources archéologiques	DD	33	27	16	16	8	4					57	47	104	52,1	5	45,2 %
E	Ingénierie des systèmes d'information	EA	74	27	80	56	51	9					205	92	297	49,4	4	31,0 %
	Ingénierie des systèmes d'information I Ingénierie technique et de production	EAIEB							73	10	2		75	10	85	49,7	2	11,8 %
	Ingénierie technique et de production	EB	148	27	262	32	178	17					588	76	664	50,1	4	11,4 %
	Ingénierie logicielle	EC	257	61	171	54	32	7					460	122	582	49,3	3	21,0 %
	Statistiques	ED	6	6	14	12	4	1					24	19	43	43,0	3	44,2 %
	Calcul scientifique	EE	258	58	57	19							315	77	392	47,1	2	19,6 %
F	Information scientifique et technique, documentation et collections patrimoniales	FA	12	55	35	124	14	57	14	35	2	2	77	273	350	51,9	14	78,0 %
	Médiation scientifique, culture et communication	FB	12	34	20	81	4	44	3	16			39	175	214	48,7	8	81,8 %
	Édition et graphisme	FC	4	10	19	61	12	25	13	20	2		50	116	166	50,4	9	69,9 %
	Productions audiovisuelles, productions pédagogiques et web	FD	7	3	16	19	16	8	4	1			43	31	74	50,4	9	41,9 %
G	Patrimoine immobilier	GA			50	12	82	3	77	3	1		210	18	228	51,1	14	7,9 %
	Patrimoine immobilier I Logistique	GAIGB	21										21		21	51,9	1	0,0 %
	Logistique	GB			6	3	30	4	66	29	11	5	113	41	154	52,9	8	26,6 %
	Prévention	GC	19	8	19	21	13	26	3	4			54	59	113	46,7	6	52,2 %
J	Formation continue, orientation et insertion professionnelle	JA		3	3	14	1	23	1	10			5	50	55	45,0	4	90,9 %
	Partenariat, valorisation de la recherche, coopération internationale	JB	22	46	35	107	5	36					62	189	251	43,0	6	75,3 %
	Administration et pilotage	JC	53	119	93	404	52	529	62	566			260	1 618	1 878	50,4	6	86,2 %
	Administration et pilotage I Ressources humaines I Gestion financière et comptable	JCIJDIJE									5	26	5	26	31	52,6	1	83,9 %
	Ressources humaines	JD	8	14	21	83	18	159	2	61			49	317	366	46,8	6	86,6 %
	Gestion financière et comptable	JE		10	37	130	74	327	73	362			184	829	1 013	47,2	4	81,8 %
	Affaires juridiques	JF	2	7	7	17							9	24	33	38,0	2	72,7 %
TOTAL			**2 405**	**1 170**	**2 034**	**2 052**	**1 282**	**1 771**	**718**	**1 424**	**37**	**59**	**6 476**	**6 476**	**12 952**	**48,4**	**214**	**50,0 %**

(*) Les 5 FP (BA I BB, BC I BD, EA I EB, GA I GB et JC I JD I JE) regroupent les emplois-types transverses (code finissant par X) à plusieurs FP au sein d'une même BAP. On compte en moyenne 332 agents IT par FP (39 FP au total).

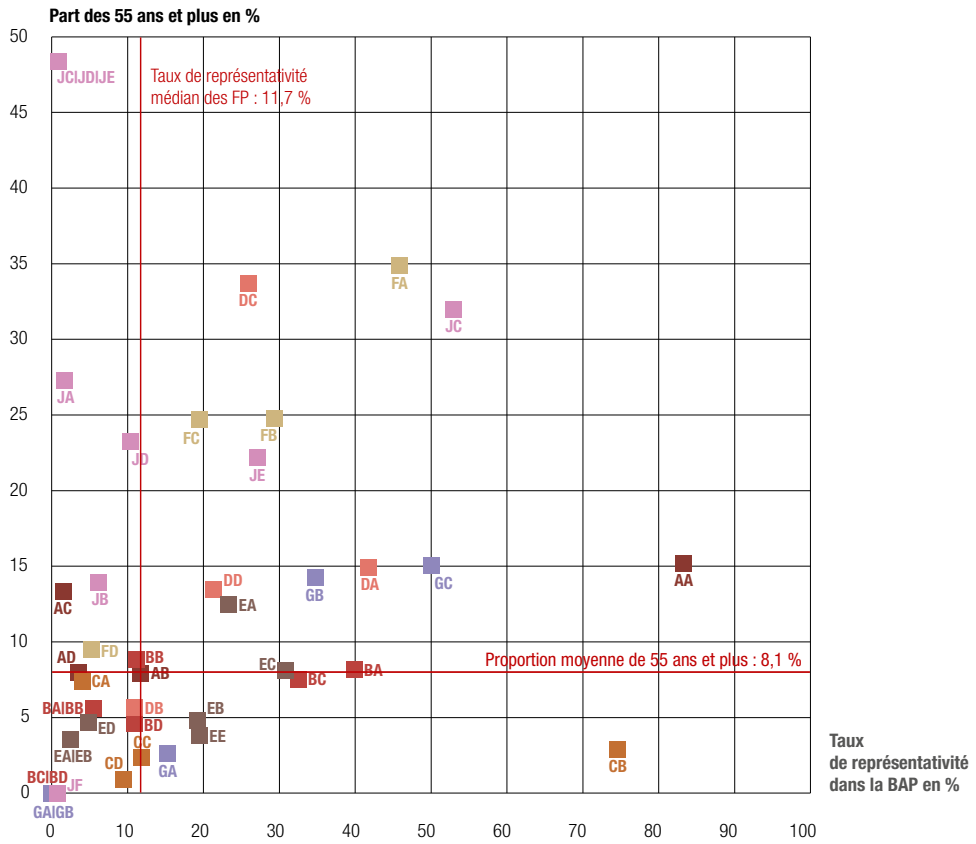


Fig. 8 – Cartographie des familles professionnelles (FP) pour les femmes permanentes

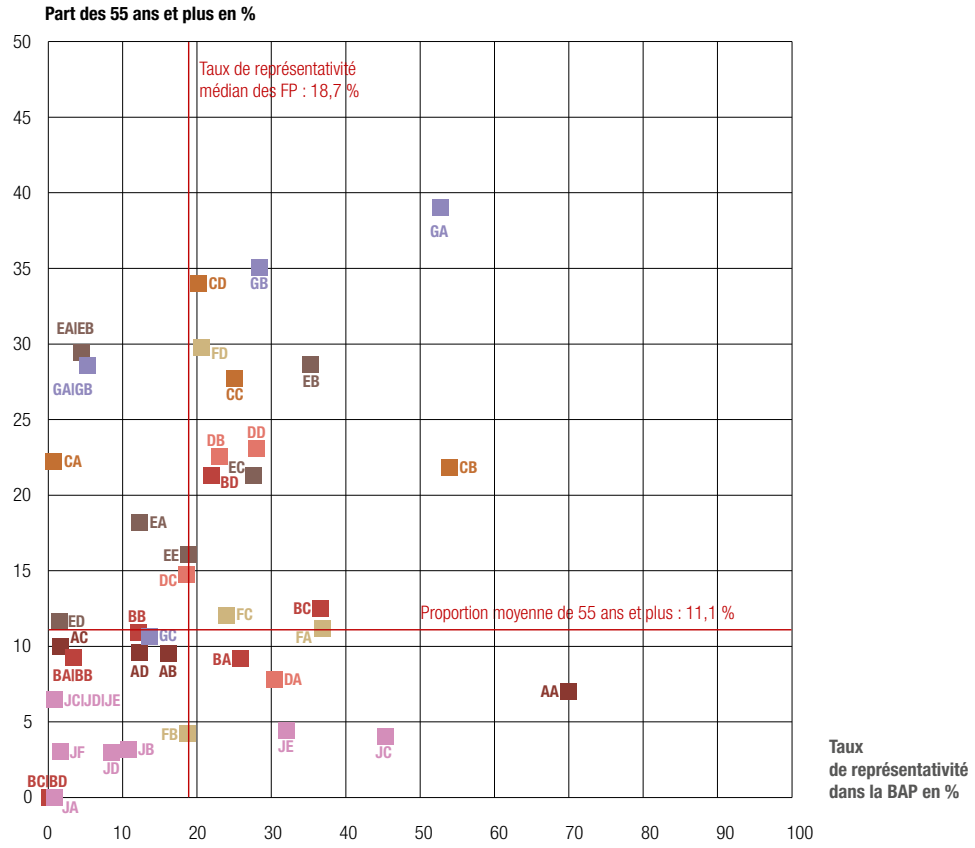


Fig. 9 – Cartographie des familles professionnelles (FP) pour les hommes permanents

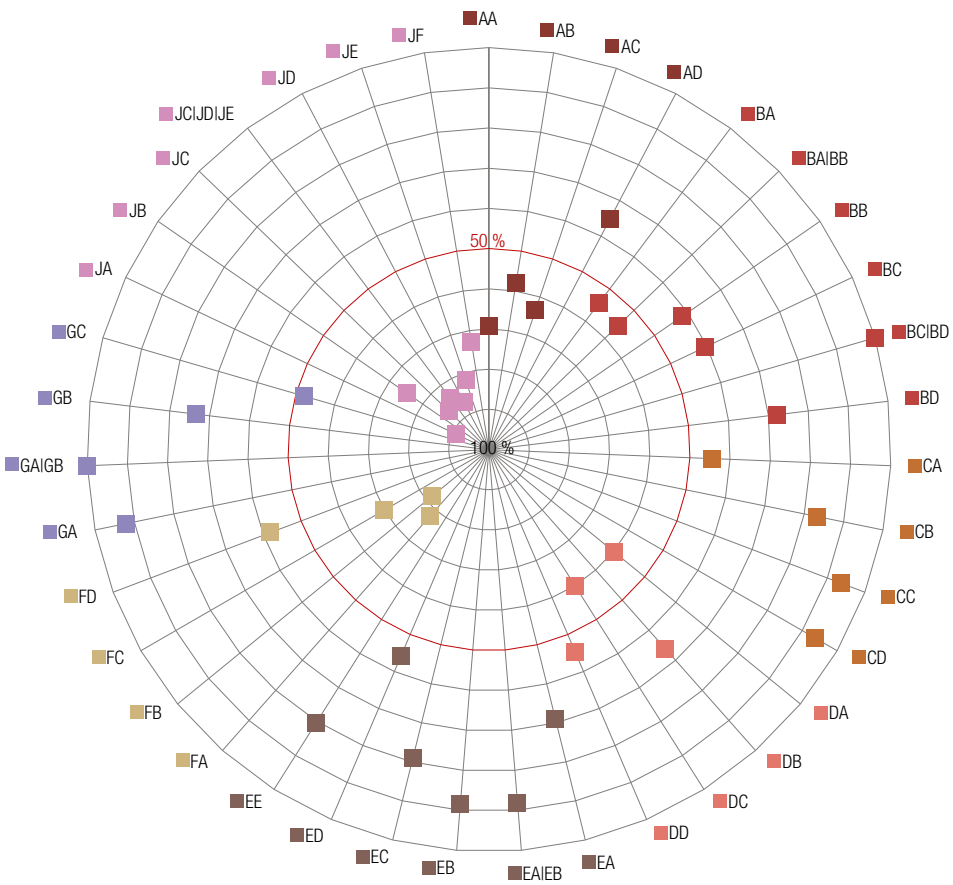


Fig. 10 – Proportion de femmes permanentes par famille professionnelle (FP)

Avec 792 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 64,6 % de femmes), majoritairement sur des niveaux équivalents à la catégorie A (AI, IE et IR). La seconde famille arrive loin derrière, avec 280 agents : il s'agit de la famille « Instrumentation et expérimentation » de la BAP C, présentant elle aussi des niveaux de qualification élevés, puisque 86 % de ses effectifs (soit 240 agents) sont sur des contrats IE ou IR. Elle compte par ailleurs 23,6 % de femmes, contre 16,6 % 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 2 FP les plus âgées sont « Prévention » et « Logistique » de la BAP G : plus de 41 ans, contre 33 ans pour l'ensemble des contractuels, toutes FP confondues.

Tabl. 29 – Répartition des ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens 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	51	70	153	316	61	100	13	19	2	7			280	512	792	29,6	64,6 %
	Expérimentation et production animales	AB	4	3	15	19	8	14	3	17	1				31	53	84	29,8	63,1 %
	Expérimentation et production végétales	AC	5	10	7	14	7	16		2					19	42	61	30,7	68,9 %
	Environnements géo-naturels et anthropisés	AD	7	6	15	14	2	6		2					24	28	52	29,1	53,8 %
B	Analyse chimique	BA	7	17	9	24	2	10	2	2					20	53	73	30,6	72,6 %
	Synthèse chimique	BB	10	8	15	9	3	2	1	2					29	21	50	28,8	42,0 %
	Science des matériaux / caractérisation	BC	31	11	31	30	4	4	1						67	45	112	30,8	40,2 %
	Science des matériaux / élaboration	BD	12	7	15	10	2	1							29	18	47	30,9	38,3 %
	Non renseigné		2	4	11	3	2	3	3	2					18	12	30	35,2	40,0 %
C	Assurance qualité / Assurance produit	CA	3	2	1	3									4	5	9	32,6	55,6 %
	Instrumentation et expérimentation	CB	89	21	96	34	23	9	6			2			214	66	280	30,5	23,6 %
	Électronique, électrotechnique, contrôle-commande	CC	30	4	19	3	6	2	1						56	9	65	30,5	13,8 %
	Étude et réalisation – Domaines : mécanique, chaudronnerie, verrerie	CD	3		8		11	1	1						23	1	24	29,5	4,2 %
D	Production, traitement et analyse des données	DA	22	21	39	45	3	6	1	1	3	1			68	74	142	33,0	52,1 %
	Sciences de l'information géographique	DB	2		6	6									8	6	14	33,6	42,9 %
	Analyse des sources historiques et culturelles	DC	4	7	11	11									15	18	33	36,1	54,5 %
	Recueil et analyse des sources archéologiques	DD	4	4	10	5			1			1			15	10	25	37,8	40,0 %
E	Ingénierie des systèmes d'information	EA	21	17	34	16	19	2	8		1				83	35	118	36,2	29,7 %
	Ingénierie technique et de production	EB	11	1	23	4	8		2	1					44	6	50	35,9	12,0 %
	Ingénierie logicielle	EC	40	13	80	26	7	1			1				128	40	168	32,7	23,8 %
	Statistiques	ED	6	1	7	3									13	4	17	29,5	23,5 %
	Calcul scientifique	EE	81	23	59	35	4		1						145	58	203	31,8	28,6 %
F	Information scientifique et technique, documentation et collections patrimoniales	FA	1		15	32	4	5	1	3					21	40	61	32,8	65,6 %
	Médiation scientifique, culture et communication	FB	2	8	14	40	4	16	1						21	64	85	32,4	75,3 %
	Édition et graphisme	FC		1	3	10	3	3							6	14	20	34,2	70,0 %
	Productions audiovisuelles, productions pédagogiques et web	FD			4	6	3	1	1						8	7	15	32,7	46,7 %
G	Patrimoine immobilier	GA	3	1	4	3	6	1	2	2	1				16	7	23	40,2	30,4 %
	Logistique	GB			1		8		10	7	2	1			21	8	29	41,8	27,6 %
	Prévention	GC	2	4		2		2		1					2	9	11	45,1	81,8 %
J	Formation continue, orientation et insertion professionnelle	JA				4		9		1						14	14	38,6	100,0 %
	Partenariat, valorisation de la recherche, coopération internationale	JB	12	20	25	104	1	19		5					38	148	186	33,5	79,6 %
	Administration et pilotage	JC	24	33	23	48	14	84	5	40		1			66	206	272	40,5	75,7 %
	Ressources humaines	JD		3	2	9	3	39	2	13	1				8	64	72	36,4	88,9 %
	Gestion financière et comptable	JE	1	1	8	12	20	79	16	64		8			45	164	209	37,6	78,5 %
	Affaires juridiques	JF	3	4	4	10		2	1	3					8	19	27	39,8	70,4 %
Non renseigné													12	16	12	16	28	52,7	57,1 %
TOTAL			**493**	**325**	**767**	**910**	**238**	**437**	**83**	**187**	**12**	**21**	**12**	**16**	**1 605**	**1 896**	**3 501**	**33,0**	**54,2 %**

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 +					Moyenne	Écart-type (*)	
				H	F	H	F	H	F	H	F	Total			
A	IR	A1A41	Ingénieur et ingénieure biologiste en analyse de données	1	4	25	14	3	1	29	19	48	43,3	7,5	39,6 %
	IR	A1A42	Ingénieur et ingénieure biologiste en plateforme scientifique	5	4	52	46	12	10	69	60	129	47,4	7,6	46,5 %
	IR	A1A43	Ingénieur et ingénieure biologiste en laboratoire		2	79	95	43	40	122	137	259	51,3	6,9	52,9 %
	IR	A1D47	Ingénieur et ingénieure de recherche en environnements géo-naturels et anthropisés			14	11	4	4	18	15	33	50,4	7,4	45,5 %
	IE	A2A41	Ingénieur et ingénieure biologiste en traitement de données	5	2	11	14	2	2	18	18	36	43,2	9,4	50,0 %
	IE	A2A42	Ingénieur et ingénieure en expérimentation et instrumentation biologiques	4	14	20	57	2	6	26	77	103	42,2	8,1	74,8 %
	IE	A2A43	Ingénieur et ingénieure en techniques biologiques	3	9	67	207	19	58	89	274	363	47,9	7,7	75,5 %
	IE	A2D47	Ingénieur et ingénieure en études d'environnements géo-naturels et anthropisés	4	1	20	10	4	2	28	13	41	45,8	8,1	31,7 %
	AI	A3A41	Assistant ingénieur et assistante ingénieure biologiste en traitement de données		2	5	20	2	5	7	27	34	47,7	8,3	79,4 %
	AI	A3A42	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en expérimentation et instrumentation biologiques	3	4	8	24		5	11	33	44	43,8	8,8	75,0 %
	AI	A3A43	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en biologie, sciences de la vie et de la terre	4	11	42	159	8	38	54	208	262	46,4	8,0	79,4 %
	AI	A3B44	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en biologie animale	1	2	8	15	3	3	12	20	32	46,1	9,1	62,5 %
	AI	A3B45	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en centre d'expérimentation animale	1	8	6	11	3	1	10	20	30	42,9	10,8	66,7 %
	AI	A3D47	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en études d'environnements géo-naturels et anthropisés	1	2	21	8	1	1	23	11	34	42,7	7,8	32,4 %
	T	A4A41	Technicien et technicienne biologiste	1	7	17	98	13	56	31	161	192	49,9	8,9	83,9 %
	T	A4B43	Zootechnicien et zootechnicienne	4	8	14	17	6	3	24	28	52	42,8	10,6	53,8 %
	T	A4B44	Technicien et technicienne en expérimentation animale	2	7	12	24	5	7	19	38	57	45,9	9,6	66,7 %
B	IR	B1A41	Ingénieur et ingénieure de recherche en analyse chimique	4	1	50	44	18	18	72	63	135	49,9	7,4	46,7 %
	IR	B1B42	Ingénieur et ingénieure de recherche en synthèse chimique	2		21	12	10	5	33	17	50	49,5	7,4	34,0 %
	IR	B1C43	Ingénieur et ingénieure de recherche en science des matériaux / caractérisation	7	2	85	44	37	15	129	61	190	49,0	8,0	32,1 %
	IR	B1D44	Ingénieur et ingénieure de recherche en science des matériaux / élaboration	3	1	49	23	28	7	80	31	111	49,1	8,3	27,9 %
	IE	B2A41	Ingénieur et ingénieure en analyse chimique	7	10	45	83	14	8	66	101	167	45,3	8,2	60,5 %
	IE	B2B42	Ingénieur et ingénieure en synthèse chimique		1	26	18	5	5	31	24	55	46,6	8,6	43,6 %
	IE	B2C43	Ingénieur et ingénieure en science des matériaux / caractérisation	8	7	70	51	11	10	89	68	157	45,9	8,1	43,3 %
	IE	B2D44	Ingénieur et ingénieure en élaboration de matériaux en couches minces	7	3	16	6	7		30	9	39	42,4	10,0	23,1 %
	AI	B3A41	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en analyse chimique	7	10	34	38	5	7	46	55	101	42,9	8,7	54,5 %
	AI	B3B42	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en synthèse chimique	6	4	15	13	1	3	22	20	42	41,2	9,3	47,6 %
	AI	B3C43	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en science des matériaux / caractérisation	6	6	20	23	5	7	31	36	67	43,4	9,2	53,7 %
	T	B4X41	Technicien et technicienne en chimie et sciences physiques	4	6	14	20	5	3	23	29	52	44,0	10,4	55,8 %

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 +					Moyenne	Écart-type (*)	
				H	F	H	F	H	F	H	F	Total			
C	IR	C1B42	Expert et experte en développement d'expérimentation	11	8	249	62	91	15	351	85	436	48,3	8,3	19,5 %
	IR	C1B43	Expert et experte en développement d'instrument	6	5	109	24	75	9	190	38	228	50,0	8,7	16,7 %
	IR	C1C44	Expert électronicien et experte électronicienne	9	1	116	12	56	7	181	20	201	50,0	8,5	10,0 %
	IR	C1D47	Expert et experte en conception mécanique	8	2	46	9	20		74	11	85	47,8	8,8	12,9 %
	IE	C2B42	Ingénieur et ingénieure en techniques expérimentales	15	2	146	41	35	11	196	54	250	46,8	8,5	21,6 %
	IE	C2B43	Ingénieur et ingénieure en techniques expérimentales	3		60	3	20	1	83	4	87	48,9	8,2	4,6 %
	IE	C2B44	Ingénieur et ingénieure d'exploitation d'instrument	4	3	27	4	8		39	7	46	45,7	9,6	15,2 %
	IE	C2C45	Ingénieur électronicien et ingénieure électronicienne	7	2	80	2	35	3	122	7	129	48,3	9,0	5,4 %
	IE	C2D48	Ingénieur et ingénieure en études mécaniques	7		35	4	20		62	4	66	48,4	10,5	6,1 %
	IE	C2D49	Ingénieur et ingénieure en réalisation Domaines : mécanique, chaudronnerie, verrerie	1		17		18		36		36	53,1	7,1	0,0 %
	AI	C3B41	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en instrumentation et techniques expérimentales	23	1	99	20	30	2	152	23	175	45,4	9,2	13,1 %
	AI	C3B42	Assistant ingénieur et assistante ingénieure d'exploitation d'instrument	4		25	3	5		34	3	37	45,9	8,1	8,1 %
	AI	C3C43	Assistant ingénieur électronicien et assistante ingénieure électronicienne	8		52	2	29	1	89	3	92	49,4	9,8	3,3 %
	AI	C3D46	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en études mécaniques	5		24	1	20		49	1	50	49,5	9,8	2,0 %
	AI	C3D47	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en réalisation mécanique	8	2	51	2	30		89	4	93	48,1	10,1	4,3 %
	T	C4B41	Technicien et technicienne en instrumentation, expérimentation et mesure	2		27	6	18		47	6	53	48,4	8,8	11,3 %
	T	C4D46	Technicien et technicienne en réalisation mécanique	4		36		34	1	74	1	75	51,3	9,2	1,3 %
D	IR	D1A41	Ingénieur et ingénieure de recherche en production, traitement et analyse de données	1	2	24	22	6	9	31	33	64	49,1	8,4	51,6 %
	IR	D1C43	Ingénieur et ingénieure de recherche en analyses des sources historiques et culturelles			12	16	8	17	20	33	53	52,7	8,4	62,3 %
	IR	D1D44	Ingénieur et ingénieure de recherche en archéologie			11	12	14	4	25	16	41	53,5	7,7	39,0 %
	IE	D2A41	Ingénieur et ingénieure d'études en production, traitement, analyse de données et enquêtes	5	7	16	31	5	11	26	49	75	46,1	10,2	65,3 %
	IE	D2B42	Ingénieur et ingénieure d'études en sciences de l'information géographique	1		19	15	7		27	15	42	47,7	7,3	35,7 %
	IE	D2C43	Ingénieur et ingénieure d'études en analyses des sources historiques et culturelles	2		10	9	6	15	18	24	42	52,7	8,3	57,1 %
E	IR	E1A41	Chef et cheffe de projet ou expert et experte en ingénierie des systèmes d'information	4		43	11	27	16	74	27	101	51,5	8,3	26,7 %
	IR	E1B42	Chef et cheffe de projet ou expert et experte en infrastructures			84	11	64	16	148	27	175	53,2	7,3	15,4 %
	IR	E1C43	Chef et cheffe de projet ou expert et experte en ingéniérie logicielle	10	3	167	32	80	26	257	61	318	50,8	8,0	19,2 %
	IR	E1E45	Expert et experte en calcul scientifique	18	5	186	41	54	12	258	58	316	47,5	8,8	18,4 %
	IE	E2A41	Administrateur et administratrice des systèmes d'information	3		59	35	14	18	76	53	129	48,1	7,6	41,1 %
	IE	E2B43	Administrateur et administratrice systèmes et réseaux	13	3	160	16	80	12	253	31	284	49,7	8,6	10,9 %
	IE	E2C45	Ingénieur et ingénieure en ingénierie logicielle	11	1	123	35	37	18	171	54	225	47,5	8,6	24,0 %
	IE	E2E47	Ingénieur et ingénieure en calcul scientifique	4	3	44	13	9	3	57	19	76	45,4	9,1	25,0 %
	AI	E3A41	Gestionnaire d'application / assistance support	3	1	36	6	12	2	51	9	60	48,3	7,9	15,0 %
	AI	E3B42	Gestionnaire d'infrastructures	10	1	123	12	45	4	178	17	195	48,1	8,5	8,7 %
	AI	E3C43	Assistant et assistante en ingénierie logicielle	1		24	4	7	3	32	7	39	48,0	7,2	17,9 %
	T	E4X41	Technicien et technicienne d'exploitation, d'assistance et de traitement de l'information	5		44	7	24	3	73	10	83	49,8	8,5	12,0 %

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 +					Moyenne	Écart-type (*)	
				H	F	H	F	H	F	H	F	Total			
F	IR	F1A41	Responsable des ressources et de l'ingénierie documentaire	1	1	2	24	7	26	10	51	61	54,4	8,5	83,6 %
	IR	F1B45	Responsable de la communication			6	23	3	7	9	30	39	49,5	6,6	76,9 %
	IE	F2A42	Chargé et chargée des ressources documentaires	1	2	7	49	13	35	21	86	107	51,6	8,7	80,4 %
	IE	F2B49	Chargé et chargée de communication	7	10	6	36	3	15	16	61	77	46,0	11,1	79,2 %
	IE	F2C51	Éditeur et éditrice	2	4	7	31	6	14	15	49	64	48,5	8,9	76,6 %
	AI	F3A41	Assistant et assistante de ressources documentaires et scientifiques	2	1	6	30	5	21	13	52	65	51,4	7,8	80,0 %
	AI	F3B46	Assistant et assistante de communication			2	27	2	14	4	41	45	51,0	6,5	91,1 %
	T	F4A41	Technicien et technicienne d'information documentaire et de collections patrimoniales			6	12	8	23	14	35	49	54,7	6,1	71,4 %
	T	F4C43	Technicien et technicienne de fabrication, d'édition et de graphisme			6	12	7	8	13	20	33	54,8	5,8	60,6 %
G	IE	G2A41	Chargé et chargée d'opérations immobilières			7	3	19	3	26	6	32	55,2	6,8	18,8 %
	IE	G2A42	Chargé et chargée de la maintenance et de l'exploitation du patrimoine immobilier	1		15	5	8	1	24	6	30	48,1	8,9	20,0 %
	IE	G2C45	Ingénieur et ingénieure de prévention des risques	2	3	9	15	2	3	13	21	34	43,9	8,8	61,8 %
	AI	G3A45	Chef et cheffe d'exploitation de maintenance des bâtiments	2		18		13		33		33	51,0	9,3	0,0 %
	AI	G3B47	Gestionnaire logistique			13	3	13	1	26	4	30	52,8	7,1	13,3 %
	T	G4A46	Technicien et technicienne en aménagement, maintenance et exploitation du bâti	2		21		20	1	43	1	44	52,3	8,5	2,3 %
	T	G4B48	Technicien et technicienne logistique	1		35	12	28	15	64	27	91	53,1	6,6	29,7 %
J	IR	J1C45	Responsable de l'administration et du pilotage	1	1	25	74	27	44	53	119	172	52,4	7,6	69,2 %
	IE	J2B43	Chargé et chargée du partenariat et de la valorisation de la recherche	10	22	16	34	1	9	27	65	92	40,2	9,7	70,7 %
	IE	J2C46	Chargé et chargée de gestion administrative et d'aide au pilotage opérationnel	4	15	43	229	24	125	71	369	440	50,2	8,1	83,9 %
	IE	J2C48	Chargé et chargée des achats et des marchés	8	10	7	10	1	1	16	21	37	37,6	9,1	56,8 %
	IE	J2D49	Chargé et chargée de la gestion des ressources humaines	1	1	8	23		14	9	38	47	49,2	8,4	80,9 %
	IE	J2D51	Chargé et chargée du développement des ressources humaines	2	3	7	34	3	8	12	45	57	46,1	8,4	78,9 %
	IE	J2E52	Chargé et chargée de la gestion financière et comptable	5	5	24	89	8	36	37	130	167	48,4	8,6	77,8 %
	AI	J3B43	Assistant et assistante en partenariat, valorisation de la recherche et coopération internationale	5	5		21		10	5	36	41	44,0	10,4	87,8 %
	AI	J3C44	Assistant et assistante en gestion administrative	2	25	39	301	11	203	52	529	581	50,5	8,5	91,0 %
	AI	J3D45	Assistant et assistante des ressources humaines	7	30	6	91	4	34	17	155	172	44,7	10,5	90,1 %
	AI	J3E47	Assistant et assistante en gestion financière et comptable	17	42	42	206	15	79	74	327	401	46,0	10,0	81,5 %
	T	J4C42	Technicien et technicienne en gestion administrative	2	27	47	317	13	222	62	566	628	50,8	8,3	90,1 %
	T	J4D43	Gestionnaire des ressources humaines		4	1	35	1	22	2	61	63	49,9	8,5	96,8 %
	T	J4E44	Gestionnaire financier et financière et comptable	12	36	39	221	22	105	73	362	435	47,7	9,6	83,2 %
	ATR	J5X41	Adjoint et ajointe en gestion administrative		1	3	10	2	15	5	26	31	52,6	9,0	83,9 %

(*) L'écart-type mesure la dispersion des données autour de la moyenne (un emploi-type avec un écart-type de 5,8 reflète une population plus concentrée autour de son âge moyen qu'un emploi-type avec un écart-type de 11,1).

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	29	19	48	39,6 %	43,3	7,5
	IE	Ingénieur et ingénieure biologiste en traitement de données	18	18	36	50,0 %	43,2	9,4
	IE	Ingénieur et ingénieure en expérimentation et instrumentation biologiques	26	77	103	74,8 %	42,2	8,1
	AI	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en expérimentation et instrumentation biologiques	11	33	44	75,0 %	43,8	8,8
	AI	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en centre d'expérimentation animale	10	20	30	66,7 %	42,9	10,8
	AI	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en études d'environnements géo-naturels et anthropisés	23	11	34	32,4 %	42,7	7,8
	T	Zootechnicien et zootechnicienne	24	28	52	53,8 %	42,8	10,6
B	IE	Ingénieur et ingénieure en élaboration de matériaux en couches minces	30	9	39	23,1 %	42,4	10,0
	AI	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en analyse chimique	46	55	101	54,5 %	42,9	8,7
	AI	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en synthèse chimique	22	20	42	47,6 %	41,2	9,3
	AI	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en science des matériaux / caractérisation	31	36	67	53,7 %	43,4	9,2
	T	Technicien et technicienne en chimie et sciences physiques	23	29	52	55,8 %	44,0	10,4
G	IE	Ingénieur et ingénieure de prévention des risques	13	21	34	61,8 %	43,9	8,8
J	IE	Chargé et chargée du partenariat et de la valorisation de la recherche	27	65	92	70,7 %	40,2	9,7
	IE	Chargé et chargée des achats et des marchés	16	21	37	56,8 %	37,6	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	36		36	0,0 %	53,1	7,1
D	IR	Ingénieur et ingénieure de recherche en analyses des sources historiques et culturelles	20	33	53	62,3 %	52,7	8,4
	IR	Ingénieur et ingénieure de recherche en archéologie	25	16	41	39,0 %	53,5	7,7
	IE	Ingénieur et ingénieure d'études en analyses des sources historiques et culturelles	18	24	42	57,1 %	52,7	8,3
E	IR	Chef et cheffe de projet ou expert et experte en infrastructures	148	27	175	15,4 %	53,2	7,3
F	IR	Responsable des ressources et de l'ingénierie documentaire	10	51	61	83,6 %	54,4	8,5
	IE	Chargé et chargée des ressources documentaires	21	86	107	80,4 %	51,6	8,7
	T	Technicien et technicienne d'information documentaire et de collections patrimoniales	14	35	49	71,4 %	54,7	6,1
	T	Technicien et technicienne de fabrication, d'édition et de graphisme	13	20	33	60,6 %	54,8	5,8
G	IE	Chargé et chargée d'opérations immobilières	26	6	32	18,8 %	55,2	6,8
	AI	Gestionnaire logistique	26	4	30	13,3 %	52,8	7,1
	T	Technicien et technicienne en aménagement, maintenance et exploitation du bâti	43	1	44	2,3 %	52,3	8,5
	T	Technicien et technicienne logistique	64	27	91	29,7 %	53,1	6,6
J	IR	Responsable de l'administration et du pilotage	53	119	172	69,2 %	52,4	7,6
	ATR	Adjoint et ajointe en gestion administrative	5	26	31	83,9 %	52,6	9,0

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 – Chercheuses et chercheurs permanents selon la section d'évaluation et le grade / corps

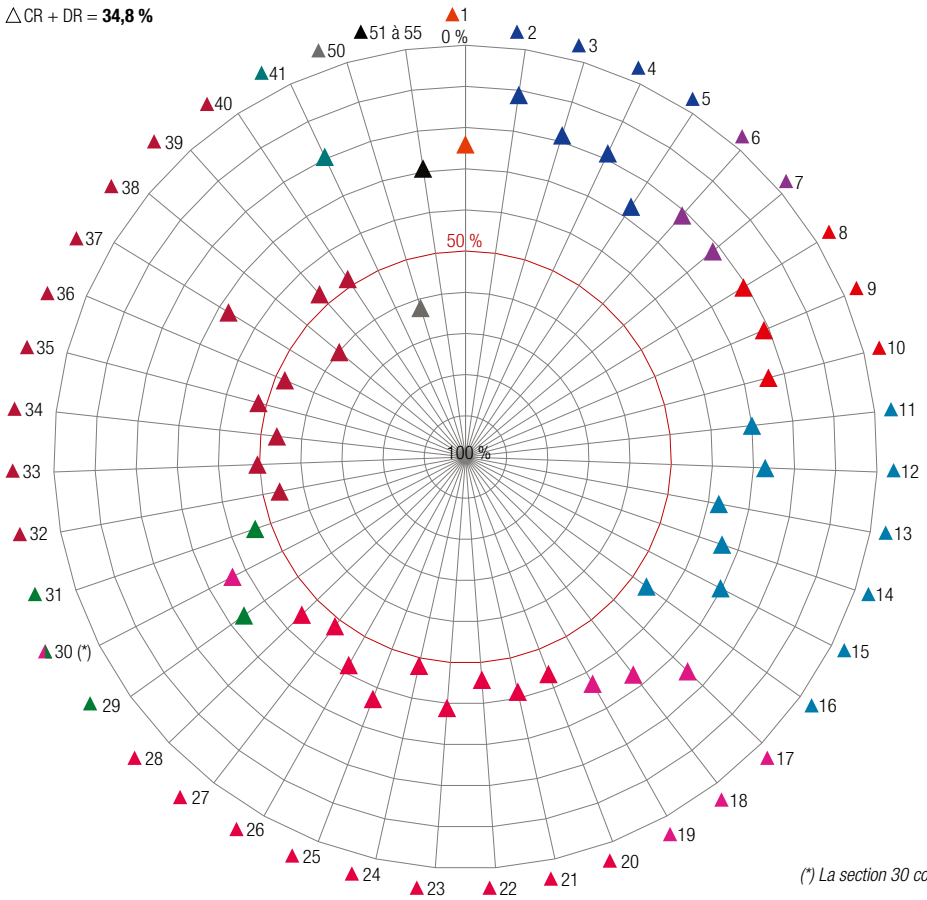
SECTION	DRCE		DR1		DR2		TOTAL DR		CRHC		CRCN		TOTAL CR		TOTAL				ÂGE MOYEN	% 55 ans ET PLUS
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	H	F	Total	% F		
1	20	35,0 %	98	16,3 %	112	28,6 %	230	23,9 %	35	20,0 %	180	25,0 %	215	24,2 %	338	107	445	24,0 %	48,9	29,7 %
2	15	13,3 %	58	13,8 %	53	7,5 %	126	11,1 %	10	0,0 %	89	12,4 %	99	11,1 %	200	25	225	11,1 %	48,9	32,0 %
3	12	8,3 %	56	21,4 %	66	15,2 %	134	17,2 %	17	29,4 %	120	18,3 %	137	19,7 %	221	50	271	18,5 %	49,5	31,4 %
4	13	7,7 %	52	21,2 %	77	24,7 %	142	21,8 %	25	4,0 %	124	17,7 %	149	15,4 %	237	54	291	18,6 %	49,6	35,1 %
5	11	27,3 %	51	21,6 %	83	26,5 %	145	24,8 %	21	23,8 %	107	30,8 %	128	29,7 %	199	74	273	27,1 %	49,5	31,1 %
6	10	40,0 %	49	14,3 %	79	26,6 %	138	23,2 %	24	12,5 %	140	20,7 %	164	19,5 %	238	64	302	21,2 %	46,0	20,9 %
7	8	12,5 %	54	20,4 %	74	20,3 %	136	19,9 %	18	38,9 %	134	21,6 %	152	23,7 %	225	63	288	21,9 %	46,7	25,3 %
8	14	28,6 %	62	17,7 %	102	19,6 %	178	19,7 %	29	34,5 %	161	19,9 %	190	22,1 %	291	77	368	20,9 %	49,0	29,1 %
9	9	22,2 %	45	11,1 %	55	21,8 %	109	17,4 %	12	0,0 %	105	27,6 %	117	24,8 %	178	48	226	21,2 %	49,1	33,6 %
10	10	30,0 %	74	29,7 %	100	20,0 %	184	24,5 %	35	40,0 %	140	19,3 %	175	23,4 %	273	86	359	24,0 %	50,4	37,6 %
11	9	33,3 %	49	20,4 %	89	28,1 %	147	25,9 %	16	56,3 %	110	31,8 %	126	34,9 %	191	82	273	30,0 %	49,7	32,6 %
12	9	66,7 %	42	16,7 %	62	24,2 %	113	24,8 %	21	38,1 %	105	27,6 %	126	29,4 %	174	65	239	27,2 %	48,7	29,3 %
13	7	28,6 %	59	39,0 %	93	32,3 %	159	34,6 %	31	51,6 %	120	37,5 %	151	40,4 %	194	116	310	37,4 %	50,1	37,1 %
14	7	28,6 %	49	30,6 %	83	39,8 %	139	36,0 %	28	39,3 %	117	30,8 %	145	32,4 %	187	97	284	34,2 %	50,2	36,3 %
15	9	11,1 %	54	24,1 %	75	25,3 %	138	23,9 %	29	48,3 %	123	33,3 %	152	36,2 %	202	88	290	30,3 %	49,6	32,1 %
16	5	60,0 %	59	42,4 %	94	43,6 %	158	43,7 %	33	66,7 %	118	43,2 %	151	48,3 %	167	142	309	46,0 %	50,7	37,5 %
17	17	35,3 %	56	21,4 %	74	25,7 %	147	25,2 %	25	16,0 %	107	27,1 %	132	25,0 %	209	70	279	25,1 %	50,4	37,6 %
18	13	30,8 %	68	23,5 %	74	32,4 %	155	28,4 %	27	29,6 %	103	41,7 %	130	39,2 %	190	95	285	33,3 %	51,7	41,8 %
19	13	30,8 %	65	30,8 %	71	31,0 %	149	30,9 %	17	29,4 %	108	46,3 %	125	44,0 %	173	101	274	36,9 %	50,5	36,1 %
20	11	54,5 %	68	33,8 %	94	41,5 %	173	39,3 %	40	62,5 %	131	43,5 %	171	48,0 %	194	150	344	43,6 %	52,0	41,9 %
21	9	11,1 %	69	29,0 %	103	39,8 %	181	34,3 %	37	62,2 %	147	45,6 %	184	48,9 %	213	152	365	41,6 %	51,5	38,6 %
22	18	38,9 %	71	43,7 %	100	37,0 %	189	39,7 %	36	66,7 %	157	48,4 %	193	51,8 %	207	175	382	45,8 %	51,2	35,3 %
23	7	14,3 %	39	28,2 %	70	37,1 %	116	32,8 %	24	54,2 %	81	43,2 %	105	45,7 %	135	86	221	38,9 %	51,6	42,5 %
24	8	12,5 %	44	36,4 %	72	48,6 %	124	41,9 %	26	69,2 %	87	50,6 %	113	54,9 %	123	114	237	48,1 %	52,7	49,8 %
25	13	15,4 %	54	31,5 %	77	37,7 %	144	33,3 %	28	67,9 %	100	34,0 %	128	41,4 %	171	101	272	37,1 %	52,2	39,7 %
26	11	36,4 %	60	33,3 %	82	36,6 %	153	35,3 %	22	59,1 %	115	47,8 %	137	49,6 %	168	122	290	42,1 %	51,3	34,5 %
27	11	18,2 %	56	39,3 %	48	50,0 %	115	41,7 %	19	73,7 %	55	52,7 %	74	58,1 %	98	91	189	48,1 %	52,7	47,6 %
28	8	25,0 %	46	39,1 %	72	43,1 %	126	40,5 %	32	50,0 %	114	48,2 %	146	48,6 %	150	122	272	44,9 %	50,9	33,8 %
29	11	18,2 %	57	33,3 %	85	32,9 %	153	32,0 %	21	23,8 %	115	38,3 %	136	36,0 %	191	98	289	33,9 %	49,5	29,8 %
30	7	28,6 %	41	29,3 %	69	29,0 %	117	29,1 %	13	38,5 %	120	43,3 %	133	42,9 %	159	91	250	36,4 %	48,9	28,4 %
31	5	20,0 %	21	47,6 %	51	51,0 %	77	48,1 %	14	50,0 %	137	44,5 %	151	45,0 %	123	105	228	46,1 %	49,5	30,3 %
32	5	100,0 %	25	36,0 %	44	61,4 %	74	55,4 %	22	45,5 %	122	54,9 %	144	53,5 %	100	118	218	54,1 %	49,8	32,1 %
33	3	66,7 %	19	42,1 %	45	48,9 %	67	47,8 %	8	62,5 %	105	49,5 %	113	50,4 %	91	89	180	49,4 %	50,3	33,3 %
34	5	60,0 %	20	55,0 %	51	52,9 %	76	53,9 %	26	57,7 %	76	52,6 %	102	53,9 %	82	96	178	53,9 %	50,2	28,7 %
35	2	50,0 %	35	40,0 %	52	44,2 %	89	42,7 %	21	61,9 %	94	50,0 %	115	52,2 %	106	98	204	48,0 %	50,5	34,3 %
36	5	40,0 %	32	46,9 %	49	53,1 %	86	50,0 %	7	57,1 %	98	54,1 %	105	54,3 %	91	100	191	52,4 %	48,3	23,6 %
37	9	11,1 %	42	23,8 %	51	33,3 %	102	27,5 %	13	38,5 %	63	39,7 %	76	39,5 %	120	58	178	32,6 %	49,7	32,0 %
38	2	50,0 %	17	70,6 %	43	67,4 %	62	67,7 %	11	45,5 %	110	57,3 %	121	56,2 %	73	110	183	60,1 %	51,0	31,1 %
39	4	50,0 %	23	43,5 %	41	43,9 %	68	44,1 %	12	50,0 %	80	48,8 %	92	48,9 %	85	75	160	46,9 %	48,8	26,9 %
40	4	25,0 %	32	37,5 %	46	45,7 %	82	41,5 %	12	58,3 %	97	52,6 %	109	53,2 %	99	92	191	48,2 %	48,7	26,7 %
41	22	36,4 %	71	19,7 %	75	17,3 %	168	20,8 %	33	18,2 %	174	18,4 %	207	18,4 %	302	73	375	19,5 %	46,1	29,1 %
50 (*)	2	100,0 %	12	58,3 %	6	66,7 %	20	65,0 %	9	77,8 %	8	37,5 %	17	58,8 %	14	23	37	62,2 %	60,2	81,1 %
51 à 55 (*)					6	33,3 %	6	33,3 %			18	27,8 %	18	27,8 %	17	7	24	29,2 %	37,7	0,0 %
TOTAL	**393**	**30,0 %**	**2 054**	**29,0 %**	**2 948**	**33,9 %**	**5 395**	**31,7 %**	**939**	**44,1 %**	**4 715**	**36,6 %**	**5 654**	**37,8 %**	**7 199**	**3 850**	**11 049**	**34,8 %**	**49,9**	**33,8 %**

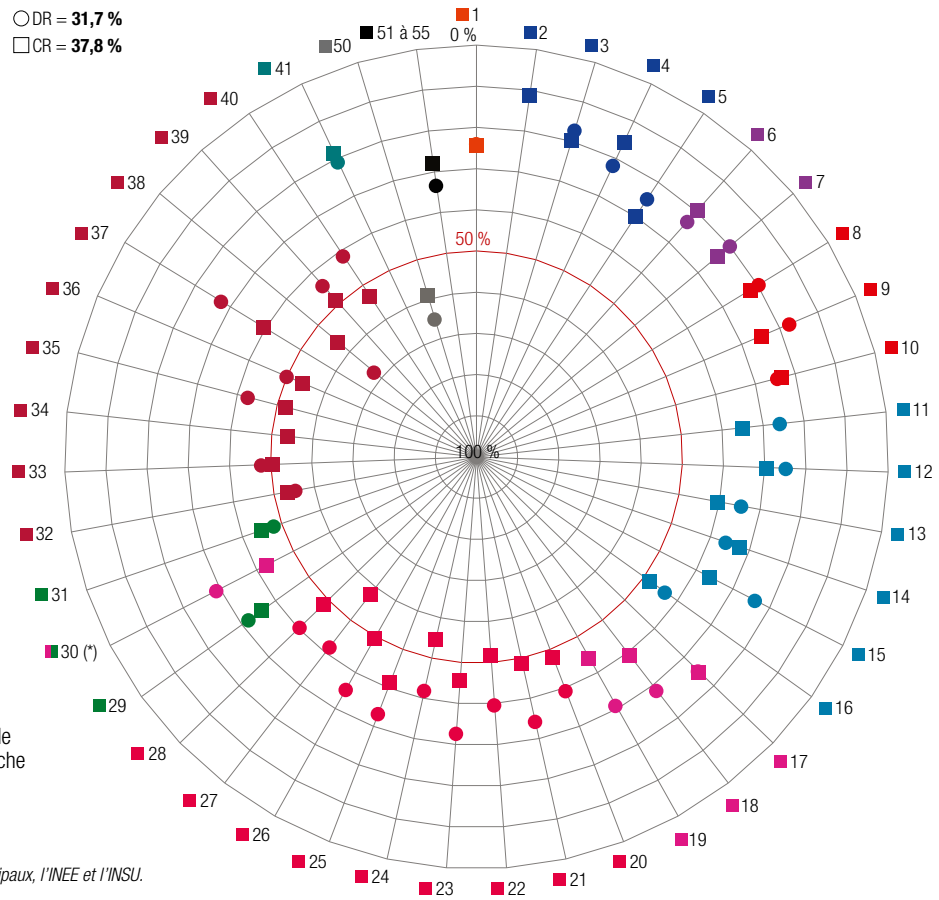
(*) Les CID sont compétentes pour des domaines d'activité concernant plusieurs sections ou instituts. Elles sont habilitées à se prononcer sur les recrutements des candidats aux profils pluridisciplinaires. CID 50 : gestion de la recherche.

La répartition des femmes par section d'évaluation révèle des disparités importantes selon les champs scientifiques. Sur les 41 sections, 16 comptent moins d'un tiers de femmes parmi les chercheurs, dont 4 enregistrent moins de 20 % de femmes. La section 2 (Théories physiques : méthodes, modèles et applications) demeure la moins féminisée avec 11,1 % de femmes. 19 sections ont une part de femmes comprise entre 34 et 50 %. La section 36 (Sociologie et sciences du droit) rejoint les sections 34 (Sciences du langage), 32 (Mondes anciens et médiévaux) et 38 (Anthropologie et étude comparative des sociétés contemporaines), et affiche une majorité de chercheuses (respectivement 52,4 %, 53,9 %, 54,1 % et 60,1 %). Par ailleurs, 8 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 – Chercheuses et chercheurs 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 mathématique, informatique et physique pour les sciences du vivant	3					2	1			6	16,7 %
52	Environnements sociétés : du savoir à l'action			3		1					4	50,0 %
53	Sciences en société : production, circulation et usages des savoirs et des technologies				6						6	16,7 %
54	Phénomènes fondamentaux et propriétés collectives du vivant : développements instrumentaux, expériences et modèles physiques	1	2					1			4	25,0 %
55	Sciences et données				1				1	2	4	50,0 %
TOTAL		**4**	**2**	**3**	**7**	**1**	**2**	**2**	**1**	**2**	**24**	**20,8 %**





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

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

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

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

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

LIEN ENTRE SECTION D'ÉVALUATION ET SECTION DE RATTACHEMENT DE L'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	1 106	10 %	619	487	44 %	530	48 %	182	348	66 %
Hommes	665	9 %	355	310	47 %	311	47 %	95	216	69 %
Femmes	441	12 %	264	177	40 %	219	50 %	87	132	60 %
Population 2 : Section d'évaluation différente de la section principale de l'unité d'affectation mais qui figure dans les sections secondaires de rattachement	2 722	26 %	1 421	1 301	48 %	1 264	46 %	373	891	70 %
Hommes	1 770	25 %	878	892	50 %	825	47 %	208	617	75 %
Femmes	952	26 %	543	409	43 %	439	46 %	165	274	62 %
Population 3 : Section d'évaluation identique à la section principale de l'unité d'affectation	6 841	64 %	3 439	3 402	50 %	3 169	46 %	846	2 323	73 %
Hommes	4 572	65 %	2 198	2 374	52 %	2 131	47 %	517	1 614	76 %
Femmes	2 269	62 %	1 241	1 028	45 %	1 038	46 %	329	709	68 %
TOTAL	**10 669**	**100 %**	**5 479**	**5 190**	**49 %**	**4 963**	**47 %**	**1 401**	**3 562**	**72 %**
HOMMES	**7 007**	**100 %**	**3 431**	**3 576**	**51 %**	**3 267**	**47 %**	**820**	**2 447**	**75 %**
FEMMES	**3 662**	**100 %**	**2 048**	**1 614**	**44 %**	**1 696**	**46 %**	**581**	**1 115**	**66 %**

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

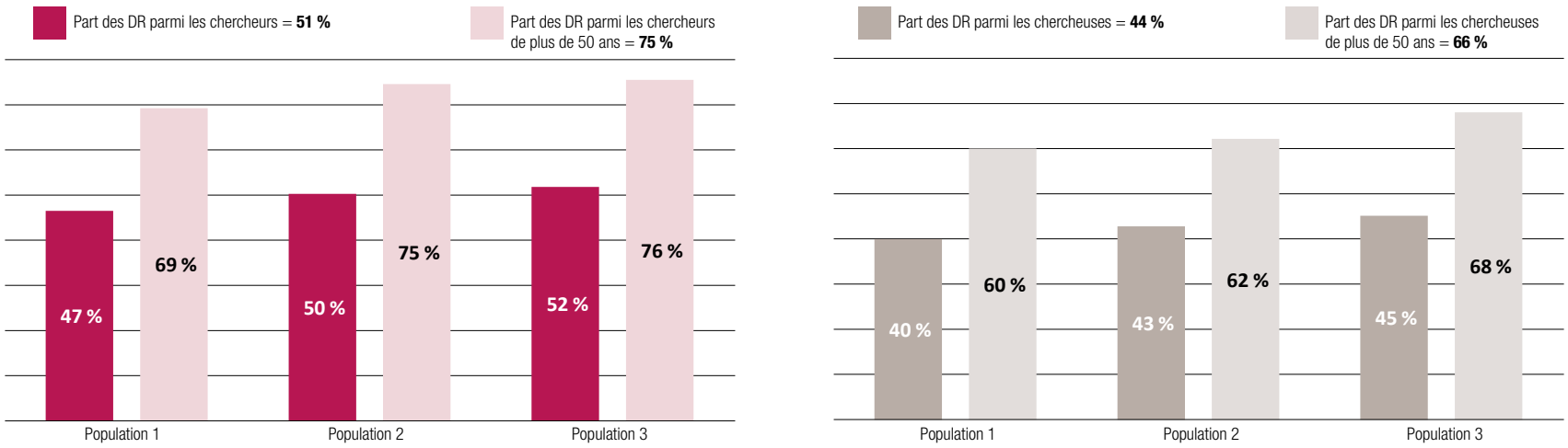


Fig. 13 – Proportion de directrices et directeurs de recherche parmi les chercheurs selon la population

3 828 chercheuses et chercheurs 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 chercheuses et chercheurs (soit 1106 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 44 % à appartenir au corps des DR et la proportion monte à 66 % lorsque l'on regarde parmi les plus de 50 ans (69 % pour les hommes et 60 % pour les femmes).

Tabl. 36 – Chercheuses et chercheurs permanents par section d'évaluation et par section principale de l'unité d'affectation (hors CID, et sans compter les 297 agents affectés dans des structures non CNRS et les 29 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 (*)	436				1			3									2					
2	23	143	6	7	5					3	3		2				11		1			
3	1	20	151	12	41			27			1	1		1	14							
4	1	9	22	189	21	1		21		3	1	3	6				7		2			1
5	1	17	51	26	108		1	11	1	15	11		6	1	10					3	4	1
6	2					240	37										1					
7		5				96	142	9	2	3							1					
8		3	26	13	6	7	44	244		2	2		1	1	5		6					
9				2	13	4	4	16	135	24	1				9			5	3			
10	1	1		8	3		6	19	20	264	2				19	1	3		1			
11		11	22	11	9			3	5	8	125	8	14	13	20	7				3	4	1
12			2		5						7	98	19	54	1	50				1		
13	17	4	3	11	5			5		2	4	14	155	42	15	20			3	4	1	
14	2		5	9	14			7	1		11	20	11	174	25	4	1					
15	1		22	5	18			5	3	3	3	4	9	43	170	1		2	1			
16	4			2	2			1			13	36	14	18	1	129				38	9	
17	7	5		13		1		2									239	3	9			
18			2		9					1			1		3		10	242	4			
19				2			2			2			1	1			7	8	243			
20		1	1	3	4		1	2			4	2	4			17			2	155	69	14
21	1	1		1		2	5							1		5			1	17	153	70
22		3	1	2			1	2		3	3			1		1				3	66	192
23																			2	3	17	21
24	2						1									2					11	29
25								2								1					7	25
26	1					3	8														1	
27											1					4				3	11	5
28					1		11	2	4	4	1	1	2	1		14				9	6	9
29	8					1	1	1		1								5	6		1	8
30	1				4		1	2					3	2				58	37		1	
31							1			1								7	2		1	
32																						
33																						
34						6	9															
35						1	4										2					
36																						
37						5																
38																						
39						2												1	1			
40																		1				
41		3		1		11	4	1	1	1							2		1		1	1
TOTAL	**509**	**226**	**314**	**317**	**269**	**380**	**283**	**385**	**172**	**340**	**193**	**187**	**248**	**353**	**292**	**256**	**292**	**332**	**319**	**239**	**363**	**377**
SECTION UNITÉ ≠ Total	73	83	163	128	161	140	141	141	37	76	68	89	93	179	122	127	53	90	76	84	210	185
SECTION CH (****) %	14,3 %	36,7 %	51,9 %	40,4 %	59,9 %	36,8 %	49,8 %	36,6 %	21,5 %	22,4 %	35,2 %	47,6 %	37,5 %	50,7 %	41,8 %	49,6 %	18,2 %	27,1 %	23,8 %	35,1 %	57,9 %	49,1 %

(*) Note de lecture : parmi les 442 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 509 chercheurs affectés dans une unité, dont la section principale de rattachement est la section 1, 73 (soit 14,3 %) 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 UNITÉ (***)	
23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41		Total	%
																			442	6	1,4 %
	1	2	2											1				15	225	82	36,4 %
																			269	118	43,9 %
		3			1														291	102	35,1 %
	1			2		1							1						272	164	60,3 %
						2				1		1	1				1	15	301	61	20,3 %
		4	8								1	2				1		14	288	146	50,7 %
	1	2														1			364	120	33,0 %
			5		1	1						2						1	226	91	40,3 %
					1													9	358	94	26,3 %
	1	1			2														268	143	53,4 %
	1								1										239	141	59,0 %
1	2																	1	309	154	49,8 %
																			284	110	38,7 %
																			290	120	41,4 %
6	3	1	1	3	12	3	8											1	305	176	57,7 %
																			279	40	14,3 %
						7	3											1	283	41	14,5 %
						4	1									2			273	30	11,0 %
1	11			21	20	1												1	334	179	53,6 %
	47	4	1	17	7	10	2											1	346	193	55,8 %
5	33	12		12	8	4								1					353	161	45,6 %
157	3					4	1	1								1			210	53	25,2 %
1	95	5	1	18	13		1												179	84	46,9 %
	30	100	36	2	15													3	221	121	54,8 %
	7	27	185			6	1	2			8	6		4				3	262	77	29,4 %
	18			104	10	3						1							160	56	35,0 %
1	29	8	6	12	108		2											1	232	124	53,4 %
6	2		1	3		215	18	6				1				1		1	286	71	24,8 %
1				1		54	76	7								2			250	174	69,6 %
						13	1	166	16	1					2	12	1	1	225	59	26,2 %
						2		26	173	11		2	1		1	2			218	45	20,6 %
								1	11	125		7	4		15	3	13		179	54	30,2 %
			13			1		1	3	1	126	15	1	1	1				178	52	29,2 %
		1		1		2	1	1	25	8	1	138	10		3		5		203	65	32,0 %
										12		4	100	4	16	8	46		190	90	47,4 %
			1			1				2		1	5	157		1	5		178	21	11,8 %
						3		6	1	30	1	3	13		113	8	3		181	68	37,6 %
			1			4	3	4	1	5		2	2	2	7	112	10		157	45	28,7 %
						1	1			14		2	34	2	7	1	127		190	63	33,2 %
						1		1				2		2		1		337	371	34	9,2 %
179	**285**	**170**	**261**	**196**	**198**	**343**	**119**	**222**	**231**	**210**	**137**	**189**	**172**	**174**	**165**	**156**	**211**	**405**	**10669**		
22	190	70	76	92	90	128	43	56	58	85	11	51	72	17	52	44	84	68		3828	
12,3 %	66,7 %	41,2 %	29,1 %	46,9 %	45,5 %	37,3 %	36,1 %	25,2 %	25,1 %	40,5 %	8,0 %	27,0 %	41,9 %	9,8 %	31,5 %	28,2 %	39,8 %	16,8 %			35,9 %

Tabl. 37 – Chercheuses et chercheurs 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	105	47	81	39	14	4	3	1		1			203	92	295	31,2 %	28,7	3,1 %
2	38	14	47	20	2		3		1	1	2		93	35	128	27,3 %	30,2	5,5 %
3	60	23	50	14	7	1	1		4				122	38	160	23,8 %	28,6	1,3 %
4	72	30	53	7	5		2		1	1			133	38	171	22,2 %	28,6	1,8 %
5	70	28	61	18	6	1			1				138	47	185	25,4 %	28,3	
6	40	20	18	4	4	2	2	1	2	1	1	1	67	29	96	30,2 %	29,7	6,3 %
7	110	35	34	16	2	1			3	1			149	53	202	26,2 %	27,8	1,5 %
8	172	60	95	30	9	4	3	1	4	4			283	99	382	25,9 %	28,7	2,6 %
9	53	32	20	7	4		1		3			1	81	40	121	33,1 %	28,1	2,5 %
10	94	31	33	13	4				2	1			133	45	178	25,3 %	27,8	1,7 %
11	62	38	41	24	4			1	2	2			109	65	174	37,4 %	28,1	1,1 %
12	48	32	18	9	3	1			8	1			77	43	120	35,8 %	27,0	0,8 %
13	70	52	55	29	3	2	1	1	1	2		1	130	87	217	40,1 %	28,4	1,4 %
14	77	49	72	28	7	1		1	5	1			161	80	241	33,2 %	28,6	1,7 %
15	156	76	75	45	6	1		1	15	10			252	133	385	34,5 %	27,9	1,6 %
16	41	48	34	16	2					1		1	77	66	143	46,2 %	28,0	2,1 %
17	37	19	39	22	5	8		1		2			81	52	133	39,1 %	29,8	3,8 %
18	43	22	29	19	3	5	2	1					77	47	124	37,9 %	29,6	2,4 %
19	41	33	37	21	8	5	3	1		3			89	63	152	41,4 %	29,8	5,9 %
20	38	64	32	34	3	3	1		3	3			77	104	181	57,5 %	28,7	1,7 %
21	32	28	25	30	5	2	1						63	60	123	48,8 %	30,0	4,1 %
22	44	76	35	55	7	11	1		1	1	1	1	89	144	233	61,8 %	29,7	3,0 %
23	20	40	25	35	2	4			1	2		1	48	82	130	63,1 %	30,0	3,1 %
24	12	25	9	17	3	3			1				25	45	70	64,3 %	29,8	7,1 %
25	23	47	34	35	4	1	1		3	3		1	65	87	152	57,2 %	29,4	4,6 %
26	38	44	24	28	6	3	4		1	1	1		74	76	150	50,7 %	30,6	10,0 %
27	14	29	19	13	3	4				1			36	47	83	56,6 %	29,6	3,6 %
28	17	33	11	6		1			1	1			29	41	70	58,6 %	28,3	2,9 %
29	51	70	29	33	10	1			6	6			96	110	206	53,4 %	29,3	3,4 %
30	30	36	20	23	3	3	1			2	1		55	64	119	53,8 %	29,6	3,4 %
31	17	26	15	17	1	2		1		2	1		34	48	82	58,5 %	31,2	9,8 %
32	7	6	6	6	5	4	3	1					21	17	38	44,7 %	35,1	31,6 %
33	8	14	5	15									13	29	42	69,0 %	33,3	11,9 %
34	10	16	7	14		3				1			17	34	51	66,7 %	33,2	17,6 %
35	8	9	6	5	1		1		1				17	14	31	45,2 %	31,6	9,7 %
36	5	23	7	19	1	3	1						14	45	59	76,3 %	32,8	16,9 %
37	11	10	9	4	1				1	2			22	16	38	42,1 %	29,3	5,3 %
38	7	12	4	4	1								12	16	28	57,1 %	34,5	25,0 %
39	16	19	13	6	2		1				1		33	25	58	43,1 %	31,0	13,8 %
40	6	8	7	7	1								14	15	29	51,7 %	32,7	10,3 %
41	59	12	45	10	2	1							106	23	129	17,8 %	27,8	0,8 %
50			1										1		1	0,0 %	31,0	
51	1	1	3	1									4	2	6	33,3 %	31,7	
52			1										1		1	0,0 %	33,0	
NR	6	3									4	6	10	9	19	47,4 %	40,9	52,6 %
TOTAL	**1 869**	**1 340**	**1 284**	**798**	**159**	**85**	**36**	**12**	**71**	**57**	**12**	**13**	**3 431**	**2 305**	**5 736**	**40,2 %**	**29,1**	**3,9 %**

Parmi les 6 841 chercheurs dont la section d'évaluation est identique à la section principale de l'unité d'affectation (population 3), 50 % appartiennent au corps des DR, et la proportion monte à 73 % parmi les plus de 50 ans (76 % pour les hommes et 68 % 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 (50 ans contre 49 et 8 mois pour les populations 2 et 3). Ils comptent plus de chercheurs de plus de 50 ans que dans les autres populations (48 % contre 46 % dans les populations 2 et 3) et quasiment autant de chercheurs de moins de 37 ans (7,7 % contre 8,1 %).

Dans le cadre de sa mission de formation à et par la recherche, le CNRS rémunère en 2022, 3 209 doctorants et doctorantes qui préparent une thèse à l'issue d'un 3e cycle d'études, et ce, dans toutes les disciplines présentes dans l'établissement (voir tabl. 37). Les disciplines des sections 8 et 15 sont celles qui accueillent les plus gros effectifs, avec pour chacune plus de 230 doctorants.

Les 2 082 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, celles liées aux sections 1, 8 et 15 rassemblant chacune au moins 120 agents. Il faut noter que les disciplines liées aux sections 35, 37, 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 2022.

1.1.6 • Régions

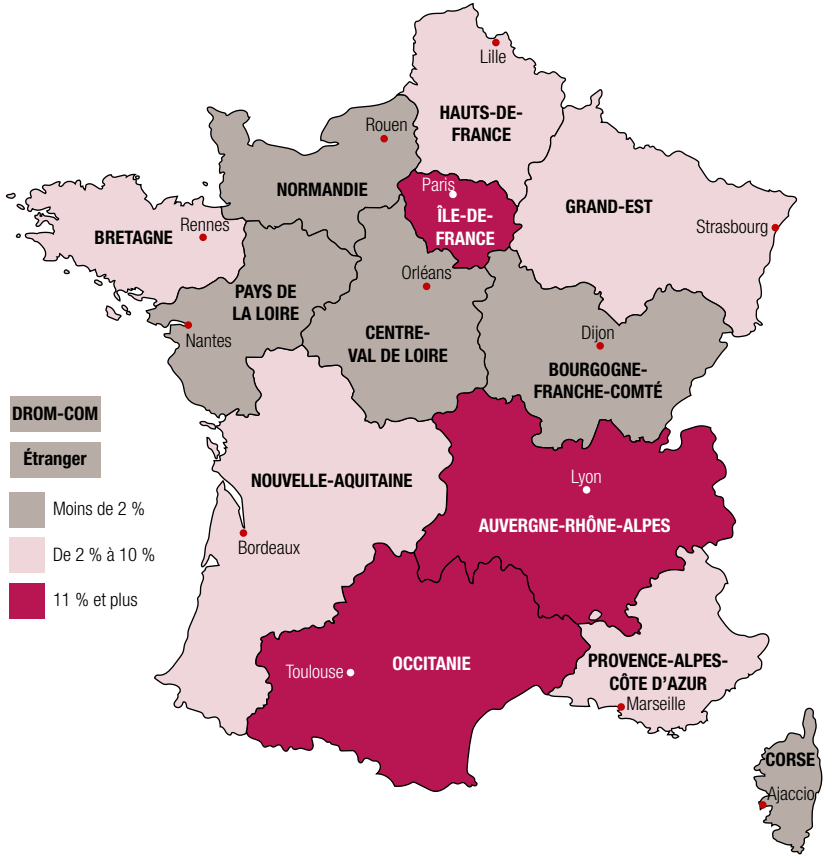


Fig. 14 – Personnel permanent par région administrative

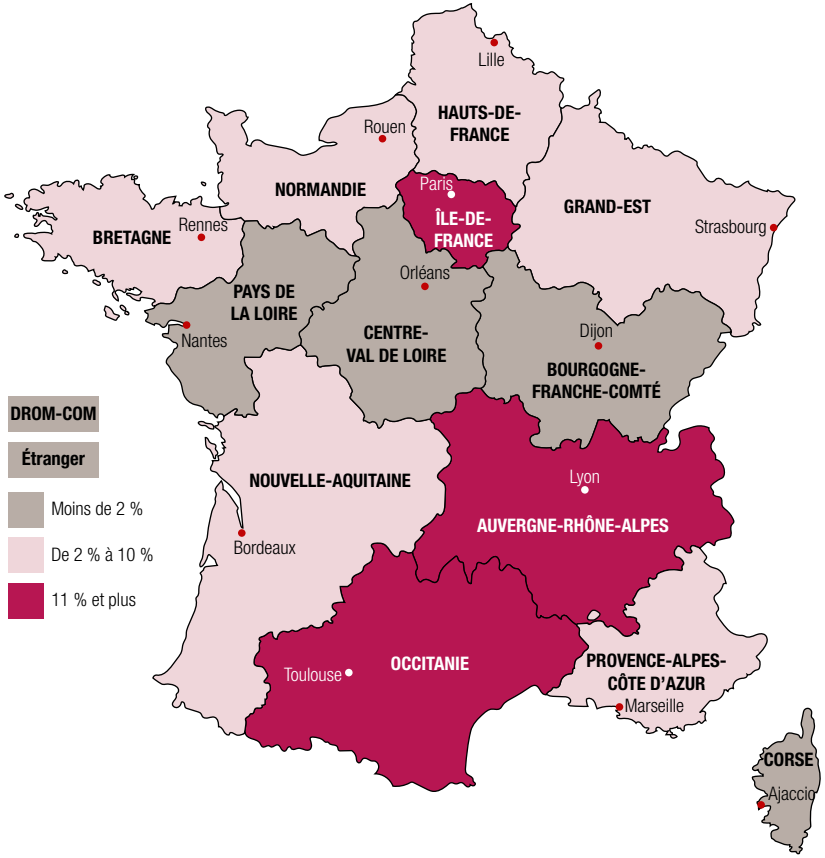


Fig. 15 – Personnel contractuel par région administrative

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

RÉGION ADMINISTRATIVE D'AFFECTATION													DÉLÉGATION RÉGIONALE CORRESPONDANTE
INTITULÉ	H	F	TOTAL	CHERCHEURS			INGÉNIEURS			TECHNICIENS			INTITULÉ (DR N°)
				H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Île-de-France	4 479	3 729	8 208	2 536	1 523	4 059	1 692	1 682	3 374	251	524	775	Île-de-France (DR01 à DR05 / DR16)
DROM-COM et étranger	139	82	221	92	29	121	40	47	87	7	6	13	
Auvergne-Rhône-Alpes	2 199	1 403	3 602	1 145	561	1 706	970	681	1 651	84	161	245	Rhône Auvergne / Alpes (DR07 / DR11)
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1 325	1 038	2 363	682	408	1 090	566	480	1 046	77	150	227	Provence et Corse / Côte d'Azur (DR12 / DR20)
Corse (**)	15	8	23	5		5	9	4	13	1	4	5	
Occitanie	1 889	1 472	3 361	1 001	557	1 558	777	728	1 505	111	187	298	Occitanie Est / Occitanie Ouest (DR13 / DR14)
Grand-Est	1 032	817	1 849	454	213	667	501	431	932	77	173	250	Centre-Est / Alsace (DR06 / DR10)
Bourgogne-Franche-Comté	170	102	272	87	27	114	75	52	127	8	23	31	
Pays de la Loire	249	169	418	139	69	208	97	67	164	13	33	46	Bretagne et Pays de la Loire (DR17)
Bretagne	423	343	766	215	102	317	185	200	385	23	41	64	
Centre-Val-de-Loire	242	222	464	68	51	119	151	128	279	23	43	66	Centre Limousin Poitou-Charentes / Aquitaine (DR08 / DR15)
Nouvelle-Aquitaine	855	553	1 408	478	203	681	340	279	619	37	71	108	
Hauts-de-France	368	231	599	204	77	281	143	121	264	21	33	54	Hauts-de-France (DR18)
Normandie	290	157	447	93	30	123	175	93	268	22	34	56	Normandie (DR19)
TOTAL	**13 675**	**10 326**	**24 001**	**7 199**	**3 850**	**11 049**	**5 721**	**4 993**	**10 714**	**755**	**1 483**	**2 238**	

(*) L'intitulé des régions administratives est celui en vigueur au 31 décembre 2022.
(**) Collectivité territoriale à statut particulier.

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

RÉGION ADMINISTRATIVE D'AFFECTATION																DÉLÉGATION RÉGIONALE CORRESPONDANTE
INTITULÉ	H	F	TOTAL	DOCTORANTS			CDD CH			CDD IT			CDI			INTITULÉ (DR N°)
				H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Île-de-France	1 480	1 247	2 727	540	396	936	503	302	805	405	513	918	32	36	68	Île-de-France (DR01 à DR05 / DR16)
DROM-COM et étranger	34	32	66	4	7	11	8	3	11	22	21	43		1	1	
Auvergne-Rhône-Alpes	748	607	1 355	271	200	471	252	159	411	220	242	462	5	6	11	Rhône Auvergne / Alpes (DR07 / DR11)
Provence-Alpes-Côte d'Azur	413	439	852	140	127	267	124	95	219	147	216	363	2	1	3	Provence et Corse / Côte d'Azur (DR12 / DR20)
Corse (**)	2	1	3	1		1	1		1		1	1				
Occitanie	922	814	1 736	303	244	547	248	155	403	327	388	715	44	27	71	Occitanie-Est / Occitanie-Ouest (DR13 / DR14)
Grand-Est	368	328	696	149	107	256	104	63	167	110	131	241	5	27	32	Centre-Est / Alsace (DR06 / DR10)
Bourgogne-Franche-Comté	35	30	65	9	9	18	15	6	21	11	15	26				
Pays de la Loire	115	57	172	55	28	83	38	16	54	21	13	34	1		1	Bretagne et Pays de la Loire (DR17)
Bretagne	138	105	243	49	32	81	24	23	47	63	50	113	2		2	
Centre-Val-de-Loire	85	79	164	36	24	60	20	13	33	28	41	69	1	1	2	Centre Limousin Poitou-Charentes / Aquitaine (DR08 / DR15)
Nouvelle-Aquitaine	344	255	599	148	94	242	108	68	176	88	93	181				
Hauts-de-France	225	141	366	111	48	159	63	33	96	51	59	110		1	1	Hauts-de-France (DR18)
Normandie	127	66	193	53	24	77	42	16	58	32	26	58				Normandie (DR19)
TOTAL	**5 036**	**4 201**	**9 237**	**1 869**	**1 340**	**3 209**	**1 550**	**952**	**2 502**	**1 525**	**1 809**	**3 334**	**92**	**100**	**192**	

(*) L'intitulé des régions administratives est celui en vigueur au 31 décembre 2022.
(**) Collectivité territoriale à statut particulier.

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	
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F
Chercheurs	2 500	42,7 %	1 520	34,7 %	683	40,1 %	1 694	49,4 %	607	22,6 %	956	24,3 %	407	19,2 %	1 193	21,4 %	514	26,1 %	938	30,9 %	37	51,4 %	11 049	34,8 %
DR	**1 290**	**37,0 %**	**772**	**31,3 %**	**306**	**35,0 %**	**709**	**46,4 %**	**271**	**24,0 %**	**472**	**23,7 %**	**189**	**20,6 %**	**602**	**21,1 %**	**263**	**25,1 %**	**496**	**27,2 %**	**25**	**52,0 %**	**5 395**	**31,7 %**
DRCE	96	28,1 %	37	29,7 %	23	30,4 %	39	46,2 %	19	31,6 %	34	26,5 %	20	35,0 %	57	17,5 %	20	35,0 %	45	31,1 %	3	66,7 %	393	30,0 %
DR1	503	34,6 %	282	29,1 %	109	35,8 %	242	41,3 %	96	18,8 %	187	21,9 %	74	18,9 %	230	20,9 %	109	19,3 %	210	24,8 %	12	58,3 %	2 054	29,0 %
DR2	691	39,9 %	453	32,9 %	174	35,1 %	428	49,3 %	156	26,3 %	251	24,7 %	95	18,9 %	315	21,9 %	134	28,4 %	241	28,6 %	10	40,0 %	2 948	33,9 %
CR	**1 210**	**48,8 %**	**748**	**38,1 %**	**377**	**44,3 %**	**985**	**51,6 %**	**336**	**21,4 %**	**484**	**24,8 %**	**218**	**17,9 %**	**591**	**21,7 %**	**251**	**27,1 %**	**442**	**35,1 %**	**12**	**50,0 %**	**5 654**	**37,8 %**
CRHC	256	62,9 %	136	52,9 %	43	39,5 %	132	52,3 %	51	29,4 %	78	25,6 %	35	20,0 %	86	24,4 %	42	26,2 %	77	24,7 %	3	66,7 %	939	44,1 %
CRCN	954	45,0 %	612	34,8 %	334	44,9 %	853	51,5 %	285	20,0 %	406	24,6 %	183	17,5 %	505	21,2 %	209	27,3 %	365	37,3 %	9	44,4 %	4 715	36,6 %
Total IT	2 176	62,7 %	1 414	46,4 %	630	52,9 %	1 332	64,1 %	448	40,8 %	850	31,9 %	225	54,7 %	1 011	32,9 %	1 210	26,9 %	1 439	36,1 %	2 217	68,3 %	12 952	50,0 %
Ingénieurs	1 694	60,7 %	1 181	43,4 %	524	50,4 %	1 110	61,8 %	375	34,7 %	723	28,6 %	166	47,0 %	866	30,1 %	1 065	23,9 %	1 274	32,9 %	1 736	66,4 %	10 714	46,6 %
IR	**539**	**45,1 %**	**348**	**34,8 %**	**156**	**44,2 %**	**300**	**53,0 %**	**165**	**19,4 %**	**283**	**17,3 %**	**62**	**25,8 %**	**302**	**21,9 %**	**517**	**18,0 %**	**584**	**25,5 %**	**319**	**54,2 %**	**3 575**	**32,7 %**
IRHC	80	32,5 %	58	32,8 %	21	23,8 %	48	43,8 %	27	25,9 %	54	11,1 %	11	27,3 %	69	23,2 %	121	20,7 %	129	26,4 %	62	43,5 %	680	27,8 %
IR1	221	48,4 %	146	32,2 %	68	42,6 %	115	54,8 %	79	15,2 %	126	21,4 %	29	27,6 %	125	23,2 %	210	17,1 %	253	20,9 %	118	54,2 %	1 490	31,9 %
IR2	238	46,2 %	144	38,2 %	67	52,2 %	137	54,7 %	59	22,0 %	103	15,5 %	22	22,7 %	108	19,4 %	186	17,2 %	202	30,7 %	139	59,0 %	1 405	36,0 %
IE	**637**	**64,2 %**	**475**	**46,1 %**	**217**	**50,7 %**	**519**	**63,4 %**	**120**	**33,3 %**	**264**	**32,6 %**	**57**	**56,1 %**	**298**	**30,2 %**	**288**	**23,6 %**	**427**	**36,5 %**	**784**	**65,4 %**	**4 086**	**50,2 %**
IEHC	273	62,3 %	201	40,3 %	86	51,2 %	224	68,3 %	53	32,1 %	147	31,3 %	26	57,7 %	138	25,4 %	134	24,6 %	208	29,8 %	229	64,6 %	1 719	46,8 %
IECN	364	65,7 %	274	50,4 %	131	50,4 %	295	59,7 %	67	34,3 %	117	34,2 %	31	54,8 %	160	34,4 %	154	22,7 %	219	42,9 %	555	65,8 %	2 367	52,7 %
AI	**518**	**72,6 %**	**358**	**48,0 %**	**151**	**56,3 %**	**291**	**68,0 %**	**90**	**64,4 %**	**176**	**40,9 %**	**47**	**63,8 %**	**266**	**39,5 %**	**260**	**36,2 %**	**263**	**43,3 %**	**633**	**73,8 %**	**3 053**	**58,0 %**
Techniciens	482	69,9 %	233	61,8 %	106	65,1 %	222	75,7 %	73	72,6 %	127	50,4 %	59	76,3 %	145	49,7 %	145	48,3 %	165	60,6 %	481	75,1 %	2 238	66,3 %
T	**444**	**70,0 %**	**228**	**62,3 %**	**95**	**62,1 %**	**219**	**76,3 %**	**69**	**72,5 %**	**126**	**50,0 %**	**59**	**76,3 %**	**141**	**49,6 %**	**140**	**50,0 %**	**161**	**61,5 %**	**460**	**75,7 %**	**2 142**	**66,5 %**
TCE	134	70,9 %	97	64,9 %	39	53,8 %	73	79,5 %	31	74,2 %	43	37,2 %	26	73,1 %	55	49,1 %	71	53,5 %	74	59,5 %	174	79,3 %	817	66,3 %
TCS	120	70,8 %	62	64,5 %	29	62,1 %	60	65,0 %	14	78,6 %	41	61,0 %	11	90,9 %	42	52,4 %	30	50,0 %	42	54,8 %	115	77,4 %	566	66,6 %
TCN	190	68,9 %	69	56,5 %	27	74,1 %	86	81,4 %	24	66,7 %	42	52,4 %	22	72,7 %	44	47,7 %	39	43,6 %	45	71,1 %	171	70,8 %	759	66,5 %
ATR	**38**	**68,4 %**	**5**	**40,0 %**	**11**	**90,9 %**	**3**	**33,3 %**	**4**	**75,0 %**	**1**	**100,0 %**			**4**	**50,0 %**	**5**	**0,0 %**	**4**	**25,0 %**	**21**	**61,9 %**	**96**	**61,5 %**
ATP1	19	63,2 %	4	50,0 %	6	83,3 %	3	33,3 %	3	66,7 %					3	66,7 %	3	0,0 %	2	50,0 %	11	63,6 %	54	59,3 %
ATP2	10	70,0 %	1	0,0 %	5	100,0 %					1	100,0 %			1	0,0 %	2	0,0 %			9	55,6 %	29	62,1 %
ATR	9	77,8 %							1	100,0 %									2	0,0 %	1	100,0 %	13	69,2 %
TOTAL	**4 676**	**52,0 %**	**2 934**	**40,3 %**	**1 313**	**46,2 %**	**3 026**	**55,9 %**	**1 055**	**30,3 %**	**1 806**	**27,9 %**	**632**	**31,8 %**	**2 204**	**26,7 %**	**1 724**	**26,6 %**	**2 377**	**34,0 %**	**2 254**	**68,0 %**	**24 001**	**43,0 %**
% DR	51,6 %		50,8 %		44,8 %		41,9 %		44,6 %		49,4 %		46,4 %		50,5 %		51,2 %		52,9 %		67,6 %		48,8 %	
Ratio IT/CH	0,87		0,93		0,92		0,79		0,74		0,89		0,55		0,85		2,35		1,53				0,97(*)	

(*) 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	587	61 %	700	39 %	187	57 %	204	60 %	226	26 %	348	32 %	72	19 %	454	30 %	188	32 %	242	40 %	1	100 %	3 209	42 %
CDD CH	541	53 %	499	32 %	138	51 %	183	51 %	98	33 %	192	26 %	59	19 %	372	24 %	167	32 %	253	41 %			2 502	38 %
Expert (plus de 10 ans)	7	0 %	4	75 %	1	100 %	8	13 %	4	25 %	3	33 %			9	22 %	5	40 %	7	14 %			48	25 %
Confirmé (5 à 10 ans)	65	49 %	29	17 %	13	23 %	23	43 %	13	46 %	12	0 %	3	33 %	26	12 %	22	23 %	38	53 %			244	35 %
Débutant (3 à 5 ans)	447	54 %	419	33 %	110	53 %	148	55 %	72	31 %	166	28 %	56	18 %	326	25 %	137	33 %	201	37 %			2 082	38 %
Non renseigné	22	55 %	47	32 %	14	57 %	4	50 %	9	33 %	11	27 %			11	45 %	3	67 %	7	100 %			128	45 %
CDD IT	911	64 %	279	54 %	252	57 %	307	59 %	181	33 %	210	40 %	26	54 %	154	34 %	129	32 %	420	39 %	465	71 %	3 334	54 %
IR	130	53 %	79	48 %	48	48 %	56	57 %	59	15 %	76	25 %	6	17 %	42	24 %	33	30 %	168	29 %	65	55 %	762	39 %
IE	507	66 %	143	53 %	117	56 %	184	57 %	83	25 %	85	45 %	10	50 %	67	27 %	47	32 %	190	41 %	186	69 %	1 619	55 %
AI	192	64 %	35	60 %	59	63 %	45	62 %	22	82 %	33	58 %	6	67 %	27	56 %	39	26 %	43	65 %	159	78 %	660	65 %
T	69	68 %	20	70 %	23	65 %	21	71 %	15	73 %	16	56 %	4	100 %	16	50 %	7	57 %	16	56 %	52	79 %	259	68 %
ATR	13	69 %	2	100 %	5	40 %	1	0 %	2	50 %					2	100 %	3	67 %	3	67 %	2	50 %	33	64 %
Non renseigné																					1	100 %	1	100 %
CDI CH	9	67 %	3	100 %	3	0 %	3	33 %	2	50 %	2	50 %			1	0 %			2	50 %			25	52 %
CDI IT	14	71 %	4	75 %	5	60 %	4	100 %	1	100 %	6	50 %			2	0 %	4	25 %	8	63 %	119	48 %	167	52 %
TOTAL	**2 062**	**61 %**	**1 485**	**40 %**	**585**	**55 %**	**701**	**57 %**	**508**	**30 %**	**758**	**33 %**	**157**	**25 %**	**983**	**28 %**	**488**	**32 %**	**925**	**40 %**	**585**	**67 %**	**9 237**	**45 %**

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 2,35 et 1,53. L'INSMI a quant à lui le ratio le plus faible (0,55), très éloigné de ceux de l'INC (0,93), de l'INEE (0,92) et de l'INSIS (0,89). Ces ratios sont globalement stables sur la période 2018-2022, les 2 populations connaissant, dans chaque institut, une évolution comparable en termes d'effectifs.

L'INSU, l'INSB, l'IN2P3, l'INC et l'INP, avec respectivement 52,9 %, 51,6 %, 51,2 %, 50,8 % et pour le dernier 50,5 % de directeurs de recherche (DR), connaissent une forte représentation de DR (voir tabl. 40). L'INSHS, l'INS2I et l'INEE présentent au contraire les plus faibles proportions de DR, avec moins de 45 %. En 2022, 45 % des DR sont DR1 ou DRCE (38 % en 2018), ce qui représente un volume de 506 agents de plus par rapport à 2018. La proportion de DR1 ou DRCE sur l'ensemble des DR atteint 51,4 % à l'INSU. À l'inverse, elle est plus faible (entre 39 et 43 %) à l'INSHS, l'INC, l'INS2I et l'INEE. Globalement, on compte 29 % de femmes parmi les DR1 et 30 % parmi les DRCE.

Le personnel IT se compose à 82 % d'agents de catégorie A (dont 3 575 IR A+). 17 % des IT permanents relèvent de la catégorie B et 1 % de la catégorie C (voir tabl. 40). Le pourcentage des femmes IR est de 32,7 % et de 66,5 % pour les T. L'augmentation de la part de la catégorie A se poursuit, avec une progression de 4 points depuis 2018. Les agents de catégorie A représentent plus des trois-quarts des IT dans les instituts INSB, INEE, INSHS, INC, INS2I, INSIS, INP, IN2P3 et INSU ainsi que dans les RC (78,3 %) alors qu'ils sont moins représentés à l'INSMI (74 %).

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 tous les instituts à l'exception de l'INSU.

Les unités de tous les instituts ont majoritairement recours à des chercheurs « débutants » (83 % des CDD chercheurs dans l'ensemble, 95 % pour l'INSMI et 88 % pour l'INP).

Le poids des CDD IT est particulièrement important dans les unités de 2 instituts, INSU (45 %) et INSHS INSB (44 %), ainsi que dans les RC (79 %). Dans chaque institut, au moins 62 % des CDD IT sont sur des niveaux IE ou IR à l'exception des RC (54 %). La proportion est toutefois bien supérieure dans les unités de l'INSU et à l'INC, où elle est respectivement de 80 % et 85 %. Enfin, parmi les 25 CDI chercheurs, 36 % relèvent de l'INSB, 12 % de l'INSHS, l'INC et de l'INEE ; parmi les 167 CDI IT, 71 % sont rattachés aux RC.

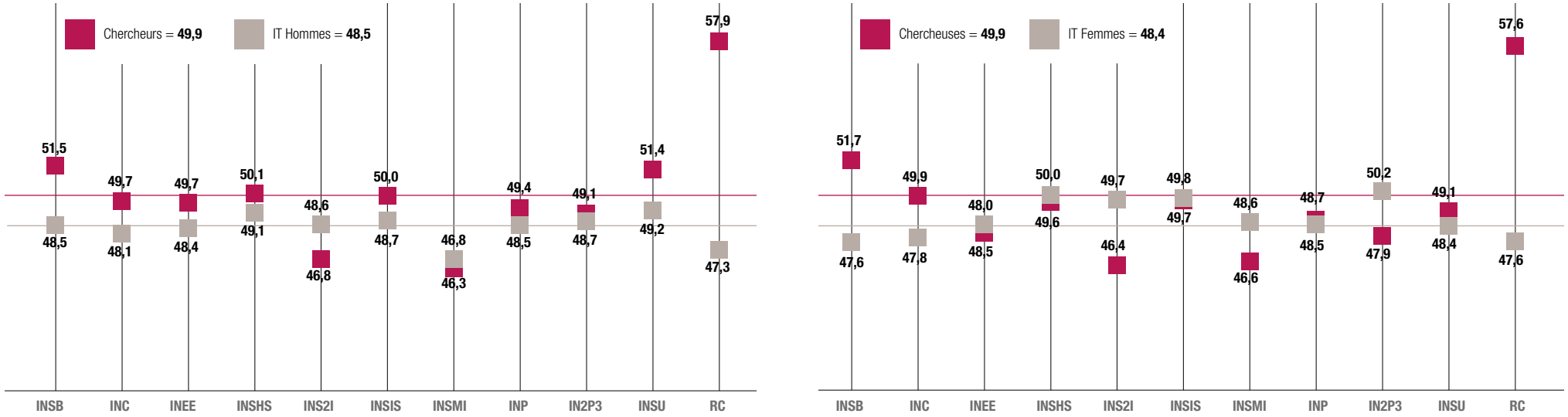


Fig. 16 – Âge moyen des chercheuses, chercheurs, ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens permanents selon l'institut, comparé à la moyenne

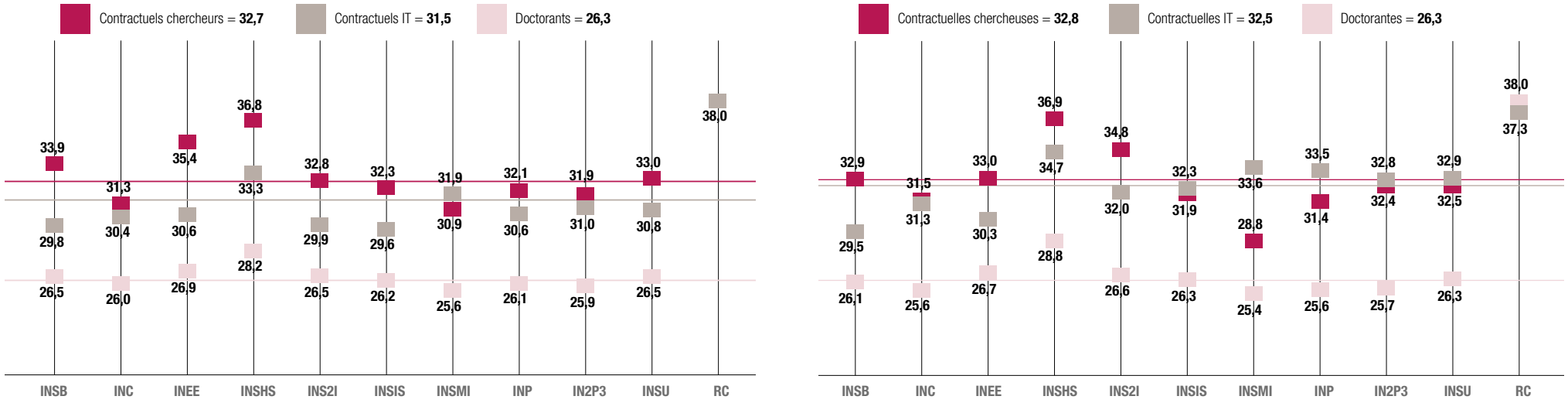


Fig. 17 – Âge moyen des doctorantes, doctorants, chercheuses, chercheurs, ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens contractuels selon l'institut, comparé à la moyenne

L'INSMI et l'INS2I se distinguent par la jeunesse de leurs chercheurs (en particulier celle des hommes : respectivement 46 ans et 4 mois et 46 ans et 10 mois, contre 49 ans et 11 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, l'INSB, l'INC et les RC qu'ils sont les plus jeunes.

Les âges moyens sont de 49 ans et 11 mois pour les chercheurs et de 48 ans et 5 mois pour les IT.

Pour les contractuels, l'INSHS, l'INSMI, l'INP et les RC se distinguent par des IT femmes beaucoup plus âgés que la moyenne et l'INSMI 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 : supérieure à 37 ans.

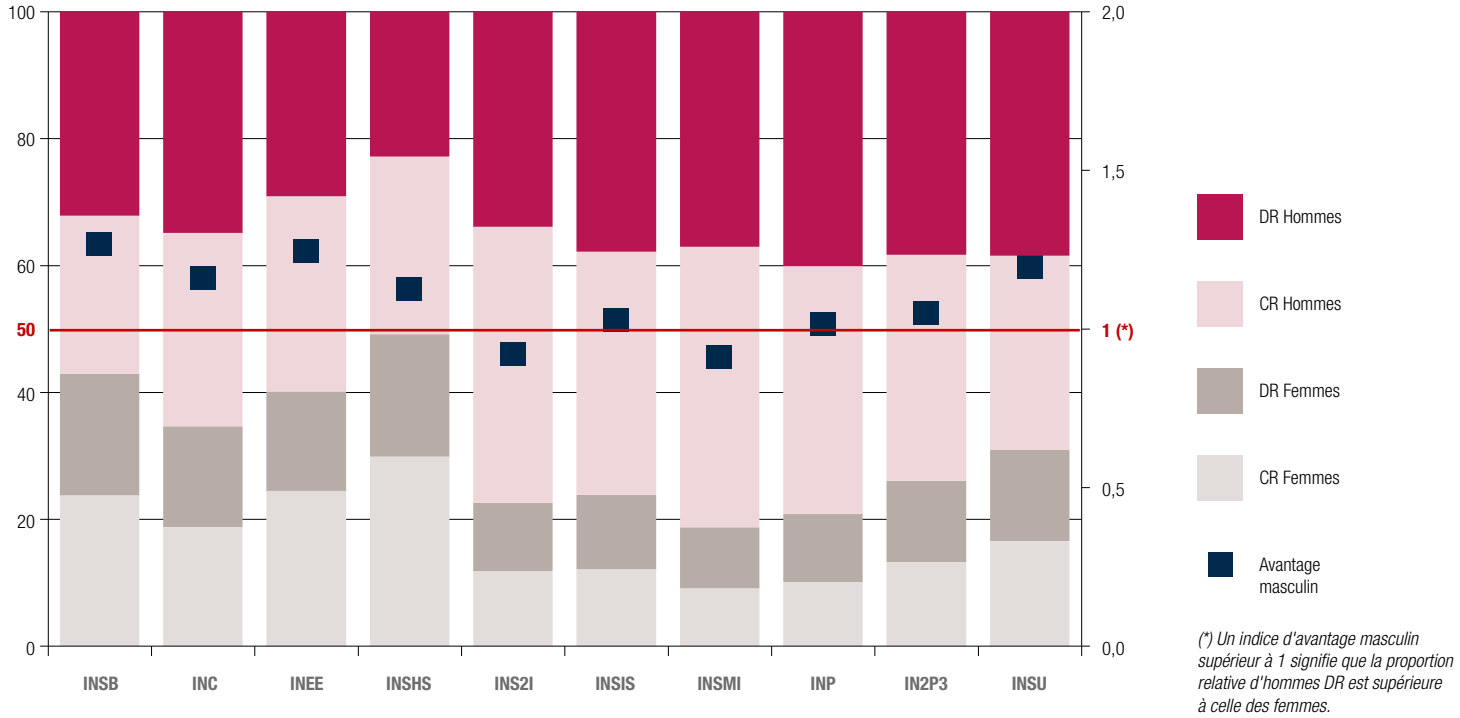


Fig. 18 – Proportion de femmes et d'hommes par corps et avantage masculin par institut

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 (1,24 en 2018 et 1,15 en 2022) (voir fig. 18). À noter qu'il est plus élevé dans les instituts suivants – INSB et INEE – Les avantages masculins les plus bas (entre 0,91 et 1,05) se situent dans les instituts les moins féminisés (respectivement INSMI, INP, INS2I, INSIS et IN2P3). Cet avantage a évolué légèrement à la baisse pour l'INP et l'INSHS, passant respectivement de 1,06 à 1,02 et de 1,18 à 1,13 entre 2021 et 2022.

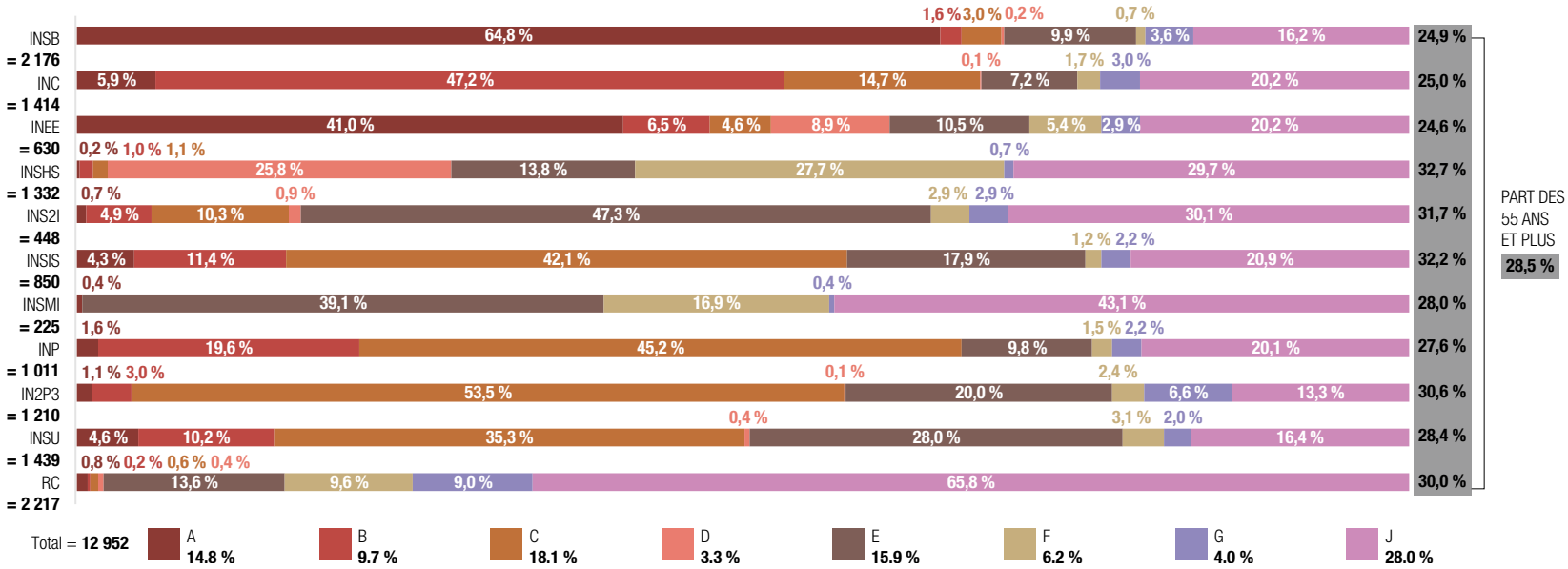


Fig. 19 – Répartition des ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens permanents par branche d'activité professionnelle (BAP) et par institut

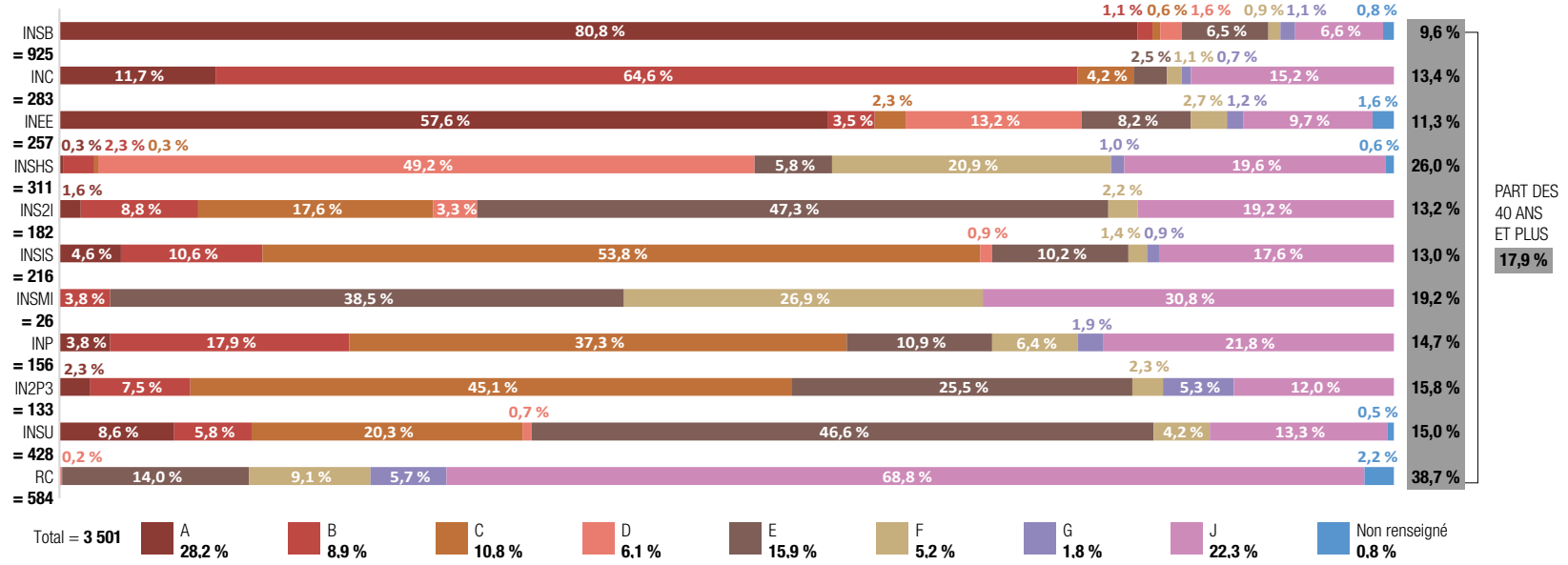


Fig. 20 – Répartition des ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens contractuels par branche d'activité professionnelle (BAP) et par institut

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	Unité de recherche	Unité mixte de recherche (UMR)	2 111	1 711	1 346	1 146	647	501	1 601	911	521	326	865	719	404	180	1 008	762	486	1 006	921	1 030			9 910	8 292	18 202
		Hommes	*1 216*	*628*	*893*	*623*	*384*	*237*	*801*	*336*	*401*	*187*	*654*	*491*	*327*	*83*	*799*	*501*	*359*	*737*	*632*	*654*			*6 466*	*4 477*	*10 943*
		Femmes	*895*	*1 083*	*453*	*523*	*263*	*264*	*800*	*575*	*120*	*139*	*211*	*228*	*77*	*97*	*209*	*261*	*127*	*269*	*289*	*376*			*3 444*	*3 815*	*7 259*
		Unité propre (UPR, UR)	81	86	158	194			39	32	81	78	72	101			173	219							604	710	1 314
		Hommes	*55*	*29*	*91*	*98*			*21*	*10*	*65*	*54*	*55*	*76*			*130*	*162*							*417*	*429*	*846*
		Femmes	*26*	*57*	*67*	*96*			*18*	*22*	*16*	*24*	*17*	*25*			*43*	*57*							*187*	*281*	*468*
		International research laboratory (IRL)	1		7		5	3	5	4	5		15	6	2		5		3		8	5			56	18	74
		Hommes	*1*		*6*		*3*	*2*	*4*		*4*		*14*	*4*	*1*		*4*		*3*		*7*	*3*			*47*	*9*	*56*
		Femmes			*1*		*2*	*1*	*1*	*4*	*1*		*1*	*2*	*1*		*1*				*1*	*2*			*9*	*9*	*18*
	Unité d'appui et de recherche	Unité d'appui et de recherche (UAR)	4	221	3	42	30	74	45	330		35		9		37	4	13	21	180	5	337	3	226	115	1 504	1 619
		Hommes		*99*	*1*	*22*	*22*	*38*	*28*	*117*		*23*		*6*		*17*	*4*	*6*	*16*	*137*	*5*	*233*	*2*	*85*	*78*	*783*	*861*
		Femmes	*4*	*122*	*2*	*20*	*8*	*36*	*17*	*213*		*12*		*3*		*20*		*7*	*5*	*43*		*104*	*1*	*141*	*37*	*721*	*758*
Équipe de recherche		Équipe mixte de recherche (EMR)	28	17	1	1							2					1							31	19	50
		Hommes	*22*	*2*		*1*							*1*												*23*	*3*	*26*
		Femmes	*6*	*15*	*1*								*1*					*1*							*8*	*16*	*24*
Structure fédérative de recherche (FR)			5	117		20	1	44		24				4	1	2		1			3	40			10	252	262
Hommes			*3*	*48*		*13*		*19*		*11*				*1*	*1*						*3*	*20*			*7*	*112*	*119*
Femmes			*2*	*69*		*7*	*1*	*25*		*13*				*3*		*2*		*1*				*20*			*3*	*140*	*143*
Structure non CNRS			266	6	3				4	5			1			1	2	3	3	5		15	18	137	297	172	469
Hommes			*136*	*2*	*1*				*3*	*1*						*1*	*1*	*3*	*2*	*4*		*10*	*9*	*40*	*152*	*61*	*213*
Femmes			*130*	*4*	*2*				*1*	*4*			*1*				*1*		*1*	*1*		*5*	*9*	*97*	*145*	*111*	*256*
Structure d'administration de la recherche (siège et délégations)			4	18	2	11		8		26		9	1	11		5	1	12	1	19	1	12	16	1 854	26	1 985	2 011
Hommes				*3*	*1*	*1*		*1*		*3*		*1*		*1*		*1*		*6*		*7*	*1*		*7*	*578*	*9*	*602*	*611*
Femmes			*4*	*15*	*1*	*10*		*7*		*23*		*8*	*1*	*10*		*4*	*1*	*6*	*1*	*12*		*12*	*9*	*1 276*	*17*	*1 383*	*1 400*
TOTAL			**2 500**	**2 176**	**1 520**	**1 414**	**683**	**630**	**1 694**	**1 332**	**607**	**448**	**956**	**850**	**407**	**225**	**1 193**	**1 011**	**514**	**1 210**	**938**	**1 439**	**37**	**2 217**	**11 049**	**12 952**	**24 001**
HOMMES			***1 433***	***811***	***993***	***758***	***409***	***297***	***857***	***478***	***470***	***265***	***724***	***579***	***329***	***102***	***938***	***678***	***380***	***885***	***648***	***920***	***18***	***703***	***7 199***	***6 476***	***13 675***
FEMMES			***1 067***	***1 365***	***527***	***656***	***274***	***333***	***837***	***854***	***137***	***183***	***232***	***271***	***78***	***123***	***255***	***333***	***134***	***325***	***290***	***519***	***19***	***1 514***	***3 850***	***6 476***	***10 326***

(*) 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	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	Total
Unité	Unité de recherche	Unité mixte de recherche (UMR)	1 049	759	1 040	220	304	203	354	199	250	118	450	172	131	8	690	122	338	93	482	351			5 088	2 245	7 333
		Hommes	*441*	*264*	*669*	*110*	*137*	*84*	*153*	*87*	*175*	*79*	*314*	*103*	*106*	*4*	*492*	*81*	*229*	*63*	*289*	*217*			*3 005*	*1 092*	*4 097*
		Femmes	*608*	*495*	*371*	*110*	*167*	*119*	*201*	*112*	*75*	*39*	*136*	*69*	*25*	*4*	*198*	*41*	*109*	*30*	*193*	*134*			*2 083*	*1 153*	*3 236*
		Unité propre (UPR, UR)	78	40	152	51			6	14	76	50	70	19			134	27							516	201	717
		Hommes	*38*	*16*	*92*	*16*			*3*	*6*	*60*	*32*	*53*	*13*			*105*	*20*							*351*	*103*	*454*
		Femmes	*40*	*24*	*60*	*35*			*3*	*8*	*16*	*18*	*17*	*6*			*29*	*7*							*165*	*98*	*263*
		International research laboratory (IRL)			1		3		2	1		1	13	12			1		2		1				23	14	37
		Hommes			*1*		*2*		*1*			*1*	*8*	*6*			*1*		*2*						*15*	*7*	*22*
		Femmes					*1*		*1*	*1*			*5*	*6*							*1*				*8*	*7*	*15*
	Unité d'appui et de recherche	Unité d'appui et de recherche (UAR)		97	3	5	21	32	24	89		11	1	3		15	2	3	15	34	1	43		53	67	385	452
		Hommes		*43*	*1*	*1*	*12*	*18*	*14*	*30*		*9*		*1*		*7*	*2*	*1*	*10*	*25*		*28*		*19*	*39*	*182*	*221*
		Femmes		*54*	*2*	*4*	*9*	*14*	*10*	*59*		*2*	*1*	*2*		*8*		*2*	*5*	*9*	*1*	*15*		*34*	*28*	*203*	*231*
Équipe de recherche		Équipe mixte de recherche (EMR)	3	1	2								1	1											6	2	8
		Hommes	*2*		*1*									*1*											*3*	*1*	*4*
		Femmes	*1*	*1*	*1*								*1*												*3*	*1*	*4*
Structure fédérative de recherche (FR)			1	21	4	4		9	3	4			7	4							13	22			28	64	92
Hommes			*1*	*5*	*1*	*2*		*5*	*1*	*2*			*6*	*3*							*7*	*9*			*16*	*26*	*42*
Femmes				*16*	*3*	*2*		*4*	*2*	*2*			*1*	*1*							*6*	*13*			*12*	*38*	*50*
Structure non CNRS			6	2					1															1	7	3	10
Hommes			*2*	*1*																					*2*	*1*	*3*
Femmes			*4*	*1*					*1*															*1*	*5*	*2*	*7*
Structure d'administration de la recherche (siège et délégations)				5		3		13		4		2		5		3		4		6		12	1	530	1	587	588
Hommes				*1*				*4*		*2*				*1*		*1*		*1*		*3*		*4*		*176*		*193*	*193*
Femmes				*4*		*3*		*9*		*2*		*2*		*4*		*2*		*3*		*3*		*8*	*1*	*354*	*1*	*394*	*395*
TOTAL			**1 137**	**925**	**1 202**	**283**	**328**	**257**	**390**	**311**	**326**	**182**	**542**	**216**	**131**	**26**	**827**	**156**	**355**	**133**	**497**	**428**	**1**	**584**	**5 736**	**3 501**	**9 237**
HOMMES			***484***	***330***	***765***	***129***	***151***	***111***	***172***	***127***	***235***	***121***	***381***	***128***	***106***	***12***	***600***	***103***	***241***	***91***	***296***	***258***		***195***	***3 431***	***1 605***	***5 036***
FEMMES			***653***	***595***	***437***	***154***	***177***	***146***	***218***	***184***	***91***	***61***	***161***	***88***	***25***	***14***	***227***	***53***	***114***	***42***	***201***	***170***	***1***	***389***	***2 305***	***1 896***	***4 201***

(*) Codification DAPP/SAP2S.

Les unités dans lesquelles sont affectés les agents CNRS sont classées en 6 catégories : les unités de recherche, les unités d'appui et de recherche, les équipes de recherche et les regroupements d'unités – dont font partie les structures fédératives de recherche – ainsi que les structures d'administration de la recherche (services centraux) et les structures non CNRS. Au 31 décembre 2022, 82 % des agents payés par le CNRS exercent leurs fonctions au sein d'une unité de recherche, 7 % dans des unités d'appui et de recherche, 3 % dans d'autres types d'unités (équipe de recherche, fédérative ou non CNRS) et 8 % sont affectés dans les services centraux (tabl. 42). Au sein des seules unités de recherche, la totalité du personnel chercheur et IT de l'IN2P3, l'INSMI, l'INSU, l'INEE, l'INSHS et l'INSB est affectée dans des unités mixtes, alors que les proportions sont nettement plus faibles en ce qui concerne l'INP, l'INS2I et l'INC, ces derniers comptant proportionnellement davantage de personnel dans des unités propres (un peu moins d'un cinquième de leurs effectifs). Notons que 266 chercheurs de l'INSB et 137 IT des RC exercent leur activité dans des structures non CNRS (SNC), et qu'une partie du personnel des RC peut relever d'unités d'appui et de recherche (UAR).

Le personnel contractuel est également recruté majoritairement pour travailler au sein des unités de recherche (88 %), avec une proportion moins importante que pour les permanents au sein d'unités mixtes (86 % contre 91 %), au profit des unités propres. L'INSB compte 8 agents affectés dans une unité non CNRS et l'INSHS et les RC en compte 1. 588 IT contractuels sont affectés aux services centraux, dont une grande majorité dans des services des RC (voir tabl. 43).

Les 24 001 agents permanents payés au 31 décembre 2022 sont affectés au sein de 1 324 unités selon SIRHUS (voir tabl. 44). 138 unités ne comptent qu'un agent permanent, chercheur ou IT, dont 64 sont des unités non CNRS. 38 % des unités comptent entre 2 et 10 agents permanents CNRS, 36 % en comptent entre 11 et 30, 14 % entre 31 et 100 ; enfin, un peu plus de 1 % (18 unités) regroupent plus de 100 agents permanents. Au sein des UMR, moins d'un tiers des unités comptent entre 2 et 10 permanents (251 unités sur les 838 UMR).

Les 9 237 agents contractuels payés au 31 décembre 2022 sont affectés au sein de 942 unités selon SIRHUS (voir tabl. 45). Parmi elles, 717 sont des UMR, dont 56 % accueillent entre 2 et 10 contractuels. Une seule unité regroupe plus de 100 contractuels CNRS. À l'opposé, 172 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
Unité de recherche	**26**	**272**	**415**	**168**	**10**	**891**
– Unité mixte de recherche (UMR)	*16*	*251*	*410*	*153*	*8*	*838*
– Unité propre (UPR, UR)		*4*	*5*	*15*	*2*	*26*
– International research laboratory (IRL)	*10*	*17*				*27*
Unité d'appui et de recherche (UAR)	**23**	**114**	**31**	**6**	**2**	**176**
Équipe mixte de recherche (EMR)	**3**	**10**	**1**			**14**
Structure fédérative de recherche (FR)	**15**	**10**	**7**	**2**		**34**
Total	67	406	454	176	12	1 115
Structure non CNRS	64	76	8			148
Structure d'administration de la recherche (siège et délégations)	7	20	13	15	6	61
TOTAL	**138**	**502**	**475**	**191**	**18**	**1 324**

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
Unité de recherche	**116**	**409**	**172**	**56**	**1**	**754**
– Unité mixte de recherche (UMR)	*108*	*402*	*157*	*50*		*717*
– Unité propre (UPR, UR)	*1*	*3*	*14*	*6*	*1*	*25*
– International research laboratory (IRL)	*7*	*4*	*1*			*12*
Unité d'appui et de recherche	**37**	**54**	**9**	**2**		**102**
– Unité d'appui et de recherche (UAR)	*37*	*54*	*9*	*2*		*102*
Équipe de recherche	**2**	**3**				**5**
– Équipe mixte de recherche (EMR)	*2*	*3*				*5*
Structure fédérative de recherche (FR)	**11**	**14**		**1**		**26**
Total	166	480	181	59	1	887
Structure non CNRS	2	2				4
Structure d'administration de la recherche (siège et délégations)	4	24	20	3		51
TOTAL	**172**	**506**	**201**	**62**	**1**	**942**

1.1.8 • Sites d'implantation

On compte aujourd'hui 33 sites maillant la France « continentale ». La population affectée aux ressources communes est classée dans les « Sans site » et ne figure pas dans ce tableau.

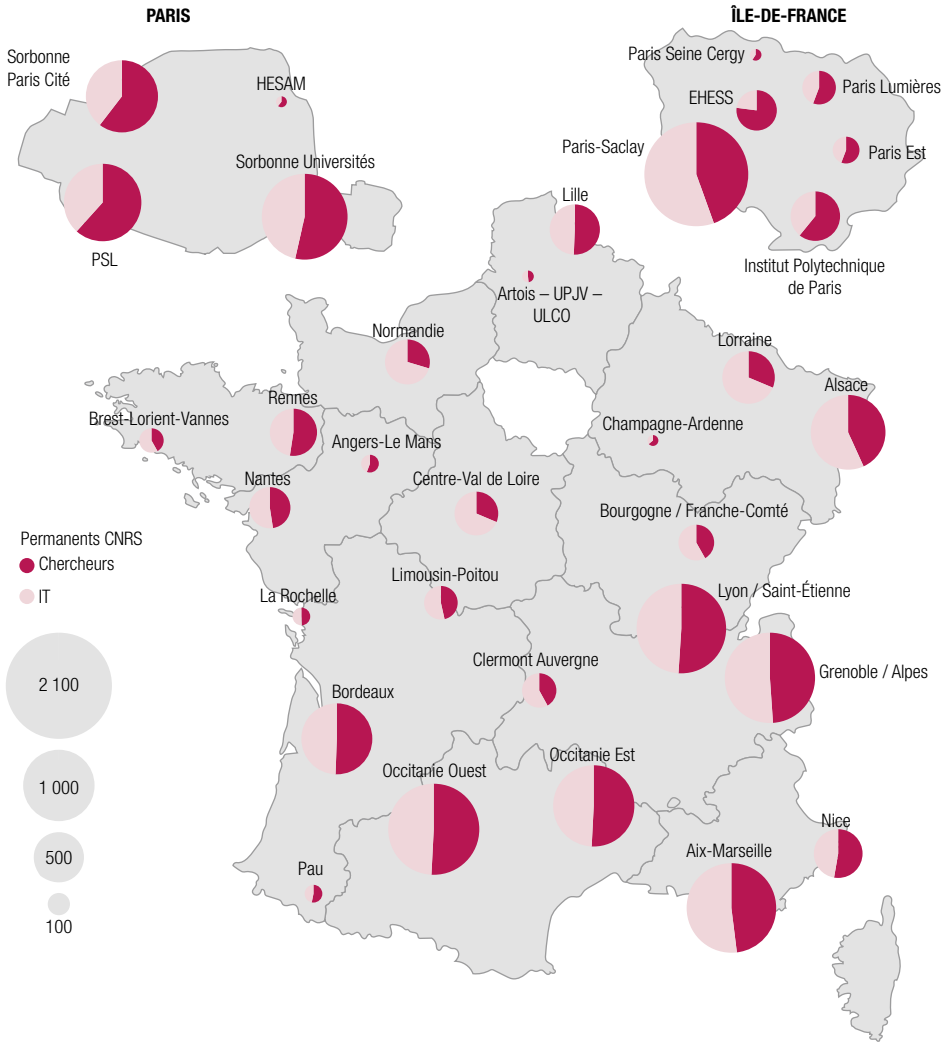


Fig. 21 – Répartition du personnel permanent du CNRS dans les 33 sites

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.

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

SITE DE RATTACHEMENT DE L'IMPLANTATION PRINCIPALE DE L'UNITÉ	CHERCHEURS	IT	TOTAL
Aix-Marseille	748	809	1 557
Alsace	471	619	1 090
Angers-Le Mans	34	27	61
Artois - UPJV - ULCO	16	17	33
Bordeaux	485	474	959
Bourgogne / Franche-Comté	110	153	263
Brest-Lorient-Vannes	48	66	114
Centre-Val de Loire	127	278	405
Champagne-Ardenne	16	9	25
Clermont Auvergne	97	134	231
EHESS	255	76	331
Grenoble / Alpes	779	814	1 593
HESAM	14	9	23
Institut Polytechnique de Paris	294	181	475
La Rochelle	30	31	61
Lille	245	239	484
Limousin-Poitou	106	122	228
Lorraine	165	362	527
Lyon / Saint-Étienne	805	773	1 578
Nantes	157	173	330
Nice	250	224	474
Normandie	117	278	395
Occitanie Est	665	644	1 309
Occitanie Ouest	825	780	1 605
Paris Est	77	61	138
Paris Lumières	130	90	220
Paris Seine Cergy	18	13	31
Paris-Saclay	927	1 156	2 083
Pau	34	30	64
PSL	700	435	1 135
Rennes	240	218	458
Sorbonne Paris Cité	614	402	1 016
Sorbonne Universités	767	665	1 432
TOTAL	**10 366**	**10 362**	**20 728**

(*) 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		139	95	234	40,6 %	155	254	409	62,1 %	294	349	643	54,3 %
Délégation régionale	Inter-	97	54	151	35,8 %	60	102	162	63,0 %	157	156	313	49,8 %
	Intra-	42	41	83	49,4 %	95	152	247	61,5 %	137	193	330	58,5 %
Institut	Inter-	30	28	58	48,3 %	92	169	261	64,8 %	122	197	319	61,8 %
	Intra-	109	67	176	38,1 %	63	85	148	57,4 %	172	152	324	46,9 %
EFFECTIF CNRS AU 31/12/2022		**7199**	**3850**	**11049**	**34,8 %**	**6476**	**6476**	**12952**	**50,0 %**	**13675**	**10326**	**24001**	**43,0 %**
Taux		1,9 %	2,5 %	2,1 %		2,4 %	3,9 %	3,2 %		2,1 %	3,4 %	2,7 %	

(*) 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.

Les mobilités structurelles concernent les changements d'unité des agents effectués au cours de l'année : 234 chercheurs (soit 2,1 % des effectifs), parmi lesquels 40,6 % de femmes, et 409 IT (3,2 %), parmi lesquels 62,1 % de femmes, ont changé d'unité en 2022. Ces mobilités occasionnent un changement d'institut, plus souvent parmi les IT (63,8 %) que parmi les chercheurs (24,8 %). À l'inverse, ces mobilités entraînent davantage un changement de délégation régionale pour les chercheurs (64,5 % des mobilités) que pour les IT (39,6 %).

Mobilité des chercheuses et des chercheurs

Pour 151 chercheuses et chercheurs parmi les 234 concernés, la mobilité a occasionné un changement de délégation régionale de gestion : 30 % ont concerné des mobilités entre délégations d'Île-de-France (contre 36 % en 2021), 21,8 % des mobilités d'Île-de-France vers les délégations de province (19 % en 2021), 29,8 % des mobilités entre délégations de province (23 % en 2021) et 18,5 % des mobilités de délégations de province vers l'Île-de-France (21 % en 2021). Les principales mobilités ont eu lieu de la délégation Paris-Centre (DR02) vers les délégations Île-de-France Villejuif (DR01) et Île-de-France Gif-sur-Yvette (DR04). Puis de la délégation Paris Michel-Ange (DR16) vers Île-de-France Meudon (DR05) et de la délégation Île-de-France Gif-sur-Yvette (DR04) vers la délégation Paris-Centre (DR2). Avec un solde positif de 5 (18 entrées contre 13 sorties), c'est la délégation Île-de-France Villejuif (DR01), qui a accueilli le plus de chercheurs dans son périmètre de gestion. À l'inverse, la délégation Paris Michel-Ange (DR16) enregistre un solde négatif de 11 (14 entrées et 25 sorties).

Lors de leur mobilité, 58 chercheurs sur 234 (soit 25 %) ont rejoint une unité dont l'institut de rattachement diffère de celui de leur unité d'origine (mobilité inter-institut). Concernant ces mouvements inter-instituts, 3 instituts présentent un solde négatif. Il s'agit de l'INSB, l'INSMI, l'INSU (respectivement avec des soldes négatifs de 7, 4, 1 agent). À l'inverse, les instituts qui accueillent plus de chercheurs qu'ils n'en voient partir sont les RC, l'INC (avec respectivement 4 et 3 agents de plus). En termes d'intensité des mouvements, c'est de l'INSB vers l'INC et vers l'INEE que les mobilités entre instituts ont été les plus nombreuses (9 mouvements au total sur 58).

Parmi les 234 mobilités de chercheuses et chercheurs, 83 (soit 35 %) concernent des changements d'unité sans changement de délégation régionale de gestion (mobilité intra-DR). Le nombre de chercheurs ayant changé d'unité sans avoir changé d'institut s'élève à 176. C'est à l'INSB (avec 109 chercheurs) et à l'INSHS (78 chercheurs) que ce cas de figure est le plus présent.

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

409 agents IT ont changé d'unité durant l'année 2022. Pour 162 d'entre eux (40 %), cette mobilité a occasionné un changement de délégation régionale de gestion. Parmi ces mobilités, 63 sont des mouvements au sein des délégations régionales d'Île-de-France (soit 39 % contre 46 % en 2021), 26 % sont des mobilités d'Île-de-France vers les délégations de province (23 % en 2021), 24 % des mobilités entre délégations de province (21 % en 2021) et 10 % des mobilités de délégations de province vers l'Île-de-France (6 % en 2021). Parmi les 10 délégations enregistrant un solde positif, la délégation Bretagne et Pays de la Loire (DR17) est de loin celle qui présente le flux le plus favorable (soit 14 entrées contre aucune sortie). À l'inverse, parmi les 8 délégations présentant un solde négatif, la délégation Île-de-France Gif-sur-Yvette (DR04) est celle qui affiche le flux le moins favorable (10 entrées et 26 sorties). En termes d'intensité des mouvements entre délégations régionales, c'est entre les délégations Paris Michel-Ange (DR16) et ÎDF Villejuif (DR01), la délégation Île-de-France Gif-sur-Yvette (DR04) et Paris-Centre (DR02), la délégation Paris-Centre (DR02) et la délégation ÎDF Meudon (DR05), et entre les délégations ÎDF Meudon (DR05) et Paris Michel-Ange (DR16) que les mobilités ont été les plus nombreuses (entre 5 et 7). C'est la délégation Paris Michel-Ange (DR16) qui a compté le plus de mouvements (19 entrées et 26 sorties cumulées), suivies par les délégations Paris-Centre (DR02), Île-de-France Gif-sur-Yvette (DR04), et IDF Meudon (DR05) qui comptabilisent respectivement 44, 36 et 34 entrées et sorties cumulées.

Parmi les 409 mobilités effectuées par les IT en 2022, 261 ont occasionné un changement d'institut (soit 64 %). Les RC et l'INS2I sont les instituts ayant les soldes négatifs les plus élevés (– 7 et – 6). À l'inverse, l'INSHS et l'IN2P3 ont accueilli plus d'IT qu'ils n'en ont vu partir au cours de l'année (le solde positif est respectivement de 9 et 6). En termes d'intensité des mouvements entre instituts, c'est entre les RC et l'INSB et l'INSB et les RC que les mobilités ont été les plus nombreuses (respectivement 14, 11 mobilités). Ce sont les RC, l'INSB, l'INP et l'INC qui ont comptabilisé le plus de mouvements : respectivement 121, 63, 55 et 50 mobilités en additionnant les entrées et les sorties.

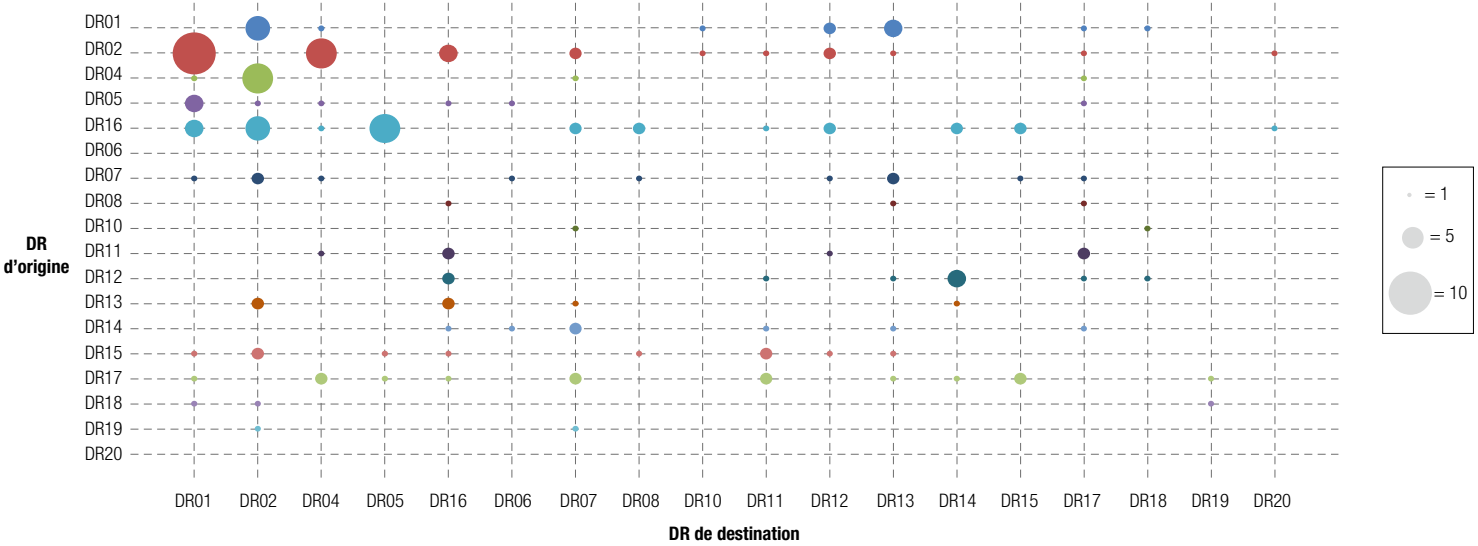


Fig. 22 – Mobilité des chercheuses et chercheurs entre délégations régionales

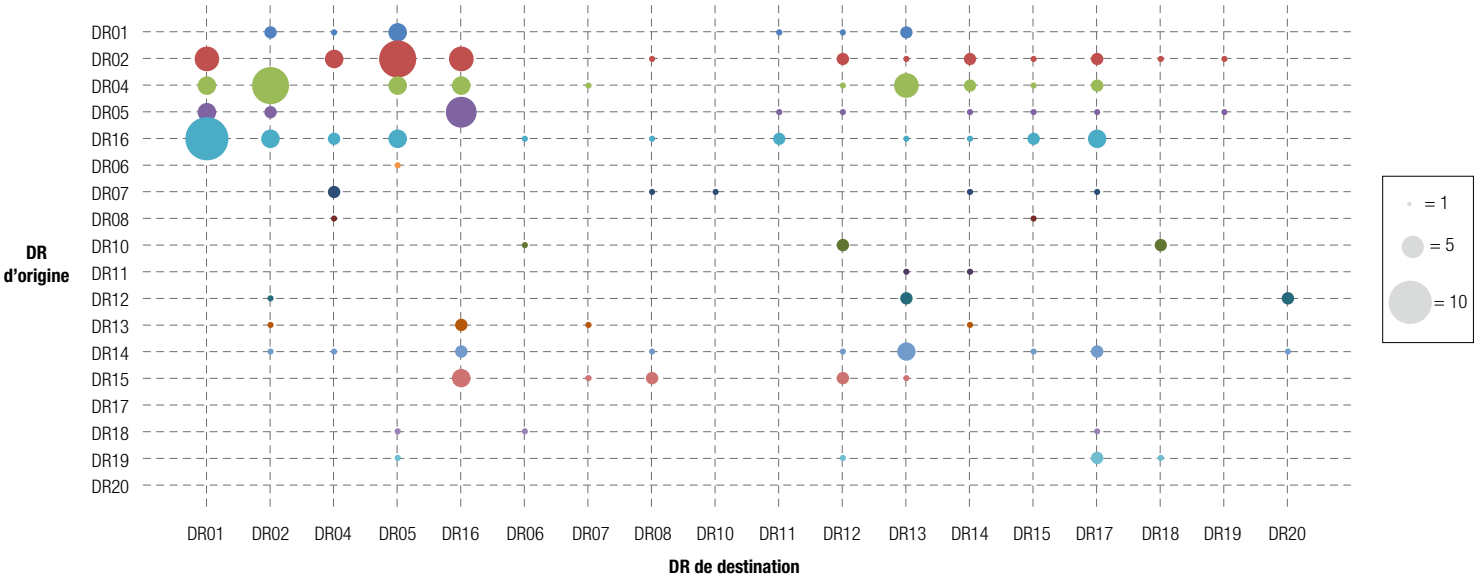


Fig. 23 – Mobilité des ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens entre délégations régionales

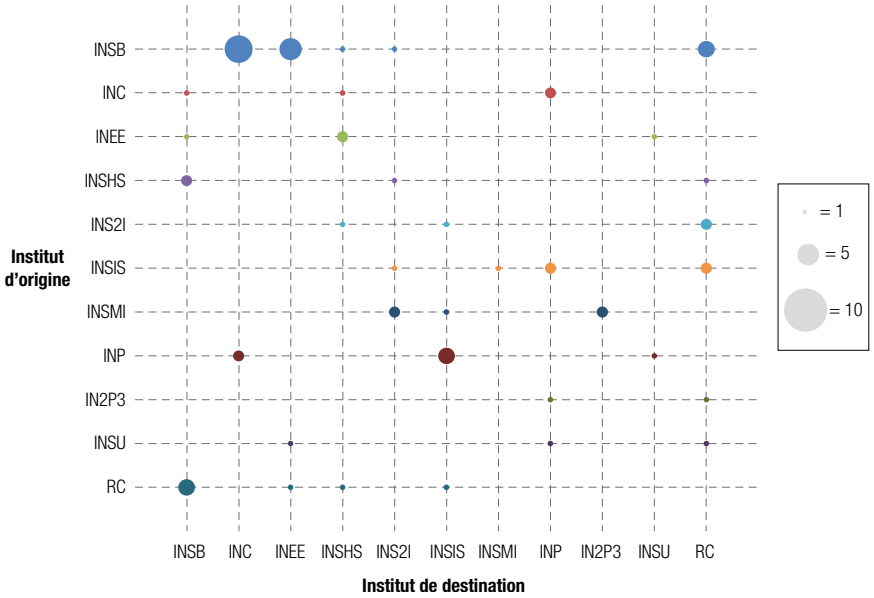


Fig. 24 – Mobilité des chercheuses et chercheurs entre instituts

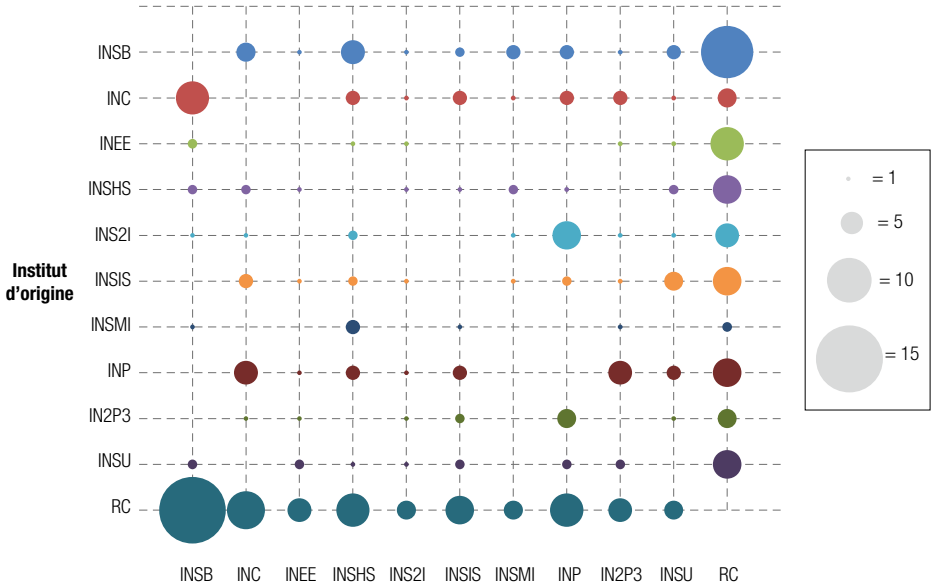


Fig. 25 – Mobilité des ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens entre instituts

b. Mobilité catégorielle

Tabl. 48 – Répartition de la mobilité catégorielle

CFP	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
A → A+	49	42	91	46,2 %
B → A	45	84	129	65,1 %
C → B	10	12	22	54,5 %
TOTAL	**104**	**138**	**242**	**57,0 %**

Sont décomptés dans la mobilité catégorielle les agents permanents qui ont changé de catégorie fonction publique (CFP) entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022. 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 242 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 (65,1 %).

c. Mobilité statutaire

La mobilité statutaire recense le nombre d'agents contractuels au CNRS dans l'année, devenus fonctionnaires stagiaires au 31 décembre 2022. 246 agents sont concernés. Les chercheurs contractuels représentent un peu moins de 24 % des lauréats des concours chercheurs 2022, dont 47 % de femmes. Parmi les 310 IT lauréats des concours externes 2022, 184 étaient contractuels au cours de la même année dans l'établissement (59 %), dont 53 % de femmes.

Tabl. 49 – Répartition de la mobilité statutaire

SITUATION D'ORIGINE (TYPE DE CDD)	SITUATION AU 31/12/2022						TOTAL		
	FONCTIONNAIRE STAGIAIRE CH			FONCTIONNAIRE STAGIAIRE IT					
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
CDD DOC – contrat doctoral					1	1		1	1
Total CDD formation à la recherche					1	1		1	1
CDD CH – besoins du service	20	22	42	5	1	6	25	23	48
CDD CH – handicap	3	5	8				3	5	8
CDD Marie Sklodowska-Curie	3		3				3		3
CDD CH – accroissement d'activité	1		1				1		1
Total CDD pratique de la recherche	27	27	54	5	1	6	32	28	60
CDD IT – besoins du service (niv. cat. A)	3		3	62	83	145	65	83	148
CDD IT – remplacement					2	2		2	2
CDD IT – vacance d'emploi				9	3	12	9	3	12
CDD IT – accroissement d'activité					2	2		2	2
CDD IT – handicap				12	5	17	12	5	17
CDD IT – accueil en détachement sur contrat					2	2		2	2
CDD IT – temps incomplet					1	1		1	1
Total CDD accompagnement de la recherche	3		3	83	98	181	86	98	184
TOTAL CDD	30	27	57	88	100	188	118	127	245
CDI CH	1		1				1		1
CDI IT									
TOTAL	**31**	**27**	**58**	**88**	**100**	**188**	**119**	**127**	**246**

d. Mobilité géographique

267 chercheurs et 298 IT ont réalisé en 2022 une mobilité géographique au sens où ils ont changé de code postal du lieu de travail, soit une baisse du taux global de mobilité géographique de près d'un point en 2022 (2,4 % contre 3,1 % en 2021). Cette baisse s'explique, suite à l'augmentation du taux en 2021, due aux regroupements de plusieurs unités de recherche en sciences humaines et sociales sur le site Condorcet. En 2022, ce taux est revenu au même niveau qu'en 2020 et 2019 (respectivement 2,3 % et 2,5 %).

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	33	24	57	42,1 %	41	66	107	61,7 %	74	90	164	54,9 %
Île-de-France	→	Région	20	21	41	51,2 %	22	26	48	54,2 %	42	47	89	52,8 %
Île-de-France	→	Drom-Com					1	2	3	66,7 %	1	2	3	66,7 %
Île-de-France	→	Étranger	4	1	5	20,0 %					4	1	5	20,0 %
Région	→	Région	58	41	99	41,4 %	47	58	105	55,2 %	105	99	204	48,5 %
Région	→	Île-de-France	14	12	26	46,2 %	15	8	23	34,8 %	29	20	49	40,8 %
Région	→	Drom-Com	1		1	0,0 %	1	1	2	50,0 %	2	1	3	33,3 %
Région	→	Étranger	6	3	9	33,3 %	1	1	2	50,0 %	7	4	11	36,4 %
Drom-Com	→	Région					2	1	3	33,3 %	2	1	3	33,3 %
Étranger	→	Étranger	1		1	0,0 %					1		1	0,0 %
Étranger	→	Île-de-France	10	4	14	28,6 %		4	4	100,0 %	10	8	18	44,4 %
Étranger	→	Région	9	5	14	35,7 %		1	1	100,0 %	9	6	15	40,0 %
TOTAL			**156**	**111**	**267**	**41,6 %**	**130**	**168**	**298**	**56,4 %**	**286**	**279**	**565**	**49,4 %**

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 (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, 742 postes ont été offerts à la mobilité interne, contre 802 postes affichés en 2021. La part des fonctions pourvues (taux de succès) est de 44 %, taux en hausse par rapport à 2021 (37 %). On compte 65 % de femmes parmi les 327 fonctions pourvues par NOEMI et FSEP en 2022 (pour une population IT globale au CNRS comptant 50 % de femmes). Par ailleurs, ces 327 fonctions pourvues comptent 20 réintégrations d'agents CNRS et 38 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 : 22 % des fonctions affichées (NOEMI et FSEP) pour 17 % des IT du CNRS. On compte notamment 73 % de femmes parmi les postes pourvus en RC (pour 68 % de femmes parmi les IT CNRS affectés aux RC en 2022). Le taux de succès des RC est légèrement en hausse avec 40 % des fonctions affichées qui ont été pourvues contre 37 % l'année précédente.

Près de 43 % des fonctions affichées concernent la BAP J, avec un taux de succès de 53 % et une part de femmes de 85 %. Les taux de succès les plus faibles sont dans la BAP G (13 %), la BAP B (32 %), la BAP C (33 %) et la BAP E (35 %). Les taux de succès les plus élevés sont dans les BAP F et J (53 % chacune), la BAP D (50 %) et la BAP A (48 %).

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 (86 %), avec un pourcentage plus faible en IR (17 %).

Tabl. 51 – NOEMI et FSEP par institut

INSTITUT	NOEMI/ FSEP AFFICHÉS	NOEMI/FSEP POURVUS			RÉPARTITION PAR INSTITUT					TAUX DE SUCCÈS
		H	F	Total	DES NOEMI/ FSEP AFFICHÉS	DES NOEMI/FSEP POURVUS		DES IT DU CNRS (*)		
						Effectif	% F	Effectif	% F	
INSB	90	10	32	42	12 %	13 %	76 %	17 %	63 %	47 %
INC	75	7	22	29	10 %	9 %	76 %	11 %	46 %	39 %
INEE	20	5	5	10	3 %	3 %	50 %	5 %	53 %	50 %
INSHS	76	11	32	43	10 %	13 %	74 %	10 %	64 %	57 %
INS2I	33	7	10	17	5 %	5 %	59 %	3 %	41 %	52 %
INSIS	45	9	13	22	6 %	7 %	59 %	7 %	32 %	49 %
INSMI	24	2	8	10	3 %	3 %	80 %	2 %	55 %	42 %
INP	85	19	15	34	12 %	10 %	44 %	8 %	33 %	40 %
IN2P3	69	12	14	26	9 %	8 %	54 %	9 %	27 %	38 %
INSU	59	16	11	27	8 %	8 %	41 %	11 %	36 %	46 %
RC	166	18	49	67	22 %	21 %	73 %	17 %	68 %	40 %
TOTAL	**742**	**116**	**211**	**327**	**100 %**	**100 %**	**65 %**	**100 %**	**50 %**	**44 %**

(*) Cette répartition concerne les 12 952 IT du CNRS.

Tabl. 52 – NOEMI et FSEP par BAP

BAP	NOEMI/ FSEP AFFICHÉS	NOEMI/FSEP POURVUS			RÉPARTITION PAR BAP					TAUX DE SUCCÈS
		H	F	Total	DES NOEMI/ FSEP AFFICHÉS	DES NOEMI/FSEP POURVUS		DES IT DU CNRS (*)		
						Effectif	% F	Effectif	% F	
A	73	4	31	35	10 %	11 %	89 %	15 %	65 %	48 %
B	57	11	7	18	8 %	6 %	39 %	10 %	43 %	32 %
C	113	31	6	37	15 %	11 %	16 %	18 %	13 %	33 %
D	20	7	3	10	3 %	3 %	30 %	3 %	52 %	50 %
E	104	32	4	36	14 %	11 %	11 %	16 %	19 %	35 %
F	40	4	17	21	5 %	6 %	81 %	6 %	74 %	53 %
G	15	1	1	2	2 %	1 %	50 %	4 %	23 %	13 %
J	320	26	142	168	43 %	51 %	85 %	28 %	84 %	53 %
TOTAL	**742**	**116**	**211**	**327**	**100 %**	**100 %**	**65 %**	**100 %**	**50 %**	**44 %**

(*) Cette répartition concerne les 12 952 IT du CNRS.

Tabl. 53 – NOEMI et FSEP par corps

CORPS	NOEMI/ FSEP AFFICHÉS	NOEMI/FSEP POURVUS			RÉPARTITION PAR CORPS					TAUX DE SUCCÈS
		H	F	Total	DES NOEMI/ FSEP AFFICHÉS	DES NOEMI/FSEP POURVUS		DES IT DU CNRS (*)		
						Effectif	% F	Effectif	% F	
IR	129	27	22	49	17 %	15 %	45 %	28 %	33 %	38 %
IE	253	50	62	112	34 %	34 %	55 %	31 %	50 %	44 %
AI	255	33	88	121	34 %	37 %	73 %	24 %	58 %	47 %
T	105	6	39	45	14 %	14 %	87 %	16 %	66 %	43 %
ATR								1 %	61 %	
TOTAL	**742**	**116**	**211**	**327**	**100 %**	**100 %**	**65 %**	**100 %**	**50 %**	**44 %**

(*) Cette répartition concerne les 12 952 IT du CNRS.

1.3 ENTRÉES ET SORTIES

1.3.1 • Flux d'ensemble

a. Personnel permanent

Avec 786 entrées au total, l'établissement a recruté 34 postes en plus des 752 sorties définitives. Les 34 d'écart viennent remplacer les sorties temporaires de plus de 1 an qui libèrent un poste parmi les 428 sorties temporaires observées au total.

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

FLUX 2022	CHERCHEURS				IT				TOTAL			
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F
Entrées	176	126	302	41,7 %	206	278	484	57,4 %	382	404	786	51,4 %
Concours(*)	150	102	252	40,5 %	142	169	311	54,3 %	292	271	563	48,1 %
Intégration personnel handicapé suite CDD obligation d'emploi	4	5	9	55,6 %	13	6	19	31,6 %	17	11	28	39,3 %
Accueils en détachement(**)					23	31	54	57,4 %	23	31	54	57,4 %
Réintégration	22	19	41	46,3 %	28	72	100	72,0 %	50	91	141	64,5 %
– suite à une mise à disposition	*4*	*1*	*5*	*20,0 %*	*2*	*5*	*7*	*71,4 %*	*6*	*6*	*12*	*50,0 %*
– suite à un détachement	*10*	*7*	*17*	*41,2 %*	*12*	*25*	*37*	*67,6 %*	*22*	*32*	*54*	*59,3 %*
– suite à une disponibilité	*3*	*4*	*7*	*57,1 %*	*12*	*11*	*23*	*47,8 %*	*15*	*15*	*30*	*50,0 %*
– suite à un congé parental	*5*	*6*	*11*	*54,5 %*	*1*	*30*	*31*	*96,8 %*	*6*	*36*	*42*	*85,7 %*
– suite à un congé longue durée		*1*	*1*	*100,0 %*	*1*	*1*	*2*	*50,0 %*	*1*	*2*	*3*	*66,7 %*
Sorties	302	135	437	30,9 %	321	422	743	56,8 %	623	557	1 180	47,2 %
Sorties définitives(***)	**222**	**100**	**322**	**31,1 %**	**211**	**219**	**430**	**50,9 %**	**433**	**319**	**752**	**42,4 %**
– Retraite après âge légal	*191*	*89*	*280*	*31,8 %*	*122*	*133*	*255*	*52,2 %*	*313*	*222*	*535*	*41,5 %*
– Retraite anticipée ou invalidité		*1*	*1*	*100,0 %*	*15*	*21*	*36*	*58,3 %*	*15*	*22*	*37*	*59,5 %*
– Nomination autre organisme(****)	*4*		*4*	*0,0 %*	*24*	*23*	*47*	*48,9 %*	*28*	*23*	*51*	*45,1 %*
– Décès	*12*	*7*	*19*	*36,8 %*	*20*	*11*	*31*	*35,5 %*	*32*	*18*	*50*	*36,0 %*
– Fin d'accueil en détachement				*-*	*4*	*11*	*15*	*73,3 %*	*4*	*11*	*15*	*73,3 %*
– Démission	*9*	*1*	*10*	*10,0 %*	*20*	*5*	*25*	*20,0 %*	*29*	*6*	*35*	*17,1 %*
– Licenciement	*5*		*5*	*0,0 %*		*2*	*2*	*100,0 %*	*5*	*2*	*7*	*28,6 %*
– Rupture conventionnelle	*1*	*2*	*3*	*66,7 %*	*6*	*13*	*19*	*68,4 %*	*7*	*15*	*22*	*68,2 %*
Sorties temporaires	**80**	**35**	**115**	**30,4 %**	**110**	**203**	**313**	**64,9 %**	**190**	**238**	**428**	**55,6 %**
– Mise à disposition	*16*	*6*	*22*	*27,3 %*	*6*	*9*	*15*	*60,0 %*	*22*	*15*	*37*	*40,5 %*
– Détachement	*39*	*13*	*52*	*25,0 %*	*46*	*102*	*148*	*68,9 %*	*85*	*115*	*200*	*57,5 %*
– Disponibilité	*22*	*10*	*32*	*31,3 %*	*58*	*55*	*113*	*48,7 %*	*80*	*65*	*145*	*44,8 %*
– Congé parental	*3*	*6*	*9*	*66,7 %*		*37*	*37*	*100,0 %*	*3*	*43*	*46*	*93,5 %*

(*) Hors lauréats internes.
(**) Agents accueillis en détachement sur l'année (nouveaux).
(***) 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	2 830	2 540	5 370	4 712	658	47,3 %	87,7 %
Contrat doctoral	589	439	1 028	938	90	42,7 %	91,2 %
CDD pratique de la recherche	911	570	1 481	1 319	162	38,5 %	89,1 %
CDI CH	2		2		2	0,0 %	
CDD accompagnement de la recherche	1 320	1 519	2 839	2 455	384	53,5 %	86,5 %
CDI IT	8	12	20		20	60,0 %	
Sorties	2 729	2 112	4 841	4 177	664	43,6 %	86,3 %
Contrat doctoral	468	286	754	633	121	37,9 %	84,0 %
CDD pratique de la recherche	994	538	1 532	1 366	166	35,1 %	89,2 %
CDI CH	5	4	9		9	44,4 %	
CDD accompagnement de la recherche	1 257	1 282	2 539	2 178	361	50,5 %	85,8 %
CDI IT	5	2	7		7	28,6 %	

(*) Les flux sont calculés par comparaison entre les 2 stocks au 31 décembre 2021 et 2022. Ainsi, un agent présent au 31/12/2021 en tant que CDD, devenu CDI au 31/12/2022 n'est pas décompté comme nouvel agent.

Par rapport au 31 décembre 2021, le CNRS a comptabilisé, en flux, 5 370 nouveaux agents contractuels au cours de l'année 2022, dont 47,3 % de femmes, une proportion en hausse par rapport aux 5 250 entrées de 2021 (dont 43,7 % de femmes). Ces entrées se répartissent comme suit : 19 % de doctorants, un peu moins d'un tiers des effectifs recruté en CDD pratique de la recherche et 53 % de CDD IT. Parallèlement, 4 841 contractuels ont quitté le CNRS au cours de l'année 2022, 16 % de doctorants, un tiers des effectifs recruté en CDD pratique de la recherche et 52 % de CDD IT.

Avec plus d'entrées que de sorties, l'effectif présent au 31 décembre 2022 est supérieur à celui du 31 décembre 2021 : le volume de contractuels passe ainsi de 8 708 à 9 237 agents, soit 529 personnes en plus.

1.3.2 • Entrées

a. Concours chercheuses et chercheurs

252 postes ont été ouverts lors de la campagne de concours 2022. Avec près de 5 166 admis à concourir, le ratio « admis à concourir/postes ouverts » augmente légèrement, atteignant 1 poste pour 20 admis à concourir en 2022, comme en 2018.

Dans les tableaux qui suivent, 1 lauréat DR2 sur 12 a été recruté en CDI.

Tabl. 56 – Lauréates et lauréats des concours chercheurs par section

SECTION	DR1		DR2		CRCN		TOTAL	
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F
1			2	50,0 %	8	50,0 %	10	50,0 %
2					6	33,3 %	6	33,3 %
3					6	16,7 %	6	16,7 %
4			1	0,0 %	5	0,0 %	6	0,0 %
5					5	20,0 %	5	20,0 %
6			1	0,0 %	7	42,9 %	8	37,5 %
7					7	28,6 %	7	28,6 %
8					7	42,9 %	7	42,9 %
9					5	40,0 %	5	40,0 %
10					7	28,6 %	7	28,6 %
11					5	40,0 %	5	40,0 %
12					5	40,0 %	5	40,0 %
13					5	80,0 %	5	80,0 %
14			1	0,0 %	5	20,0 %	6	16,7 %
15					5	0,0 %	5	0,0 %
16					4	75,0 %	4	75,0 %
17					7	57,1 %	7	57,1 %
18					5	40,0 %	5	40,0 %
19					4	25,0 %	4	25,0 %
20					6	83,3 %	6	83,3 %
21	1	0,0 %	1	0,0 %	6	66,7 %	8	50,0 %
22					7	57,1 %	7	57,1 %
23					4	25,0 %	4	25,0 %
24					4	25,0 %	4	25,0 %
25					4	50,0 %	4	50,0 %
26	1	0,0 %	1	0,0 %	5	60,0 %	7	42,9 %
27					4	25,0 %	4	25,0 %
28					5	20,0 %	5	20,0 %
29			1	100,0 %	6	50,0 %	7	57,1 %
30			1	0,0 %	5	60,0 %	6	50,0 %
31					4	75,0 %	4	75,0 %
32					5	60,0 %	5	60,0 %
33					4	50,0 %	4	50,0 %
34					3	33,3 %	3	33,3 %
35					4	75,0 %	4	75,0 %
36					4	75,0 %	4	75,0 %
37			1	0,0 %	3	33,3 %	4	25,0 %
38					4	75,0 %	4	75,0 %
39					3	33,3 %	3	33,3 %
40			1	0,0 %	3	33,3 %	4	25,0 %
41			1	0,0 %	13	23,1 %	14	21,4 %
CID 51					8	25,0 %	8	25,0 %
CID 52					4	50,0 %	4	50,0 %
CID 53					2	0,0 %	2	0,0 %
CID 54					5	40,0 %	5	40,0 %
CID 55					5	60,0 %	5	60,0 %
TOTAL	**2**	**0,0 %**	**12**	**16,7 %**	**238**	**42,0 %**	**252**	**40,5 %**

Tabl. 57 – Lauréates et lauréats des concours chercheurs par grade

GRADE	ADMIS À CONCOURIR		ADMIS À POURSUIVRE		ADMISSIBLES		LAURÉATS	
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F
DR1	2	0,0 %	2	0,0 %	2	0,0 %	2	0,0 %
DR2	383	27,7 %	383	27,7 %	25	20,0 %	12	16,7 %
CRCN	4 781	34,8 %	1 672	37,0 %	404	40,6 %	238	42,0 %
TOTAL	**5 166**	**34,3 %**	**2 057**	**35,2 %**	**431**	**39,2 %**	**252**	**40,5 %**

Parmi les 252 lauréats, 238 chercheurs, soit 94 %, 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 4,2 points passant de 37,8 % en 2021 à 42 % en 2022. La proportion de femmes parmi les candidats a augmenté (39,2 % contre 36,4 % en 2021). La part des recrutements de chargé de recherche (CR) baisse de 0,5 point, 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 2e classe (DR2) augmente cette année, passant ainsi de 3 en 2018 (aucune femme) à 12 en 2022 (dont 2 femmes). La part des femmes parmi les candidats externes DR2 diminue de 12,1 points (20 % contre 32,1 % en 2021).

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

SECTION		DR1			DR2			CRCN			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
Section 1	Admis à concourir				11	5	16	100	41	141	111	46	157	29,3 %
	Admis à poursuivre				11	5	16	52	31	83	63	36	99	36,4 %
	Admissibles				1	2	3	7	5	12	8	7	15	46,7 %
	Lauréats				1	1	2	4	4	8	5	5	10	50,0 %
Section 2	Admis à concourir				17	3	20	152	28	180	169	31	200	15,5 %
	Admis à poursuivre				17	3	20	34	5	39	51	8	59	13,6 %
	Admissibles							8	2	10	8	2	10	20,0 %
	Lauréats							4	2	6	4	2	6	33,3 %
Section 3	Admis à concourir				6	2	8	58	10	68	64	12	76	15,8 %
	Admis à poursuivre				6	2	8	28	4	32	34	6	40	15,0 %
	Admissibles							7	1	8	7	1	8	12,5 %
	Lauréats							5	1	6	5	1	6	16,7 %
Section 4	Admis à concourir				8	3	11	56	6	62	64	9	73	12,3 %
	Admis à poursuivre				8	3	11	34	4	38	42	7	49	14,3 %
	Admissibles				1		1	9		9	10		10	0,0 %
	Lauréats				1		1	5		5	6		6	0,0 %
Section 5	Admis à concourir				8	3	11	69	19	88	77	22	99	22,2 %
	Admis à poursuivre				8	3	11	25	7	32	33	10	43	23,3 %
	Admissibles							8	2	10	8	2	10	20,0 %
	Lauréats							4	1	5	4	1	5	20,0 %
Section 6	Admis à concourir				7	1	8	93	13	106	100	14	114	12,3 %
	Admis à poursuivre				7	1	8	27	5	32	34	6	40	15,0 %
	Admissibles				1	1	2	10	5	15	11	6	17	35,3 %
	Lauréats				1		1	4	3	7	5	3	8	37,5 %
Section 7	Admis à concourir				9	1	10	78	13	91	87	14	101	13,9 %
	Admis à poursuivre				9	1	10	28	7	35	37	8	45	17,8 %
	Admissibles							12	4	16	12	4	16	25,0 %
	Lauréats							5	2	7	5	2	7	28,6 %

SECTION		DR1			DR2			CRCN			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
Section 8	Admis à concourir				15	3	18	83	21	104	98	24	122	19,7 %
	Admis à poursuivre				15	3	18	35	12	47	50	15	65	23,1 %
	Admissibles							5	6	11	5	6	11	54,5 %
	Lauréats							4	3	7	4	3	7	42,9 %
Section 9	Admis à concourir				2	4	6	41	22	63	43	26	69	37,7 %
	Admis à poursuivre				2	4	6	17	8	25	19	12	31	38,7 %
	Admissibles				1		1	5	2	7	6	2	8	25,0 %
	Lauréats							3	2	5	3	2	5	40,0 %
Section 10	Admis à concourir				10	3	13	61	11	72	71	14	85	16,5 %
	Admis à poursuivre				10	3	13	30	7	37	40	10	50	20,0 %
	Admissibles							7	2	9	7	2	9	22,2 %
	Lauréats							5	2	7	5	2	7	28,6 %
Section 11	Admis à concourir				2	3	5	51	18	69	53	21	74	28,4 %
	Admis à poursuivre				2	3	5	25	10	35	27	13	40	32,5 %
	Admissibles							6	3	9	6	3	9	33,3 %
	Lauréats							3	2	5	3	2	5	40,0 %
Section 12	Admis à concourir				2	1	3	40	11	51	42	12	54	22,2 %
	Admis à poursuivre				2	1	3	29	8	37	31	9	40	22,5 %
	Admissibles							4	2	6	4	2	6	33,3 %
	Lauréats							3	2	5	3	2	5	40,0 %
Section 13	Admis à concourir				5		5	52	21	73	57	21	78	26,9 %
	Admis à poursuivre				5		5	22	11	33	27	11	38	28,9 %
	Admissibles							3	4	7	3	4	7	57,1 %
	Lauréats							1	4	5	1	4	5	80,0 %
Section 14	Admis à concourir				4	3	7	39	17	56	43	20	63	31,7 %
	Admis à poursuivre				4	3	7	19	8	27	23	11	34	32,4 %
	Admissibles				1		1	6	1	7	7	1	8	12,5 %
	Lauréats				1		1	4	1	5	5	1	6	16,7 %
Section 15	Admis à concourir				6	3	9	41	12	53	47	15	62	24,2 %
	Admis à poursuivre				6	3	9	26	4	30	32	7	39	17,9 %
	Admissibles							6	1	7	6	1	7	14,3 %
	Lauréats							5		5	5		5	0,0 %
Section 16	Admis à concourir				3	1	4	47	29	76	50	30	80	37,5 %
	Admis à poursuivre				3	1	4	29	11	40	32	12	44	27,3 %
	Admissibles							4	5	9	4	5	9	55,6 %
	Lauréats							1	3	4	1	3	4	75,0 %
Section 17	Admis à concourir				7	2	9	131	49	180	138	51	189	27,0 %
	Admis à poursuivre				7	2	9	29	19	48	36	21	57	36,8 %
	Admissibles				1		1	3	4	7	4	4	8	50,0 %
	Lauréats							3	4	7	3	4	7	57,1 %

SECTION		DR1			DR2			CRCN			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
Section 18	Admis à concourir				4		4	60	27	87	64	27	91	29,7 %
	Admis à poursuivre				4		4	20	10	30	24	10	34	29,4 %
	Admissibles							4	2	6	4	2	6	33,3 %
	Lauréats							3	2	5	3	2	5	40,0 %
Section 19	Admis à concourir				6		6	48	22	70	54	22	76	28,9 %
	Admis à poursuivre				6		6	22	10	32	28	10	38	26,3 %
	Admissibles				1		1	5	2	7	6	2	8	25,0 %
	Lauréats							3	1	4	3	1	4	25,0 %
Section 20	Admis à concourir				5	1	6	52	36	88	57	37	94	39,4 %
	Admis à poursuivre				5	1	6	19	17	36	24	18	42	42,9 %
	Admissibles				2		2	4	7	11	6	7	13	53,8 %
	Lauréats							1	5	6	1	5	6	83,3 %
Section 21	Admis à concourir	1		1	4	2	6	54	28	82	59	30	89	33,7 %
	Admis à poursuivre	1		1	4	2	6	19	15	34	24	17	41	41,5 %
	Admissibles	1		1	1		1	4	6	10	6	6	12	50,0 %
	Lauréats	1		1	1		1	2	4	6	4	4	8	50,0 %
Section 22	Admis à concourir				3	3	6	50	50	100	53	53	106	50,0 %
	Admis à poursuivre				3	3	6	14	18	32	17	21	38	55,3 %
	Admissibles				1		1	6	6	12	7	6	13	46,2 %
	Lauréats							3	4	7	3	4	7	57,1 %
Section 23	Admis à concourir				1		1	29	10	39	30	10	40	25,0 %
	Admis à poursuivre				1		1	25	7	32	26	7	33	21,2 %
	Admissibles							6	1	7	6	1	7	14,3 %
	Lauréats							3	1	4	3	1	4	25,0 %
Section 24	Admis à concourir				2	2	4	34	33	67	36	35	71	49,3 %
	Admis à poursuivre				2	2	4	15	9	24	17	11	28	39,3 %
	Admissibles							7	3	10	7	3	10	30,0 %
	Lauréats							3	1	4	3	1	4	25,0 %
Section 25	Admis à concourir				6	1	7	26	27	53	32	28	60	46,7 %
	Admis à poursuivre				6	1	7	10	11	21	16	12	28	42,9 %
	Admissibles				1		1	5	5	10	6	5	11	45,5 %
	Lauréats							2	2	4	2	2	4	50,0 %
Section 26	Admis à concourir	1		1	5	3	8	47	40	87	53	43	96	44,8 %
	Admis à poursuivre	1		1	5	3	8	15	15	30	21	18	39	46,2 %
	Admissibles	1		1	1		1	4	6	10	6	6	12	50,0 %
	Lauréats	1		1	1		1	2	3	5	4	3	7	42,9 %
Section 27	Admis à concourir				2	2	4	48	29	77	50	31	81	38,3 %
	Admis à poursuivre				2	2	4	10	10	20	12	12	24	50,0 %
	Admissibles							4	5	9	4	5	9	55,6 %
	Lauréats							3	1	4	3	1	4	25,0 %

SECTION		DR1			DR2			CRCN			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
Section 28	Admis à concourir				3	1	4	46	37	83	49	38	87	43,7 %
	Admis à poursuivre				3	1	4	27	18	45	30	19	49	38,8 %
	Admissibles							5	3	8	5	3	8	37,5 %
	Lauréats							4	1	5	4	1	5	20,0 %
Section 29	Admis à concourir				6	3	9	76	46	122	82	49	131	37,4 %
	Admis à poursuivre				6	3	9	24	17	41	30	20	50	40,0 %
	Admissibles					1	1	7	6	13	7	7	14	50,0 %
	Lauréats					1	1	3	3	6	3	4	7	57,1 %
Section 30	Admis à concourir				7	4	11	61	41	102	68	45	113	39,8 %
	Admis à poursuivre				7	4	11	17	14	31	24	18	42	42,9 %
	Admissibles				1	1	2	3	5	8	4	6	10	60,0 %
	Lauréats				1		1	2	3	5	3	3	6	50,0 %
Section 31	Admis à concourir				1	1	2	49	68	117	50	69	119	58,0 %
	Admis à poursuivre				1	1	2	23	41	64	24	42	66	63,6 %
	Admissibles							2	6	8	2	6	8	75,0 %
	Lauréats							1	3	4	1	3	4	75,0 %
Section 32	Admis à concourir				4	2	6	82	87	169	86	89	175	50,9 %
	Admis à poursuivre				4	2	6	35	33	68	39	35	74	47,3 %
	Admissibles							3	4	7	3	4	7	57,1 %
	Lauréats							2	3	5	2	3	5	60,0 %
Section 33	Admis à concourir				6	1	7	68	78	146	74	79	153	51,6 %
	Admis à poursuivre				6	1	7	21	26	47	27	27	54	50,0 %
	Admissibles							2	4	6	2	4	6	66,7 %
	Lauréats							2	2	4	2	2	4	50,0 %
Section 34	Admis à concourir				7	2	9	29	29	58	36	31	67	46,3 %
	Admis à poursuivre				7	2	9	14	10	24	21	12	33	36,4 %
	Admissibles							3	3	6	3	3	6	50,0 %
	Lauréats							2	1	3	2	1	3	33,3 %
Section 35	Admis à concourir				6	5	11	93	92	185	99	97	196	49,5 %
	Admis à poursuivre				6	5	11	19	22	41	25	27	52	51,9 %
	Admissibles							2	4	6	2	4	6	66,7 %
	Lauréats							1	3	4	1	3	4	75,0 %
Section 36	Admis à concourir				4	3	7	92	84	176	96	87	183	47,5 %
	Admis à poursuivre				4	3	7	18	17	35	22	20	42	47,6 %
	Admissibles							3	5	8	3	5	8	62,5 %
	Lauréats							1	3	4	1	3	4	75,0 %
Section 37	Admis à concourir				11	2	13	24	13	37	35	15	50	30,0 %
	Admis à poursuivre				11	2	13	10	7	17	21	9	30	30,0 %
	Admissibles				2		2	3	2	5	5	2	7	28,6 %
	Lauréats				1		1	2	1	3	3	1	4	25,0 %

SECTION		DR1			DR2			CRCN			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
Section 38	Admis à concourir				2	2	4	60	69	129	62	71	133	53,4 %
	Admis à poursuivre				2	2	4	23	35	58	25	37	62	59,7 %
	Admissibles							3	5	8	3	5	8	62,5 %
	Lauréats							1	3	4	1	3	4	75,0 %
Section 39	Admis à concourir				5	3	8	51	53	104	56	56	112	50,0 %
	Admis à poursuivre				5	3	8	16	11	27	21	14	35	40,0 %
	Admissibles							3	5	8	3	5	8	62,5 %
	Lauréats							2	1	3	2	1	3	33,3 %
Section 40	Admis à concourir				5	3	8	100	81	181	105	84	189	44,4 %
	Admis à poursuivre				5	3	8	15	13	28	20	16	36	44,4 %
	Admissibles				1		1	4	2	6	5	2	7	28,6 %
	Lauréats				1		1	2	1	3	3	1	4	25,0 %
Section 41	Admis à concourir				23	5	28	265	42	307	288	47	335	14,0 %
	Admis à poursuivre				23	5	28	52	10	62	75	15	90	16,7 %
	Admissibles				1		1	16	3	19	17	3	20	15,0 %
	Lauréats				1		1	10	3	13	11	3	14	21,4 %
CID 51	Admis à concourir				4	2	6	97	28	125	101	30	131	22,9 %
	Admis à poursuivre				4	2	6	23	7	30	27	9	36	25,0 %
	Admissibles							10	3	13	10	3	13	23,1 %
	Lauréats							6	2	8	6	2	8	25,0 %
CID 52	Admis à concourir				9	5	14	76	63	139	85	68	153	44,4 %
	Admis à poursuivre				9	5	14	10	20	30	19	25	44	56,8 %
	Admissibles				1		1	3	3	6	4	3	7	42,9 %
	Lauréats							2	2	4	2	2	4	50,0 %
CID 53	Admis à concourir				6	6	12	72	57	129	78	63	141	44,7 %
	Admis à poursuivre				6	6	12	11	13	24	17	19	36	52,8 %
	Admissibles				1		1	2	3	5	3	3	6	50,0 %
	Lauréats							2		2	2		2	0,0 %
CID 54	Admis à concourir				3	1	4	55	29	84	58	30	88	34,1 %
	Admis à poursuivre				3	1	4	21	13	34	24	14	38	36,8 %
	Admissibles							5	2	7	5	2	7	28,6 %
	Lauréats							3	2	5	3	2	5	40,0 %
CID 55	Admis à concourir				5		5	80	25	105	85	25	110	22,7 %
	Admis à poursuivre				5		5	17	8	25	22	8	30	26,7 %
	Admissibles							2	4	6	2	4	6	66,7 %
	Lauréats							2	3	5	2	3	5	60,0 %
TOTAL	**ADMIS À CONCOURIR**	**2**		**2**	**277**	**106**	**383**	**3 116**	**1 665**	**4 781**	**3 395**	**1 771**	**5 166**	**34,3 %**
	ADMIS À POURSUIVRE	**2**		**2**	**277**	**106**	**383**	**1 054**	**618**	**1 672**	**1 333**	**724**	**2 057**	**35,2 %**
	ADMISSIBLES	**2**		**2**	**20**	**5**	**25**	**240**	**164**	**404**	**262**	**169**	**431**	**39,2 %**
	LAURÉATS	**2**		**2**	**10**	**2**	**12**	**138**	**100**	**238**	**150**	**102**	**252**	**40,5 %**

(*) 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 %	
CR INSHS	6	5	11	45,5 %	1
CR INS2I	8	3	11	27,3 %	
CR INSIS	7	4	11	36,4 %	
CR INSMI	7	4	11	36,4 %	
CR INP	10	1	11	9,1 %	
CR IN2P3	7	4	11	36,4 %	
CR INSU	6	5	11	45,5 %	
CR CID	12	9	21	42,9 %	
TOTAL	**95**	**59**	**154**	**38,0 %**	**1**

Comme l'année dernière, la part globale des femmes est inférieure à celle des hommes (38,3 %). Sur les 11 jurys des concours CR, 10 comportent moins de 50 % de femmes et un seul jury en a plus de 50 % (INSB). Le jury d'admission DR est quant à lui composé de 39,1 % de femmes.

Plus d'1 lauréat sur 4 est de nationalité étrangère. Les femmes représentent 43 % de chercheurs étrangers recrutés.

37,3 % 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 37 % 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 2022 est légèrement inférieur à la part de femmes dans les effectifs pour 2 instituts : l'INEE et l'INSB. L'écart est légèrement marqué à l'INEE (33,3 % de femmes parmi les lauréats contre 40,1 % parmi la population chercheurs). À l'inverse, il faut noter une légère baisse de l'INC par rapport à 2021 (de 40,7 % de femmes parmi les lauréats à 33,3 % en 2022).

Tabl. 60 – Lauréates et lauréats 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		
DR1				2		2	2		2	0,0 %	100,0 %	29,0 %
DR2	5		5	5	2	7	10	2	12	16,7 %	58,3 %	33,9 %
CRCN	107	73	180	31	27	58	138	100	238	42,0 %	24,4 %	36,6 %
TOTAL	**112**	**73**	**185**	**38**	**29**	**67**	**150**	**102**	**252**	**40,5 %**	**26,6 %**	**34,8 %**

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

INSTITUT	DR1			DR2			CRCN			TOTAL				% F CH CNRS
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F	
INSB	2		2	1		1	25	26	51	28	26	54	48,1 %	42,7 %
INC				1		1	19	10	29	20	10	30	33,3 %	34,7 %
INEE							8	4	12	8	4	12	33,3 %	40,1 %
INSHS				3		3	17	20	37	20	20	40	50,0 %	49,4 %
INS2I				1		1	12	6	18	13	6	19	31,6 %	22,6 %
INSIS					1	1	9	6	15	9	7	16	43,8 %	24,3 %
INSMI				1		1	11	4	15	12	4	16	25,0 %	19,2 %
INP				1		1	21	7	28	22	7	29	24,1 %	21,4 %
IN2P3				1	1	2	6	6	12	7	7	14	50,0 %	26,1 %
INSU				1		1	10	11	21	11	11	22	50,0 %	30,9 %
TOTAL	**2**		**2**	**10**	**2**	**12**	**138**	**100**	**238**	**150**	**102**	**252**	**40,5 %**	**34,8 %**

Tabl. 62 – Lauréates et lauréats des concours chercheurs par délégation et par grade

DÉLÉGATION	DR1			DR2			CRCN			TOTAL				% F CH CNRS
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F	
Île-de-France :				5		5	49	38	87	54	38	92	41,3 %	37,2 %
– ÎDF Villejuif				*1*		*1*	*11*	*7*	*18*	*12*	*7*	*19*	*36,8 %*	*41,1 %*
– Paris-Centre				*2*		*2*	*18*	*14*	*32*	*20*	*14*	*34*	*41,2 %*	*38,2 %*
– ÎDF Gif-sur-Yvette				*2*		*2*	*16*	*10*	*26*	*18*	*10*	*28*	*35,7 %*	*29,8 %*
– ÎDF Meudon							*4*	*7*	*11*	*4*	*7*	*11*	*63,6 %*	*46,7 %*
– Paris Michel-Ange(*)														*33,1 %*
Centre-Est							2	2	4	2	2	4	50,0 %	27,0 %
Rhône Auvergne	1		1	1	1	2	16	7	23	18	8	26	30,8 %	35,5 %
Centre Limousin Poitou-Charentes							3	2	5	3	2	5	40,0 %	31,2 %
Alsace				1		1	4	4	8	5	4	9	44,4 %	32,6 %
Alpes					1	1	10	6	16	10	7	17	41,2 %	29,7 %
Provence et Corse							8	8	16	8	8	16	50,0 %	38,2 %
Occitanie Est							9	9	18	9	9	18	50,0 %	35,6 %
Occitanie Ouest							13	7	20	13	7	20	35,0 %	35,8 %
Aquitaine				1		1	3	6	9	4	6	10	60,0 %	32,5 %
Bretagne et Pays de la Loire							10	6	16	10	6	16	37,5 %	32,6 %
Hauts-de-France							5	5	10	5	5	10	50,0 %	27,5 %
Normandie				1		1	3		3	4		4	0,0 %	23,8 %
Côte d'Azur	1		1	1		1	3		3	5		5	0,0 %	34,5 %
TOTAL	**2**		**2**	**10**	**2**	**12**	**138**	**100**	**238**	**150**	**102**	**252**	**40,5 %**	**34,8 %**

(*) 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 lauréates et lauréats des concours chercheurs par grade et par nationalité

GRADE	FRANÇAISE			ÉTRANGÈRE			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
DR	44,6		44,6	46,0	40,0	44,7	45,4	40,0	44,6
DR1				52,5		52,5	52,5		52,5
DR2	44,6		44,6	43,4	40,0	42,4	44,0	40,0	43,3
CR	33,0	33,9	33,4	35,5	34,5	35,0	33,6	34,1	33,8
CRCN	33,0	33,9	33,4	35,5	34,5	35,0	33,6	34,1	33,8
TOTAL	**33,5**	**33,9**	**33,7**	**37,4**	**34,9**	**36,3**	**34,5**	**34,2**	**34,4**

L'âge moyen au recrutement des chercheuses et chercheurs est stable par rapport à l'année dernière (soit 34 ans et 5 mois, contre 34 ans et 4 mois en 2021). L'âge au recrutement des chercheuses et chercheurs de nationalité étrangère est supérieur à celui des chercheuses et chercheurs de nationalité française pour les CRCN, soit 1 an et 7 mois de plus. Il est en revanche de 2 ans et 2 mois de moins pour les DR2 de nationalité étrangère.

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

INSTITUT	DR1			DR2			CRCN			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
INSB	52,5		52,5	44,0		44,0	36,3	36,0	36,2	37,8	36,0	36,9
INC				45,0		45,0	32,4	32,7	32,5	33,0	32,7	32,9
INEE							34,1	34,3	34,2	34,1	34,3	34,2
INSHS				47,7		47,7	36,8	36,3	36,5	38,4	36,3	37,4
INS2I				41,0		41,0	31,6	31,8	31,7	32,3	31,8	32,2
INSIS					40,0	40,0	32,4	31,3	32,0	32,4	32,6	32,5
INSMI				34,0		34,0	29,8	29,0	29,6	30,2	29,0	29,9
INP				45,0		45,0	32,9	32,1	32,7	33,5	32,1	33,1
IN2P3				47,0	40,0	43,5	30,3	30,8	30,6	32,7	32,1	32,4
INSU				41,0		41,0	33,9	34,4	34,1	34,5	34,4	34,5
TOTAL	**52,5**		**52,5**	**44,0**	**40,0**	**43,3**	**33,6**	**34,1**	**33,8**	**34,5**	**34,2**	**34,4**

6 ans et 11 mois séparent les âges moyens des recrutés CRCN des instituts INSMI et INSHS : 29 ans et 7 mois pour le premier et 36 ans et 6 mois pour le second.

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

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 2022 d'accueils en délégation (*)

INSTITUT	TYPE D'ACCUEIL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
INSB	délégation	1	4	5	80 %
	demi-délégation(**)	17	8	25	32 %
INC	délégation	1	1	2	50 %
	demi-délégation	33	9	42	21 %
INEE	délégation	4	4	8	50 %
	demi-délégation	14	8	22	36 %
INSHS	délégation	88	138	226	61 %
	demi-délégation	41	47	88	53 %
INS2I	délégation	13	5	18	28 %
	demi-délégation	29	8	37	22 %
INSIS	délégation	13	1	14	7 %
	demi-délégation	39	13	52	25 %
INSMI	délégation	17	5	22	23 %
	demi-délégation	92	29	121	24 %
INP	délégation	1		1	0 %
	demi-délégation	52	14	66	21 %
IN2P3	délégation				
	demi-délégation	19	12	31	39 %
INSU	délégation	5	1	6	17 %
	demi-délégation	17	7	24	29 %
RC	délégation	1	1	2	50 %
	demi-délégation				
TOTAL	**DÉLÉGATION**	**144**	**160**	**304**	**53 %**
	DEMI-DÉLÉGATION	**353**	**155**	**508**	**31 %**
	TOTAL	**497**	**315**	**812**	**39 %**

(*) La campagne d'accueil en délégation court du 1er septembre 2022 au 31 août 2023. Les données présentées sont arrêtées au 08/02/2023.
(**) 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 2022-2023, le CNRS a offert 812 accueils en délégation à des enseignants-chercheurs, dont 63 % correspondaient à des demi-délégations (**). Parmi les enseignants-chercheurs accueillis en délégation, plus d'un tiers sont des femmes (39 %). Ce nombre d'accueils englobe les 93 ETP supplémentaires dont a bénéficié le CNRS pour accueillir des enseignants-chercheurs en sciences humaines et sociales.

c. Chercheuses et chercheurs en situation de handicap

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

TYPE D'ENTRÉE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Intégration dans la population fonctionnaire suite à CDD handicap	4	5	9
Nouveaux doctorants handicap	7	4	11
Nouveaux CDD handicap	6	6	12

Dans le cadre de sa campagne de recrutement de chercheuses et chercheurs, le CNRS ouvre chaque année des possibilités de recrutement par la voie contractuelle. Cette procédure de recrutement par contrat a vocation à faciliter le recrutement de scientifiques handicapés en tant que chercheuses et chercheurs 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 2022, 12 chercheurs ont été recrutés par voie contractuelle (6 hommes et 6 femmes). Par ailleurs, 9 agents ont été titularisés dans la population des chercheurs permanents, à l'issue de leur contrat, 4 hommes et 5 femmes. Dans le même temps, les unités du CNRS ont accueilli 11 nouveaux doctorants handicapés (7 hommes et 4 femmes).

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

En 2022, la campagne de concours externes organisée pour le personnel ingénieur et technicien a connu un volume global de 309 postes. Avec plus de 2 990 candidats, le ratio « admis à concourir/ postes ouverts » est de 10. Après utilisation des listes complémentaires pour pourvoir des vacances de postes, 321 lauréates et lauréats ont finalement été recrutés et nommés contre 310 l'an passé. Les chiffres des tableaux qui suivent portent sur ces 321 lauréates et lauréats, 148 hommes et 173 femmes. Parmi eux, il est à noter que 10 étaient des candidats internes (1 IR, 6 IE et 3 AI ; 4 femmes et 6 hommes). 311 lauréates et lauréats externes sont donc entrés au CNRS en 2022.

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

CORPS	CANDIDATURES		ADMIS À CONCOURIR		ADMISSIBLES		LAURÉATS	
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F
Ingénieurs	2 807	51,0 %	2 801	50,9 %	1 176	52,2 %	291	51,9 %
IR	732	34,3 %	732	34,3 %	279	33,3 %	71	35,2 %
IE	1 311	53,9 %	1 310	53,8 %	528	52,8 %	122	50,8 %
AI	764	62,0 %	759	61,9 %	369	65,6 %	98	65,3 %
Techniciens	190	62,1 %	181	65,2 %	113	70,8 %	30	73,3 %
T	177	63,3 %	170	65,9 %	109	70,6 %	29	72,4 %
ATR	13	46,2 %	11	54,5 %	4	75,0 %	1	100,0 %
TOTAL	**2 997**	**51,7 %**	**2 982**	**51,8 %**	**1 289**	**53,8 %**	**321**	**53,9 %**

Sur les 321 agents recrutés cette année par concours externes, 91 % l'ont été en tant qu'ingénieurs. Cette proportion est en hausse par rapport à celle de la campagne 2021 (89 %). 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 2022 a baissé de 1,7 point par rapport à 2021 (51,9 % contre 53,6 %), comme celle des recrutements IR (– 6,6 points) et IE (– 1 point), contrairement à celle des recrutements AI qui reste stable (65,3 % contre 64,2 %). 30 agents T ou ATR ont été recrutés (dont 73,3 % de femmes), contre 34 l'an passé (dont 70,6 % de femmes).

Tabl. 68 – Concours externes ingénieures, ingénieurs, techniciennes 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	Candidatures	44	49	93	53 %	127	95	222	43 %	150	25	175	14 %	24	18	42	43 %	118	27	145	19 %	12	20	32	63 %					6	17	23	74 %	481	251	732	34 %
	Admis à concourir	44	49	93	53 %	127	95	222	43 %	150	25	175	14 %	24	18	42	43 %	118	27	145	19 %	12	20	32	63 %					6	17	23	74 %	481	251	732	34 %
	Admissibles	13	18	31	58 %	37	22	59	37 %	65	9	74	12 %	4	7	11	64 %	63	15	78	19 %	4	13	17	76 %						9	9	100 %	186	93	279	33 %
	Lauréats	4	6	10	60 %	5	5	10	50 %	16	3	19	16 %	2	1	3	33 %	17	4	21	19 %	2	4	6	67 %						2	2	100 %	46	25	71	35 %
IE	Candidatures	108	161	269	60 %	119	100	219	46 %	54	19	73	26 %	68	92	160	58 %	130	29	159	18 %	52	106	158	67 %	19	4	23	17 %	55	195	250	78 %	605	706	1 311	54 %
	Admis à concourir	108	161	269	60 %	119	100	219	46 %	54	19	73	26 %	68	92	160	58 %	130	29	159	18 %	52	106	158	67 %	19	4	23	17 %	55	194	249	78 %	605	705	1 310	54 %
	Admissibles	30	51	81	63 %	33	26	59	44 %	26	9	35	26 %	16	28	44	64 %	80	16	96	17 %	22	45	67	67 %	13		13	0 %	29	104	133	78 %	249	279	528	53 %
	Lauréats	8	5	13	38 %	5	3	8	38 %	5		5	0 %	3	3	6	50 %	21	5	26	19 %	4	14	18	78 %	4		4	0 %	10	32	42	76 %	60	62	122	51 %
AI	Candidatures	40	55	95	58 %	42	34	76	45 %	62	14	76	18 %	2	11	13	85 %	38	7	45	16 %	33	31	64	48 %	11	3	14	21 %	62	319	381	84 %	290	474	764	62 %
	Admis à concourir	40	55	95	58 %	42	34	76	45 %	62	14	76	18 %	2	11	13	85 %	38	7	45	16 %	33	31	64	48 %	11	3	14	21 %	61	315	376	84 %	289	470	759	62 %
	Admissibles	4	15	19	79 %	15	14	29	48 %	35	6	41	15 %		5	5	100 %	24	4	28	14 %	7	9	16	56 %	9	2	11	18 %	33	187	220	85 %	127	242	369	66 %
	Lauréats		3	3	100 %	2	4	6	67 %	11	1	12	8 %		1	1	100 %	7	2	9	22 %	2	2	4	50 %	2		2	0 %	10	51	61	84 %	34	64	98	65 %
T	Candidatures	26	25	51	49 %					2	1	3	33 %					7	1	8	13 %					12		12	0 %	18	85	103	83 %	65	112	177	63 %
	Admis à concourir	25	25	50	50 %					1	1	2	50 %					7	1	8	13 %					7		7	0 %	18	85	103	83 %	58	112	170	66 %
	Admissibles	9	13	22	59 %					1		1	0 %					4	1	5	20 %					7		7	0 %	11	63	74	85 %	32	77	109	71 %
	Lauréats	1	6	7	86 %													2		2	0 %					3		3	0 %	2	15	17	88 %	8	21	29	72 %
ATR	Candidatures	7	6	13	46 %																													7	6	13	46 %
	Admis à concourir	5	6	11	55 %																													5	6	11	55 %
	Admissibles	1	3	4	75 %																													1	3	4	75 %
	Lauréats		1	1	100 %																														1	1	100 %
TOTAL	**CANDIDATURES**	**225**	**296**	**521**	**57 %**	**288**	**229**	**517**	**44 %**	**268**	**59**	**327**	**18 %**	**94**	**121**	**215**	**56 %**	**293**	**64**	**357**	**18 %**	**97**	**157**	**254**	**62 %**	**42**	**7**	**49**	**14 %**	**141**	**616**	**757**	**81 %**	**1 448**	**1 549**	**2 997**	**52 %**
	ADMIS À CONCOURIR	**222**	**296**	**518**	**57 %**	**288**	**229**	**517**	**44 %**	**267**	**59**	**326**	**18 %**	**94**	**121**	**215**	**56 %**	**293**	**64**	**357**	**18 %**	**97**	**157**	**254**	**62 %**	**37**	**7**	**44**	**16 %**	**140**	**611**	**751**	**81 %**	**1 438**	**1 544**	**2 982**	**52 %**
	ADMISSIBLES	**57**	**100**	**157**	**64 %**	**85**	**62**	**147**	**42 %**	**127**	**24**	**151**	**16 %**	**20**	**40**	**60**	**67 %**	**171**	**36**	**207**	**17 %**	**33**	**67**	**100**	**67 %**	**29**	**2**	**31**	**6 %**	**73**	**363**	**436**	**83 %**	**595**	**694**	**1 289**	**54 %**
	LAURÉATS	**13**	**21**	**34**	**62 %**	**12**	**12**	**24**	**50 %**	**32**	**4**	**36**	**11 %**	**5**	**5**	**10**	**50 %**	**47**	**11**	**58**	**19 %**	**8**	**20**	**28**	**71 %**	**9**		**9**	**0 %**	**22**	**100**	**122**	**82 %**	**148**	**173**	**321**	**54 %**

Sur les 321 lauréates et lauréats, 38 % sont de la BAP J (Gestion et pilotage) qui en compte 122 répartis sur 4 corps : T (17 lauréats), AI (61 lauréats), IE (42 lauréats), IR (2 lauréats) (voir tabl. 68). Parmi ces lauréats, 82 % 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 2 fois moindre (58 lauréats, dont 36 % au niveau IR – dont 19 % de femmes), et la BAP C (Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique) avec 36 lauréats sur les corps, de T à IR (dont 11 % de femmes).

C'est en BAP B (Sciences chimiques et sciences des matériaux) et en BAP D (Sciences humaines et sociales) que se retrouvent globalement la plus grande sélectivité : le rapport entre les admis à concourir et les lauréats est de 1 lauréat pour 22 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 2022 le sont déjà dans les BAP les plus féminisées : J avec 82 % de femmes et F avec 71 %.

Les 321 lauréates et lauréats ont été auditionnés par des jurys, mais aucun présidé par un chercheur. Plus de 1290 personnes ont composé les jurys de concours externes lors de la campagne 2022, avec une parité femmes-hommes. La part de femmes parmi les présidents de jurys atteint globalement 54 %, mais varie considérablement selon les BAP et niveaux de postes.

Tabl. 69 – Membres des jurys, présidentes et présidents 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	18	16	34	47 %	26	23	49	47 %	51	44	95	46 %	8	7	15	47 %	45	36	81	44 %	12	15	27	56 %					5	5	10	50 %	165	146	311	47 %
Membres	15	13	28	46 %	20	20	40	50 %	38	39	77	51 %	7	5	12	42 %	37	30	67	45 %	12	10	22	45 %					5	3	8	38 %	134	120	254	47 %
Présidents	3	3	6	50 %	6	3	9	33 %	13	5	18	28 %	1	2	3	67 %	8	6	14	43 %		5	5	100 %						2	2	100 %	31	26	57	46 %
IE	29	27	56	48 %	22	22	44	50 %	20	16	36	44 %	14	16	30	53 %	61	59	120	49 %	26	35	61	57 %	8	7	15	47 %	68	65	133	49 %	248	247	495	50 %
Membres	23	23	46	50 %	20	16	36	44 %	18	11	29	38 %	12	12	24	50 %	50	50	100	50 %	22	28	50	56 %	7	6	13	46 %	59	50	109	46 %	211	196	407	48 %
Présidents	6	4	10	40 %	2	6	8	75 %	2	5	7	71 %	2	4	6	67 %	11	9	20	45 %	4	7	11	64 %	1	1	2	50 %	9	15	24	63 %	37	51	88	58 %
AI	8	8	16	50 %	13	12	25	48 %	34	29	63	46 %	2	3	5	60 %	18	16	34	47 %	6	6	12	50 %	12	12	24	50 %	88	95	183	52 %	181	181	362	50 %
Membres	7	6	13	46 %	11	10	21	48 %	26	26	52	50 %	1	3	4	75 %	14	15	29	52 %	5	5	10	50 %	8	12	20	60 %	79	70	149	47 %	151	147	298	49 %
Présidents	1	2	3	67 %	2	2	4	50 %	8	3	11	27 %	1		1	0 %	4	1	5	20 %	1	1	2	50 %	4		4	0 %	9	25	34	74 %	30	34	64	53 %
T	14	17	31	55 %					3	3	6	50 %					6	4	10	40 %					10	11	21	52 %	24	27	51	53 %	57	62	119	52 %
Membres	12	13	25	52 %					3	2	5	40 %					6	2	8	25 %					7	10	17	59 %	21	21	42	50 %	49	48	97	49 %
Présidents	2	4	6	67 %						1	1	100 %						2	2	100 %					3	1	4	25 %	3	6	9	67 %	8	14	22	64 %
ATR	2	3	5	60 %																													2	3	5	60 %
Membres	2	2	4	50 %																													2	2	4	50 %
Présidents		1	1	100 %																														1	1	100 %
TOTAL	**71**	**71**	**142**	**50 %**	**61**	**57**	**118**	**48 %**	**108**	**92**	**200**	**46 %**	**24**	**26**	**50**	**52 %**	**130**	**115**	**245**	**47 %**	**44**	**56**	**100**	**56 %**	**30**	**30**	**60**	**50 %**	**185**	**192**	**377**	**51 %**	**653**	**639**	**1 292**	**49 %**
MEMBRES	**59**	**57**	**116**	**49 %**	**51**	**46**	**97**	**47 %**	**85**	**78**	**163**	**48 %**	**20**	**20**	**40**	**50 %**	**107**	**97**	**204**	**48 %**	**39**	**43**	**82**	**52 %**	**22**	**28**	**50**	**56 %**	**164**	**144**	**308**	**47 %**	**547**	**513**	**1 060**	**48 %**
PRÉSIDENTS	**12**	**14**	**26**	**54 %**	**10**	**11**	**21**	**52 %**	**23**	**14**	**37**	**38 %**	**4**	**6**	**10**	**60 %**	**23**	**18**	**41**	**44 %**	**5**	**13**	**18**	**72 %**	**8**	**2**	**10**	**20 %**	**21**	**48**	**69**	**70 %**	**106**	**126**	**232**	**54 %**

Tabl. 70 – Lauréates et lauréats 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		124	127	251	16	24	40	140	151	291	51,9%	13,7%	46,6%
IR	A+	37	16	53	9	9	18	46	25	71	35,2 %	25,4 %	32,7 %
IE	A	54	57	111	6	5	11	60	62	122	50,8 %	9,0 %	50,2 %
AI	A	33	54	87	1	10	11	34	64	98	65,3 %	11,2 %	58,0 %
Techniciens		7	22	29	1		1	8	22	30	73,3 %	3,3 %	66,3 %
T	B	7	21	28	1		1	8	21	29	72,4 %	3,4 %	66,5 %
ATR	C		1	1					1	1	100,0 %		61,5 %
TOTAL		**131**	**149**	**280**	**17**	**24**	**41**	**148**	**173**	**321**	**53,9 %**	**12,8 %**	**50,0 %**

Sur les 321 lauréates et lauréats de concours externes IT de l'année, 41 sont de nationalité étrangère (soit 12,8 %) et relèvent majoritairement de la catégorie A.

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

INSTITUT	IR		IE		AI		T		ATR		TOTAL		% F IT CNRS
	Eff	% F	Eff	% F	Eff	% F	Eff	% F	Eff	% F	Eff	% F	
INSB	12	41,7 %	12	41,7 %	8	62,5 %	8	62,5 %	1	100,0 %	41	51,2 %	62,7 %
INC	6	33,3 %	12	41,7 %	8	62,5 %	3	66,7 %			29	48,3 %	46,4 %
INEE	2	50,0 %	5	40,0 %	2	50,0 %	3	66,7 %			12	50,0 %	52,9 %
INSHS	7	42,9 %	18	44,4 %	10	50,0 %	3	100,0 %			38	50,0 %	64,1 %
INS2I	5	40,0 %	4	25,0 %	1	100,0 %	2	100,0 %			12	50,0 %	40,8 %
INSIS	5	20,0 %	4	0,0 %	3	33,3 %	3	0,0 %			15	13,3 %	31,9 %
INSMI			3	66,7 %	2	0,0 %	2	100,0 %			7	57,1 %	54,7 %
INP	6	50,0 %	3	0,0 %	8	25,0 %	1	100,0 %			18	33,3 %	32,9 %
IN2P3	12	16,7 %	4	75,0 %	9	44,4 %					25	36,0 %	26,9 %
INSU	11	18,2 %	4	50,0 %	3	66,7 %	1	100,0 %			19	36,8 %	36,1 %
RC	5	80,0 %	53	64,2 %	44	86,4 %	3	100,0 %			105	75,2 %	68,3 %
TOTAL	**71**	**35,2 %**	**122**	**50,8 %**	**98**	**65,3 %**	**29**	**72,4 %**	**1**	**100,0 %**	**321**	**53,9 %**	**50,0 %**

Avec 105 lauréates et lauréats, contre 100 en 2021, les ressources communes (RC) continuent de totaliser le plus gros volume de nouveaux recrutés par concours externes, avec 33 % de lauréats affectés dans des unités de leur périmètre. Viennent ensuite l'INSB et l'INSHS, mais avec un volume inférieur (respectivement 41 lauréats contre 34 l'an passé et 38 lauréats contre 35), qui représente 13 % pour le premier et 12 % pour le second, de l'ensemble des recrutements.

Tabl. 72 – Lauréates et lauréats 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
	Eff	% F	Eff	% F	Eff	% F	Eff	% F	Eff	% F	Eff	% F	
A	10	60,0 %	13	38,5 %	3	100,0 %	7	85,7 %	1	100,0 %	34	61,8 %	65,5 %
B	10	50,0 %	8	37,5 %	6	66,7 %					24	50,0 %	43,5 %
C	19	15,8 %	5	0,0 %	12	8,3 %					36	11,1 %	12,6 %
D	3	33,3 %	6	50,0 %	1	100,0 %					10	50,0 %	51,9 %
E	21	19,0 %	26	19,2 %	9	22,2 %	2	0,0 %			58	19,0 %	19,2 %
F	6	66,7 %	18	77,8 %	4	50,0 %					28	71,4 %	74,0 %
G			4	0,0 %	2	0,0 %	3	0,0 %			9	0,0 %	22,9 %
J	2	100,0 %	42	76,2 %	61	83,6 %	17	88,2 %			122	82,0 %	84,2 %
TOTAL	**71**	**35,2 %**	**122**	**50,8 %**	**98**	**65,3 %**	**29**	**72,4 %**	**1**	**100,0 %**	**321**	**53,9 %**	**50,0 %**

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

CORPS	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ingénieurs	34,5	34,5	34,5
IR	35,8	36,0	35,9
IE	34,3	33,2	33,8
AI	33,1	35,1	34,4
Techniciens	36,3	32,6	33,6
T	36,3	32,8	33,8
ATR		29,0	29,0
TOTAL	**34,6**	**34,2**	**34,4**

3 instituts ont connu des volumes de recrutement en baisse : c'est notamment le cas de l'INSU (– 9 recrutements), de l'IN2P3 (– 4 recrutements) ainsi que de l'INP (– 3 recrutements) (voir tabl. 71).

L'âge moyen des femmes lauréates de concours externes IT en 2022 est légèrement inférieur à celui des hommes lauréats, dans tous les grades de toutes les BAP (34,2 pour les femmes contre 34,6 pour les hommes), et plus particulièrement pour les BAP D, B, E et A (voir fig. 26).

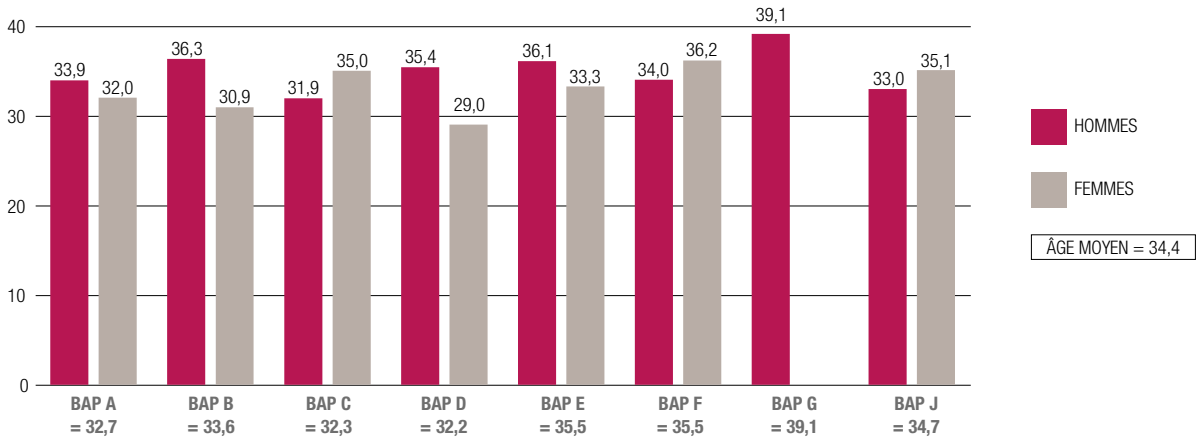


Fig. 26 – Âge moyen des lauréates et lauréats des concours externes ingénieurs et techniciens par branche d'activité professionnelle (BAP)

Tabl. 74 – Lauréates et lauréats 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	31	29,0 %	61	54,1 %	42	64,3 %	15	73,3 %			149	53,7 %	53,2 %
– ÎDF Villejuif	*6*	*16,7 %*	*5*	*40,0 %*	*2*	*50,0 %*	*2*	*50,0 %*			*15*	*33,3 %*	*52,4 %*
– Paris-Centre	*7*	*42,9 %*	*14*	*42,9 %*	*10*	*60,0 %*	*3*	*100,0 %*			*34*	*52,9 %*	*54,7 %*
– ÎDF Gif-sur-Yvette	*14*	*14,3 %*	*12*	*41,7 %*	*11*	*54,5 %*	*6*	*66,7 %*			*43*	*39,5 %*	*45,1 %*
– ÎDF Meudon	*2*	*50,0 %*	*7*	*71,4 %*	*7*	*85,7 %*	*2*	*100,0 %*			*18*	*77,8 %*	*55,2 %*
– Paris Michel-Ange	*2*	*100,0 %*	*23*	*65,2 %*	*12*	*66,7 %*	*2*	*50,0 %*			*39*	*66,7 %*	*69,1 %*
Centre-Est	5	60,0 %	12	41,7 %	2	100,0 %					19	52,6 %	52,6 %
Rhône Auvergne	7	28,6 %	5	80,0 %	5	60,0 %	4	75,0 %			21	57,1 %	46,8 %
Centre Limousin Poitou-Charentes			2	0,0 %	1	0,0 %	1	0,0 %			4	0,0 %	48,6 %
Alsace	1	100,0 %	6	50,0 %	6	66,7 %	2	100,0 %			15	66,7 %	48,7 %
Alpes	5	20,0 %	3	0,0 %	9	66,7 %	1	100,0 %			18	44,4 %	41,7 %
Provence et Corse	6	16,7 %	9	44,4 %	9	66,7 %			1	100,0 %	25	48,0 %	48,8 %
Occitanie Est	4	50,0 %	3	0,0 %	3	66,7 %	1	0,0 %			11	36,4 %	49,8 %
Occitanie Ouest	5	40,0 %	7	42,9 %	8	62,5 %	1	100,0 %			21	52,4 %	51,5 %
Aquitaine	2	50,0 %	3	66,7 %	5	80,0 %	2	100,0 %			12	75,0 %	48,6 %
Bretagne et Pays de la Loire	2	50,0 %	3	33,3 %	3	100,0 %	2	50,0 %			10	60,0 %	51,5 %
Hauts-de-France	1	100,0 %	5	80,0 %	2	50,0 %					8	75,0 %	48,6 %
Normandie			1	100,0 %	1	100,0 %					2	100,0 %	39,4 %
Côte d'Azur	2	50,0 %	2	100,0 %	2	0,0 %					6	50,0 %	51,5 %
TOTAL	**71**	**35,2 %**	**122**	**50,8 %**	**98**	**65,3 %**	**29**	**72,4 %**	**1**	**100,0 %**	**321**	**53,9 %**	**50,0 %**

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

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	2	3					2	2				1	4	5	80,0 %
B				1	1	2	1	1	2	1		1				3	2	5	40,0 %
C	1		1	2		2	1		1							4		4	0,0 %
D	1		1													1		1	0,0 %
E	5		5	1		1	2		2							8		8	0,0 %
F		1	1		2	2											3	3	100,0 %
J	2	3	5	3	8	11		3	3	1	4	5		2	2	6	20	26	76,9 %
TOTAL	**9**	**4**	**13**	**8**	**13**	**21**	**4**	**4**	**8**	**2**	**6**	**8**		**2**	**2**	**23**	**29**	**52**	**55,8 %**

(*) Nouveaux accueillis dans l'année et toujours présents au 31/12/2022.

Plus de 65 % des accueils en détachement IT ont lieu en BAP E (Informatique, statistiques et calcul scientifique) et J (Gestion et pilotage), dont respectivement 100 % d'hommes et 77 % de femmes. En revanche, contrairement à l'année dernière, cinq nouveaux accueils en détachement ont eu lieu en BAP A (Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement), mais aucun en BAP G (Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention).

f. Ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens en situation de handicap

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

TYPE D'ENTRÉE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Intégration dans la population fonctionnaire suite à CDD handicap	13	6	19
Nouveaux CDD handicap	8	13	21

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 2022, 19 agents ont été titularisés dans la population des IT permanents, à l'issue de leur recrutement par voie contractuelle de l'année précédente : 13 hommes et 6 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 21 nouveaux contractuels en situation de handicap ayant vocation à être titularisés l'an prochain.

Tabl. 77 – Répartition des intégrations ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens 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					1	1	2		2				3	3	6
IE		1	1	1		1	2		2	2		2				5	1	6
AI	1		1	1		1				1		1	1	1	2	4	1	5
T										1		1		1	1	1	1	2
TOTAL	**2**	**3**	**5**	**2**		**2**	**2**	**1**	**3**	**6**		**6**	**1**	**2**	**3**	**13**	**6**	**19**

1.3.3 • Sorties

a. Chercheuses et chercheurs

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, les ruptures conventionnelles et les abandons de poste. Ils concernent les agents qui étaient payés par le CNRS en 2022, 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 1er juillet 2011 et de l'augmentation de l'âge d'annulation de la décote pour retraite à taux plein à compter du 1er 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 1954) et moins de 65 ans et 9 mois (pour la génération 1953) ;
- les départs « retraite pour limite d'âge » concernent des agents âgés exactement de 65 ans et 9 mois (génération 1953) et de 66 ans et 2 mois (génération 1954) au moment du départ ;
- les départs « retraite après limite d'âge » concernent des agents de plus de 66 ans et 2 mois (génération 1954) et 65 ans et 9 mois (génération 1953) au moment du départ.

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

MOTIF	CHERCHEURS		TOTAL	% F
	Hommes	Femmes		
Retraite avant âge légal		1	1	100,0 %
Retraite	83	44	127	34,6 %
– dont invalidité		*1*	*1*	*100,0 %*
Retraite pour limite d'âge	90	43	133	32,3 %
Retraite après limite d'âge (*)	18	2	20	10,0 %
Total retraites	191	90	281	32,0 %
Décès	12	7	19	36,8 %
Démission	9	1	10	10,0 %
Intégration autre organisme	4		4	0,0 %
Licenciement	5		5	0,0 %
Rupture conventionnelle	1	2	3	66,7 %
Total autres motifs	31	10	41	24,4 %
TOTAL	**222**	**100**	**322**	**31,1 %**

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

Tabl. 79 – Départs définitifs de chercheuses et chercheurs 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	62	40,3 %	2	0,0 %	64	39,1 %	2,5 %
INC	40	47,5 %	5	40,0 %	45	46,7 %	2,9 %
INEE	20	40,0 %	3	0,0 %	23	34,8 %	3,3 %
INSHS	39	41,0 %	2	50,0 %	41	41,5 %	2,4 %
INS2I	6	16,7 %	3	33,3 %	9	22,2 %	1,5 %
INSIS	24	12,5 %	4	0,0 %	28	10,7 %	2,9 %
INSMI	7	14,3 %	1	0,0 %	8	12,5 %	1,9 %
INP	35	11,4 %	4	25,0 %	39	12,8 %	3,2 %
IN2P3	8	25,0 %			8	25,0 %	1,6 %
INSU	24	29,2 %	6	33,3 %	30	30,0 %	3,2 %
RC	16	25,0 %	11	27,3 %	27	25,9 %	71,1 %
TOTAL	**281**	**32,0 %**	**41**	**24,4 %**	**322**	**31,1 %**	**2,9 %**

(*) Effectif du personnel permanent chercheur au 31/12/2021.

En 2022, 322 chercheurs et chercheuses ont quitté définitivement le CNRS (266 en 2021, 246 en 2020, 292 et 2019), 87,3 % de ces départs sont dus aux retraites, soit 281 sorties (contre 225 sur 266 en 2021), dans 47,3 % des cas « pour limite d'âge ». La part de femmes parmi les 20 chercheurs ayant pris leur retraite après la limite d'âge reste faible (10,0 %). 41 chercheurs ont quitté définitivement le CNRS pour un motif autre que la retraite (soit 12,7 % des départs définitifs). Par ordre décroissant de motif, on trouve 19 décès, 10 démissions, 5 licenciements, 4 intégrations dans d'autres organismes, 3 ruptures conventionnelles mais aucune fin d'accueil en détachement.

Globalement, l'âge moyen de départ à la retraite des femmes est légèrement inférieur à celui des hommes (65,5 ans et 66,0 ans respectivement). Cet écart n'évolue pas par rapport à 2021 (65,5 ans et 66,0 ans respectivement) (voir tableau 80).

Sur 322 départs de chercheuses et chercheurs, l'INSB est l'institut qui en connaît le plus grand nombre : 64 dont 62 pour retraite. Vient ensuite l'INC avec 45 départs de chercheurs dont 40 pour retraite.

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

MOTIF	CHERCHEURS		TOTAL
	Hommes	Femmes	
Retraite avant âge légal		61,1	61,1
Retraite	65,2	65,0	65,2
– dont invalidité		*65,5*	*65,5*
Retraite pour limite d'âge	67,0	67,0	67,0
Retraite après limite d'âge	67,8	67,3	67,7
Total retraites	66,3	66,0	66,2
Total autres motifs	51,6	57,8	53,1
TOTAL	**64,3**	**65,1**	**64,5**

Tabl. 81 – Départs définitifs de chercheuses et chercheurs 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	8	25,0 %	2	50,0 %	10	30,0 %	2,3 %
2	8	0,0 %	2	0,0 %	10	0,0 %	4,4 %
3	6	0,0 %			6	0,0 %	2,2 %
4	4	0,0 %	2	0,0 %	6	0,0 %	2,1 %
5	11	9,1 %	2	0,0 %	13	7,7 %	4,8 %
6	1	0,0 %	1	0,0 %	2	0,0 %	0,7 %
7	4	25,0 %	2	0,0 %	6	16,7 %	2,1 %
8	8	0,0 %			8	0,0 %	2,2 %
9	2	0,0 %	1	0,0 %	3	0,0 %	1,3 %
10	11	27,3 %	4	25,0 %	15	26,7 %	4,1 %
11	6	16,7 %	2	50,0 %	8	25,0 %	2,9 %
12	4	25,0 %	1	0,0 %	5	20,0 %	2,1 %
13	7	57,1 %			7	57,1 %	2,2 %
14	4	75,0 %			4	75,0 %	1,4 %
15	15	33,3 %	2	50,0 %	17	35,3 %	5,6 %
16	14	50,0 %			14	50,0 %	4,4 %
17	8	12,5 %			8	12,5 %	2,9 %
18	8	37,5 %	3	0,0 %	11	27,3 %	3,8 %
19	4	50,0 %	2	50,0 %	6	50,0 %	2,2 %
20	13	30,8 %			13	30,8 %	3,7 %
21	8	75,0 %	2	50,0 %	10	70,0 %	2,7 %
22	10	40,0 %			10	40,0 %	2,6 %
23	8	37,5 %			8	37,5 %	3,6 %
24	6	66,7 %			6	66,7 %	2,5 %
25	8	12,5 %			8	12,5 %	2,9 %
26	10	40,0 %	2	50,0 %	12	41,7 %	4,0 %
27	3	66,7 %			3	66,7 %	1,6 %
28	5	0,0 %			5	0,0 %	1,9 %
29	8	25,0 %	2	0,0 %	10	20,0 %	3,4 %
30	11	18,2 %	1	0,0 %	12	16,7 %	4,8 %
31	7	14,3 %			7	14,3 %	3,1 %
32	7	42,9 %			7	42,9 %	3,2 %
33	5	60,0 %			5	60,0 %	2,8 %
34	4	50,0 %			4	50,0 %	2,3 %
35	5	60,0 %	1	0,0 %	6	50,0 %	3,0 %
36	6	33,3 %	1	100,0 %	7	42,9 %	3,7 %
37	2	0,0 %	2	50,0 %	4	25,0 %	2,2 %
38	2	50,0 %			2	50,0 %	1,1 %
39	4	75,0 %			4	75,0 %	2,5 %
40	5	20,0 %	1	100,0 %	6	33,3 %	3,2 %
41	6	16,7 %	3	0,0 %	9	11,1 %	2,4 %
50	5	80,0 %			5	80,0 %	11,9 %
TOTAL	**281**	**32,0 %**	**41**	**24,4 %**	**322**	**31,1 %**	**2,9 %**

(*) Détail des sections (mandat 2021-2026) en annexe 4.
(**) Effectif du personnel permanent chercheur au 31/12/2021.

Départs temporaires du personnel permanent

708 chercheuses et chercheurs sont en situation de mobilité externe au 31 décembre 2022, 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. 81 chercheurs sont concernés au 31 décembre 2022. 21 nouvelles mises à disposition sont à décompter pour l'année 2022 ;
- 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. 403 chercheurs sont dans cette situation au 31 décembre 2022, dans des proportions comparables aux 6 dernières années. 47 nouveaux détachements de chercheurs ont été accordés en 2022 ;
- 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 224 chercheurs au 31 décembre 2022. 30 nouvelles disponibilités de chercheurs ont été recensées en 2022 ;
- 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. Aucun agent est concerné au 31 décembre 2022.

Tabl. 82 – Mises à disposition et détachements de chercheuses et chercheurs par organisme d'accueil au 31 décembre 2022

ORGANISME D'ACCUEIL	CHERCHEURS							
	MISE À DISPOSITION				DÉTACHEMENT			
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F
Ministère	3	6	9	66,7 %	10	7	17	41,2 %
Enseignement et recherche (France)	23	12	35	34,3 %	40	16	56	28,6 %
Enseignement et recherche (Étranger)	8	2	10	20,0 %	199	67	266	25,2 %
Entreprise (France)	10	4	14	28,6 %	23	3	26	11,5 %
Entreprise (Étranger)	1		1	0,0 %	7	1	8	12,5 %
Organisme public (France)	9	3	12	25,0 %	8	1	9	11,1 %
Organisme public (Étranger)					11	8	19	42,1 %
Collectivité locale					2		2	0,0 %
TOTAL	**54**	**27**	**81**	**33,3 %**	**300**	**103**	**403**	**25,6 %**
Dont nouvelles positions sur 2022	*15*	*6*	*21*	*28,6 %*	*35*	*12*	*47*	*25,5 %*

Les chercheurs CNRS mis à disposition d'autres organismes restent majoritairement en France (70 agents sur 81, soit 86,4 % des mises à disposition), principalement au sein d'organismes d'enseignement et de recherche français (35 agents). Les femmes sont concernées par 33,3 % des mises à disposition (27 chercheuses) et par 25,6 % des détachements (103 chercheuses).

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

ORGANISME D'ACCUEIL	EFFECTIF CHERCHEURS EN MISE À DISPOSITION	% F
HCERES	8	25,0 %
INSERM	5	40,0 %
CERN	5	20,0 %
IRD	4	25,0 %
Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation – MESRI	3	0,0 %
Agence Nationale de la Recherche	3	100,0 %

ORGANISME D'ACCUEIL	EFFECTIF CHERCHEURS EN DÉTACHEMENT	% F
Université de Genève	13	38,5 %
Synchrotron Soleil	11	18,2 %
Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères – MEAE	11	63,6 %
University of Oxford	6	0,0 %
New York University	6	50,0 %
Université d'Amsterdam	6	16,7 %
Sapienza Universita Di Roma	5	0,0 %
Université de Bologne	5	20,0 %
Université de Montréal	4	25,0 %

On observe une forte dispersion des chercheuses et chercheurs CNRS au sein des différents organismes d'accueil. En effet, les 81 chercheurs CNRS mis à disposition exercent dans 56 organismes différents, dont 46 comptent un seul chercheur CNRS. Le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES), l'INSERM et le CERN sont les organismes qui accueillent le plus de chercheurs en mise à disposition cette année.

De même, les 403 chercheurs CNRS en détachement exercent dans 280 organismes différents, dont 229 ne comptent qu'un seul chercheur CNRS en détachement, 51 organismes en comptent entre 2 et 5. 9 organismes accueillent plus de 5 chercheurs détachés du CNRS. C'est l'Université de Genève qui, cette année, accueille le plus de chercheurs en détachement.

Tabl. 84 – Disponibilités des chercheuses et chercheurs par corps et par motif au 31 décembre 2022

MOTIF	DR			CR			TOTAL			
	H	F	% F	H	F	% F	H	F	Total	% F
Création d'entreprise	1		0,0 %	3		0,0 %	4		4	0,0 %
Entreprise valorisation recherche				1		0,0 %	1		1	0,0 %
Étude ou recherche	4		0,0 %	6		0,0 %			10	0,0 %
Convenance personnelle	36	3	7,7 %	83	27	24,5 %	119	30	149	20,1 %
Soins à donner au conjoint ou à l'enfant					2	100,0 %		2	2	100,0 %
Élever un enfant de moins de 8 ans				2	3	60,0 %	2	3	5	40,0 %
Suivre son conjoint	4	3	42,9 %	26	16	38,1 %	30	19	49	38,8 %
Instance de réintégration				3		0,0 %	3		3	0,0 %
Mandat élu local				1		0,0 %	1		1	0,0 %
TOTAL	**45**	**6**	**11,8 %**	**125**	**48**	**27,7 %**	**160**	**54**	**224**	**24,1 %**
Dont nouvelles disponibilités sur 2022	6		0,0 %	14	10	41,7 %	20	10	30	33,3 %

66,5 % des disponibilités des chercheuses et chercheurs sont pour convenance personnelle, et prises à 79,8 % par des hommes. La deuxième motivation la plus fréquente est le suivi du conjoint (49 agents), pour laquelle on compte 61,2 % d'hommes.

Départs des chercheuses et chercheurs contractuels

Tabl. 85 – Chercheuses et chercheurs 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	662	36,7 %	1 245	34,9 %	1 907	35,6 %
Démission	84	46,4 %	283	35,3 %	367	37,9 %
Licenciement	8	50,0 %	4	75,0 %	12	58,3 %
TOTAL	**754**	**37,9 %**	**1 532**	**35,1 %**	**2 286**	**36,0 %**

754 doctorants et 1532 chercheurs contractuels ont quitté l'établissement au cours de l'année 2022, en grande majorité pour cause de fin de contrat.

b. Ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens (IT)

Départs définitifs du personnel permanent

Au cours de l'année 2022, 430 ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes ont quitté définitivement le CNRS, contre 389 l'année précédente (10,5 %). Si 87,3 % des départs définitifs sont dus aux retraites chez les chercheurs, la proportion est inférieure pour les IT en 2022 (67,7 %). En 2022, 291 départs en retraite IT sont à décompter, dont 16 (5,5 %) 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 » (2,7 % des départs retraites IT contre 7,1 % pour les chercheurs), et plus souvent avant l'âge légal (12,4 % contre 0,4 % chez les chercheurs). Entre 2018 et 2022, l'âge moyen de départ à la retraite est passé de 62 ans et 10 mois à 64 ans et 5 mois pour les hommes IT et de 62 ans et 4 mois à 63 ans et 5 mois pour les femmes.

Tabl. 86 – Départs définitifs des ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens 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					10	9	19	47,4 %	5	10	15	66,7 %		2	2	100,0 %	15	21	36	58,3 %
– dont jouissance immédiate						*4*	*4*	*100,0 %*		*1*	*1*	*100,0 %*						*5*	*5*	*100,0 %*
– dont invalidité						*2*	*2*	*100,0 %*	*1*	*1*	*2*	*50,0 %*		*2*	*2*	*100,0 %*	*1*	*5*	*6*	*83,3 %*
Retraite	35	17	52	32,7 %	38	60	98	61,2 %	17	26	43	60,5 %	1	4	5	80,0 %	91	107	198	54,0 %
– dont invalidité	*1*		*1*	*0,0 %*		*1*	*1*	*100,0 %*		*3*	*3*	*100,0 %*					*1*	*4*	*5*	*80,0 %*
Retraite pour limite d'âge	11	11	22	50,0 %	9	7	16	43,8 %	5	6	11	54,5 %					25	24	49	49,0 %
Retraite après limite d'âge	3	1	4	25,0 %	2	1	3	33,3 %	1		1	0,0 %					6	2	8	25,0 %
Total retraites	49	29	78	37,2 %	59	77	136	56,6 %	28	42	70	60,0 %	1	6	7	85,7 %	137	154	291	52,9 %
Décès	5	5	10	50,0 %	9	3	12	25,0 %	6	3	9	33,3 %					20	11	31	35,5 %
Démission	2		2	0,0 %	12	5	17	29,4 %	6		6	0,0 %					20	5	25	20,0 %
Fin d'accueil		1	1	100,0 %	3	7	10	70,0 %	1	2	3	66,7 %		1	1	100,0 %	4	11	15	73,3 %
Intégration autre organisme	5		5	0,0 %	14	16	30	53,3 %	5	7	12	58,3 %					24	23	47	48,9 %
Licenciement		1	1	100,0 %		1	1	100,0 %										2	2	100,0 %
Rupture conventionnelle	1	1	2	50,0 %	3	10	13	76,9 %	2	1	3	33,3 %		1	1	100,0 %	6	13	19	68,4 %
Total autres motifs	13	8	21	38,1 %	41	42	83	50,6 %	20	13	33	39,4 %		2	2	100,0 %	74	65	139	46,8 %
TOTAL	**62**	**37**	**99**	**37,4 %**	**100**	**119**	**219**	**54,3 %**	**48**	**55**	**103**	**53,4 %**	**1**	**8**	**9**	**88,9 %**	**211**	**219**	**430**	**50,9 %**

Les agents de catégories B et C ayant définitivement quitté l'établissement l'ont fait à 68,7 % pour motif de retraite (77/112), ce qui est le cas respectivement de 62,1 % et 78,8 % de ceux de catégorie A (136/219) et des agents de catégorie A+ (78/99).

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

MOTIF	INGÉNIEURS						TECHNICIENS						TOTAL		
	A+			A			B			C					
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Retraite avant âge légal				60,6	58,7	59,7	60,7	59,3	59,8		57,2	57,2	60,6	58,8	59,6
– dont jouissance immédiate					*60,2*	*60,2*		*52,0*	*52,0*					*59,0*	*59,0*
– dont invalidité					*52,5*	*52,5*	*59,6*	*58,2*	*58,9*		*57,2*	*57,2*	*60,0*	*55,4*	*56,2*
Retraite	64,3	63,2	64,0	64,0	63,5	63,7	63,6	63,3	63,4	62,1	62,8	62,6	64,0	63,4	63,7
– dont invalidité	*63,2*		*63,2*		*63,8*	*63,8*		*63,4*	*63,4*				*63,2*	*62,7*	*62,8*
Retraite pour limite d'âge	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0				67,0	67,0	67,0
Retraite après limite d'âge	67,5	67,4	67,5	67,6	67,6	67,6	69,2		69,2				67,8	67,5	67,7
Total retraites	65,1	64,8	65,0	64,0	63,3	63,6	63,9	62,9	63,3	62,1	60,9	61,1	64,4	63,4	63,8
Total autres motifs	51,8	56,3	53,5	46,0	45,2	45,6	48,5	50,0	49,1		46,0	46,0	47,7	47,5	47,6
TOTAL	**62,3**	**63,0**	**62,6**	**56,6**	**56,9**	**56,8**	**57,4**	**59,9**	**58,7**	**62,1**	**57,2**	**57,7**	**58,5**	**58,7**	**58,6**

Tabl. 88 – Départs définitifs d'ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens 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	29	79,3 %	7	71,4 %	36	77,8 %	2,4 %
	AB	2	50,0 %	3	0,0 %	5	20,0 %	1,9 %
	AC	1	0,0 %			1	0,0 %	3,8 %
	AD	1	0,0 %	2	0,0 %	3	0,0 %	2,5 %
B	BA	2	0,0 %			2	0,0 %	0,5 %
	BA|BB			3	33,3 %	3	33,3 %	5,0 %
	BB	1	0,0 %			1	0,0 %	0,7 %
	BC	5	0,0 %	1	0,0 %	6	0,0 %	1,4 %
	BD	3	66,7 %	5	20,0 %	8	37,5 %	3,7 %
C	CB	29	13,8 %	13	7,7 %	42	11,9 %	3,1 %
	CC	10	10,0 %	5	0,0 %	15	6,7 %	2,7 %
	CD	15	0,0 %	1	0,0 %	16	0,0 %	3,5 %
D	DA	4	75,0 %			4	75,0 %	2,6 %
	DB	1	100,0 %	1	0,0 %	2	50,0 %	2,7 %
	DC	7	57,1 %			7	57,1 %	7,1 %
	DD	2	0,0 %			2	0,0 %	1,9 %
E	EA	4	25,0 %	2	0,0 %	6	16,7 %	2,3 %
	EA|EB	5	0,0 %	2	0,0 %	7	0,0 %	7,6 %
	EB	14	28,6 %	10	10,0 %	24	20,8 %	3,5 %
	EC	14	28,6 %	6	16,7 %	20	25,0 %	3,2 %
	EE	5	40,0 %	1	100,0 %	6	50,0 %	1,6 %
F	FA	18	66,7 %	9	77,8 %	27	70,4 %	7,4 %
	FB	7	100,0 %	2	100,0 %	9	100,0 %	4,1 %
	FC	6	100,0 %			6	100,0 %	3,6 %
	FD	2	0,0 %	1	100,0 %	3	33,3 %	3,9 %
G	GA	8	0,0 %	7	0,0 %	15	0,0 %	6,3 %
	GB	6	16,7 %	1	0,0 %	7	14,3 %	4,2 %
	GC	4	25,0 %	3	66,7 %	7	42,9 %	5,9 %
J	JA	1	100,0 %			1	100,0 %	2,0 %
	JB	5	80,0 %	6	66,7 %	11	72,7 %	4,5 %
	JC	48	87,5 %	18	77,8 %	66	84,8 %	3,4 %
	JC|JD|JE	2	100,0 %	2	100,0 %	4	100,0 %	9,3 %
	JD	6	100,0 %	9	88,9 %	15	93,3 %	4,1 %
	JE	23	91,3 %	18	77,8 %	41	85,4 %	4,0 %
	JF	1	100,0 %	1	0,0 %	2	50,0 %	5,4 %
TOTAL		**291**	**52,9 %**	**139**	**46,8 %**	**430**	**50,9 %**	**3,3 %**

(*) Effectif du personnel permanent IT au 31/12/2021.

Parmi les 430 départs définitifs d'IT, 34,4 % ont concerné les RC et 12,6 % l'INSB (voir tabl. 89). Si 3,3 % des effectifs IT payés au 31 décembre 2021 ont quitté le CNRS au cours de l'année 2022 (430/13109), la proportion est supérieure dans les RC (6,6 %), à l'INSHS (3,5 %), à l'INEE (3,4 %), à l'INSIS (3,1 %), à l'IN2P3 (2,6 %) et à l'INSU (2,5 %). À l'échelle de l'établissement, les départs en retraite sont en progression. Néanmoins, pour l'INS2I, l'INP et l'INSMI, entre 2021 et 2022, 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'ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens 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	43	65,1 %	11	36,4 %	54	59,3 %	2,4 %
INC	29	48,3 %	4	50,0 %	33	48,5 %	2,3 %
INEE	19	57,9 %	3	33,3 %	22	54,5 %	3,4 %
INSHS	41	68,3 %	6	66,7 %	47	68,1 %	3,5 %
INS2I	8	75,0 %			8	75,0 %	1,8 %
INSIS	21	33,3 %	6	50,0 %	27	37,0 %	3,1 %
INSMI	2	50,0 %	2	50,0 %	4	50,0 %	1,8 %
INP	12	41,7 %	7	14,3 %	19	31,6 %	1,9 %
IN2P3	26	23,1 %	6	0,0 %	32	18,8 %	2,6 %
INSU	30	30,0 %	6	66,7 %	36	36,1 %	2,5 %
RC	60	65,0 %	88	51,1 %	148	56,8 %	6,6 %
TOTAL	**291**	**52,9 %**	**139**	**46,8 %**	**430**	**50,9 %**	**3,3 %**

(*) Effectif du personnel permanent IT au 31/12/2021.

Départs temporaires

1255 ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens sont en situation de mobilité sortante au 31 décembre 2022.

49 ingénieurs, dont 11 nouveaux en 2022, et 7 techniciens, dont 1 nouveau en 2022, sont mis à disposition au 31 décembre 2022. Le volume de mise à disposition des IT évolue peu chez les ingénieurs (49 en 2022, 45 en 2021 contre 48 en 2020) et chez les techniciens (8 en 2022, 7 en 2021 contre 10 en 2020).

498 ingénieurs, dont 115 nouveaux dans l'année, et 119 techniciens, dont 27 nouveaux, sont en détachement au 31 décembre 2022, un volume en hausse continue par rapport à 2020 (617 en 2022, 591 en 2021, contre 572 en 2020).

Enfin, la disponibilité concerne 428 ingénieurs, dont 77 nouveaux sur l'année, et 154 techniciens, dont 17 nouveaux au 31 décembre 2022.

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 56 IT CNRS mis à disposition exercent dans 28 organismes différents. 19 organismes ne comptent qu'un agent CNRS mis à disposition, 8 organismes en comptent entre 2 et 6, 1 seul organisme d'accueil en compte plus de 10 (Institut Paul-Émile Victor). Les 617 IT en détachement exercent dans 324 organismes différents, dont 231 (71,3 %) ne comptent qu'un seul agent CNRS en détachement et 87 en comptent entre 2 et 10. 6 organismes se voient affecter plus de 10 IT détachés du CNRS. C'est le Ministère de l'Éducation Nationale et le Synchrotron Soleil qui accueillent le plus d'IT détachés en 2022 (56 agents).

La majorité des IT se trouve en mobilité externe au sein d'organismes d'enseignement et de recherche français (61 % des mises à disposition IT soit 34 agents, et 45 % des détachements soit 280 agents).

35,7 % des IT en mise à disposition sont des femmes (contre 35,8 % en 2021, 39,7 % en 2020 et 43,8 % en 2019), et 61,4 % des IT en détachement sont des femmes (contre 57,7 % en 2021 et 57,5 % en 2020 et 57,1 % en 2019).

384 disponibilités sur les 582 totales du personnel IT (soit 67 %) sont des disponibilités pour convenance personnelle, prises à 56 % par des hommes (voir tabl. 92). 124 disponibilités ont pour motivation le suivi d'un conjoint, et cette dernière est prise majoritairement par des femmes (64 %), tout comme le sont les 27 disponibilités prises pour élever un enfant de moins de 8 ans (85 %). 4 IT – 1 homme et 3 femmes – sont en disponibilité pour création d'entreprise.

Tabl. 90 – Mises à disposition et détachements d'ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens par organisme d'accueil au 31 décembre 2022

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									
	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	8	25,0 %	2	50,0 %	18	44,4 %	64	76,6 %					28	82,1 %			7	3	10	30,0 %	30	80	110	72,7 %
Enseignement et recherche (France)	18	22,2 %	12	33,3 %	76	60,5 %	156	67,3 %	4	25,0 %			47	74,5 %	1	0,0 %	25	9	34	26,5 %	94	186	280	66,4 %
Enseignement et recherche (Étranger)	1	100,0 %	1	0,0 %	25	28,0 %	11	63,6 %					2	100,0 %			1	1	2	50,0 %	22	16	38	42,1 %
Entreprise (France)	2	0,0 %			13	23,1 %	18	16,7 %					6	83,3 %			2		2	0,0 %	26	11	37	29,7 %
Entreprise (Étranger)					1	100,0 %																1	1	100,0 %
Organisme public (France)	4	75,0 %			17	29,4 %	48	52,1 %	3	100,0 %			19	63,2 %			1	6	7	85,7 %	42	42	84	50,0 %
Organisme public (Étranger)					5	20,0 %	4	50,0 %					1	100,0 %							6	4	10	40,0 %
Collectivité locale			1	100,0 %	8	62,5 %	34	70,6 %					14	64,3 %	1	100,0 %		1	1	100,0 %	18	39	57	68,4 %
TOTAL	**33**	**27,3 %**	**16**	**43,8 %**	**163**	**46,6 %**	**335**	**64,2 %**	**7**	**57,1 %**			**117**	**74,4 %**	**2**	**50,0 %**	**36**	**20**	**56**	**35,7 %**	**238**	**379**	**617**	**61,4 %**
Dont nouvelles positions sur 2022	8	37,5 %	3	66,7 %	23	60,9 %	92	69,6 %	1	100,0 %			25	84,0 %	2	50,0 %	6	12	12	50,0 %	42	100	142	70,4 %

Tabl. 91 – Principaux organismes d'accueil des ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens en mise à disposition ou en détachement au 31 décembre 2022

ORGANISME D'ACCUEIL	EFFECTIF IT EN MISE À DISPOSITION	% F
Institut polaire français Paul-Émile Victor	16	31,3 %
Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation – MESRI	6	0,0 %
Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères – MEAE	3	66,7 %
European Gravitational Observatory	2	50,0 %
GENCI	2	0,0 %
Arronax	2	0,0 %
Académie des sciences	2	50,0 %
Académie des technologies	2	100,0 %
IRD	2	50,0 %

ORGANISME D'ACCUEIL	EFFECTIF IT EN DÉTACHEMENT	% F
Ministère de l'Éducation Nationale – MEN	30	80,0 %
Synchrotron Soleil	26	15,4 %
INRAE	17	70,6 %
IRD	13	76,9 %
Sorbonne Université	12	83,3 %
Ministère de l'Économie	11	81,8 %
Ministère de la Culture	10	90,0 %
Université Paris-Saclay	10	90,0 %
ENS-PSL	8	62,5 %
Agence Nationale de la Recherche	7	28,6 %
Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire	7	57,1 %
Université de Lille	7	100,0 %
Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères – MEAE	6	83,3 %
Ministère de la Justice	6	66,7 %
Ministère des armées	6	66,7 %

Tabl. 92 – Disponibilités des ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens par motif et par corps au 31 décembre 2022

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 %	1	1	50,0 %					1	100,0 %				1	3	4	75,0 %
Entreprise valorisation recherche	2		0,0 %													2		2	0,0 %
Étude ou recherche	1	2	66,7 %	1	1	50,0 %	2	1	33,3 %							4	4	8	50,0 %
Convenance personnelle	60	16	21,1 %	78	52	40,0 %	40	50	55,6 %	34	44	50,0 %	4	6	60,0 %	216	168	384	43,8 %
Soins à donner au conjoint ou à l'enfant	1		0,0 %	2	3	60,0 %		4	100,0 %	1	3	75,0 %				4	10	14	71,4 %
Élever un enfant de moins de 8 ans	1	2	66,7 %	1	4	80,0 %	1	8	88,9 %	1	6	85,7 %		3	100,0 %	4	23	27	85,2 %
Suivre son conjoint	8	6	42,9 %	16	26	61,9 %	11	13	54,2 %	10	30	75,0 %		4	100,0 %	45	79	124	63,7 %
Mandat élu local	1		0,0 %													1		1	0,0 %
Instance de réintégration	1	1	0,5 %		1	100,0 %	1	1	50,0 %		3	100,0 %	1	1	50,0 %	3	7	10	70,0 %
Épuisement des droits à congés	1		0,0 %		2	100,0 %	2	1	33,3 %		1	100,0 %	1		0,0 %	4	4	8	50,0 %
TOTAL	**76**	**28**	**26,9 %**	**99**	**90**	**47,6 %**	**57**	**78**	**57,8 %**	**46**	**88**	**65,7 %**	**6**	**14**	**70,0 %**	**284**	**298**	**582**	**51,2 %**
Dont nouvelles disponibilités sur 2022	16	5	23,8 %	16	17	53,1 %	11	13	54,2 %	4	13	76,5 %				47	48	95	50,5 %

Départs des ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens contractuels

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

MOTIF	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
Fin de contrat	1 096	1 088	2 184	49,8 %
Démission	159	190	349	54,4 %
Licenciement	5	6	11	54,5 %
Rupture conventionnelle	1		1	0,0 %
Décès	1		1	0,0 %
TOTAL	**1 262**	**1 284**	**2 546**	**50,4 %**

2 546 IT contractuels sont sortis des effectifs contractuels au cours de l'année 2022, en grande majorité pour cause de fin de contrat.

1.4 PROMOTIONS

1.4.1 • Chercheuses et chercheurs

Cette année, le décret n° 2022-758 du 28 avril 2022 a modifié le décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 :

- en prolongeant la grille indiciaire des chargés de recherche hors classe par l'instauration d'un échelon exceptionnel contingenté à la hors échelle B, accessible uniquement par la voie de l'avancement au choix. Dès 2022, le CNRS a fait le choix d'ouvrir une campagne pour l'accès à cet échelon exceptionnel.

Les chargés de recherche hors classe doivent justifier d'au moins trois ans de services effectifs dans le 7e échelon de cette même classe pour pouvoir être promus à l'échelon exceptionnel de la hors-classe.

- en modifiant les règles statutaires d'accès au 1er et au 2e échelon de la classe exceptionnelle des directeurs de recherche avec la suppression du contingentement préalablement imposé qui limitait à 10 % l'effectif de chaque échelon à 10 % du grade des DR1.

702 chercheuses et chercheurs ont bénéficié d'un avancement au choix en 2022 (41,3 % de chargés de recherche, 58,7 % de directeurs de recherche).

Les modifications statutaires ont conduit à augmenter le nombre de promotions de 25,3 % par rapport à 2021 (560). Il est à noter que les avancements à la classe exceptionnelle des directeurs de recherche ont augmenté de 67 % par rapport à l'année dernière.

La part des femmes chargées de recherche promouvables représentent 36,5 % des promouvables (35,6 % de CRHC et 43,5 % de CRHC HEB), 39,2 % des candidats (35,3 % de CRHC et 43,7 % de CRHC HEB), 45,2 % des promus (39,4 % de CRHC et 53,9 % de CRHC HEB).

La part des femmes directrices de recherche promouvables représentent 28,4 % des promouvables (29,5 % de DR1, 27,1 % de DRCE1 et 27,5 % de DRCE2), 24,8 % des candidats (25,8 % de DR1, 22,8 % de DRCE1 et 30,2 % de DRCE2), 29,9 % des promus (29,7 % de DR1, 29,9 % de DRCE1 et 30,2 % de DRCE2).

Parmi les 222 promotions DR1 et les 190 promotions DRCE, 71 concernent des DU en fonction en décembre 2022 : 27 en DR1 et 44 en DRCE, soit 17 % des promotions DR1 et DRCE. À noter que les DU représentent 10 % des promouvables DR1 et DRCE, et 13,5 % des candidats.

7,7 % des CRCN promouvables ont candidaté à un avancement au choix au grade de CRHC (306/3 948) et 57,2 % des candidats ont été promus (175/306).

56,5 % des promouvables CRHC ont candidaté à un avancement au choix en CRHC HEB (261/462) et 44 % de candidats ont été promus (115/261).

34,4 % des DR2 promouvables ont candidaté à l'accès DR1 (709/2 061) et 31,3 % des candidats ont été promus (222/709).

La part de femmes parmi les chercheurs promus est en diminution (36,2 % contre 39,1 % en 2021).

Pour les promotions DR1, elle est respectivement de 29,7 % contre 38,4 % l'an dernier. Pour les promotions DRCE elle a baissé de 11 points (30 % de femmes en 2022 contre 41,2 % en 2021).

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

GRADE	PROMOUVABLES					CANDIDATS					PROMUS				
	H	F	Total	% F	% DU	H	F	Total	% F	% DU	H	F	Total	% F	% DU
DRCE1 → DRCE2	108	41	149	27,5 %	25,5 %	44	19	63	30,2 %	30,2 %	44	19	63	30,2 %	30,2 %
DR1 → DRCE1	1 252	466	1 718	27,1 %	13,9 %	400	118	518	22,8 %	17,4 %	89	38	127	29,9 %	19,7 %
DR2 → DR1	1 453	608	2 061	29,5 %	5,7 %	526	183	709	25,8 %	9,2 %	156	66	222	29,7 %	12,2 %
TOTAL DR	**2 813**	**1 115**	**3 928**	**28,4 %**	**10,0 %**	**970**	**320**	**1 290**	**24,8 %**	**13,5 %**	**289**	**123**	**412**	**29,9 %**	**17,2 %**
CRHC → CRHC HEB(*)	261	201	462	43,5 %	0,9 %	147	114	261	43,7 %	1,5 %	53	62	115	53,9 %	2,6 %
CRCN → CRHC	2 541	1 407	3 948	35,6 %	1,7 %	198	108	306	35,3 %	1,3 %	106	69	175	39,4 %	1,1 %
TOTAL CR	**2 802**	**1 608**	**4 410**	**36,5 %**	**1,7 %**	**345**	**222**	**567**	**39,2 %**	**1,4 %**	**159**	**131**	**290**	**45,2 %**	**1,7 %**
TOTAL	**5 615**	**2 723**	**8 338**	**32,7 %**	**5,6 %**	**1 315**	**542**	**1 857**	**29,2 %**	**9,8 %**	**448**	**254**	**702**	**36,2 %**	**10,8 %**

(*) En 2022, création d'un nouvel échelon exceptionnel au grade des CRHC.

Tabl. 95 – Concours directrices et directeurs de recherche 2e 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)	3 619	2 138	5 757	37,1 %	869	415	1 284	32,3 %	190	145	335	43,3 %	138	108	246	43,9 %

246 chercheurs CNRS ont accédé au corps des DR2 par voie de concours, dont 5 DU en fonction (2 hommes et 3 femmes) en décembre 2022. Parmi les candidats, la part de femmes a augmenté depuis 2018, passant de 33,3 % à 43,3 % cette année.

En comptant les avancements et les lauréats internes de concours DR2, 833 chercheuses et chercheurs ont changé de grade/corps au cours de l'année 2022, dont 36 % de femmes ; un taux global qui marque une diminution de 3 points par rapport à 2021 (39 %).

Tabl. 96 – Promues et promus par institut

INSTITUT	AVANCEMENTS DE GRADE/ÉCHELON		CONCOURS DR2 (LAURÉATS INTERNES)		TOTAL		% F CH CNRS
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
INSB	154	49,4 %	51	49,0 %	205	49,3 %	42,7 %
INC	89	38,2 %	35	40,0 %	124	38,7 %	34,7 %
INEE	38	36,8 %	17	47,1 %	55	40,0 %	40,1 %
INSHS	96	49,0 %	42	61,9 %	138	52,9 %	49,4 %
INS2I	54	20,4 %	17	47,1 %	71	26,8 %	22,6 %
INSIS	61	24,6 %	23	34,8 %	84	27,4 %	24,3 %
INSMI	21	19,0 %	7	14,3 %	28	17,9 %	19,2 %
INP	81	25,9 %	24	33,3 %	105	27,6 %	21,4 %
IN2P3	30	26,7 %	11	27,3 %	41	26,8 %	26,1 %
INSU	70	31,4 %	19	36,8 %	89	32,6 %	30,9 %
RC	8	25,0 %			8	25,0 %	51,4 %
TOTAL	**702**	**36,2 %**	**246**	**43,9 %**	**948**	**38,2 %**	**34,8 %**

Tabl. 97 – Promues et promus par délégation régionale

DÉLÉGATION	AVANCEMENTS DE GRADE/ÉCHELON		CONCOURS DR2 (LAURÉATS INTERNES)		TOTAL		% F CH CNRS
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
Île-de-France :	279	39,8 %	82	50,0 %	361	42,1 %	37,2 %
- ÎDF Villejuif	*53*	*45,3 %*	*12*	*75,0 %*	*65*	*50,8 %*	*41,1 %*
- Paris-Centre	*92*	*42,4 %*	*35*	*51,4 %*	*127*	*44,9 %*	*38,2 %*
- ÎDF Gif-sur-Yvette	*87*	*32,2 %*	*19*	*36,8 %*	*106*	*33,0 %*	*29,8 %*
- ÎDF Meudon	*29*	*51,7 %*	*11*	*45,5 %*	*40*	*50,0 %*	*46,7 %*
- Paris Michel-Ange	*18*	*27,8 %*	*5*	*40,0 %*	*23*	*30,4 %*	*33,1 %*
Centre-Est	13	53,8 %	11	27,3 %	24	41,7 %	27,0 %
Rhône Auvergne	58	37,9 %	22	40,9 %	80	38,8 %	35,5 %
Centre Limousin Poitou-Charentes	10	40,0 %	6	66,7 %	16	50,0 %	31,2 %
Alsace	26	26,9 %	6	33,3 %	32	28,1 %	32,6 %
Alpes	60	20,0 %	25	28,0 %	85	22,4 %	29,7 %
Provence et Corse	54	38,9 %	21	57,1 %	75	44,0 %	38,2 %
Occitanie Est	50	32,0 %	16	50,0 %	66	36,4 %	35,6 %
Occitanie Ouest	56	51,8 %	17	58,8 %	73	53,4 %	35,8 %
Aquitaine	35	20,0 %	11	27,3 %	46	21,7 %	32,5 %
Bretagne et Pays de la Loire	30	23,3 %	12	16,7 %	42	21,4 %	32,6 %
Hauts-de-France	10	30,0 %	9	33,3 %	19	31,6 %	27,5 %
Normandie			1	100,0 %	1	100,0 %	23,8 %
Côte d'Azur	21	38,1 %	7	42,9 %	28	39,3 %	34,5 %
TOTAL	**702**	**36,2 %**	**246**	**43,9 %**	**948**	**38,2 %**	**34,8 %**

Tabl. 98 – Avancements de grade/échelon par section

SECTION		DRCE1 → DRCE2			DR1 → DRCE1			DR2 → DR1			CRHC → CRHC HEB			CRCN → CRHC			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
1	Promouvables	3	1	4	70	14	84	58	15	73	13	4	17	112	37	149	243	67	310	21,6 %
	Candidats	3		3	24	2	26	37	9	46	5	1	6	6	3	9	70	14	84	16,7 %
	Promus	3		3	6		6	7	3	10	2	1	3	1	2	3	17	5	22	22,7 %
2	Promouvables	5		5	48	6	54	34	3	37	7		7	73	6	79	160	15	175	8,6 %
	Candidats	4		4	17	1	18	17	2	19	4		4	2		2	40	3	43	7,0 %
	Promus	4		4	4		4	4	1	5	2		2	1		1	13	1	14	7,1 %

SECTION		DRCE1 → DRCE2			DR1 → DRCE1			DR2 → DR1			CRHC → CRHC HEB			CRCN → CRHC			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
3	Promouvables	4		4	40	9	49	43	7	50	9	2	11	90	16	106	177	32	209	15,3 %
	Candidats	3		3	9	2	11	18	2	20	6	2	8	5	4	9	35	8	43	18,6 %
	Promus	3		3	2	1	3	7	1	8	1	2	3	4	4	8	16	6	22	27,3 %
4	Promouvables	2		2	35	9	44	44	11	55	12	1	13	89	20	109	170	40	210	19,0 %
	Candidats	2		2	12	2	14	10	4	14	6		6	4		4	28	6	34	17,6 %
	Promus	2		2	2		2	4	2	6	3		3	2		2	10	2	12	16,7 %
5	Promouvables	4		4	35	9	44	47	12	59	11	3	14	63	31	94	149	52	201	25,9 %
	Candidats	1		1	12	2	14	20	4	24	7	1	8	5	4	9	38	10	48	20,8 %
	Promus	1		1	3		3	3	2	5	3	1	4	5	3	8	12	5	17	29,4 %
6	Promouvables		3	3	34	7	41	44	12	56	10		10	101	16	117	179	38	217	17,5 %
	Candidats		2	2	9	3	12	11	5	16	8		8	13	3	16	33	13	46	28,3 %
	Promus		2	2	3	1	4	3	2	5	2		2	10	2	12	16	7	23	30,4 %
7	Promouvables	2		2	33	7	40	42	8	50	8	5	13	82	20	102	159	35	194	18,0 %
	Candidats	1		1	14	5	19	15	4	19	3	2	5	10		10	40	9	49	18,4 %
	Promus	1		1	1	2	3	4	2	6	2	1	3	6		6	12	4	16	25,0 %
8	Promouvables	3	2	5	44	9	53	57	12	69	8	6	14	112	23	135	216	46	262	17,6 %
	Candidats	2	1	3	19	3	22	25	1	26	5	4	9	11	3	14	57	8	65	12,3 %
	Promus	2	1	3	3	1	4	6	1	7	2	2	4	7	1	8	18	4	22	18,2 %
9	Promouvables	4	1	5	33	3	36	32	5	37	8		8	68	22	90	137	31	168	18,5 %
	Candidats	1		1	10		10	13	1	14	6		6	4	2	6	28	3	31	9,7 %
	Promus	1		1	3		3	5		5	2		2	3	1	4	12	1	13	7,7 %
10	Promouvables	4		4	52	19	71	63	16	79	13	5	18	93	26	119	212	61	273	22,3 %
	Candidats	3		3	12	6	18	28	6	34	7	1	8	5	1	6	48	13	61	21,3 %
	Promus	3		3	2	2	4	6	2	8	3	1	4	1	1	2	12	5	17	29,4 %
11	Promouvables	2	1	3	36	11	47	47	13	60	5	5	10	70	28	98	155	53	208	25,5 %
	Candidats				10	2	12	21	2	23	2	3	5	1	2	3	32	6	38	15,8 %
	Promus				2	1	3	5	1	6	1	1	2		1	1	7	3	10	30,0 %
12	Promouvables	2	4	6	34	6	40	36	10	46	5	6	11	62	25	87	134	45	179	25,1 %
	Candidats	1		1	11	1	12	14	1	15	2	3	5	4	2	6	30	4	34	11,8 %
	Promus	1		1	2	1	3	4	1	5		2	2	3	2	5	10	4	14	28,6 %
13	Promouvables	4	2	6	32	18	50	47	18	65	10	7	17	68	35	103	151	73	224	32,6 %
	Candidats	2		2	8	4	12	17	5	22	9	5	14	1	3	4	28	12	40	30,0 %
	Promus	2		2	1	2	3	5	2	7	3	2	5		3	3	8	7	15	46,7 %
14	Promouvables	1		1	27	13	40	38	22	60	11	7	18	69	29	98	135	64	199	32,2 %
	Candidats	1		1	8	1	9	12	9	21	5	6	11		2	2	21	12	33	36,4 %
	Promus	1		1	3		3	4	3	7	1	4	5		2	2	8	5	13	38,5 %
15	Promouvables	3		3	38	9	47	42	14	56	10	7	17	73	38	111	156	61	217	28,1 %
	Candidats	2		2	9	4	13	14	2	16	5	4	9	2		2	27	6	33	18,2 %
	Promus	2		2	2	1	3	4	1	5	2	2	4				8	2	10	20,0 %
16	Promouvables	1	1	2	26	20	46	41	26	67	8	11	19	55	49	104	123	96	219	43,8 %
	Candidats				4	4	8	14	7	21	3	9	12	5	1	6	23	12	35	34,3 %
	Promus				1	2	3	3	3	6	2	3	5	3	1	4	7	6	13	46,2 %

SECTION		DRCE1 → DRCE2			DR1 → DRCE1			DR2 → DR1			CRHC → CRHC HEB			CRCN → CRHC			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
17	Promouvables	3	2	5	40	10	50	42	15	57	11	3	14	72	17	89	157	44	201	21,9 %
	Candidats	3	1	4	17	2	19	19	5	24	7		7	16	4	20	55	12	67	17,9 %
	Promus	3	1	4	4		4	5	2	7	3		3	10		10	22	3	25	12,0 %
18	Promouvables	5	3	8	48	11	59	42	14	56	6	5	11	58	36	94	153	64	217	29,5 %
	Candidats		3	3	16	2	18	19	5	24	5	2	7	4	2	6	39	12	51	23,5 %
	Promus		3	3	3	1	4	5	2	7	1	1	2	1	1	2	9	7	16	43,8 %
19	Promouvables	3	1	4	42	16	58	37	12	49	4	2	6	48	46	94	130	75	205	36,6 %
	Candidats	3		3	15	5	20	14	5	19	1	2	3	3	3	6	35	13	48	27,1 %
	Promus	3		3	2	2	4	3	3	6	1	1	2		2	2	8	7	15	46,7 %
20	Promouvables	1	3	4	35	17	52	43	27	70	6	15	21	65	53	118	144	100	244	41,0 %
	Candidats		2	2	11	1	12	18	7	25	4	10	14	1	4	5	30	14	44	31,8 %
	Promus		2	2	4		4	6		6	1	4	5		3	3	10	5	15	33,3 %
21	Promouvables	3	1	4	43	18	61	49	31	80	7	13	20	76	54	130	171	104	275	37,8 %
	Candidats				18	3	21	16	6	22	6	4	10	4	3	7	38	12	50	24,0 %
	Promus				3		3	5	3	8	1	4	5	3	3	6	11	6	17	35,3 %
22	Promouvables	6	2	8	32	26	58	53	22	75	4	11	15	70	74	144	161	124	285	43,5 %
	Candidats	1	2	3	8	7	15	11	5	16	3	4	7	6	7	13	26	21	47	44,7 %
	Promus	1	2	3	1	2	3	5	1	6	1	3	4	5	4	9	12	9	21	42,9 %
23	Promouvables	3		3	28	7	35	31	22	53	6	7	13	44	30	74	106	59	165	35,8 %
	Candidats				9		9	6	4	10	5	3	8	3	4	7	18	8	26	30,8 %
	Promus				3		3	4	1	5	1	2	3	2	3	5	9	4	13	30,8 %
24	Promouvables	3		3	22	13	35	28	27	55	4	11	15	39	38	77	92	78	170	45,9 %
	Candidats				10	1	11	5	5	10	1	7	8	3	6	9	18	12	30	40,0 %
	Promus				1		1	2	2	4		2	2	1	4	5	4	6	10	60,0 %
25	Promouvables	4	1	5	33	14	47	40	16	56	3	12	15	61	34	95	138	65	203	32,0 %
	Candidats				7	3	10	12	4	16		3	3	4	2	6	23	9	32	28,1 %
	Promus				2	2	4	4	1	5		1	1	4	2	6	10	5	15	33,3 %
26	Promouvables	2	2	4	31	17	48	38	19	57	4	6	10	52	50	102	123	88	211	41,7 %
	Candidats				9	5	14	12	5	17	1	2	3	6	2	8	27	12	39	30,8 %
	Promus				2	1	3	5	1	6	1	2	3	4	1	5	11	3	14	21,4 %
27	Promouvables	5	2	7	28	16	44	20	15	35	3	7	10	21	32	53	74	65	139	46,8 %
	Candidats		2	2	8	4	12	6	3	9	1	5	6	1	2	3	15	11	26	42,3 %
	Promus		2	2	2	1	3	1	1	2		3	3	1	2	3	4	6	10	60,0 %
28	Promouvables	2	1	3	24	15	39	29	17	46	8	5	13	51	49	100	106	82	188	43,6 %
	Candidats				5	9	14	11	2	13	4	3	7	5		5	21	11	32	34,4 %
	Promus				1	3	4	4	1	5	1	3	4	2		2	7	4	11	36,4 %
29	Promouvables	4		4	30	10	40	44	13	57	6	2	8	73	34	107	151	57	208	27,4 %
	Candidats	2		2	6	1	7	13	2	15	3	2	5	3	4	7	24	7	31	22,6 %
	Promus	2		2	1		1	3	2	5	1	1	2	1	2	3	7	4	11	36,4 %
30	Promouvables	2		2	21	9	30	36	13	49	6	2	8	62	42	104	121	64	185	34,6 %
	Candidats	1		1	9	3	12	15	5	20	4	2	6	4	2	6	29	10	39	25,6 %
	Promus	1		1	2	2	4	4	2	6	2	1	3	2	1	3	9	5	14	35,7 %

SECTION		DRCE1 → DRCE2			DR1 → DRCE1			DR2 → DR1			CRHC → CRHC HEB			CRCN → CRHC			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
31	Promouvables	1		1	7	9	16	18	12	30	4	3	7	57	46	103	83	67	150	44,7 %
	Candidats	1		1	2	2	4	6	4	10	2	1	3	5	2	7	14	8	22	36,4 %
	Promus	1		1		1	1	2	1	3	1		1	4	2	6	7	4	11	36,4 %
32	Promouvables	1	1	2	14	6	20	12	15	27	4	2	6	44	47	91	71	69	140	49,3 %
	Candidats		1	1	7	3	10	3	9	12	2	2	4	3	5	8	13	18	31	58,1 %
	Promus		1	1	1	1	2	2	1	3		2	2		2	2	3	5	8	62,5 %
33	Promouvables	1		1	9	5	14	14	16	30		2	2	41	35	76	65	56	121	46,3 %
	Candidats	1		1	3		3	4	9	13		2	2	4	1	5	12	10	22	45,5 %
	Promus	1		1	2		2	1	3	4		1	1				4	3	7	42,9 %
34	Promouvables		1	1	6	9	15	16	15	31	1	2	3	32	37	69	54	62	116	53,4 %
	Candidats		1	1	4	3	7	9	5	14	1	2	3	7	1	8	20	10	30	33,3 %
	Promus		1	1	1		1	3	1	4	1	1	2	3	1	4	7	3	10	30,0 %
35	Promouvables	1		1	17	12	29	23	12	35	5	3	8	33	39	72	74	63	137	46,0 %
	Candidats				8	5	13	7	7	14	5	2	7	4	4	8	19	16	35	45,7 %
	Promus				1	1	2	2	2	4	1		1	1	2	3	4	5	9	55,6 %
36	Promouvables		2	2	16	9	25	15	14	29		1	1	35	38	73	66	63	129	48,8 %
	Candidats		1	1	6	2	8	7	8	15		1	1	8	3	11	21	14	35	40,0 %
	Promus		1	1		1	1	2	1	3		1	1	1	1	2	3	4	7	57,1 %
37	Promouvables	6		6	27	7	34	25	9	34	3	3	6	29	23	52	87	39	126	31,0 %
	Candidats	2		2	12	4	16	11	4	15	2	3	5	5	2	7	30	10	40	25,0 %
	Promus	2		2	2		2	2	1	3		1	1	2	1	3	8	2	10	20,0 %
38	Promouvables				3	10	13	9	19	28				34	44	78	46	73	119	61,3 %
	Candidats				2	4	6	2	8	10				2	6	8	6	18	24	75,0 %
	Promus					2	2	1	3	4					4	4	1	9	10	90,0 %
39	Promouvables		2	2	10	7	17	14	9	23	1	2	3	32	31	63	56	49	105	46,7 %
	Candidats				4	1	5	7	3	10		2	2	7	2	9	18	6	24	25,0 %
	Promus				2		2	2	1	3		1	1	2		2	6	1	7	14,3 %
40	Promouvables	1		1	18	10	28	17	10	27	4	2	6	33	41	74	69	61	130	46,9 %
	Candidats				7	3	10	10	4	14	2	1	3	8	11	19	25	18	43	41,9 %
	Promus				1	1	2	2	1	3	1		1	5	4	9	8	6	14	42,9 %
41	Promouvables	6	1	7	49	11	60	47	7	54	16	5	21	106	19	125	208	38	246	15,4 %
	Candidats	3	1	4	18	4	22	16		16	11	2	13	7		7	44	5	49	10,2 %
	Promus	3	1	4	4	1	5	5		5	4	1	5	3		3	15	2	17	11,8 %
CID 50	Promouvables	6	3	9	10	6	16	4	8	12	1	12	13	8	13	21	28	30	58	51,7 %
	Candidats	5	2	7	24	8	32	7	9	16	1	8	9	3	5	8	39	24	63	38,1 %
	Promus	1	2	3	4	2	6	2	2	4		4	4	3	1	4	10	7	17	41,2 %
TOTAL	**PROMOUVABLES (*)**	**113**	**43**	**156**	**1 260**	**469**	**1 729**	**1 461**	**613**	**2 074**	**265**	**207**	**472**	**2 556**	**1 423**	**3 979**	**5 390**	**2 755**	**8 410**	**32,8 %**
	CANDIDATS (*)	**48**	**19**	**67**	**433**	**127**	**560**	**552**	**197**	**749**	**154**	**116**	**270**	**204**	**117**	**321**	**1 237**	**576**	**1 967**	**29,3 %**
	PROMUS	**44**	**19**	**63**	**89**	**38**	**127**	**156**	**66**	**222**	**53**	**62**	**115**	**106**	**69**	**175**	**395**	**254**	**702**	**36,2 %**

(*) Sur les 8 410 promouvables, 72 chercheurs ont une double section et sur les 1 967 candidats, 110 ont une section double.

Tabl. 99 – Lauréates et lauréats internes aux concours directrices et directeurs de recherche 2e classe (DR2) par section

SECTION		HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
1	Admis à concourir	41	12	53	22,6 %
	Admissibles	8	2	10	20,0 %
	Lauréats	6	2	8	25,0 %
2	Admis à concourir	29	1	30	3,3 %
	Admissibles	7		7	0,0 %
	Lauréats	5		5	0,0 %
3	Admis à concourir	31	5	36	13,9 %
	Admissibles	5	1	6	16,7 %
	Lauréats	4	1	5	20,0 %
4	Admis à concourir	26	6	32	18,8 %
	Admissibles	4	3	7	42,9 %
	Lauréats	3	3	6	50,0 %
5	Admis à concourir	21	7	28	25,0 %
	Admissibles	3	3	6	50,0 %
	Lauréats	2	3	5	60,0 %
6	Admis à concourir	22	7	29	24,1 %
	Admissibles	4	4	8	50,0 %
	Lauréats	4	3	7	42,9 %
7	Admis à concourir	19	8	27	29,6 %
	Admissibles	6	2	8	25,0 %
	Lauréats	4	2	6	33,3 %
8	Admis à concourir	45	9	54	16,7 %
	Admissibles	7	2	9	22,2 %
	Lauréats	5	2	7	28,6 %
9	Admis à concourir	17	6	23	26,1 %
	Admissibles	6	1	7	14,3 %
	Lauréats	4	1	5	20,0 %
10	Admis à concourir	32	9	41	22,0 %
	Admissibles	7	1	8	12,5 %
	Lauréats	6	1	7	14,3 %
11	Admis à concourir	26	6	32	18,8 %
	Admissibles	5	1	6	16,7 %
	Lauréats	4	1	5	20,0 %
12	Admis à concourir	28	9	37	24,3 %
	Admissibles	5	3	8	37,5 %
	Lauréats	3	3	6	50,0 %
13	Admis à concourir	18	13	31	41,9 %
	Admissibles	4	3	7	42,9 %
	Lauréats	3	3	6	50,0 %
14	Admis à concourir	21	6	27	22,2 %
	Admissibles	5	2	7	28,6 %
	Lauréats	4	2	6	33,3 %
15	Admis à concourir	21	17	38	44,7 %
	Admissibles	4	3	7	42,9 %
	Lauréats	4	2	6	33,3 %
16	Admis à concourir	22	18	40	45,0 %
	Admissibles	2	6	8	75,0 %
	Lauréats	1	5	6	83,3 %
17	Admis à concourir	39	3	42	7,1 %
	Admissibles	5	1	6	16,7 %
	Lauréats	4	1	5	20,0 %
18	Admis à concourir	18	12	30	40,0 %
	Admissibles	2	4	6	66,7 %
	Lauréats	2	3	5	60,0 %
19	Admis à concourir	13	11	24	45,8 %
	Admissibles	3	3	6	50,0 %
	Lauréats	2	3	5	60,0 %
20	Admis à concourir	16	10	26	38,5 %
	Admissibles	5	4	9	44,4 %
	Lauréats	4	3	7	42,9 %
21	Admis à concourir	16	7	23	30,4 %
	Admissibles	5	3	8	37,5 %
	Lauréats	3	3	6	50,0 %
22	Admis à concourir	16	11	27	40,7 %
	Admissibles	5	8	13	61,5 %
	Lauréats	3	5	8	62,5 %
23	Admis à concourir	11	4	15	26,7 %
	Admissibles	6	2	8	25,0 %
	Lauréats	4	1	5	20,0 %
24	Admis à concourir	9	7	16	43,8 %
	Admissibles	3	4	7	57,1 %
	Lauréats	3	2	5	40,0 %
25	Admis à concourir	20	8	28	28,6 %
	Admissibles	4	3	7	42,9 %
	Lauréats	3	3	6	50,0 %
26	Admis à concourir	14	14	28	50,0 %
	Admissibles	4	5	9	55,6 %
	Lauréats	2	4	6	66,7 %
27	Admis à concourir	5	10	15	66,7 %
	Admissibles	2	5	7	71,4 %
	Lauréats	1	3	4	75,0 %

SECTION		HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
28	Admis à concourir	18	16	34	47,1 %
	Admissibles	2	7	9	77,8 %
	Lauréats	2	4	6	66,7 %
29	Admis à concourir	18	3	21	14,3 %
	Admissibles	6	3	9	33,3 %
	Lauréats	5	1	6	16,7 %
30	Admis à concourir	17	9	26	34,6 %
	Admissibles	5	3	8	37,5 %
	Lauréats	3	2	5	40,0 %
31	Admis à concourir	17	12	29	41,4 %
	Admissibles	3	3	6	50,0 %
	Lauréats	1	3	4	75,0 %
32	Admis à concourir	7	10	17	58,8 %
	Admissibles	3	6	9	66,7 %
	Lauréats	3	3	6	50,0 %
33	Admis à concourir	8	9	17	52,9 %
	Admissibles	4	3	7	42,9 %
	Lauréats	2	2	4	50,0 %
34	Admis à concourir	9	12	21	57,1 %
	Admissibles	3	4	7	57,1 %
	Lauréats	2	2	4	50,0 %
35	Admis à concourir	12	11	23	47,8 %
	Admissibles	2	4	6	66,7 %
	Lauréats		4	4	100,0 %
36	Admis à concourir	9	15	24	62,5 %
	Admissibles	2	4	6	66,7 %
	Lauréats	1	3	4	75,0 %
37	Admis à concourir	12	9	21	42,9 %
	Admissibles	2	3	5	60,0 %
	Lauréats	2	2	4	50,0 %
38	Admis à concourir	9	3	12	25,0 %
	Admissibles	3	3	6	50,0 %
	Lauréats	3	1	4	25,0 %
39	Admis à concourir	4	7	11	63,6 %
	Admissibles	2	5	7	71,4 %
	Lauréats	1	2	3	66,7 %
40	Admis à concourir	11	12	23	52,2 %
	Admissibles	1	5	6	83,3 %
	Lauréats	1	3	4	75,0 %
41	Admis à concourir	33	3	36	8,3 %
	Admissibles	7	1	8	12,5 %
	Lauréats	5	1	6	16,7 %
CID 50	Admis à concourir	4	7	11	63,6 %
	Admissibles		3	3	100,0 %
	Lauréats		2	2	100,0 %
CID 51	Admis à concourir	29	3	32	9,4 %
	Admissibles	6	1	7	14,3 %
	Lauréats	5	1	6	16,7 %
CID 52	Admis à concourir	18	17	35	48,6 %
	Admissibles	4	2	6	33,3 %
	Lauréats	2	2	4	50,0 %
CID 53	Admis à concourir	10	11	21	52,4 %
	Admissibles	3	3	6	50,0 %
	Lauréats	2	2	4	50,0 %
CID 54	Admis à concourir	17	9	26	34,6 %
	Admissibles	4	2	6	33,3 %
	Lauréats	3	2	5	40,0 %
CID 55	Admis à concourir	11	1	12	8,3 %
	Admissibles	2	1	3	33,3 %
	Lauréats	2	1	3	33,3 %
TOTAL	**ADMIS À CONCOURIR**	**869**	**415**	**1 284**	**32,3 %**
	ADMISSIBLES	**190**	**145**	**335**	**43,3 %**
	LAURÉATS	**138**	**108**	**246**	**43,9 %**

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

INSTITUT	HOMMES	FEMMES	TOTAL	ÉCART D'ÂGE
INSB	43,5	48,6	46,0	+ 5 ans et 1 mois
INC	47,1	44,4	46,0	– 2 ans et 10 mois
INEE	45,7	46,0	45,8	+ 4 mois
INSHS	46,6	48,1	47,5	+ 1 an et 6 mois
INS2I	44,4	41,8	43,2	– 2 ans et 8 mois
INSIS	44,8	46,5	45,4	+ 1 an et 8 mois
INSMI	41,5	40,0	41,3	– 1 an et 6 mois
INP	45,6	45,0	45,4	– 7 mois
IN2P3	45,1	42,3	44,4	– 2 ans et 10 mois
INSU	43,7	45,4	44,3	+ 1 an et 10 mois
TOTAL	**45,0**	**46,3**	**45,6**	**+ 1 AN ET 4 MOIS**

L'écart d'âge entre les femmes et les hommes lauréats internes du concours DR2 de 2022 s'élève en moyenne à + 1 an et 4 mois. Pour les femmes, c'est à l'INSB, l'INSU, l'INSIS et l'INSHS que l'accès différentiel au corps des DR est le plus important. L'INC, l'IN2P3, l'INS2I et l'INSMI 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 : 41 ans et 4 mois d'âge moyen en 2022 (contre 41 ans et 7 mois en 2021).

1.4.2 • Ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens (IT)

En 2022, 1100 ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens ont été promus, soit par voie d'avancement au choix (corps et grade), soit par concours interne, soit par sélection professionnelle. Le volume des lauréates et lauréats de concours internes a diminué (271 en 2021 contre 245 cette année), comme les promus par corps au choix et grade au choix (respectivement 198 promus, contre 210 en 2021 et 488 promus, contre 497 l'an passé), ainsi que ceux par sélection professionnelle, passant de 175 en 2021 à 169 cette année.

Il faut noter que 15 agents CNRS en mobilité externe par détachement au 31 décembre 2022 ont été promus : 6 agents par grade au choix, 4 par sélection professionnelle et 5 par corps au choix.

Tabl. 101 – Promues et promus selon la branche d'activité professionnelle (BAP)

BAP	AVANCEMENTS		CONCOURS INTERNES		TOTAL		% F IT CNRS
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
A	145	64,8 %	37	78,4 %	182	67,6 %	65,5 %
B	87	49,4 %	18	44,4 %	105	48,6 %	43,5 %
C	138	10,9 %	36	8,3 %	174	10,3 %	12,6 %
D	37	70,3 %	4	50,0 %	41	68,3 %	51,9 %
E	120	25,8 %	23	34,8 %	143	27,3 %	19,2 %
F	51	78,4 %	17	70,6 %	68	76,5 %	74,0 %
G	39	30,8 %	16	25,0 %	55	29,1 %	22,9 %
J	238	83,6 %	94	87,2 %	332	84,6 %	84,2 %
TOTAL	**855**	**53,8 %**	**245**	**60,4 %**	**1 100**	**55,3 %**	**50,0 %**

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 (332/1100), elle compte quasiment la même proportion de promouvables en corps au choix parmi ses agents (2830/8161). De même, la BAP E (Informatique, statistiques et calcul scientifique) qui regroupe 13 % des promus (143/1100), présente 12,2 % de promouvables (995/8161).

Le ratio promus/promouvables est plus favorable en BAP D (Sciences humaines et sociales), mais calculé sur un faible volume (7/201), et dans une moindre mesure en BAP A (Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement) et en G (Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention) (respectivement 36/1233 et 11/414). C'est dans les BAP C (Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique) et en BAP E (Informatique, statistiques et calcul scientifique) que ce rapport est le moins favorable (respectivement 2 % et 2,2 % contre 2,4 % toutes BAP confondues) – voir tableau 104.

La proportion de femmes parmi les promus IT (55,3 %) est stable par rapport à 2021 (54,1 %), comme les avancements en CAP (53,8 % contre 53,1 % en 2021), alors que les concours internes augmentent (60,4 % contre 57,6 % en 2021). 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/candidats, pour les sélections professionnelles (47 % d'admises, 45 % de promouvables et 42 % de candidates), les concours internes (60 % de lauréates comme d'admissibles, 57 % de candidates comme d'admises à concourir), les avancements par grades au choix (54 % de promues, 48 % de promouvables et 47 % de proposées) et par corps au choix (60 % de promues, 57 % de promouvables comme de proposées).

Tabl. 102 – Promues et promus selon l'institut

INSTITUT	AVANCEMENTS		CONCOURS INTERNES		TOTAL		% F IT CNRS
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
INSB	158	60,1 %	40	67,5 %	198	61,6 %	62,7 %
INC	86	59,3 %	26	42,3 %	112	55,4 %	46,4 %
INEE	54	61,1 %	9	77,8 %	63	63,5 %	52,9 %
INSHS	85	75,3 %	16	75,0 %	101	75,2 %	64,1 %
INS2I	28	53,6 %	8	62,5 %	36	55,6 %	40,8 %
INSIS	39	41,0 %	22	50,0 %	61	44,3 %	31,9 %
INSMI	15	53,3 %	4	100,0 %	19	63,2 %	54,7 %
INP	61	32,8 %	13	46,2 %	74	35,1 %	32,9 %
IN2P3	80	30,0 %	17	11,8 %	97	26,8 %	26,9 %
INSU	107	35,5 %	32	53,1 %	139	39,6 %	36,1 %
RC	142	67,6 %	58	79,3 %	200	71,0 %	68,3 %
TOTAL	**855**	**53,8 %**	**245**	**60,4 %**	**1 100**	**55,3 %**	**50,0 %**

Tabl. 103 – Promues et promus selon la délégation régionale

DÉLÉGATION	AVANCEMENTS		CONCOURS INTERNES		TOTAL		% F IT CNRS
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
Île-de-France :	274	51,5 %	79	65,8 %	353	54,7 %	53,2 %
– ÎDF Villejuif	*38*	*52,6 %*	*7*	*71,4 %*	*45*	*55,6 %*	*52,4 %*
– Paris-Centre	*71*	*53,5 %*	*20*	*70,0 %*	*91*	*57,1 %*	*54,7 %*
– ÎDF Gif-sur-Yvette	*92*	*40,2 %*	*26*	*57,7 %*	*118*	*44,1 %*	*45,1 %*
– ÎDF Meudon	*41*	*48,8 %*	*12*	*58,3 %*	*53*	*50,9 %*	*55,2 %*
– Paris Michel-Ange	*32*	*81,3 %*	*14*	*78,6 %*	*46*	*80,4 %*	*69,1 %*
Centre-Est	50	52,0 %	13	84,6 %	63	58,7 %	52,6 %
Rhône Auvergne	67	61,2 %	20	50,0 %	87	58,6 %	46,8 %
Centre Limousin Poitou-Charentes	27	66,7 %	8	50,0 %	35	62,9 %	48,6 %
Alsace	48	58,3 %	14	42,9 %	62	54,8 %	48,7 %
Alpes	56	50,0 %	18	38,9 %	74	47,3 %	41,7 %
Provence et Corse	67	53,7 %	25	72,0 %	92	58,7 %	48,8 %
Occitanie Est	48	58,3 %	13	69,2 %	61	60,7 %	49,8 %
Occitanie Ouest	75	53,3 %	19	63,2 %	94	55,3 %	51,5 %
Aquitaine	39	51,3 %	12	33,3 %	51	47,1 %	48,6 %
Bretagne et Pays de la Loire	33	45,5 %	10	80,0 %	43	53,5 %	51,5 %
Hauts-de-France	23	65,2 %	2	50,0 %	25	64,0 %	48,6 %
Normandie	25	32,0 %	7	28,6 %	32	31,3 %	39,4 %
Côte d'Azur	23	69,6 %	5	80,0 %	28	71,4 %	51,5 %
TOTAL	**855**	**53,8 %**	**245**	**60,4 %**	**1 100**	**55,3 %**	**50,0 %**

Tabl. 104 – Promotions de corps au choix des ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens 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	538	70 %	380	47 %	616	12 %	171	58 %	663	22 %	326	77 %	103	28 %	838	81 %	1 799	1 836	3 635	51 %
	Proposés	92	67 %	70	39 %	85	7 %	61	62 %	105	21 %	47	85 %	7	43 %	109	76 %	295	281	576	49 %
	Promus	5	40 %	4	75 %	6	33 %	4	50 %	6	50 %	3	67 %	1	100 %	6	50 %	17	18	35	51 %
IE	Promouvables	357	76 %	190	48 %	397	9 %	26	35 %	252	12 %	169	78 %	126	23 %	868	89 %	1 018	1 367	2 385	57 %
	Proposés	188	78 %	96	41 %	132	8 %	16	38 %	126	13 %	68	79 %	31	6 %	275	89 %	412	520	932	56 %
	Promus	16	75 %	9	33 %	11	9 %	2	50 %	12	33 %	6	83 %	4	0 %	24	92 %	36	48	84	57 %
AI	Promouvables	314	72 %	83	48 %	206	7 %	4	100 %	79	10 %	114	70 %	166	21 %	1 093	88 %	689	1 370	2 059	67 %
	Proposés	68	74 %	28	50 %	51	4 %	3	100 %	23	13 %	27	67 %	23	4 %	265	91 %	156	332	488	68 %
	Promus	10	60 %	4	75 %	8	0 %	1	100 %	4	0 %	4	75 %	3	33 %	30	93 %	22	42	64	66 %
T	Promouvables	24	79 %	1	0 %	1	0 %			1	0 %	5	40 %	19	26 %	31	87 %	29	53	82	65 %
	Proposés	5	80 %									1	100 %	3	67 %	6	67 %	4	11	15	73 %
	Promus	5	80 %									1	100 %	3	67 %	6	67 %	4	11	15	73 %
TOTAL	**PROMOUVABLES**	**1 233**	**72 %**	**654**	**47 %**	**1 220**	**10 %**	**201**	**56 %**	**995**	**19 %**	**614**	**76 %**	**414**	**24 %**	**2 830**	**86 %**	**3 535**	**4 626**	**8 161**	**57 %**
	PROPOSÉS	**353**	**75 %**	**194**	**41 %**	**268**	**7 %**	**80**	**59 %**	**254**	**16 %**	**143**	**79 %**	**64**	**13 %**	**655**	**88 %**	**867**	**1 144**	**2 011**	**57 %**
	PROMUS	**36**	**67 %**	**17**	**53 %**	**25**	**12 %**	**7**	**57 %**	**22**	**32 %**	**14**	**79 %**	**11**	**36 %**	**66**	**86 %**	**79**	**119**	**198**	**60 %**

Tabl. 105 – Promotions de grade au choix des ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens 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	67	51 %	70	30 %	182	11 %	38	53 %	199	17 %	30	77 %	5	40 %	53	72 %	452	192	644	30 %
	Proposés	34	56 %	37	30 %	92	11 %	27	63 %	88	20 %	7	57 %	5	40 %	22	59 %	218	94	312	30 %
	Promus	2	0 %	4	50 %	5	0 %	2	50 %	5	20 %	1	0 %	1	100 %	1	100 %	15	6	21	29 %
IR1	Promouvables	131	52 %	126	37 %	237	15 %	54	57 %	228	19 %	47	81 %	19	26 %	110	67 %	611	341	952	36 %
	Proposés	67	58 %	66	39 %	112	9 %	34	47 %	118	20 %	21	86 %	6	17 %	47	74 %	302	169	471	36 %
	Promus	22	50 %	21	52 %	37	5 %	10	80 %	38	18 %	8	100 %	3	33 %	16	75 %	95	60	155	39 %
IEHC	Promouvables	186	69 %	131	51 %	205	14 %	56	57 %	191	23 %	106	75 %	35	20 %	299	81 %	583	626	1 209	52 %
	Proposés	97	73 %	65	48 %	98	13 %	37	51 %	83	25 %	44	73 %	11	9 %	109	81 %	268	276	544	51 %
	Promus	35	74 %	25	56 %	36	22 %	14	71 %	31	39 %	16	75 %	4	25 %	40	83 %	85	116	201	58 %
TCE	Promouvables	80	71 %	20	45 %	53	8 %	1	100 %	24	17 %	33	70 %	51	18 %	278	89 %	186	354	540	66 %
	Proposés	40	65 %	9	22 %	19	5 %			12	17 %	13	77 %	15	7 %	130	92 %	76	162	238	68 %
	Promus	10	60 %	2	50 %	5	0 %			3	67 %	3	100 %	4	25 %	28	93 %	16	39	55	71 %
TCS	Promouvables	62	77 %	8	38 %	23	4 %			13	0 %	17	76 %	39	21 %	189	86 %	115	236	351	67 %
	Proposés	34	82 %	6	50 %	7	0 %			4	0 %	9	89 %	12	33 %	63	84 %	39	96	135	71 %
	Promus	12	83 %	3	67 %	3	0 %			2	0 %	4	100 %	6	50 %	22	82 %	15	37	52	71 %
ATP1	Promouvables	7	71 %	1	0 %							1	100 %	6	17 %	12	92 %	9	18	27	67 %
	Proposés	1	100 %											1	0 %	1	100 %	1	2	3	67 %
	Promus	1	100 %											1	0 %	1	100 %	1	2	3	67 %
ATP2	Promouvables	2	50 %													2	100 %	1	3	4	75 %
	Proposés															1	100 %		1	1	100 %
	Promus															1	100 %		1	1	100 %
TOTAL	**PROMOUVABLES (*)**	**535**	**64 %**	**356**	**41 %**	**700**	**13 %**	**149**	**56 %**	**655**	**19 %**	**234**	**76 %**	**155**	**21 %**	**944**	**82 %**	**1 957**	**1 771**	**3 728**	**48 %**
	PROPOSÉS	**273**	**67 %**	**183**	**40 %**	**328**	**10 %**	**98**	**53 %**	**305**	**21 %**	**94**	**77 %**	**50**	**18 %**	**373**	**83 %**	**904**	**800**	**1 704**	**47 %**
	PROMUS	**82**	**66 %**	**55**	**55 %**	**86**	**12 %**	**26**	**73 %**	**79**	**28 %**	**32**	**84 %**	**19**	**37 %**	**109**	**84 %**	**227**	**261**	**488**	**53 %**

(*) Une promouvable en SARS qui n'est ni proposée, ni promue, ne figure pas dans ce tableau, mais est comptabilisée au niveau du total.

Tabl. 106 – Promotions par sélection professionnelle des ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens 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	258	52 %	251	36 %	524	15 %	109	55 %	521	17 %	71	76 %	21	24 %	126	65 %	1 285	596	1 881	32 %
	Candidats	55	53 %	68	31 %	136	12 %	22	41 %	117	15 %	10	80 %	5	20 %	21	71 %	317	117	434	27 %
	Admis	8	50 %	9	33 %	19	5 %	4	75 %	16	13 %	1	100 %	1	0 %	4	50 %	46	16	62	26 %
TCE	Promouvables	89	73 %	23	43 %	59	8 %	1	100 %	24	17 %	31	71 %	51	20 %	297	89 %	195	380	575	66 %
	Candidats	25	64 %	8	50 %	7	14 %			3	0 %	4	50 %	10	10 %	69	93 %	38	88	126	70 %
	Admis	11	64 %	4	25 %	4	0 %			2	0 %	2	50 %	5	0 %	27	85 %	23	32	55	58 %
TCS	Promouvables	109	72 %	20	50 %	39	8 %			19	0 %	28	61 %	67	21 %	354	84 %	214	422	636	66 %
	Candidats	21	62 %	7	29 %	9	11 %			2	0 %	5	40 %	9	22 %	83	84 %	46	90	136	66 %
	Admis	8	63 %	2	0 %	4	25 %			1	0 %	2	0 %	3	33 %	32	78 %	20	32	52	62 %
TOTAL	**PROMOUVABLES**	**456**	**61 %**	**294**	**37 %**	**622**	**14 %**	**110**	**55 %**	**564**	**16 %**	**130**	**72 %**	**139**	**21 %**	**777**	**83 %**	**1 694**	**1 398**	**3 092**	**45 %**
	CANDIDATS	**101**	**57 %**	**83**	**33 %**	**152**	**12 %**	**22**	**41 %**	**122**	**15 %**	**19**	**63 %**	**24**	**17 %**	**173**	**86 %**	**401**	**295**	**696**	**42 %**
	ADMIS	**27**	**59 %**	**15**	**27 %**	**27**	**7 %**	**4**	**75 %**	**19**	**11 %**	**5**	**40 %**	**9**	**11 %**	**63**	**79 %**	**89**	**80**	**169**	**47 %**

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

GRADE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
IRHC	33	28	61	46 %
Membres	32	28	60	47 %
Présidents	1		1	0 %
TCE – TCS	22	21	43	49 %
Membres	21	21	42	50 %
Présidents	1		1	0 %
TOTAL	**55**	**49**	**104**	**47 %**
MEMBRES	**53**	**49**	**102**	**48 %**
PRÉSIDENTS	**2**		**2**	**0 %**
– DONT CHERCHEURS	***1***		***1***	***0 %***

Au sein des jurys, les femmes représentent 51 % dans toutes les BAP pour les concours internes et 47 % pour la sélection professionnelle, où les 2 jurys ont été présidés par des hommes, contrairement à 2021. Le nombre de membres des jurys de sélection professionnelle en IRHC est identique par rapport à l'année dernière (60), en lien avec un nombre de candidats relativement stable. Pour les concours internes, la part de femmes parmi les présidents de concours diminue de 12 points par rapport à 2021 (32 % contre 44 % en 2021).

Tabl. 108 – Concours internes des ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens 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	140	67 %	108	50 %	106	14 %	40	50 %	92	24 %	30	70 %	11	27 %	89	84 %	312	304	616	49 %
	Admis à concourir	137	67 %	107	50 %	102	14 %	40	50 %	91	24 %	29	69 %	11	27 %	88	84 %	307	298	605	49 %
	Admissibles	28	71 %	32	47 %	33	9 %	14	57 %	29	38 %	11	45 %	5	40 %	33	88 %	92	93	185	50 %
	Lauréats	8	75 %	6	17 %	12	8 %	3	33 %	13	46 %	5	40 %	2	50 %	14	93 %	32	31	63	49 %
IE	Candidatures	207	73 %	111	45 %	142	14 %	14	50 %	82	13 %	61	77 %	44	25 %	253	87 %	395	519	914	57 %
	Admis à concourir	202	73 %	108	44 %	140	14 %	14	50 %	80	14 %	61	77 %	44	25 %	250	88 %	389	510	899	57 %
	Admissibles	42	69 %	27	63 %	33	15 %	7	43 %	33	21 %	13	85 %	20	30 %	84	88 %	107	152	259	59 %
	Lauréats	16	75 %	8	63 %	16	13 %	1	100 %	7	29 %	8	88 %	8	38 %	47	85 %	39	72	111	65 %
AI	Candidatures	114	73 %	48	56 %	55	2 %			14	29 %	23	74 %	35	17 %	283	85 %	194	378	572	66 %
	Admis à concourir	114	73 %	48	56 %	54	2 %			14	29 %	22	73 %	34	18 %	283	85 %	192	377	569	66 %
	Admissibles	35	89 %	16	56 %	23	0 %			7	0 %	12	75 %	15	13 %	106	89 %	69	145	214	68 %
	Lauréats	11	82 %	4	50 %	8	0 %			3	0 %	4	75 %	6	0 %	31	87 %	26	41	67	61 %
T	Candidatures	6	33 %													29	79 %	10	25	35	71 %
	Admis à concourir	6	33 %													29	79 %	10	25	35	71 %
	Admissibles	4	50 %													17	100 %	2	19	21	90 %
	Lauréats	2	100 %													2	100 %		4	4	100 %
TOTAL	**CANDIDATURES**	**467**	**71 %**	**267**	**49 %**	**303**	**12 %**	**54**	**50 %**	**188**	**20 %**	**114**	**75 %**	**90**	**22 %**	**654**	**85 %**	**911**	**1 226**	**2 137**	**57 %**
	ADMIS À CONCOURIR	**459**	**71 %**	**263**	**49 %**	**296**	**11 %**	**54**	**50 %**	**185**	**20 %**	**112**	**74 %**	**89**	**22 %**	**650**	**86 %**	**898**	**1 210**	**2 108**	**57 %**
	ADMISSIBLES	**109**	**75 %**	**75**	**55 %**	**89**	**9 %**	**21**	**52 %**	**69**	**26 %**	**36**	**69 %**	**40**	**25 %**	**240**	**89 %**	**270**	**409**	**679**	**60 %**
	LAURÉATS	**37**	**78 %**	**18**	**44 %**	**36**	**8 %**	**4**	**50 %**	**23**	**35 %**	**17**	**71 %**	**16**	**25 %**	**94**	**87 %**	**97**	**148**	**245**	**60 %**

Tabl. 109 – Membres des jurys, présidentes et présidents 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	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	H	F	Total	% F
IR	10	60 %	10	40 %	16	56 %	13	54 %	18	50 %	6	50 %	6	50 %	19	53 %	47	51	98	52 %
Membres	9	67 %	9	33 %	14	64 %	11	64 %	16	56 %	5	60 %	5	60 %	17	59 %	36	50	86	58 %
Présidents	1	0 %	1	100 %	2	0 %	2	0 %	2	0 %	1	0 %	1	0 %	2	0 %	11	1	12	8 %
IE	16	50 %	8	50 %	17	53 %	6	50 %	22	50 %	13	54 %	5	40 %	24	54 %	54	57	111	51 %
Membres	14	43 %	7	43 %	15	47 %	5	60 %	19	58 %	11	64 %	4	25 %	21	62 %	45	51	96	53 %
Présidents	2	100 %	1	100 %	2	100 %	1	0 %	3	0 %	2	0 %	1	100 %	3	0 %	9	6	15	40 %
AI	7	43 %	9	44 %	7	43 %			6	50 %	7	57 %	6	50 %	19	53 %	31	30	61	49 %
Membres	6	33 %	8	50 %	6	50 %			5	60 %	6	50 %	5	40 %	17	47 %	28	25	53	47 %
Présidents	1	100 %	1	0 %	1	0 %			1	0 %	1	100 %	1	100 %	2	100 %	3	5	8	63 %
T	12	50 %													5	60 %	8	9	17	53 %
Membres	10	60 %													4	75 %	5	9	14	64 %
Présidents	2	0 %													1	0 %	3		3	0 %
TOTAL	**45**	**51 %**	**27**	**44 %**	**40**	**53 %**	**19**	**53 %**	**46**	**50 %**	**26**	**54 %**	**17**	**47 %**	**67**	**54 %**	**140**	**147**	**287**	**51 %**
MEMBRES	**39**	**51 %**	**24**	**42 %**	**35**	**54 %**	**16**	**63 %**	**40**	**58 %**	**22**	**59 %**	**14**	**43 %**	**59**	**58 %**	**114**	**135**	**249**	**54 %**
PRÉSIDENTS	**6**	**50 %**	**3**	**67 %**	**5**	**40 %**	**3**	**0 %**	**6**	**0 %**	**4**	**25 %**	**3**	**67 %**	**8**	**25 %**	**26**	**12**	**38**	**32 %**

1.5 ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS ET DISTINCTIONS

1.5.1 • Gouvernance et direction

Au 31 décembre 2022, les femmes restent globalement peu présentes dans les instances de direction et postes à responsabilité au CNRS. Le directoire du CNRS compte, fin 2022, 1 femme sur 5 membres. 1 des 10 instituts – l'INSHS – est dirigée par une femme. La part de femmes parmi les directeurs adjoints scientifiques (DAS) des instituts baisse (37,5 % contre 40,3 % en 2021). En revanche, on compte 25 % de femmes parmi les DU, un taux qui augmente légèrement par rapport à 2021 (24,7 %) et la part de femmes parmi le personnel CNRS dirigeant des unités CNRS augmente, elle aussi, de plus d'un point (26,5 % contre 25,3 % en 2021).

Tabl. 110 – Gouvernance et directions au 31 décembre 2022

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	13	13	26	50,0 %
Conseil d'administration	11	12	23	52,2 %
Direction fonctionnelle (*)	2	1	3	33,3 %
DGD-S	972	349	1 321	26,4 %
Direction fonctionnelle (**)	2	5	7	71,4 %
Direction d'institut	9	1	10	10,0 %
Direction adjointe scientifique d'institut	50	30	80	37,5 %
Direction adjointe administrative d'institut	1	9	10	90,0 %
Direction d'unité (***)	910	304	1 214	25,0 %
– Dont DU étant personnel CNRS	*422*	*152*	*574*	*26,5 %*
DGD-R	15	12	27	44,4 %
Agence comptable principale		1	1	100,0 %
Direction fonctionnelle (****)	5	4	9	44,4 %
Délégation régionale	10	7	17	41,2 %
DGD-I	1	1	2	50,0 %
Direction fonctionnelle(*****)	1	1	2	50,0 %
TOTAL	**1 005**	**376**	**1 381**	**27,2 %**

(*) 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).
(*****) Structure relevant de la Direction générale déléguée à l'innovation (DRE, CNRS Innovation).

La proportion de femmes parmi les représentants du CNRS en région n'est plus paritaire (41,2 %), contrairement à ces trois dernières années. La part de femmes au sein du Conseil d'administration (CA) du CNRS diminue par rapport à l'an dernier (52,2 % contre 56,5 %). Le pourcentage de femmes responsables de directions fonctionnelles, tous types confondus, est en baisse à 52 % (64 % en 2021), et les directions adjointes administratives d'institut restent occupées à 90 % par des femmes (9 femmes).

1.5.2 • Accompagnement et suivi des cadres supérieurs

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

Le CNRS s'est doté en 2020 d'un plan managérial triennal (2021-2023) qui organise la politique RH à destination des cadres pour l'ensemble de l'établissement. La Direction déléguée aux cadres supérieurs (DDCS) est chargée du déploiement et du pilotage de ce plan.

Les missions de la DDCS sont :

- l'organisation des recrutements des cadres supérieurs et des dirigeants ;
- la détection des encadrantes et encadrants supérieurs potentiels, leur formation et l'accompagnement personnalisé de leur carrière ;
- l'accompagnement des cadres dans tous les aspects de leur carrière, y compris dans le conseil en management ;
- la conception et le déploiement de la politique indemnitaire ;
- la mise en œuvre de différents types de parcours de formations et de séminaires à destination des cadres scientifiques, techniques et administratifs, dans le cadre de l'École du management de la recherche du CNRS ;
- l'animation de communautés de cadres (cadres hauts potentiel, agents CNRS en activité à l'extérieur du CNRS).

b. Bilan de l'activité 2022 à travers l'offre de service

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

Entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022, 52 nominations sont intervenues dans le périmètre « Cadres supérieurs et dirigeants » du CNRS (hors DU) contre 42 en 2021. Dans la filière administrative, 23 femmes et 14 hommes ont été nommés et dans la filière scientifique, 7 femmes et 8 hommes. La DDCS est intervenue à 27 reprises auprès des directions et/ou services, afin de les accompagner (élaboration et diffusion de la fiche de poste, détection de candidatures, analyse des CV, participation aux auditions, négociation de la rémunération).

Zoom sur la filière scientifique d'encadrement

Les fonctions de la filière scientifique d'encadrement concernent exclusivement l'équipe scientifique des instituts et la présidence/direction générale déléguée à la science. Les 14 nominations intervenues en 2022 (6 femmes).

Tabl. 111 – Nominations dans la filière scientifique

ENTITÉ DE RATTACHEMENT	PERSONNES NOMMÉES		TOTAL
	Hommes	Femmes	
DAS et DAT	7	6	13
Directeur d'institut et directeurs adjoints d'institut	1		1
TOTAL	**8**	**6**	**14**

Zoom sur la filière administrative d'encadrement

37 nominations sur des postes de la filière administrative ont eu lieu en 2022, dont 23 femmes.

Tabl. 112 – Nominations dans la filière administrative selon la cotation du poste

CATÉGORIE DE LA COTATION	PERSONNES NOMMÉES		TOTAL
	Hommes	Femmes	
Catégorie 1 (directeur, délégué régional, DAA d'institut)	4	6	10
Catégorie 2 (directeur adjoint, adjoint de délégué et de directeur, chef de service au siège)	5	9	14
Catégorie 3 (chef de service en délégation régionale)	4	7	11
TOTAL	**13**	**22**	**35**

L'accompagnement renforcé à la prise de fonction

La DDCS propose un parcours d'accompagnement à la prise de fonction individualisé comportant plusieurs actions : proposition d'un-e mentor-e, proposition de passage d'un test sur la pratique managériale et sa restitution, recensement de besoins en formation ou en accompagnement spécifique, production et partage d'un rapport d'étonnement avec son responsable direct, entretien 4 mois après la prise de fonction. En 2022, 131 entretiens ont ainsi été réalisés (81 femmes et 50 hommes).

c. Le conseil mobilité carrière, accompagnement du projet professionnel

L'activité de la DDCS comporte également un volet de conseil mobilité carrière auprès des agents, à leur demande ou sur une initiative de la DDCS. En 2022, le nombre d'agents reçus est de 203 : 58 hommes et 145 femmes ; 48 chercheurs et 155 ingénieurs.

d. L'accompagnement par la formation

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

En 2022, sur 324 unités renouvelées ou en création, 200 DU ont été identifiés comme prenant une fonction de direction de laboratoire pour la première fois. Les DU ont été invités à suivre le séminaire national d'accueil et d'accompagnement à la prise de fonction, articulé autour de 2 journées thématiques à distance organisées dans le cadre d'un partenariat entre le CNRS et France Universités, détaillant notamment les principales campagnes et actions à mener au cours de la première année de mandat de DU. 143 nouveaux DU (dont 37 % de femmes) ont participé à tout ou partie du séminaire.

Tabl. 113 – Effectif de nouvelles directrices et nouveaux directeurs 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	13	16	8	15	6	12	7	8	1	4	90
Femmes	7	4	7	23	1	3		2	4	2	53
TOTAL	**20**	**20**	**15**	**38**	**7**	**15**	**7**	**10**	**5**	**6**	**143**
% sur DU invités	14,0	14,0	10,5	26,6	4,8	10,5	4,8	7,0	3,6	4,2	100,0 %

Pour la troisième année, 85 nouveaux DU 2022 ont également suivi 8 sessions de formation au management pour les DU dont 34 directrices et 51 directeurs. Cette formation intègre la formation de retour d'expérience après une année de mandat.

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. 1 session de formation a été proposée en octobre 2022 aux DU terminant leur mandat en fin d'année 2022.

L'accompagnement renforcé dédié aux cadres des filières scientifiques et techniques (autres que les DU)

370 cadres ayant pris leurs fonctions depuis août 2019 ont été formés – entre octobre 2021 et janvier 2022, via 30 sessions de formations de 2 jours en présentiel ou distanciel – aux fondamentaux du management (SOCLE) :

23 cadres supérieurs (12 femmes et 11 hommes) lors de 2 sessions de 6 jours (2 × 3 jours) de formation ont bénéficié du Parcours cadres direction 2022 (PADIR) : identifier les principaux éléments de politique générale de l'établissement, d'organisation et de fonctionnement, ainsi que de partager le référentiel des compétences managériales attendues.

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

Chaque année, la direction du CNRS propose un programme de développement des compétences de nature institutionnelle et d'intelligence collective à l'intention de cadres susceptibles d'occuper des fonctions de nature managériale plus importantes. Ce programme s'intitule « cadres à haut potentiel ».

En raison de la crise sanitaire :

- La promotion CHP 2020 a bénéficié de son voyage d'études, sur le thème des nouvelles formes d'organisation du travail, en septembre 2022 à Toulouse.
- La promotion CHP 2021 a poursuivi ses travaux et de son voyage d'étude en mai 2022 à Genève. La restitution de ses travaux, sur le sujet « Activités de recherche et RSO (responsabilité sociétale des organisations), quelle stratégie pour le CNRS ? », devant la direction générale, a eu lieu en juin 2022.

Tabl. 114 – Population de la promotion des cadres à haut potentiel

POPULATION	CADRES À HAUT POTENTIEL 2020		CADRES À HAUT POTENTIEL 2021		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
CH	4	6	7	3	20
IT	8	12	2	9	31
TOTAL	**12**	**18**	**9**	**12**	**51**

e. La coordination de la politique du régime indemnitaire des cadres

Le périmètre d'activité de la DDCS concerne les agents nommés sur les fonctions avec une dimension managériale dans ses quatre dimensions (stratégique, hiérarchique, projet, transversale) des filières d'encadrement administratif et scientifique de l'établissement.

Les personnels IT sont éligibles au RIFSEEP depuis 1er septembre 2017 et en particulier à l'IFSE, les personnels scientifiques à l'ISFIC et depuis le 1er janvier 2022 au RIPEC, et spécifiquement la composante C2 fonctions.

Dans le tableau 115, seule la population des chercheuses et des chercheurs est prise en compte. Les IT figurent dans les tableaux 135 et 136.

Tabl. 115 – Population des cadres supérieurs qui bénéficient de l'indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif (ISFIC) 2022

FILIÈRE	HOMMES			FEMMES			TOTAL
	Effectif	Dont au siège	Dont en région	Effectif	Dont au siège	Dont en région	
Administrative	2	1	1	7	4	3	9
Scientifique	426	13	413	186	5	181	612
TOTAL	**428**	**14**	**414**	**193**	**9**	**184**	**621**
– DONT DU	***285***	***2***	***283***	***121***	***2***	***119***	***406***
– DONT DU ADJOINTS	***59***		***59***	***28***		***28***	***87***
– DONT CHEFS DE PROJETS	***30***		***30***	***8***		***8***	***38***

1.5.3 • Le comité national

Au 31 décembre 2022, les sections du Comité national de la recherche scientifique comptent 45,2 % de femmes contre 45,3 % en 2021 et les commissions interdisciplinaires (CID) 44,6 % contre 43,8 %.

La part de femmes du Conseil scientifique (CS) est passée de 46,7 % en 2021 à 44,8 % en 2022. Elle est égale ou supérieure à 41,7 % dans toutes les catégories de population représentées au CS. Dans les conseils scientifiques d'instituts (CSI), la part de femmes est égale à 45,5 %. Cette proportion masque cependant des disparités entre les instituts : 5 instituts ont une proportion de femmes au moins égale à 50 % au sein de leur CSI, l'INSB, l'INSIS, l'INEE, l'INSMI, et l'INSHS ; 1 institut enregistre 33,3 % de femmes, l'INP. Comme en 2021, 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 2021-2026)

POPULATION	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
DR/PR	14	10	24	41,7 %
CR/MCF	1	2	3	66,7 %
IT	1	1	2	50,0 %
TOTAL	**16**	**13**	**29**	**44,8 %**

Tabl. 117 – Composition des conseils scientifiques d'instituts (CSI) (mandat 2021-2026) 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	7	8	53,3 %	1	3	75,0 %	2	1	33,3 %	10	12	54,5 %	42,7 %
INC	10	7	41,2 %	3	1	25,0 %	2	1	33,3 %	15	9	37,5 %	34,7 %
INEE	8	6	42,9 %	2	4	66,7 %	1	2	66,7 %	11	12	52,2 %	40,1 %
INSHS	3	9	75,0 %	6	3	33,3 %	3		0,0 %	12	12	50,0 %	49,4 %
INS2I	11	5	31,3 %	2	2	50,0 %	1	1	50,0 %	14	8	36,4 %	22,6 %
INSIS	6	10	62,5 %	3	2	40,0 %	2	1	33,3 %	11	13	54,2 %	24,3 %
INSMI	9	6	40,0 %	1	4	80,0 %	2	2	50,0 %	12	12	50,0 %	19,2 %
INP	9	5	35,7 %	4	3	42,9 %	3		0,0 %	16	8	33,3 %	21,4 %
IN2P3	5	5	50,0 %	5	1	16,7 %	2	4	66,7 %	12	10	45,5 %	26,1 %
INSU	7	9	56,3 %	4	1	20,0 %	3		0,0 %	14	10	41,7 %	30,9 %
TOTAL	**75**	**70**	**48,3 %**	**31**	**24**	**43,6 %**	**21**	**12**	**36,4 %**	**127**	**106**	**45,5 %**	**34,8 %**

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

- la part des femmes est supérieure à 40 % dans 30 des 41 sections, 1 de moins que l'an passé – des sections pilotées par l'INSHS, l'INSB, l'INSU, l'INC, l'INEE, l'INSIS et l'INS2I ;
- les sections 1, 2, 3, 4, 5, 9 et 41 sont composées de moins d'un tiers de femmes. Ces 7 sections sont pilotées par l'INP, l'IN2P3, l'INSIS et l'INSMI ;
- 4 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 27 « Relations hôte-pathogène, immunologie, inflammation » (38,1 % contre 48,1 %) ;
- le nombre de femmes présidentes de section est, quant à lui, égal à celui du mandat dernier : 13 sur 41, soit 32 %.

Tabl. 118 – Composition des sections (mandat 2021-2026) 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	F	F	
1	8	3	27,3 %	4	2	33,3 %	2	1	33,3 %	14	6	30,0 %	1		24,0%
2	7	1	12,5 %	5	4	44,4 %	2	1	33,3 %	14	6	30,0 %			11,1%
3	9	4	30,8 %	4	1	20,0 %	2	1	33,3 %	15	6	28,6 %			18,5%
4	6	3	33,3 %	8	1	11,1 %	1	2	66,7 %	15	6	28,6 %			18,6%
5	8	4	33,3 %	4	2	33,3 %	3		0,0 %	15	6	28,6 %		1	27,1%
6	7	6	46,2 %	4	1	20,0 %		3	100,0 %	11	10	47,6 %			21,2%
7	8	4	33,3 %	3	2	40,0 %	1	2	66,7 %	12	8	40,0 %	1		21,9%
8	6	7	53,8 %	4		0,0 %	2	1	33,3 %	12	8	40,0 %	1		20,9%
9	9	4	30,8 %	4	1	20,0 %	2	1	33,3 %	15	6	28,6 %			21,2%
10	6	6	50,0 %	3	3	50,0 %	3		0,0 %	12	9	42,9 %		1	24,0%
11	6	6	50,0 %	2	4	66,7 %	3		0,0 %	11	10	47,6 %		1	30,0%
12	7	3	30,0 %	4	4	50,0 %	2	1	33,3 %	13	8	38,1 %			27,2%
13	7	7	50,0 %	2	2	50,0 %	1	1	50,0 %	10	10	50,0 %		1	37,4%
14	6	5	45,5 %	3	3	50,0 %	2	1	33,3 %	11	9	45,0 %	1		34,2%
15	5	7	58,3 %	4	2	33,3 %	3		0,0 %	12	9	42,9 %			30,3%
16	5	7	58,3 %	4	2	33,3 %	3		0,0 %	12	9	42,9 %	1		46,0%
17	3	6	66,7 %	5	2	28,6 %	3		0,0 %	11	8	42,1 %	1		25,1%
18	5	6	54,5 %	4	3	42,9 %	2	1	33,3 %	11	10	47,6 %	1	1	33,3%
19	6	5	45,5 %	4	3	42,9 %	2	1	33,3 %	12	9	42,9 %	1		36,9%
20	5	3	37,5 %	4	6	60,0 %		3	100,0 %	9	12	57,1 %			43,6%
21	7	4	36,4 %	3	4	57,1 %	2	1	33,3 %	12	9	42,9 %			41,6%
22	5	6	54,5 %	2	5	71,4 %	2	1	33,3 %	9	12	57,1 %		1	45,8%
23	3	6	66,7 %	6	3	33,3 %	3		0,0 %	12	9	42,9 %	1		38,9%
24	5	7	58,3 %	3	3	50,0 %	2	1	33,3 %	10	11	52,4 %			48,1%
25	8	6	42,9 %	2	2	50,0 %		2	100,0 %	10	10	50,0 %			37,1%
26	8	5	38,5 %	2	3	60,0 %	2	1	33,3 %	12	9	42,9 %	1		42,1%
27	9	3	25,0 %	2	4	66,7 %	2	1	33,3 %	13	8	38,1 %			48,1%
28	5	7	58,3 %	3	3	50,0 %	2	1	33,3 %	10	11	52,4 %		1	44,9%
29	7	3	30,0 %	4	4	50,0 %	1	2	66,7 %	12	9	42,9 %		1	33,9%
30	9	4	30,8 %	1	4	80,0 %	1	2	66,7 %	11	10	47,6 %	1		36,4%
31	3	6	66,7 %	6	3	33,3 %	1	1	50,0 %	10	10	50,0 %	1		46,1%
32	3	6	66,7 %	4	5	55,6 %	2	1	33,3 %	9	12	57,1 %		1	54,1%
33	4	6	60,0 %	2	5	71,4 %	1	2	66,7 %	7	13	65,0 %	1		49,4%
34	4	5	55,6 %	5	4	44,4 %	2	1	33,3 %	11	10	47,6 %		1	53,9%
35	5	6	54,5 %	2	4	66,7 %	1	2	66,7 %	8	12	60,0 %		1	48,0%
36	5	5	50,0 %	3	4	57,1 %	1	2	66,7 %	9	11	55,0 %		1	52,4%
37	6	6	50,0 %	2	4	66,7 %	2	1	33,3 %	10	11	52,4 %			32,6%
38	3	5	62,5 %	5	4	44,4 %		3	100,0 %	8	12	60,0 %		1	60,1%
39	6	4	40,0 %	4	4	50,0 %	1	2	66,7 %	11	10	47,6 %		1	46,9%
40	5	4	44,4 %	2	7	77,8 %	1	1	50,0 %	8	12	60,0 %		1	48,2%
41	9	1	10,0 %	3	4	57,1 %	2	1	33,3 %	14	6	30,0 %			19,5%
TOTAL	**248**	**202**	**44,9 %**	**145**	**131**	**47,5 %**	**70**	**49**	**41,2 %**	**463**	**382**	**45,2 %**	**13**	**15**	**34,8%**

Tabl. 119 – Composition des commissions interdisciplinaires (CID) : CID gestion de la recherche (50) et CID thématiques (51 à 55) 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	F	F	
50	5	7	58,3 %	3	2	40,0 %	2	2	50,0 %	10	11	52,4 %	1	1	62,2 %
51	7	4	36,4 %	3	2	40,0 %	2	2	50,0 %	12	8	40,0 %			16,7 %
52	4	2	33,3 %	5	2	28,6 %	2	1	33,3 %	11	5	31,3 %		1	50,0 %
53	6	2	25,0 %	4	2	33,3 %	1	1	50,0 %	11	5	31,3 %			16,7 %
54	4	7	63,6 %	1	3	75,0 %	1	2	66,7 %	6	12	66,7 %	1	1	25,0 %
55	7	6	46,2 %	3	2	40,0 %	2	1	33,3 %	12	9	42,9 %		1	50,0 %
TOTAL	**33**	**28**	**45,9 %**	**19**	**13**	**40,6 %**	**10**	**9**	**47,4 %**	**62**	**50**	**44,6 %**	**2**	**4**	**49,2 %**

1.5.4 • Médailles, éméritats, saphirs et cristal

La médaille d'or du CNRS a distingué en 2022 un spécialiste de la chimie du solide et d'électrochimie, pour ses travaux pionniers sur les batteries Lithium-ion. Ses recherches sont au cœur des défis scientifiques et des enjeux environnementaux d'aujourd'hui et de demain, permettant le stockage de l'énergie dans le respect de principes d'écoconception, de sécurité et de recyclage. L'attribution des distinctions scientifiques aux femmes, qui avait montré une hausse en 2021, continue d'enregistrer une hausse de 1,1 point en 2022 (58,1 % en 2022 contre 57 % en 2021). La parité a augmenté pour les médailles de bronze (+ 3,7 points) et pour celles d'argent du CNRS (+ 2,2 points) et a néanmoins baissé pour les lauréats du cristal (– 1,9 point). Concernant le cristal collectif, sur 21 propositions reçues, 11 équipes lauréates ont été retenues (7 dans la catégorie « appui direct à la recherche » et 4 en « accompagnement de la recherche »), soit 115 agents concernés, dont 57 % de femmes. Quant aux médailles de l'innovation, comme en 2020, 1 sur 4 a été décernée à une femme en 2022 (contre 50 % en 2021).

On enregistre par ailleurs cette année une augmentation du nombre total d'éméritats (253 candidatures et 248 réalisations, contre 236 et 228, respectivement en 2021), et également, une hausse de la part des femmes contrairement à l'année dernière (25,7 % pour les candidatures et 26,2 % pour les réalisations, contre 25 % et 24,6 %, respectivement, en 2021).

Le CNRS propose aux ingénieurs de recherche admis à la retraite de poursuivre leurs activités grâce au contrat SAPHIR. En 2022, on constate 11 demandes dont 5 concernant des femmes. Sur les 11, il y a eu 1 renouvellement. Ce dispositif a pour objectif de reconnaitre leur contribution aux travaux du CNRS et de mieux préparer la transmission des savoirs entre les générations.

Tabl. 120 – Médailles CNRS (argent, bronze) et cristal par institut en 2022

MÉDAILLES	INSB		INC		INEE		INSHS		INS2I		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	1	2	1		2		3	1	2	2	1	1		1	1	1		1	1			23	52,2 %
Bronze	4	5	3	1	1	1	3	5	1	3		3		2	2	3		2		3			42	66,7 %
Cristal	2	2	2	1		1	1	2	1		1	2		1	1	1	1	1	3	1	2	2	28	50,0 %
TOTAL	**8**	**8**	**7**	**3**	**1**	**4**	**4**	**10**	**3**	**5**	**3**	**6**	**1**	**3**	**4**	**5**	**2**	**3**	**4**	**5**	**2**	**2**	**93**	**58,1 %**

Tabl. 121 – Éméritat par grade en 2022

GRADE	CANDIDATURES				RÉALISATIONS			
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F
DR émérite (*)	104	34	138	24,6 %	100	34	134	25,4 %
DRCE	24	2	26	7,7 %	24	2	26	7,7 %
DR1	44	26	70	37,1 %	43	26	69	37,7 %
DR2	16	3	19	15,8 %	16	3	19	15,8 %
TOTAL	**188**	**65**	**253**	**25,7 %**	**183**	**65**	**248**	**26,2 %**

(*) Concerne les demandes de renouvellement.

2 RÉMUNÉRATIONS

© Hubert RAGUET / LKB / CNRS Images

Réglage d'une expérience qui refroidit des vapeurs de lithium à de très basses températures, proches du zéro absolu. Comme l'électron, un des isotopes présent dans ces vapeurs est un fermion. L'expérience permet d'étudier les gaz de fermions ultrafroids, dont les étonnantes propriétés ne s'expliquent que grâce à la mécanique quantique. Les scientifiques les étudient pour comprendre une grande variété de systèmes, qui vont des métaux aux étoiles à neutrons.

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	2 381 059 061 €
	Plafond d'emploi (*)	24 972
Ressources propres (RP)	Masse salariale	368 742 722 €

(*) 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)	135 445 868
633	Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations	27 630 168
6 411	Traitements du personnel permanent	1 002 150 258
6 412	Compte épargne-temps	18 239 519
6 413	Primes	137 176 473
6 414	Indemnités diverses	69 936 823
6 415	Supplément familial de traitement	12 107 929
6 418	Autres rémunérations du personnel non permanent	44 015 610
645	Cotisations de sécurité sociale et de prévoyance	929 658 623
	– dont le cas pension	*753 904 690*
647	Autres cotisations sociales diverses	2 597 975
648	Allocation télétravail	2 099 815
TOTAL		**2 381 059 061**

Tabl. 124 – Synthèse des dépenses (en €)

LIBELLÉ	TOTAL DÉPENSES
Traitements bruts	1 040 795 974
Primes et indemnités	244 768 239
Cotisations sociales	1 095 494 848
TOTAL	**2 381 059 061**

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
Hommes	1 070	655	67 %	56 %	8 %	3 %	74 %	59 %	45 551,76 €	22 300,46 €
Retraite	1 039	658	66 %	58 %	5 %	2 %	70 %	61 %	41 555,56 €	22 874,31 €
Retraite anticipée	1 067	553	79 %	56 %		-2 %	79 %	57 %	47 142,49 €	18 796,19 €
Retraite après limite d'âge	1 129	764	76 %	53 %	18 %	13 %	98 %	69 %	62 543,81 €	34 662,90 €
Retraite limite d'âge	110	761	68 %	51 %	11 %	9 %	77 %	57 %	49 116,19 €	24 708,06 €
Retraite pour invalidité	830	546	69 %	47 %	4 %	1 %	75 %	47 %	36 327,83 €	15 137,40 €
Femmes	1 098	701	66 %	58 %	8 %	5 %	74 %	62 %	46 095,53 €	25 273,16 €
Retraite	1 080	709	67 %	58 %	6 %	3 %	74 %	62 %	45 419,98 €	25 584,86 €
Retraite anticipée		581		55 %				56 %		19 071,29 €
Retraite après limite d'âge	1 140	768	65 %	53 %	11 %	8 %	77 %	61 %	50 393,96 €	27 091,21 €
Retraite limite d'âge	1 106	735	65 %	59 %	10 %	13 %	73 %	68 %	45 855,65 €	28 020,91 €
Retraite pour invalidité		639		53 %		2 %		55 %		20 914,29 €
TOTAL	**1 089**	**677**	**66 %**	**57 %**	**8 %**	**4 %**	**74 %**	**60%**	**45 919,27 €**	**23 727,75 €**

Les demandes de retraite sont maintenant traitées directement par le service des retraites de l'État. Le CNRS administre 26 616 comptes individuels de retraite pour ses agents titulaires.

2.3 TRAITEMENTS ET RÉGIMES INDEMNITAIRES

2.3.1 • Grilles indiciaires du personnel CNRS au 1er janvier 2022

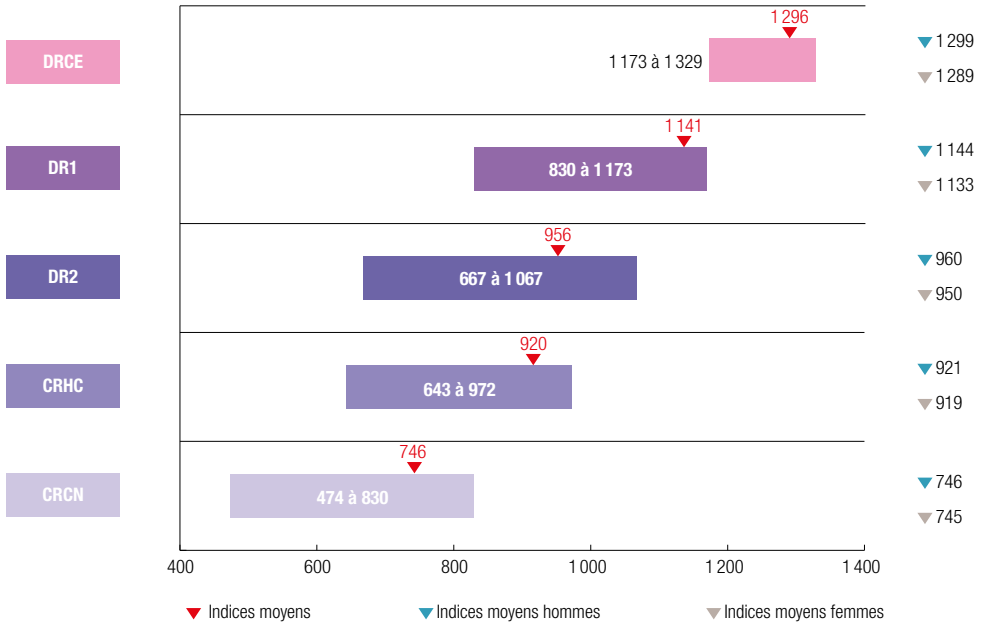


Fig. 27 – Grille indiciaire et indice majoré moyen (INM) des chercheuses et chercheurs permanents

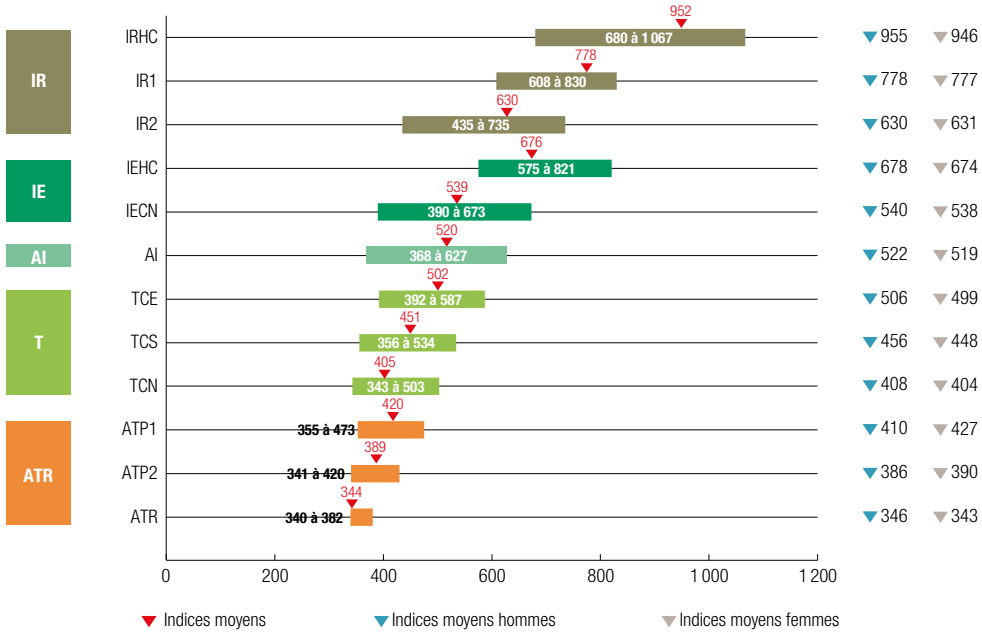


Fig. 28 – Grille indiciaire et indice majoré moyen (INM) des ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens permanents

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 et RIPEC)

NET PERÇU	CHERCHEURS			INGÉNIEURS			TECHNICIENS			IT			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Décile 1	3056,74	2982,57	3024,27	2256,35	2047,65	2130,67	1742,33	1676,23	1699,12	2077,47	1880,67	1959,43	2393,49	2199,86	2295,41
Décile 2	3250,15	3181,97	3226,22	2493,91	2250,24	2362,05	1878,98	1798,23	1819,89	2331,82	2058,25	2162,36	2744,80	2230,11	2462,81
Décile 3	3435,52	3365,30	3405,46	2697,60	2416,56	2553,77	1976,59	1894,58	1920,88	2536,86	2208,33	2351,36	3015,01	2478,25	2771,83
Décile 4	3605,99	3513,76	3570,56	2880,79	2572,93	2720,19	2047,16	1980,74	2004,22	2738,48	2367,89	2531,55	3235,71	2718,97	3027,95
Décile 5 (médiane)	3856,90	3698,16	3796,12	3070,28	2718,54	2888,45	2137,49	2057,65	2082,29	2935,58	2528,88	2709,94	3450,83	2969,09	3267,63
Décile 6	4174,15	3940,18	4066,51	3276,36	2869,18	3092,03	2245,82	2137,38	2169,52	3164,51	2684,14	2907,71	3693,89	3237,48	3502,77
Décile 7	4441,06	4244,29	4379,18	3545,50	3083,88	3328,77	2341,94	2227,51	2271,27	3416,88	2878,75	3170,30	4010,11	3510,97	3810,66
Décile 8	4750,71	4547,07	4704,11	3874,75	3375,85	3675,11	2430,18	2354,12	2389,38	3788,09	3186,54	3505,74	4399,53	3888,95	4235,74
Décile 9	5130,16	4950,99	5074,51	4270,47	3842,49	4122,26	2598,04	2511,92	2537,44	4195,82	3666,29	4002,81	4846,89	4462,04	4745,78
Moyenne	4055,52	3900,07	4001,38	3205,10	3069,87	3138,39	2162,05	2143,96	2153,28	3073,50	2874,57	2972,81	3588,66	3125,71	3388,50
Effectif de référence (PPP)	7390	3950	11340	5852	5137	10989	845	1643	2488	6697	6780	13477	14087	10730	24817
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale (**)	9,0 %	8,2 %	8,7 %	21,8 %	21,1 %	21,5 %	19,2 %	18,4 %	18,7 %	21,6 %	20,6 %	21,1 %	14,4 %	15,1 %	14,7 %

(*) Tableau renseigné en rémunération nette moyenne mensuelle réellement perçue sur l'année 2022 avant prélèvement à la source, 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 et RIPEC), 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	3056,74	2982,57	3024,27	2914,60	2718,39	2843,11	2106,69	1998,03	2037,05	1769,13	1683,33	1709,54	1602,32	1375,71	1521,17	3019,20	2938,14	2989,01
Décile 2	3250,15	3181,97	3226,22	3207,60	3016,20	3140,54	2309,26	2168,63	2225,98	1904,23	1808,74	1830,10	1707,06	1683,90	1697,78	3242,09	3150,27	3210,38
Décile 3	3435,52	3365,30	3405,46	3412,45	3257,09	3361,33	2459,16	2314,13	2377,98	1999,67	1912,37	1935,27	1774,29	1751,61	1765,43	3430,09	3342,93	3395,94
Décile 4	3605,99	3513,76	3570,56	3643,92	3453,06	3567,63	2606,92	2459,96	2535,89	2073,86	1994,82	2023,92	1805,88	1799,93	1801,77	3616,37	3498,30	3570,35
Décile 5 (médiane)	3856,90	3698,16	3796,12	3818,92	3642,14	3763,94	2736,54	2570,05	2644,12	2160,79	2074,46	2097,51	1836,67	1861,19	1844,38	3838,40	3683,36	3784,43
Décile 6	4174,15	3940,18	4066,51	3953,78	3806,32	3911,87	2853,61	2731,67	2793,09	2267,17	2151,26	2187,77	1889,17	1910,03	1902,71	4075,53	3904,60	4015,49
Décile 7	4441,06	4244,29	4379,18	4127,18	3998,97	4085,95	3005,64	2845,32	2922,92	2358,37	2242,78	2282,02	1943,98	1974,73	1972,27	4364,03	4168,52	4301,94
Décile 8	4750,71	4547,07	4704,11	4352,43	4270,66	4325,15	3168,69	2984,57	3085,53	2447,96	2366,41	2400,16	1997,39	2016,23	2004,19	4680,81	4480,71	4633,95
Décile 9	5130,16	4950,99	5074,51	4754,48	4788,05	4756,46	3391,46	3253,22	3315,99	2602,83	2515,63	2544,23	2183,17	2185,87	2185,87	5043,30	4908,67	5003,14
Moyenne	4055,52	3900,07	4001,38	3834,20	3712,73	3794,44	2781,20	2729,08	2745,06	2181,24	2127,67	2152,60	1857,05	1849,71	1851,60	4000,91	3857,04	3951,52
Effectif de référence	7390	3950	11340	2421	1178	3599	3431	3959	7390	795	1562	2357	50	81	131	9811	5128	14939
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale (**)	9,0 %	8,2 %	8,7 %	23,0 %	23,5 %	23,2 %	20,6 %	20,0 %	20,3 %	19,2 %	18,4 %	18,7 %	19,3 %	17,6 %	18,3 %	12,6 %	11,8 %	12,3 %

(*) Tableau renseigné en rémunération nette moyenne mensuelle réellement perçue sur l'année 2022, 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 3 388 €. La distribution des rémunérations nettes des permanents présente une dissymétrie positive, puisque la médiane est inférieure à la moyenne et se situe à 3 268 €.

On note par ailleurs un écart moyen de rémunération entre femmes et hommes de 463 €. Les écarts entre les rémunérations médianes sont globalement plus marqués : 482 € pour l'ensemble de la population concernée.

Si les chercheuses et les chercheurs perçoivent une rémunération nette moyenne de 4 001 €, l'écart entre femmes et hommes est de 155 €. La différence est plus importante pour les 10 % de chercheuses et chercheurs ayant les plus fortes rémunérations : 179 € au bénéfice des hommes. Le même constat peut être fait pour les ingénieures et les ingénieurs : les rémunérations nettes moyennes s'élèvent à 3 205 € pour les hommes et à 3 070 € pour les femmes, soit un écart de 135 €. La différence de rémunération est supérieure à 400 € pour les déciles 6 à 9. Dans le cas des techniciens et des techniciennes, les rémunérations nettes moyennes s'élèvent à 2 144 € pour les femmes et à 2 162 € pour les hommes, soit un écart de 18 €.

La part des primes et indemnités dans la rémunération globale est de 14,7 %. Les chercheurs bénéficient de 8,7 % de primes et indemnités alors que pour les ingénieurs, le chiffre est de 21,5 % et de 18,7 % pour les techniciens, pour un total IT de 21,1 % de primes et indemnités. L'écart femmes-hommes est moins marqué chez les ingénieurs (21,8 % de primes chez les hommes contre 21,1 % chez les femmes).

b. Personnel contractuel

En moyenne, les doctorantes et les doctorants ont perçu 1 659 € nets mensuels, le minimum étant de 1 481 € et le maximum de 1 785 €. 70 % de ces agents ont perçu une rémunération nette supérieure à la moyenne (déciles 3 à 9).

Les CDD chercheurs perçoivent une rémunération nette mensuelle moyenne de 2 344 € ; 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 1 739 €, avec toutefois un écart entre femmes et hommes dans les rémunérations moyennes (29 €) et médianes (61 €).

Les CDI perçoivent globalement des rémunérations moyennes plus élevées : 3 705 € pour les CDI chercheurs et 3 227 € pour les CDI IT. 10 % des CDI chercheurs ont perçu plus de 5 491 € (décile 9), soit environ 1 786 € de plus que la moyenne. 10 % des CDI IT ont perçu plus de 4 707 €.

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	1 482,51	1 477,07	1 481,15	1 846,17	1 814,54	1 833,60	1 280,31	1 240,69	1 264,42	2 495,44	2 633,57	2 539,35	2 149,51	2 028,31	2 052,11
Décile 2	1 645,18	1 646,10	1 645,51	2 062,49	2 044,79	2 057,10	1 496,05	1 446,09	1 467,72	2 813,50	2 709,24	2 738,69	2 363,08	2 158,65	2 244,45
Décile 3	1 664,37	1 664,37	1 664,37	2 128,81	2 116,99	2 125,55	1 620,23	1 573,74	1 594,09	3 068,04	2 824,59	2 867,97	2 554,07	2 305,95	2 439,52
Décile 4	1 672,07	1 672,70	1 672,50	2 178,01	2 161,44	2 171,47	1 689,35	1 645,90	1 668,50	3 140,42	2 876,67	3 037,09	2 802,70	2 560,33	2 627,56
Décile 5 (médiane)	1 681,54	1 681,66	1 681,58	2 241,00	2 204,01	2 224,84	1 735,21	1 706,30	1 719,01	3 277,17	2 934,89	3 181,57	3 122,23	2 716,09	2 861,14
Décile 6	1 695,22	1 693,46	1 694,42	2 361,35	2 271,41	2 325,71	1 791,60	1 748,95	1 766,24	3 768,24	3 221,71	3 412,94	3 407,65	2 945,85	3 171,82
Décile 7	1 706,46	1 704,84	1 706,46	2 526,06	2 428,70	2 490,05	1 910,98	1 800,84	1 845,69	3 980,55	3 522,99	3 926,07	3 531,63	3 404,80	3 519,31
Décile 8	1 724,22	1 721,57	1 724,22	2 829,91	2 805,75	2 822,27	2 029,51	1 923,48	1 978,86	5 049,28	4 195,30	4 644,73	3 953,59	3 757,16	3 849,92
Décile 9	1 796,71	1 759,87	1 785,43	3 030,39	3 024,62	3 028,30	2 214,19	2 089,75	2 158,89	5 526,15	4 701,74	5 491,04	5 099,21	4 505,33	4 707,16
Moyenne	1 659,03	1 658,36	1 658,75	2 358,68	2 319,75	2 344,26	1 771,63	1 710,53	1 739,37	3 954,05	3 418,15	3 705,24	3 341,47	3 117,22	3 226,73
Effectif de référence	2 255	1 578	3 833	2 463	1 449	3 912	2 635	2 946	5 581	16	13	29	85	89	174

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), le nouveau régime indemnitaire pour les personnels enseignants et chercheurs (RIPEC), 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 1er 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 9e 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), le nouveau régime indemnitaire pour les personnels enseignants et chercheurs (RIPEC), l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, les indemnités compensatrices temporaires (GIPA et indemnités pour jours de repos non pris versées en 2022), 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 et RIPEC)

GRADE	DÉCILE 1			MÉDIANE			DÉCILE 9			MOYENNE			ETPT		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Chercheurs	3 427,89 €	3 212,12 €	3 369,95 €	4 460,06 €	4 270,52 €	4 376,40 €	6 003,18 €	5 820,03 €	5 954,25 €	4 864,15 €	4 512,33 €	4 739,26 €	7 209,1	3 789,7	10 998,8
DRCE	6 217,64 €	6 110,04 €	6 159,29 €	6 617,96 €	6 572,92 €	6 600,81 €	7 651,24 €	7 673,30 €	7 660,99 €	6 949,51 €	7 059,17 €	6 982,68 €	289,9	117,9	407,8
DR1	5 442,24 €	5 256,65 €	5 388,36 €	5 760,68 €	5 747,40 €	5 755,68 €	6 382,75 €	6 310,29 €	6 344,91 €	6 023,85 €	5 826,47 €	5 966,11 €	1 485,8	609,1	2 094,8
DR2	4 189,41 €	4 136,91 €	4 177,79 €	5 047,47 €	4 926,09 €	5 014,06 €	5 431,19 €	5 393,85 €	5 420,23 €	5 560,74 €	5 120,72 €	5 414,69 €	1 963,9	998,6	2 962,5
CRHC	4 076,18 €	3 959,44 €	4 016,04 €	4 635,83 €	4 633,52 €	4 634,52 €	4 936,02 €	4 891,19 €	4 916,57 €	4 689,87 €	4 780,29 €	4 730,71 €	538,0	420,0	958,1
CRCN	3 152,48 €	3 048,26 €	3 107,32 €	3 824,66 €	3 785,46 €	3 806,61 €	4 384,01 €	4 340,27 €	4 355,43 €	3 829,43 €	3 822,50 €	3 825,82 €	2 931,6	1 644,1	4 575,7
Ingénieurs	2 539,35 €	2 205,28 €	2 318,04 €	3 671,08 €	3 221,56 €	3 425,20 €	5 111,94 €	4 592,01 €	4 894,00 €	3 897,15 €	3 375,13 €	3 646,02 €	5 630,9	4 786,5	10 417,3
IRHC	4 727,57 €	4 800,05 €	4 752,68 €	5 585,51 €	5 569,86 €	5 578,03 €	6 286,81 €	6 572,70 €	6 326,78 €	5 546,37 €	5 953,60 €	5 662,09 €	494,4	192,0	686,4
IR1	4 126,05 €	3 653,64 €	4 002,62 €	4 738,64 €	4 613,90 €	4 693,49 €	5 208,83 €	5 153,15 €	5 196,04 €	4 730,98 €	4 532,10 €	4 663,65 €	1 021,9	466,1	1 488,0
IR2	3 037,80 €	2 838,35 €	3 001,86 €	3 859,76 €	3 778,48 €	3 827,87 €	4 492,45 €	4 354,18 €	4 437,02 €	3 804,88 €	3 685,49 €	3 761,36 €	862,7	479,5	1 342,2
IEHC	3 366,16 €	3 019,86 €	3 218,81 €	3 878,99 €	3 760,59 €	3 832,59 €	4 453,36 €	4 311,39 €	4 401,75 €	3 847,95 €	3 641,55 €	3 748,25 €	921,6	786,3	1 707,9
IECN	2 413,87 €	2 277,01 €	2 299,57 €	3 155,47 €	3 077,19 €	3 109,21 €	3 756,33 €	3 616,84 €	3 674,94 €	3 111,61 €	3 002,26 €	3 052,94 €	1 073,5	1 180,8	2 254,4
AI	2 213,42 €	2 112,54 €	2 161,97 €	2 976,94 €	2 821,47 €	2 884,80 €	3 525,65 €	3 387,66 €	3 442,23 €	3 423,38 €	2 867,09 €	3 093,75 €	1 256,7	1 681,8	2 938,4
Techniciens	1 976,01 €	1 847,41 €	1 897,17 €	2 552,22 €	2 473,33 €	2 492,45 €	3 145,55 €	3 026,01 €	3 064,70 €	2 556,22 €	2 400,09 €	2 452,12 €	752,8	1 413,0	2 165,8
TCE	2 340,35 €	2 153,82 €	2 243,82 €	2 882,69 €	2 746,45 €	2 787,70 €	3 265,03 €	3 192,80 €	3 206,99 €	2 865,43 €	2 645,29 €	2 719,49 €	276,1	526,3	802,4
TCS	2 202,56 €	1 954,19 €	2 009,84 €	2 562,29 €	2 497,18 €	2 519,17 €	3 001,47 €	2 896,47 €	2 943,37 €	2 553,46 €	2 438,20 €	2 466,92 €	191,0	360,5	551,5
TCN	1 934,54 €	1 740,21 €	1 801,18 €	2 329,38 €	2 225,21 €	2 260,29 €	2 687,12 €	2 606,76 €	2 643,36 €	2 273,72 €	2 134,55 €	2 179,78 €	248,4	469,1	717,6
ATP1	1 873,00 €	1 788,66 €	1 815,96 €	2 340,12 €	2 323,28 €	2 332,55 €	2 655,25 €	2 697,51 €	2 682,84 €	2 474,63 €	2 333,81 €	2 387,15 €	22,8	32,0	54,9
ATP2	1 780,26 €	1 643,55 €	1 706,31 €	2 113,33 €	2 050,61 €	2 060,61 €	2 336,08 €	2 598,88 €	2 486,88 €	2 126,17 €	2 190,83 €	2 140,17 €	10,5	17,0	27,4
ATR	2 001,49 €	1 979,38 €	1 983,55 €	2 011,38 €	2 079,26 €	2 020,69 €	2 223,27 €	2 208,94 €	2 216,27 €	2 012,09 €	2 092,27 €	2 069,36 €	4,0	8,0	12,0
Total IT	**2 344,31 €**	**1 920,99 €**	**2 114,06 €**	**3 498,96 €**	**3 003,56 €**	**3 214,32 €**	**5 021,37 €**	**4 362,56 €**	**4 785,69 €**	**3 726,82 €**	**3 142,09 €**	**3 425,45 €**	**6 383,6**	**6 199,5**	**12 583,1**
TOTAL	**2 644,39 €**	**2 109,39 €**	**2 351,37 €**	**4 064,51 €**	**3 414,04 €**	**3 801,13 €**	**5 749,21 €**	**5 240,10 €**	**5 592,89 €**	**4 318,29 €**	**3 634,37 €**	**4 015,03 €**	**13 592,8**	**9 989,2**	**23 582,0**

(*) 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 2022 s'élève à 4 015 € (4 318 € pour les hommes et 3 634 € pour les femmes). La rémunération médiane mensuelle brute se situe à 3 801 €.

La moitié des hommes perçoit une rémunération supérieure à 4 065 € alors que la moitié des femmes perçoit plus de 3 414 €. 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 2,38 (5 593 €/2 351 €). Ce rapport vaut 2,17 pour les hommes (5 749 €/2 644 €) et 2,48 pour les femmes (5 240 €/2 109 €).

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 chercheuses et les chercheurs.

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 10 % des effectifs. À noter toutefois que 80 % des doctorants perçoivent au moins 2 135 €. La moyenne est passée de 1 972 € en 2020 et à 2 035 en 2021 et à 2 092 en 2022. La moitié des CDD chercheurs perçoit une rémunération forfaitaire mensuelle brute supérieure à 2 846 € (médiane). Les 10 % les mieux payés ont une rémunération supérieure à 3 974 €. Concernant les CDD IT, leur rémunération varie entre 1 705 € pour les 10 % les moins payés et au moins 2 744 € pour les 10 % les mieux payés. La moitié d'entre eux perçoit une rémunération supérieure à 2 178 € (rémunération médiane).

Les écarts de rémunération sont plus importants parmi les CDI : le rapport inter-décile, qui met en évidence l'écart entre le haut et le bas de la distribution (D9/D1) et mesure de fait l'inégalité des rémunérations, est de 2,3 pour les CDI chercheurs (7 394/3 227) et de 2,5 pour les CDI IT (6 455/2 610), 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 4 187 € chez les femmes et de 5 324 € chez les hommes ; pour les IT, la moyenne chez les femmes est de 4 069 € et de 4 512 € 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	2 547,12	2 533,64	2 542,53	1 729,84	1 691,33	1 705,26	3 314,81	3 194,73	3 227,31	2 726,78	2 579,93	2 609,92
Décile 2	2 135,00	2 135,00	2 135,00	2 695,08	2 687,39	2 690,43	1 979,21	1 892,86	1 930,69	3 793,60	3 548,30	3 612,15	3 040,86	2 732,54	2 883,28
Décile 3	2 135,00	2 135,00	2 135,00	2 743,59	2 732,46	2 742,82	2 097,65	2 004,05	2 042,93	3 933,71	3 745,76	3 797,92	3 206,60	2 942,44	3 060,76
Décile 4	2 135,00	2 135,00	2 135,00	2 797,93	2 774,90	2 797,92	2 156,00	2 106,19	2 130,55	4 095,75	3 791,84	3 924,06	3 815,63	3 188,86	3 417,27
Médiane	2 135,00	2 135,00	2 135,00	2 868,54	2 825,40	2 845,72	2 206,85	2 164,00	2 178,14	4 357,84	3 897,06	4 033,88	4 112,96	3 498,98	3 700,46
Décile 6	2 135,00	2 135,00	2 135,00	3 070,16	2 929,37	3 042,40	2 268,11	2 206,86	2 230,98	4 743,02	4 018,31	4 269,28	4 409,17	3 695,85	4 230,06
Décile 7	2 135,00	2 135,00	2 135,00	3 287,31	3 164,84	3 221,20	2 448,26	2 280,29	2 326,98	5 668,72	4 134,77	4 652,30	4 755,72	4 446,48	4 646,48
Décile 8	2 135,00	2 135,00	2 135,00	3 851,68	3 812,72	3 841,41	2 562,68	2 447,84	2 517,30	6 304,87	4 399,95	5 465,05	5 098,52	5 090,60	5 093,86
Décile 9	2 217,82	2 149,35	2 202,53	3 971,14	3 981,53	3 973,65	2 807,68	2 666,62	2 744,44	7 411,71	4 699,55	7 394,29	6 619,63	5 987,93	6 455,15
Moyenne	2 094,84	2 089,90	2 091,94	3 101,46	3 066,92	3 088,67	2 277,45	2 188,51	2 230,50	5 323,71	4 186,85	4 795,88	4 511,98	4 069,48	4 285,58
Effectif de référence	2 255	1 578	3 833	2 463	1 449	3 912	2 635	2 946	5 581	16	13	29	85	89	174

2.3.4 • Primes et indemnités

Tabl. 131 – Bénéficiaires et montants toutes primes, indemnités et éléments facultatifs versés en 2022

INTITULÉ 2022	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	9864	9080696	7836	6445802	17700	15526499							921	823
Indemnité de fonctions, sujétions et expertise (IFSE)	6635	42745972	6658	33729215	13293	76475188							6442	5066
Complément indemnitaire annuel (CIA)	6104	6268018	6190	7464473	12294	13732490							1027	1206
Supplément familial de traitement	5009	6007346	3708	3353016	8717	9360362	302	249337	405	391315	707	640653	1178	910
Indemnité de jour de repos non pris (*)	5961	11174745	3640	5499771	9601	16674516	148	531765	105	409995	253	941760	1916	1578
Remboursement frais de transport	1881	711228	1897	703789	3778	1415017	1158	321595	1170	358297	2328	679892	340	346
Remboursement frais de transport hors Île-de-France	1475	489462	1099	316522	2574	805984	1207	234397	1266	276029	2473	510426	270	251
Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	847	1139285	598	624780	1445	1764065							1345	1045
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	1287	5044270	758	3055349	2045	8099619							3919	4031
Indemnité de jury	729	859544	728	789493	1457	1649037							1179	1084
Indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif (ISFIC)	719	3910907	344	1830846	1063	5741753	52	296242	26	160589	78	456831	5457	5382
Indemnités de sujétion et d'astreinte	467	1274927	148	221357	615	1496284							2730	1496
Indemnité d'enseignement CNRS Formation	167	133836	131	87799	298	221635	129	83157	96	74673	225	157830	733	716
Indemnité d'enseignement	98	53540	189	113679	287	167218	28	20404	32	32141	60	52545	587	660
Indemnité de résidence indexée (expatriés)	108	5826890	68	2943892	176	8770782	31	358081	24	604203	55	962284	44496	38566
Indemnité dégressive	19	10379	10	2407	29	12786	2	6055	3	17082	5	23138	783	1499
Prime d'intéressement	110	873210	30	187714	140	1060925	102	2058266	25	2745620	127	4803886	13828	53333
Indemnité forfaitaire mensuelle chargés de mission à temps partiel	44	100605	33	81442	77	182047	3	8300	6	15520	9	23820	2317	2486
Majoration enfant	55	1052265	30	394977	85	1447242	5	18399	6	140687	11	159086	17844	14880
Indemnités pour service à la mer	39	9994	19	4964	58	14958							256	261
Prime d'installation	12	25028	15	31204	27	56232							2086	2080
Majoration de traitement agent en fonction DROM/COM	18	19208	32	37771	50	56979							1067	1180
Supplément familial de traitement indexé	45	285775	10	37214	55	322989							6351	3721
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	5	4554	32	25359	37	29913							911	792
Majoration traitement DROM/COM congé bonifié	48	729534	26	383160	74	1112694							15199	14737
Indemnité congé formation	7	46339	14	86538	21	132877							6620	6181
Allocation spéciale frais de transport	13	4221	7	2002	20	6224							325	286
Indemnités pour travaux de nature exceptionnelle (plongée sous-marine)	23	22483	3	530	26	23013							978	177
Indemnité d'éloignement TAAF	22	144278	3	20556	25	164834							6558	6852
Majoration de traitement TAAF	22	79340	3	11032	25	90372							3606	3677
Indemnité compensatrice transport service Corse	16	19139	7	7890	23	27029							1196	1127
Index de correction agent en fonction Réunion	8	3680	4	1796	12	5476							460	449
RIPEC (C 1) (**)	7539	20398137	3728	10051069	11267	30449206							2706	2696
RIPEC (C 2) (***)	946	2887896	488	1505289	1434	4393185							3053	3085
RIPEC (C 3) (****)	590	515434	389	338086	979	853520							874	869
Indemnité de caisse et responsabilité			3	452	3	452	7	119047	14	225671	21	344718	17007	13301
Autres	167	333507	99	159989	266	493496	58	484866	45	327323	103	812189	3637	3384

(*) Hors versement CET RAFP ; (**) C1 : composante liée à l'exercice des missions du grade ; (***) C2 : composante liée à la tenue de fonctions ou responsabilité particulière ou d'une mission temporaire; (****) C3 : composante liée à la qualité des activités et de l'engagement professionnel.

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 2022 au titre de la période allant du 31/12/17 au 31/12/21 (*)

GRADE AU 31/12/2021	MOINS DE 300 €	DE 300 € À 599 €	DE 600 € À 899 €	DE 900 € À 1 199 €	DE 1200 € À 1 499 €	TOTAL	PART DES AGENTS CONCERNÉS (*)	GIPA MOYENNE	NOMBRE DE FEMMES BÉNÉFICIAIRES (PART)	% DE FEMMES BÉNÉFICIAIRES (**)
Chercheurs			1		519	520	5,9 %	1 707	192 (36,9 %)	2,2 %
DR2					4	4	0,1 %	1 885	1 (25,0 %)	0,0 %
CRHC					41	41	5,0 %	1 680	23 (56,0 %)	2,8 %
CRCN			1		474	475	9,6 %	1 708	168 (35,4 %)	3,4 %
Ingénieurs	16	45	149	109	321	640	6,0 %	1 213	231 (36,1 %)	2,2 %
IRHC					34	34	5,4 %	2 037	4 (11,8 %)	0,6 %
IR1			2	1	280	283	19,4 %	1 692	81 (28,6 %)	5,5 %
IR2	2	1		76	4	83	5,9 %	991	24 (28,9 %)	1,7 %
IEHC		42	2			44	2,7 %	347	17 (38,7 %)	1,0 %
IECN	14		1	30	2	47	2,0 %	783	22 (46,8 %)	0,9 %
AI		2	144	2	1	149	4,7 %	629	83 (55,7 %)	2,6 %
CATÉGORIE A+ (CH & IR)	**2**	**1**	**3**	**77**	**837**	**920**	**7,5 %**	**1 650**	**301 (32,6 %)**	**2,4 %**
CATÉGORIE A (ING hors IR)	**14**	**44**	**147**	**32**	**3**	**240**	**3,4 %**	**608**	**122 (50,8 %)**	**1,7 %**
Techniciens	150	76	1	56	2	285	12,1 %	358	173 (60,7 %)	7,3 %
TCE	131	45				176	20,8 %	159	110 (62,5 %)	13,0 %
TCS		13		42	1	56	9,1 %	892	32 (59,1 %)	5,2 %
TCN	11	17	1	14	1	44	5,1 %	504	26 (57,1 %)	3,0 %
CATÉGORIE B	**142**	**75**	**1**	**56**	**2**	**276**	**11,9 %**	**363**	**168 (60,9 %)**	**7,3 %**
ATP2	8	1				9	20,9 %	196	5 (55,6 %)	11,6 %
CATÉGORIE C	**8**	**1**				**9**	**20,9 %**	**196**	**5 (55,6 %)**	**11,6 %**
TOTAL	**166**	**121**	**151**	**165**	**842**	**1 445**	**6,6 %**	**1 222**	**596 (41,2 %)**	**2,7 % (***)**

(*) 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 31/12/21. Absence de ATP1 et ATR touchant la GIPA.
(**) Nombre de bénéficiaires rapportés à la population du grade au 31/12/2021, source Rapport social unique 2021.
(***) Nombre de bénéficiaires rapportés à la population totale concernée au 31/12/2021, y compris DR1 et DRCE non éligibles à la GIPA.

Tabl. 133 – Indemnisation de jours de comptes épargne-temps (CET) versée en 2022 (*)

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	505	943	1 086	1 023	787	692	563	64	5 663	10 958 552,50 €	1 935,11 €
Permanents	**471**	**893**	**1 041**	**999**	**763**	**676**	**550**	**58**	**5 451**	**10 606 236,25 €**	**1 945,74 €**
Hommes	*269*	*555*	*646*	*705*	*535*	*515*	*423*	*41*	*3 689*	*7 507 732,50 €*	*2 035,17 €*
Femmes	*202*	*338*	*395*	*294*	*228*	*161*	*127*	*17*	*1 762*	*3 098 503,75 €*	*1 758,52 €*
Contractuels	**34**	**50**	**45**	**24**	**24**	**16**	**13**	**6**	**212**	**352 316,25 €**	**1 661,87 €**
Hommes	*21*	*32*	*35*	*16*	*15*	*9*	*9*	*4*	*141*	*234 191,25 €*	*1 660,93 €*
Femmes	*13*	*18*	*10*	*8*	*9*	*7*	*4*	*2*	*71*	*118 125,00 €*	*1 663,73 €*
IT	648	1 039	1 046	605	421	264	171	49	4 243	6 195 720,00 €	1 460,22 €
A+	**161**	**291**	**319**	**192**	**127**	**89**	**47**	**22**	**1 248**	**2 003 130,00 €**	**1 605,07 €**
Permanents	**156**	**281**	**308**	**187**	**124**	**88**	**46**	**21**	**1 211**	**1 949 940,00 €**	**1 610,19 €**
Hommes	*91*	*192*	*235*	*152*	*104*	*72*	*38*	*15*	*899*	*1 518 075,00 €*	*1 688,63 €*
Femmes	*65*	*89*	*73*	*35*	*20*	*16*	*8*	*6*	*312*	*431 865,00 €*	*1 384,18 €*
Contractuels	**5**	**10**	**11**	**5**	**3**	**1**	**1**	**1**	**37**	**53 190,00 €**	**1 437,57 €**
Hommes	*4*	*6*	*7*	*4*	*2*		*1*	*1*	*25*	*36 990,00 €*	*1 479,60 €*
Femmes	*1*	*4*	*4*	*1*	*1*	*1*			*12*	*16 200,00 €*	*1 350,00 €*
A	**399**	**614**	**584**	**335**	**227**	**137**	**105**	**23**	**2 424**	**3 610 440,00 €**	**1 489,46 €**
Permanents	**385**	**602**	**574**	**325**	**226**	**133**	**102**	**23**	**2 370**	**3 537 270,00 €**	**1 492,52 €**
Hommes	*168*	*258*	*265*	*185*	*135*	*79*	*64*	*14*	*1 168*	*1 900 687,50 €*	*1 627,30 €*
Femmes	*217*	*344*	*309*	*140*	*91*	*54*	*38*	*9*	*1 202*	*1 636 582,50 €*	*1 361,55 €*
Contractuels	**14**	**12**	**10**	**10**	**1**	**4**	**3**		**54**	**73 170,00 €**	**1 355,00 €**
Hommes	*5*	*2*	*5*	*3*		*2*	*2*		*19*	*29 025,00 €*	*1 527,63 €*
Femmes	*9*	*10*	*5*	*7*	*1*	*2*	*1*		*35*	*44 145,00 €*	*1 261,29 €*
B	**86**	**129**	**138**	**76**	**65**	**38**	**18**	**4**	**554**	**568 800,00 €**	**1 026,71 €**
Permanents	**86**	**127**	**138**	**76**	**65**	**38**	**18**	**4**	**552**	**567 720,00 €**	**1 028,48 €**
Hommes	*11*	*38*	*53*	*41*	*23*	*20*	*10*	*2*	*198*	*241 200,00 €*	*1 218,18 €*
Femmes	*75*	*89*	*85*	*35*	*42*	*18*	*8*	*2*	*354*	*326 520,00 €*	*922,37 €*
Contractuels		**2**							**2**	**1 080,00 €**	**540,00 €**
Hommes											
Femmes		*2*							*2*	*1 080,00 €*	*540,00 €*
C	**2**	**5**	**5**	**2**	**2**		**1**		**17**	**13 350,00 €**	**785,29 €**
Permanents	**2**	**5**	**5**	**2**	**2**		**1**		**17**	**13 350,00 €**	**785,29 €**
Hommes		*2*	*2*		*2*		*1*		*7*	*7 050,00 €*	*1 007,14 €*
Femmes	*2*	*3*	*3*	*2*					*10*	*6 300,00 €*	*630,00 €*
TOTAL	**1 153**	**1 982**	**2 132**	**1 628**	**1 208**	**956**	**734**	**113**	**9 906**	**17 154 272,50 €**	**1 731,71 €**
HOMMES	**569**	**1 085**	**1 248**	**1 106**	**816**	**697**	**548**	**77**	**6 146**	**11 474 951,25 €**	**1 867,06 €**
FEMMES	**584**	**897**	**884**	**522**	**392**	**259**	**186**	**36**	**3 760**	**5 679 321,25 €**	**1 510,46 €**

(*) Tableau renseigné en PP selon le nombre de jours indemnisés au cours de l'année 2022.

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

9 906 personnes ont bénéficié de l'indemnisation des jours de repos travaillés au cours de l'année 2022, pour un montant moyen par agent de 1732 €. Tous régimes confondus au cours de l'année 2022, 97 % 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.

49 % des chercheurs permanents ont été indemnisés pour un montant moyen de 1946 €. 34 % des IT de catégorie A+ ont été indemnisés en 2022 pour un montant moyen par agent de 1610 €, contre 33 % des agents permanents de catégorie A (1493 €), 26 % des agents permanents de catégorie B (1028 €) et 18 % des agents permanents de catégorie C (785 €).

a. Primes statutaires

Le nouveau régime indemnitaire, dénommé régime indemnitaire pour les personnels enseignants et chercheurs (RIPEC), vise à une convergence indemnitaire réalisée sur 7 ans. Le RIPEC comprend trois composantes : deux indemnités et une prime.

- La première composante (C1) est liée à l'exercice des missions du grade.
- La deuxième composante (C2) est liée à la tenue de fonctions ou responsabilités particulières et/ou d'une mission temporaire d'une durée de 18 mois maximum.
- La troisième composante (C3) est liée à la qualité des activités et de l'engagement professionnel.

Ces composantes font l'objet de lignes directrices de gestion ministérielles qui sont complétées par des lignes directrices de gestion CNRS élaborées au 1er semestre 2022 après dialogue social.

La prime de recherche et l'indemnité forfaitaire spéciale au personnel enseignant (IPE) intègre la C1, l'ISFIC la C2 et la PEDR la C3.

Tabl. 134 – Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC)

GRADE	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	ETPT	Montant	ETPT	Montant	ETPT	Montant
RIPEC (C1)	7 178,9	20 003 454,82 €	3 791,8	10 600 181,24 €	10 970,7	30 603 636,06 €
DRCE	292,7	816 308,35 €	120,0	337 192,97 €	412,6	1 153 501,32 €
DR1	1 470,2	4 106 015,88 €	606,8	1 695 950,37 €	2 077,0	5 801 966,25 €
DR2	1 850,9	5 164 361,36 €	917,4	2 570 558,06 €	2 768,4	7 734 919,42 €
CRHC	546,8	1 524 243,91 €	426,4	1 194 863,81 €	973,1	2 719 107,72 €
CRCN	3 018,3	8 392 525,32 €	1 721,3	4 801 616,03 €	4 739,6	13 194 141,35 €
RIPEC (C2)	429,5	2 817 029,44 €	242,3	1 449 639,52 €	671,8	4 266 668,96 €
DRCE	41,4	413 706,52 €	14,3	143 579,88 €	55,7	557 286,40 €
DR1	170,3	1 116 940,99 €	85,5	512 425,17 €	255,9	1 629 366,16 €
DR2	125,3	686 722,25 €	69,1	413 998,62 €	194,4	1 100 720,87 €
CRHC	13,9	41 900,43 €	17,6	54 176,83 €	31,5	96 077,26 €
CRCN	78,6	557 759,25 €	55,8	325 459,02 €	134,4	883 218,27 €
RIPEC (C3)	142,3	503 183,80 €	102,0	357 336,49 €	244,3	860 520,29 €
DRCE	4,2	19 136,64 €	2,5	8 790,84 €	6,7	27 927,48 €
DR1	24,3	85 625,94 €	17,0	59 500,68 €	41,3	145 126,62 €
DR2	32,7	114 626,31 €	25,2	89 251,02 €	57,9	203 877,33 €
CRHC	5,1	17 500,20 €	4,0	14 000,16 €	9,1	31 500,36 €
CRCN	75,9	266 294,71 €	53,3	185 793,79 €	129,3	452 088,50 €
TOTAL	**7 750,7**	**23 323 668,06 €**	**4 136,1**	**12 407 157,25 €**	**11 886,8**	**35 730 825,31 €**

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)	546,5	1 858,8	1 070,0	733,4	1 774,4	1 403,8	1 092,5	1 816,1	729,9	791,5	495,8	81,3	5,1	12 399,2
Hommes	390,9	1 244,8	717,1	331,1	907,0	741,3	490,0	762,5	243,4	285,2	174,9	31,2	2,6	6 322,0
Femmes	155,6	614,0	352,9	402,3	867,4	662,5	602,5	1 053,6	486,5	506,3	320,9	50,1	2,5	6 077,2
TOTAL (en PPP)	571	1 928	1 152	774	1 891	1 538	1 157	1 996	784	861	553	96	6	13 307
Hommes	405	1 276	765	341	953	792	507	816	255	303	189	34	3	6 639
Femmes	166	652	387	433	938	746	650	1 180	529	558	364	62	3	6 668

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	4 404 036,66	12 375 976,61	5 993 932,81	2 463 570,89	5 709 150,38	4 465 406,02	2 456 753,60	3 783 837,79	1 099 324,73	1 219 843,91	719 383,90	124 038,38	10 574,88	44 825 830,56
	Femmes	2 197 408,47	6 279 756,98	2 941 410,25	3 181 496,02	5 195 916,10	3 771 850,90	2 786 710,49	4 665 488,69	2 144 915,42	2 124 355,50	1 317 298,32	224 724,46	10 627,56	36 841 959,14
Montant moyen	Hommes	10 874,16	9 699,04	7 835,21	7 224,55	5 990,71	5 638,14	4 845,67	4 637,06	4 311,08	4 025,89	3 806,26	3 648,19	3 524,96	6 751,89
	Femmes	13 237,40	9 631,53	7 600,54	7 347,57	5 539,36	5 056,10	4 287,25	3 953,80	4 054,66	3 807,09	3 618,95	3 624,59	3 542,52	5 525,19
Montant médian	Hommes	9 287,88	8 695,80	6 965,88	6 000,96	4 940,20	4 493,74	3 827,88	3 680,88	3 890,40	3 665,64	3 495,60	3 735,60	3 540,96	6 161,88
	Femmes	10 667,88	8 585,03	6 965,88	6 715,32	5 011,40	4 521,34	3 859,47	3 680,88	3 890,40	3 673,81	3 546,97	3 735,60	3 540,96	4 552,20

(*) 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)	523	1 802	1 036	738	1 784	1 386	1 108	1 823	741	799	480	74	4	12 298
Hommes	373	1 184	681	325	893	713	485	745	239	275	162	28	3	6 106
Femmes	150	618	355	413	891	673	623	1 078	502	524	318	46	1	6 192

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	508 180,94	1 328 769,16	634 220,18	446 628,58	898 089,78	680 816,94	488 783,70	669 949,14	212 643,40	241 198,28	128 564,07	17 236,68	2 889,00	6 257 969,85
	Femmes	340 108,52	831 019,24	449 298,16	739 164,16	1 202 094,92	730 151,16	768 092,24	1 125 593,68	517 555,46	472 439,38	256 033,80	31 402,10	1 000,00	7 463 952,82
Montant moyen	Hommes	1 362,42	1 122,27	931,31	1 374,24	1 005,70	954,86	1 007,80	899,26	889,72	877,08	793,61	615,60	963,00	1 024,89
	Femmes	2 267,39	1 344,69	1 265,63	1 789,74	1 349,15	1 084,92	1 232,89	1 044,15	1 030,99	901,60	805,14	682,65	1 000,00	1 205,92
Montant médian	Hommes	1 000,00	900,00	800,00	1 000,00	900,00	850,00	900,00	822,00	850,00	825,00	800,00	650,00	900,00	889,00
	Femmes	1 200,00	900,00	866,00	1 400,00	1 000,00	900,00	1 000,00	915,00	923,00	878,00	800,00	675,00	1 000,00	944,00

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	0,3	12 000,00 €	1,3	37 976,00 €	1,7	49 976,00 €
		Emploi en région	0,3	4 400,00 €	1,0	26 061,33 €	1,3	30 461,33 €
		Total	0,7	16 400,00 €	2,3	64 037,33 €	3,0	80 437,33 €
	Filière scientifique	Fonction au Siège	4,4	118 831,63 €	2,3	37 266,67 €	6,7	156 098,30 €
		Fonction en région	148,9	1 827 378,69 €	64,1	829 424,89 €	213,0	2 656 803,58 €
		– dont directeur d'unité (DU)	121,2	1 455 792,47 €	50,8	600 817,67 €	172,0	2 056 610,14 €
		– dont responsable de projet et responsable grands projets	12,0	76 935,56 €	4,0	35 757,22 €	16,0	112 692,78 €
		Total	153,3	1 946 210,33 €	66,4	866 691,56 €	219,7	2 812 901,88 €
	Filière technique	Total	24,3	39 071,87 €	14,9	26 086,45 €	39,2	65 158,32 €
	Total « encadrement »		178,3	2 001 682,19 €	83,6	956 815,34 €	261,9	2 958 497,54 €
ISFIC autres	ERC (ressources propres)		94,9	2 023 366,67 €	44,6	987 333,33 €	139,5	3 010 700,00 €
	Autre fonction d'intérêt collectif		33,7	292 538,96 €	18,9	174 803,14 €	52,6	467 342,10 €
	Total « autres »		128,5	2 315 905,62 €	63,5	1 162 136,47 €	192,1	3 478 042,10 €
TOTAL			**306,8**	**4 317 587,82 €**	**147,1**	**2 118 951,82 €**	**454,0**	**6 436 539,63 €**

Pour les IT, l'ISFIC est intégrée dans l'IFSE depuis 2017. Pour les chercheurs, l'ISFIC continue d'exister, elle continuera à être versée aux agents ne pouvant pas bénéficier du RIPEC. 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 2022 représente un volume de 454,0 ETPT pour un montant global versé de 6 436 540 €. Les fonctions d'encadrement supérieur cotées représentent 261,9 ETPT, dont 219,7 dans la filière scientifique.

c. Primes spécifiques

Tabl. 140 – Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) pour les lauréates et lauréats de 2019 (*)

GRADE	MOINS 3 500 €	3 501 À 7 000 €	7 001 À 10 500 €	PLUS DE 10 500 €	TOTAL ETPT	MONTANT BRUT TOTAL VERSÉ (en €)	NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS	MONTANT MOYEN PAR AGENT (en €)	FEMMES BÉNÉFICIAIRES (PART)	% F CNRS AU 31/12/2022
DRCE	18,0	1,0	9,0	1,0	29,0	171 500 €	29	5 914 €	14	30,0 %
DR1	80,8	6,0	7,0	17,0	110,8	650 000 €	111	5 856 €	37	29,0 %
DR2	132,9	6,0	2,9	3,0	144,8	568 583 €	146	3 894 €	59	33,9 %
CRHC	10,0	1,0			11,0	39 500 €	11	3 591 €	7	44,1 %
CRCN	331,3	4,0	3,0		338,3	1 215 890 €	343	3 545 €	121	36,6 %
TOTAL	**573,1**	**18,0**	**21,9**	**21,0**	**634,0**	**2 645 473 €**	**640**	**4 134 €**	**238**	**34,8 %**
Femmes (part)	209,3	6,0	12,9	7,0	235,2					

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

Tabl. 141 – Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) pour les lauréates et lauréats de 2020 (*)

GRADE	MOINS 3 500 €	3 501 À 7 000 €	7 001 À 10 500 €	PLUS DE 10 500 €	TOTAL ETPT	MONTANT BRUT TOTAL VERSÉ (en €)	NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS	MONTANT MOYEN PAR AGENT (en €)	FEMMES BÉNÉFICIAIRES (PART)	% F CNRS AU 31/12/2022
DRCE	15,8	1,5	7,0	1,0	25,3	149 916 €	27	5 552 €	12	30,0 %
DR1	90,9	2,0	9,0	1,0	102,9	438 522 €	103	4 257 €	33	29,0 %
DR2	97,0		2,0		99,0	357 799 €	99	3 614 €	42	33,9 %
CRHC	6,0				6,0	21 000 €	6	3 500 €	3	44,1 %
CRCN	358,2	1,0			359,2	1 270 871 €	366	3 472 €	139	36,6 %
TOTAL	**567,9**	**4,5**	**18,0**	**2,0**	**592,4**	**2 238 108 €**	**601**	**3 724 €**	**229**	**34,8 %**
Femmes (part)	213,8	1,5	7,0	1,0	223,3					

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

Tabl. 142 – Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) pour les lauréates et lauréats de 2021 (*)

GRADE	MOINS 3 500 €	3 501 À 7 000 €	7 001 À 10 500 €	PLUS DE 10 500 €	TOTAL ETPT	MONTANT BRUT TOTAL VERSÉ (en €)	NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS	MONTANT MOYEN PAR AGENT (en €)	FEMMES BÉNÉFICIAIRES (PART)	% F CNRS AU 31/12/2022
DRCE	15,0	1,0	3,0	1,0	20,0	106 500 €	20	5 325 €	4	30,0 %
DR1	98,0	1,0	12,0		111,0	468 000 €	111	4 216 €	38	29,0 %
DR2	97,5	5,0	2,0		104,5	398 000 €	105	3 790 €	33	33,9 %
CRHC	5,4				5,4	18 083 €	6	3 014 €	4	44,1 %
CRCN	379,5	2,0	1,0		382,5	1 351 124 €	385	3 509 €	151	36,6 %
TOTAL	**595,4**	**9,0**	**18,0**	**1,0**	**623,4**	**2 341 707 €**	**627**	**3 735 €**	**230**	**34,8 %**
Femmes (part)	218,1	4,0	6,0		228,1					

(*) Prime annuelle comparée aux taux de la PEDR. Tableau renseigné en ETPT et en somme des montants versés sur l'année 2021.

Tabl. 143 – Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) pour les lauréates et lauréats de 2022 (*)

GRADE	MOINS 3 500 €	3 501 À 7 000 €	7 001 À 10 500 €	PLUS DE 10 500 €	TOTAL ETPT	MONTANT BRUT TOTAL VERSÉ (en €)	NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS	MONTANT MOYEN PAR AGENT (en €)	FEMMES BÉNÉFICIAIRES (PART)	% F CNRS AU 31/12/2022
DRCE	8,0	1,0	9,9	1,0	19,9	160 000 €	20	8 000 €	6	30,0 %
DR1	22,0	5,0	19,0		46,0	301 222 €	46	6 548 €	15	29,0 %
DR2	20,8	3,0	4,0		27,8	134 500 €	28	4 804 €	12	33,9 %
CRHC	1,0				1,0	3 500 €	1	3 500 €		44,1 %
CRCN	77,2	5,7			82,9	308 941 €	88	3 511 €	30	36,6 %
TOTAL	**129,0**	**14,7**	**32,9**	**1,0**	**177,6**	**908 163 €**	**183**	**4 963 €**	**63**	**34,8 %**
Femmes (part)	40,3	2,9	17,0	1,0	61,2					

(*) Prime annuelle comparée aux taux de la PEDR. Tableau renseigné en ETPT et en somme des montants versés sur l'année 2022.

En 2022, 2 051 chercheuses et chercheurs ont perçu la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) : 640 lauréats au titre de 2019, 601 lauréats au titre de 2020, 627 lauréats en 2021 et 183 au titre de 2022. Le montant moyen versé en 2022 est de 4 963 €. Les lauréats de 2019 ont perçu en 2022 un montant moyen de 4 134 € par agent ; les lauréats de 2020 affichent en 2022 un montant moyen par agent de 3 724 € ; les lauréats de 2021 ont perçu un montant moyen de 3 735 € par agent. Les DR2 sont représentés à hauteur de 18,4 % et les CRCN à 57,6 %. Parmi les lauréates et lauréats de 2022, 5,7 % des chercheurs retenus ont perçu un taux plein de plus de 7 001,00 €, 2,3 % ont perçu une prime à taux plein entre 3 501 et 7 000,00 € et 92,0 % des chercheurs ont perçu un taux plein inférieur ou égal à 3 500 €.

3

FORMATION PERMANENTE

© Pierre de Parscau / HFSP / IEES / IRD / LEEC / Université de Prétoria / CNRS Images

Installation d'une caméra devant une termitière de l'espèce « Macrotermes natalensis » dans la région de Prétoria. Le but est d'observer la loge royale, où se trouve la reine de termite, qui peut pondre de grandes quantités d'œufs pendant toute sa vie et vivre jusqu'à quarante ans. Percer le secret de sa longévité au niveau moléculaire, en étudiant notamment son développement en réponse à l'alimentation, pourrait ouvrir de nouvelles perspectives dans le domaine de la recherche médicale. Ces recherches sont financées par Human Frontier Science Program (HFSP) dans le cadre du projet scientifique RGP0060/2018, attribué à Mireille Vasseur-Cognet. Il rassemble des chercheurs de l'institut de recherche pour le développement (IRD), du laboratoire d'éthologie expérimentale et comparée (LEEC) et de l'institut d'écologie et des sciences de l'environnement de Paris (iEES-Paris), en partenariat avec l'université de Prétoria.

3.1 LES FAITS MARQUANTS

En 2022, la mise en œuvre du 7e plan national d'orientation de la formation 2020-2023 se poursuit autour de ses 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. L'année 2022 marque une année de pleine activité comparable à 2019.

3.2 BILAN QUANTITATIF

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

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

- 11 507 agents CNRS formés dont 2 442 non statutaires ;
- 8 301 agents non CNRS formés ;
- 20 766 stagiaires CNRS statutaires et 3 795 stagiaires CNRS non statutaires, soit un total de 24 561 stagiaires CNRS ;
- 36,4 % de taux d'accès des agents statutaires CNRS à la formation ;
- 1,8 formations suivies en moyenne par agent CNRS ;
- 2,1 jours de formation suivie en moyenne par agent CNRS ;
- 303 005 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)	5 195	5 175	1 990	3 640	14	14	7 199	8 829	16 028
Évolution (T2)	5 600	4 812	1 438	3 298	8	14	7 046	8 124	15 170
Développement (T3)	249	484	102	413		3	351	900	1 251
TOTAL	**11 044**	**10 471**	**3 530**	**7 351**	**22**	**31**	**14 596**	**17 853**	**32 449**

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	1,6	1,7	1,4	1,4	1,2	1,7	1,5	1,6
Évolution (T2)	2,9	2,6	2,8	2,6	1,6	3,5	2,9	2,6	2,7
Développement (T3)	2,6	3,0	2,8	3,5		3,0	2,7	3,2	3,0
TOTAL	**2,2**	**2,0**	**2,1**	**1,8**	**1,5**	**1,8**	**2,2**	**1,9**	**2,0**

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

3.3.1 • Taux d'accès à la formation par corps

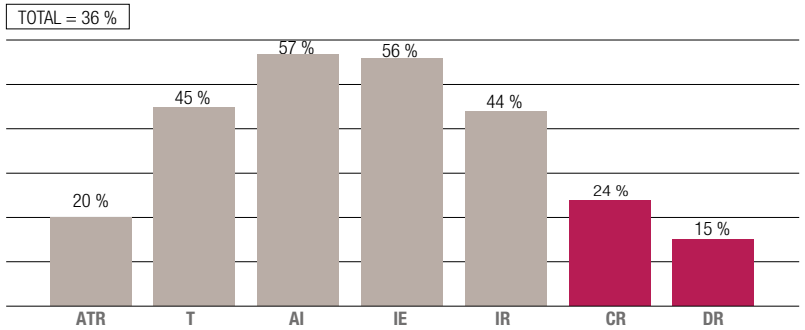


Fig. 29 – Taux d'accès à la formation par corps (ou corps équivalents)

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 (57 %) et IE (56 %) 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 36,4 % en 2022 : 19 % pour les chercheurs et 51 % pour les IT.

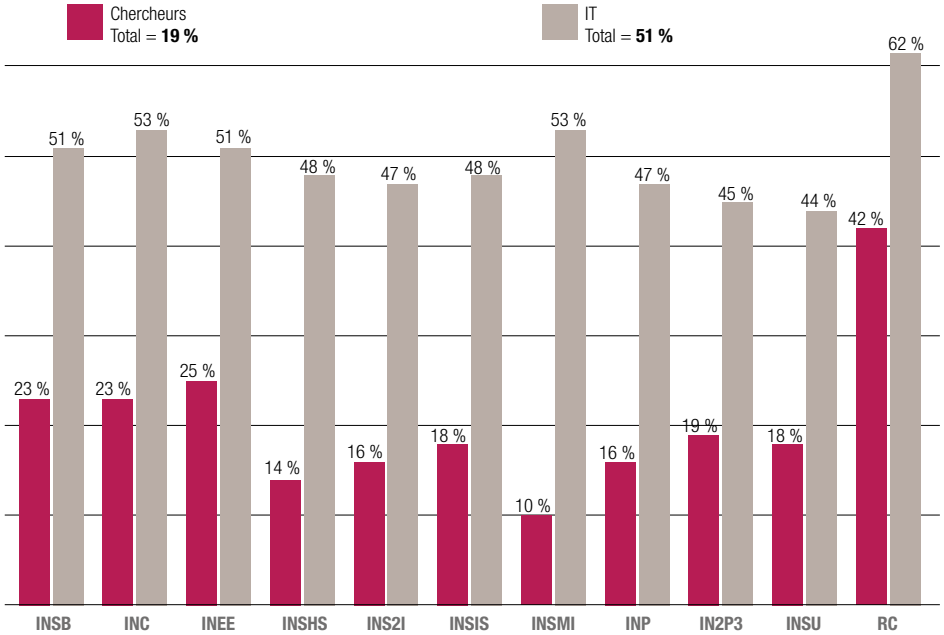


Fig. 30 – Taux d'accès à la formation par institut et par population

Dans l'ensemble des instituts, les chercheurs se forment moins que les IT : 19 % en moyenne pour les chercheurs. Les instituts qui dépassent ce taux moyen sont ceux dont les chercheurs participent le plus aux actions de formation, qu'elles soient nationales ou régionales : INEE (25 %), INC (23 %) et INSB (23 %). A contrario, le taux d'accès moyen des IT est de 51 %, les taux les plus élevés concernent les ressources communes (62 %), l'INSMI et l'INC (53 %).

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

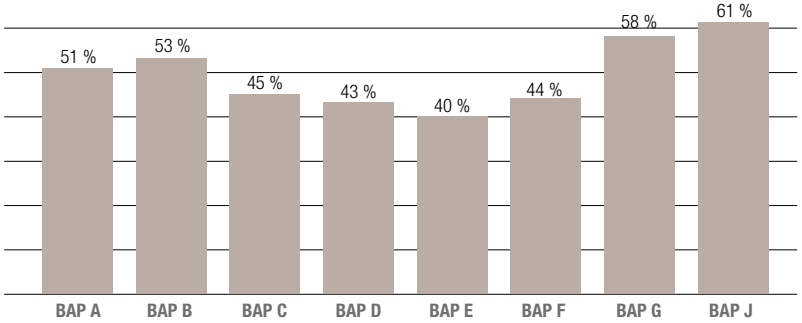


Fig. 31 – Répartition des taux d'accès à la formation par branche d'activité professionnelle (BAP)

Calculés en fonction des effectifs au 31 décembre 2022, les taux d'accès relatifs aux BAP ne concernent que le personnel titulaire du CNRS faisant partie des corps des IT. En 2022, la moyenne du taux d'accès toutes BAP confondues est de 51 %. Les BAP A, B, G et J ont un taux d'accès à la formation supérieur à la moyenne nationale, la BAP J atteignant 61 %. Le taux d'accès le plus bas est celui de la BAP E avec 40 %.

3.4 LES PRINCIPAUX DOMAINES DE FORMATION

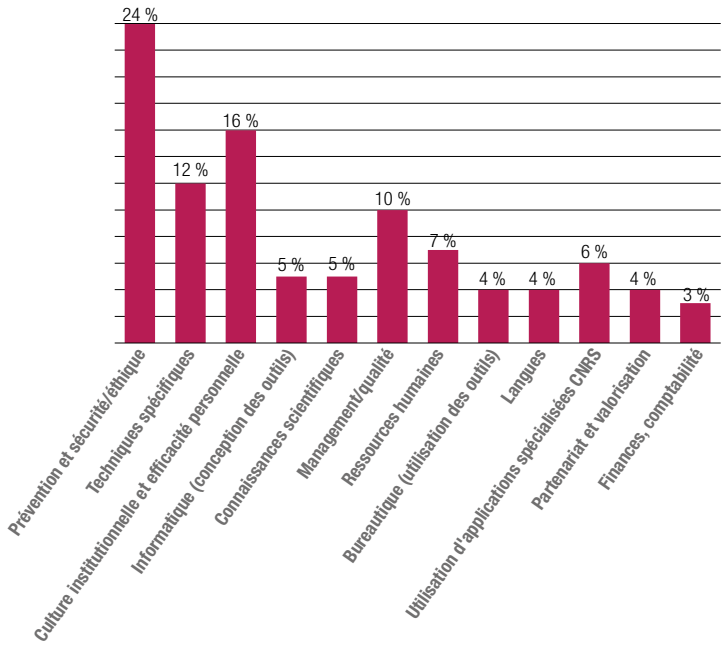


Fig. 32 – Répartition des stagiaires CNRS en fonction du domaine de formation principal

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 : 24 % ;
- Culture institutionnelle et efficacité personnelle : 16 % ;
- Techniques spécifiques : 12 % ;
- Management/qualité : 10 %.

3.5 BUDGET DE LA FORMATION

Tabl. 146 – Budget de la formation en 2022 (en €)

INDICATEUR	BUDGET
Montant mandaté (avances sur recettes et indemnités d'enseignements inclues)	9 270 945
Budget temps	11 969 785
Coût du personnel	5 203 750
TOTAL	**26 444 480**
% de la masse salariale consacré à la formation	2 %
Masse salariale de référence (budget primitif 2022, hors charges)	1 288 756 406

La part de la masse salariale consacrée à la formation en 2022 est de 2 %.

4

CONDITIONS DE TRAVAIL

© Anne HAGUENAUER / Frédéric ZUBERER / CRIOBE / CNRS Images

Un plongeur scientifique prélève un tentacule sur des anémones blanchies par l'élévation de la température de l'océan à Moorea, en Polynésie. À quelques dixièmes de degrés près, le réchauffement provoque le blanchissement des coraux tropicaux et des anémones de mer : ils perdent les algues symbiotiques colorées, partenaires indispensables pour leur survie. Locataire de ces anémones, le poisson-clown en subit lui aussi les conséquences : vivre dans une anémone blanchie est un stress avec des impacts négatifs sur sa fécondité et sa condition physique. Ce prélèvement a pour but d'identifier les bactéries associées à l'anémone ainsi qu'au mucus du poisson-clown, et les mécanismes de défense et de résilience dans ce microbiome qui se mettent en place pour faire face à ces bouleversements. Cette image a reçu le Prix coup de cœur du jury lors du concours La preuve par l'image (LPPI) 2022.

4.1 SANTÉ, SÉCURITÉ ET RISQUES PROFESSIONNELS

4.1.1 • Médecine de prévention

a. Organisation, chiffres-clés et faits marquants

En 2022, les services médicaux, représentant un effectif de 82 médecins du travail (dont 13 CNRS), 54 infirmiers (dont 20 CNRS) et 52 secrétaires (dont 10 CNRS) ont pris en charge la santé médicale au travail des 38 421 agents du CNRS (Personnes Physiques Payées – PPP).

1610 visites spontanées (visites à la demande de l'agent) ont eu lieu sur les 12 679 consultations réalisées (soit 13 % des visites).

Tabl. 147 – Personnel des services médicaux

PERSONNEL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Médecins de prévention animateurs régionaux	8	7	15
Médecins de prévention	15	52	67
Total médecins	23	59	82
Infirmiers	5	49	54
Secrétaires des services médicaux	3	49	52
TOTAL	**31**	**157**	**188**

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 2022

VISITES	PERMANENTS			CONTRACTUELS			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Premières visites et/ou visites d'embauche	193	171	364	853	871	1 724	1 046	1 042	2 088
Visites non périodiques à la demande (de l'agent, de l'administration, du médecin, départ à la retraite)	945	1 786	2 731	134	252	386	1 079	2 038	3 117
Visites de reprise	221	362	583	32	48	80	253	410	663
Autres visites (urgences, missions, bilans sanguins, examens complémentaires)	550	367	917	150	102	252	700	469	1 169
Total visites non périodiques	1 909	2 686	4 595	1 169	1 273	2 442	3 078	3 959	7 037
Visites périodiques	2 922	2 114	5 036	322	284	606	3 244	2 398	5 642
TOTAL	**4 831**	**4 800**	**9 631**	**1 491**	**1 557**	**3 048**	**6 322**	**6 357**	**12 679**

Pour mémoire, le Décret n° 2020-647 du 27 mai 2020 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique de l'État a modifié le Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. Ainsi, la fréquence des visites pour Surveillance Médicale Particulière (SMP) est désormais de 4 ans maximum, sous réserve d'une visite intermédiaire qui peut être réalisée par le médecin du travail, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier. La surveillance en santé au travail des agents qui ne relèvent pas de la SMP est dorénavant appelée Visite d'Information et de Prévention (VIP) ; elle a lieu tous les 5 ans maximum.

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 1er janvier 2022	32 954	4,9 %
Effectif pris en charge sur l'année 2022	38 421	4,2 %
Nombre d'agents vus sur l'année 2022	10 502	15,3 %

(*) Il s'agit du pourcentage de visites à la demande des agents (1 610 visites à la demande des agents réalisées en 2022).

Pour mémoire, l'employeur attribue à chaque médecin du travail le 1er 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	13 820	10 426	24 246	4 935	3 773	8 708	18 755	14 199	32 954
Effectif vu	4 144	3 607	7 751	1 374	1 377	2 751	5 518	4 984	10 502
Effectif pris en charge	14 139	10 753	24 892	7 454	6 075	13 529	21 593	16 828	38 421
Effectif faisant l'objet d'une surveillance médicale particulière	11 518	8 759	20 277	2 199	1 792	3 991	13 717	10 551	24 268
Taux de couverture (*)	835	635	1 470	440	359	799	1 275	994	2 269

(*) 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 extrait de la base de données PRISME, 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	14 928	80,6 %	3 593	19,4 %	18 521
En lien avec l'état de santé de l'agent	2 896	92,3 %	242	7,7 %	3 138
En lien avec les risques psychosociaux (RPS)	1 696	95,0 %	89	5,0 %	1 785
En lien avec une exposition professionnelle antérieure	757	91,9 %	67	8,1 %	824
TOTAL	**20 277**	**83,6 %**	**3 991**	**16,4 %**	**24 268**

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 2022

L'année 2022 a été marquée par la poursuite et la fin de l'état d'urgence sanitaire promulgué en 2020 pour pandémie de coronavirus SARS-CoV-2 responsable de la COVID-19 : poursuite de la 5e vague (novembre 2021 – janvier 2022 avec l'apparition du variant omicron), puis 6e, 7e (printemps 2022), 8e (été 2022) et 9e vague (automne 2022, variant BQ.1.1 majoritaire). Le recours au télétravail s'est poursuivi, très largement préconisé pour raison sanitaire en janvier 2022. L'activité de consultations (en présentiel ou en téléconsultation) des services de médecine de prévention a augmenté par rapport à 2021 (+ 11 % du nombre total de visites, + 28 % de visites périodiques et + 12 % d'agents vus).

La loi sanitaire du 30 juillet 2022 a mis fin le 1er août 2022 aux dispositions du code de la santé publique relatives à l'état d'urgence sanitaire ainsi qu'au régime de gestion de la crise sanitaire instauré par la loi du 31 mai 2021.

Poursuivant leurs actions de 2021, les personnels des services de médecine de prévention ont continué d'apporter leur concours à la campagne nationale de santé publique de vaccination contre la COVID-19.

Les médecins animateurs régionaux ont pu être réunis à deux reprises en présentiel, afin d'échanger notamment sur la situation sanitaire liée à la COVID-19, l'état des lieux du moratoire de la recherche sur les Prions, les évolutions du logiciel médical PRISME, les conseils médicaux spécifiques du CNRS, la prise en charge du handicap au CNRS, la mise en place des entretiens infirmiers. Du fait de la surcharge d'activité en 2022, les infirmiers et les secrétaires de services médicaux n'ont pas pu être réunis cette année.

Une Action Nationale de Formation aux entretiens infirmiers d'une durée de 5 jours a été organisée en novembre 2022 afin de former les infirmiers qui participent au suivi en santé au travail des agents CNRS à cette nouvelle pratique professionnelle.

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

b. Moyens financiers en 2022

Comme en 2021 et contrairement aux années précédentes, les moyens financiers alloués à la médecine de prévention pour l'année 2022, en incluant les masses salariales du personnel CNRS des services médicaux, n'ont pu être établis pour l'année 2022, faute de moyens humains.

4.1.2 • Prévention et sécurité

a. Fonctionnement des instances de concertation

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

Le CCHSCT du CNRS s'est réuni à 4 reprises au cours de l'année 2022 (2 février, 1er juin, 14 septembre, 16 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 organise au moins 3 CRHSCT par an. Les principaux sujets traités sont les suivants : 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, les mesures prises en lien avec la crise sanitaire, etc. Pour les délégations régionales concernées, les rapports des inspectrices et 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 directrices ou 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 assistantes et assistants de prévention (AP), l'organisation d'exercices d'évacuation, l'encombrement des locaux et des circulations, l'accueil des nouvelles arrivantes et 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 2022 (hors CCHSCT)

DÉLÉGATION	CRHSCT	CHSCT D'ÉTABLISSEMENTS PARTENAIRES (*)	COMMISSION D'UNITÉ OU DE SITE (*)
Île-de-France :	23	62	12
– ÎDF Villejuif	*3*	*5*	*1*
– Paris-Centre	*3*	*26*	*4*
– ÎDF Gif-sur-Yvette	*6*	*17*	*7*
– ÎDF Meudon	*3*	*14*	
– Paris Michel-Ange (*)	*8*		
Centre-Est	4	11	22
Rhône Auvergne	4	20	15
Centre Limousin Poitou-Charentes	5	6	7
Alsace	3	13	25
Alpes	4	13	11
Provence et Corse	3	2	2
Occitanie Est	4	1	5
Occitanie Ouest	4		10
Aquitaine	3	17	8
Bretagne et Pays de la Loire	4	20	12
Hauts-de-France	4		1
Normandie	6	15	1
Côte d'Azur	4	3	5
TOTAL	**75**	**183**	**136**

(*) 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 ingénieures régionales et ingénieurs régionaux de prévention et de sécurité (IRPS), en collaboration, s'il y a lieu, avec les médecins du travail et les conseillères et conseillers de prévention des partenaires. Ils sont accompagnés par les AP des unités ainsi que par certaines expertes ou experts, si nécessaire (conseillère ou conseiller en radioprotection, responsable « bâtiment », infirmière ou infirmier…).

La directrice ou 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 Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR), par les Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL)… ;
- accompagner les représentantes ou 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 nouvelles et 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 2022, 1026 visites ont été réalisées et 603 ont fait l'objet d'un compte rendu, chiffres en augmentation par rapport à l'année précédente.

Réunions du réseau des IRPS

Dans le cadre de la formation continue des IRPS, 2 séminaires ainsi que 2 journées de formation ont été organisés en 2022. 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 la note relative à la prévention des risques liés à la

fabrication additive et la nouvelle instruction relative aux activités scientifiques du CNRS en milieux souterrains.

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	118	70	790	832	1 622
Formations AP	104	147	1 851	1 858	3 709
Membres de CHSCT	2	5	3	2	5
Formation secouristes	305	343	885	1 079	1 964
Risque chimique	24	30	210	192	402
Risque incendie	113	45	497	482	979
Risque électrique	114	225	314	89	403
Radioprotection	59	266	85	78	163
Risque laser	23	44	113	58	171
Risque biologique	11	12,5	67	108	175
Manutention manuelle	4	3	8	13	21
Manutention mécanique	17	31	65	13	78
Équipements sous pression	46	43,5	164	191	355
Travail en hauteur	3	2,5	6	1	7
Gestion des déchets	8	6	38	38	76
Port des équipements de protection individuelle	4	3	5	4	9
Responsabilité en santé et sécurité au travail	15	8,5	135	146	281
Application FEVAR	3	1	7	10	17
Application AIE	1		4	3	7
Application web NEO	26	8,5	35	47	82
Application web EvRP	17	7,5	38	45	83
TOTAL	**1 017**	**1 302**	**5 320**	**5 289**	**10 609**

Tabl. 154 – Actions de formation spécifiques

INTITULÉ DE LA FORMATION	SESSIONS	JOURS	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Travail sur écran	6	3,5	47	86	133
Risques routiers	2	2	33	42	75
Mission à l'étranger : prévention et santé	1	0,5	30	30	60
Analyse des accidents – méthode de l'arbre des causes	4	2	14	18	32
Risques liés aux produits cryogéniques	4	2,5	14	12	26
Risques liés aux machines-outils	2	1	16	3	19
Risques liés aux déplacements en vélo	1	1	4	14	18
Évaluer les risques liés à la coactivité	2	2	11	1	12
Risques liés aux équipements sous pression	1	2	6	6	12
Risques liés à l'hyperbarie	9	28		9	9
Certificat d'aptitude au travail en espace confiné	1	1	4	1	5
Maîtrise du risque légionelle	1	1	2		2
Risques en milieu aquatique	2	7	2		2
Risques liés aux champs électromagnétiques	1	3	1		1
TOTAL	**37**	**56,5**	**184**	**222**	**406**

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), 1 054 sessions ont été organisées, soit 1 358 journées pour 11 015 personnes.

Il est à noter que le nombre total des personnes formées, très supérieur à celui des années précédentes, est expliqué par la tenue de journées « exceptionnelles » organisées dans le cadre de l'opération nationale « 2022 : l'année des AP ».

Travaux de sécurité et d'accessibilité 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 : « 2022, l'année des assistantes et assistants de prévention (AP) »

La politique de l'établissement consiste à lancer, depuis 2011, des actions incitatives en matière de prévention.

Sur la base d'un questionnaire adressé en 2021 aux 2 000 AP portant sur leurs conditions d'exercice au sein des unités CNRS, un groupe de travail constitué de la CNPS et de représentants du personnel au CCHSCT a mené la campagne « 2022 : l'année des assistantes et assistants de prévention ». Inaugurée par le message vidéo du président-directeur général du CNRS, elle a porté sur les six thématiques les plus plébiscitées par les AP pour faire connaître leur fonction auprès de l'ensemble du personnel, à savoir :

- L'organisation de la santé et sécurité au travail au CNRS ;
- Les missions de l'AP ;
- Les outils informatiques CNRS au service de la prévention ;
- Le DUERP : une démarche collective ;
- Le rôle de l'AP face aux risques psychosociaux ;
- La communication en santé et sécurité.

Au cours du dernier trimestre, tous les AP des unités CNRS de chaque circonscription ont été réunis lors d'une journée des AP, point d'orgue de cette opération.

Échanges, partages d'expériences, conférences, visites, débats, ateliers, mises en situation théâtralisées ont rythmé ces journées. L'objectif était également de renforcer le sentiment d'appartenance de chaque AP à un collectif dynamique aux compétences solides et variées, et de valoriser de nombreuses initiatives locales.

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), 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 DDCS), 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 évènements indésirables et le retour d'expérience

En 2022, l'utilisation de l'application Accidents-Incidents-Évènements (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 (163 fiches validées en 2022).

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 89 % 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 :	53/58	303/364
– ÎDF Villejuif	*11/11*	*56/78*
– Paris-Centre	*10/10*	*124/142*
– ÎDF Gif-sur-Yvette	*11/13*	*70/82*
– ÎDF Meudon	*20/22*	*49/54*
– Paris Michel-Ange (*)	*1/2*	*4/8*
Centre-Est	7/7	42/47
Rhône Auvergne	11/11	76/76
Centre Limousin Poitou-Charentes	13/13	27/31
Alsace	14/14	26/26
Alpes	12/13	49/50
Provence et Corse	20/20	49/59
Occitanie Est	16/16	34/38
Occitanie Ouest	6/7	49/57
Aquitaine	7/7	40/40
Bretagne et Pays de la Loire	6/6	54/59
Hauts-de-France	8/8	33/36
Normandie	3/3	19/20
Côte d'Azur	6/6	20/22
TOTAL	**182/189**	**821/925**

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

Pour 2022, 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). L'outil NEO (modules e-learning de formation des nouveaux entrants des unités CNRS) continue d'être déployé dans les unités CNRS ; les outils EvRP (logiciel du CNRS permettant d'informatiser le document unique et de faciliter sa mise à jour), NEO a 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 actrices et acteurs de la prévention des risques professionnels

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

DÉLÉGATION	AP FORMÉS EN 2022	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% D'AP DISPOSANT D'UNE LETTRE DE CADRAGE
Île-de-France :	45	307	424	731	84 %
– ÎDF Villejuif	*8*	*72*	*126*	*198*	*73 %*
– Paris-Centre	*10*	*105*	*135*	*240*	*88 %*
– ÎDF Gif-sur-Yvette	*19*	*86*	*101*	*187*	*88 %*
– ÎDF Meudon	*3*	*29*	*45*	*74*	*86 %*
– Paris Michel-Ange (*)	*5*	*15*	*17*	*32*	*100 %*
Centre-Est	12	72	65	137	100 %
Rhône Auvergne	25	106	110	216	98 %
Centre Limousin Poitou-Charentes		53	41	94	94 %
Alsace	6	48	45	93	100 %
Alpes	11	69	63	132	93 %
Provence et Corse	20	65	58	123	100 %
Occitanie Est	11	74	61	135	79 %
Occitanie Ouest	7	55	78	133	100 %
Aquitaine	7	63	64	127	100 %
Bretagne et Pays de la Loire	19	74	76	150	87 %
Hauts-de-France		50	53	103	97 %
Normandie	8	32	14	46	100 %
Côte d'Azur	7	35	15	50	100 %
TOTAL	**178**	**1 103**	**1 167**	**2 270**	**92 %**

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

Au niveau national, la CNPS est constituée de 6 agents (2 IR, 3 IE, 1 T) et bénéficie de l'expertise de 6 chargé(e)s de mission. Chaque délégation régionale dispose d'un service de prévention et sécurité dirigé par une ou un IRPS. Au total, ces services comptent 46 agents (ingénieures ou ingénieurs de prévention et sécurité, adjointes ou adjoints, assistantes ou assistants, secrétaires…) dont 18 IRPS. Au niveau local, 2 270 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 cheffes et 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 mis à leur disposition pour exercer leurs missions. Ce dispositif, mis en place en 2013, s'est progressivement étendu. En 2022, 92 % 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 inspectrices et inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) rattachés à l'IGESR. En 2022, 2 délégations régionales ont été inspectées : Paris Michel-Ange et Hauts de France.

4.1.3 • Gestion de la protection sociale

a. Accidents du travail et maladies professionnelles (ATMP) survenus au cours de l'année 2022

Le service des pensions et accidents du travail (SPAT) assure la couverture du risque ATMP pour les agents fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi que pour les agents contractuels recrutés à temps complet pour une durée de contrat au moins égale à un an. Les agents contractuels recrutés pour une durée inférieure à un an ou à temps incomplet et les apprentis relèvent des caisses primaires d'assurance maladie (CPAM). Le SPAT effectue les déclarations auprès de la CPAM et assure le suivi jusqu'à la décision d'imputabilité établie par l'organisme de sécurité sociale. Les données concernant ces derniers agents ne figurent pas dans les tableaux ci-dessous, mais font l'objet de mentions marginales.

Tabl. 157 – Demandes de reconnaissance réceptionnées en 2022

TYPE	EN ATTENTE	REJETS	ANNULÉS	RECONNUS	TOTAL DOSSIERS
Accidents de service	5	6	72	255	347
Accidents de trajet			46	280	339
Accidents en mission	1		8	49	63
Total accidents	6	6	126	584	749
Maladies professionnelles	11	1	1	9	22
TOTAL	**17**	**7**	**127**	**593**	**771**

Concernant les accidents du travail des agents contractuels relevant de la CPAM, 27 signalements d'accidents du travail ont été reçus par le SPAT en 2022.

Tabl. 158 – Évolution des demandes de reconnaissance réceptionnées entre 2021 et 2022

TYPE	DOSSIERS RECONNUS	DOSSIERS REÇUS
Accidents de service	11,8 %	17,6 %
Accidents de trajet	8,1 %	10,1 %
Accidents en mission	69,0 %	80,0 %
Total accidents	13,2 %	17,4 %
Maladies professionnelles	– 47,1 %	– 33,3 %

Le nombre d'accidents, tous types confondus, poursuit la progression enregistrée en 2021 après une diminution certaine en 2020, année impactée par la crise covid. En 2022, les déclarations d'accidents de mission augmentent très fortement, à hauteur de 80 % (69 % reconnues), le retour à une situation plus stable depuis les périodes de confinement et de restriction des déplacements pouvant expliquer ce phénomène.

Au niveau des maladies professionnelles, comme les autres années, les troubles musculo-squelettiques restent majoritaires (affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail, épaule, poignet et main).

Incapacité temporaire de travail accordée en 2022

La présentation ci-dessous porte sur les jours d'incapacité temporaire de travail octroyés en 2022, pour les ATMP déclarés en 2022 et reconnus, mais aussi les ATMP déclarés et reconnus avant 2022 et entraînant encore des arrêts de travail.

Tabl. 159 – Nombre de jours d'incapacité de travail octroyés en 2022 (incluant les renouvellements)

TYPE	ANNÉE DE L'ÉVÈNEMENT	PERMANENTS			CONTRACTUELS			TOTAL		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Accidents de service	< 2022	1 035	1 997	3 032	43	24	67	1 078	2021	3 099
	2022	910	1 272	2 182	91	192	283	1 001	1 464	2 465
Accidents de trajet	< 2022	377	940	1 317	7		7	384	940	1 324
	2022	1 460	1 807	3 267	240	440	680	1 700	2 247	3 947
Accidents en mission	< 2022	7	32	36				1	32	39
	2022	410	173	583		20	20	410	193	603
Total accidents	< 2022	1 419	2 969	4 388	50	24	74	1 469	2 993	4 462
	2022	2 780	3 252	6 032	331	652	983	3 111	3 094	7 015
Maladies professionnelles	< 2022	307	1 436	1 743				307	1 436	1 743
	2022	372	50	422				372	50	422
TOTAL		**4 878**	**7 707**	**12 585**	**381**	**676**	**1 057**	**5 259**	**8 383**	**13 642**

Le nombre total de jours d'incapacité temporaire de travail (ITT) octroyés en 2022 est en hausse de 28,9 % par rapport à 2021 (tous dossiers confondus).

Le nombre de jours d'ITT accordés pour les accidents de l'année de référence est de 7 015 au titre de 2022 (concernant 233 déclarations), il était de 5 983 au titre de 2021, soit une hausse de 17,2 %.

On note également cette progression sur les dossiers d'accidents (13 %) et maladies professionnelles (25,5 %) survenus avant 2022.

Le nombre de jours d'ITT des accidents de mission est celui qui enregistre la plus forte augmentation de 140,2 % pour les accidents survenus en 2022 (cf. tableau 159), même si la majorité des jours d'ITT reste imputés aux accidents de trajet.

Pour les maladies professionnelles, si le nombre de jours d'ITT accordés pour les déclarations établies en 2022 est en légère baisse, on constate une forte croissance (+ 154,8 %) pour celles déclarées avant 2022.

En 2022, les accidents du travail déclarés auprès de la CPAM (non inclus dans le tableau 161) représentent 122 jours d'ITT (16 jours pour les accidents du travail, 95 jours pour les accidents de trajet et 11 jours pour les accidents de mission).

Taux de fréquence et taux de gravité

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

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

nombre d'accidents avec arrêt [hors trajet] (× 1 000 000) / nombre d'heures travaillées.

Pour les agents fonctionnaires du CNRS : il est de 2,3 % en 2022. Pour les agents contractuels du CNRS : il est de 1,4 % en 2022.

Pour les agents du CNRS tous statuts confondus : il est de 2,1 % en 2022 en hausse de 8 %. Le taux de fréquence au niveau national s'établit pour 2019 à 20,7 % (données issues du rapport de gestion CNAM 2019).

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

nombre de jours d'arrêts en AT (× 1000) / nombre d'heures travaillées.

Pour les agents fonctionnaires du CNRS : il est de 0,08 % en 2022. Pour les agents contractuels du CNRS : il est de 0,01 % en 2022.

Pour les agents du CNRS tous statuts confondus : il est de 0,06 % en 2022, en diminution de 8,6 %. Au niveau national, le taux de gravité moyen est de 1,4 % pour l'année 2019.

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	6	8	14	9	6	15	1		1	16	14	30			
	30-44 ans	11	12	23	16	24	40	5		5	32	36	68			
	45-54 ans	9	21	30	20	28	48	4	3	7	33	52	85	1		1
	55 ans et plus	10	26	36	11	30	41	4	3	7	25	59	84		4	4
	Total	36	67	103	56	88	144	14	6	20	106	161	267	1	4	5
Femmes	Moins de 30 ans	9	11	20	10	10	20	3		3	22	21	43			
	30-44 ans	17	37	54	13	31	44	3	4	7	33	72	105		1	1
	45-54 ans	6	26	32	8	21	29	5	4	9	19	51	70		1	1
	55 ans et plus	10	36	46	13	30	43	8	2	10	31	68	99		2	2
	Total	42	110	152	44	92	136	19	10	29	105	212	317		4	4
TOTAL		**78**	**177**	**255**	**100**	**180**	**280**	**33**	**16**	**49**	**211**	**373**	**584**	**1**	**8**	**9**

La répartition du nombre d'accidents en 2022 reste équilibrée même si le delta augmente légèrement entre femmes et hommes, (54,3 % pour les femmes et 45,7 % pour les hommes). L'ensemble des types d'accidents est en augmentation par rapport à 2021.

La hausse est nettement plus sensible chez les femmes, avec une augmentation de 24,8 %, contre seulement 1,9 % chez les hommes. Dans le détail, et comme évoqué au tableau 160, les accidents de mission enregistrent la plus forte augmentation et uniquement chez les chercheurs (+ 175 %), alors que dans le même temps, pour les IT, on constate une réduction (– 0,6 %).

Pour l'ensemble des déclarations, cette augmentation intervient principalement sur les classes d'âge de 30-44 ans et 55 ans et plus, chercheurs ou IT, et femmes ou hommes.

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	86	114	200	17	38	55	103	152	255
Accidents de trajet	117	104	221	27	32	59	144	136	280
Accidents en mission	18	25	43	2	4	6	20	29	49
Total accidents	221	243	464	46	74	120	267	317	584
Maladies professionnelles	5	4	9				5	4	9
TOTAL	**226**	**247**	**473**	**46**	**74**	**120**	**272**	**321**	**593**

Sur l'année 2022, contrairement à l'année précédente, le nombre d'accidents tout type confondu augmente majoritairement concernant les femmes, de 24,8 %. Concernant les hommes, l'année 2022 marque une stabilisation sur l'ensemble, on note cependant une diminution des accidents de service (– 8,5 %), compensée par une progression des accidents de trajet (+ 14,7 %) et accidents de mission (+ 50 %).
Le nombre de maladies professionnelles est stable chez les hommes, il régresse en revanche de 69,3 % chez les femmes.

Tabl. 162 – Répartition des dossiers reconnus par délégation régionale

DÉLÉGATION	DOSSIERS
Île-de-France :	180
– ÎDF Villejuif	*34*
– Paris-Centre	*50*
– ÎDF Gif-sur-Yvette	*59*
– ÎDF Meudon	*21*
– Paris Michel-Ange	*16*
Centre-Est	20
Rhône Auvergne	62
Centre Limousin Poitou-Charentes	18
Alsace	31
Alpes	51
Provence et Corse	39
Occitanie Est	40
Occitanie Ouest	35
Aquitaine	33
Bretagne et Pays de la Loire	36
Hauts-de-France	15
Normandie	10
Côte d'Azur	23
TOTAL	**593**

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	52	41	22	13	11	18	5	19	6	16	1	204
IT	95	39	20	31	11	22	4	44	34	38	42	380
TOTAL	**147**	**80**	**42**	**44**	**22**	**40**	**9**	**63**	**40**	**54**	**43**	**584**

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

CAUSE	ACCIDENT DE SERVICE	ACCIDENT DE TRAJET	ACCIDENT EN MISSION	TOTAL
Chute de personne	107	72	30	209
Manipulation	81	1	4	86
Circulation		53	2	55
Chute de vélo	3	137	3	143
Contact	22	1	6	29
Heurt	12	9		21
Projection	6			6
Chute d'objet	7	1	1	9
Agression	2	5		7
Explosion	4			4
Autres	11	1	3	15
TOTAL	**255**	**280**	**49**	**584**

Après une année 2021 marquée par une recrudescence des accidents de trajet, celle-ci se confirme pour l'année 2022 (+ 8,1 %). L'augmentation des accidents de mission se traduit sous cet axe par un nombre de chute de personne élevé (+ 150 %). Les accidents de la circulation enregistrent une baisse (– 8,6 %), néanmoins largement compensée par la progression toujours constante des accidents de vélo (+ 11,4 %). 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 univoques (faux-mouvement…) et sont en baisse de 21 %.

Tabl. 165 – Répartition des dossiers par nature de lésions

NATURE	ACCIDENT DE SERVICE	ACCIDENT DE TRAJET	ACCIDENT EN MISSION	TOTAL
Contusion	97	157	15	269
Lésion ligamentaire	20	24	10	54
Plaie/piqûre	45	21	7	73
Fracture	20	57	9	86
Brûlure	14		1	15
Lumbago	12	7	4	23
Intoxication	5			5
Corps étranger	2			2
Lésion psychologique	4	1		5
Électrisation	2			2
Commotion	11	11	2	24
Trouble auditif	2			2
Autres	21	2	1	24
TOTAL	**255**	**280**	**49**	**584**

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, lésions ligamentaires et fractures sont les affections les plus fréquentes. Les plaies et piqûres étant plus rencontrées dans les accidents de service.

Tabl. 166 – Répartition des dossiers par siège de lésions

SIÈGE	ACCIDENT DE SERVICE	ACCIDENT DE TRAJET	ACCIDENT EN MISSION	TOTAL
Membre inférieur	57	53	16	126
Main	55	16	1	72
Lésions multiples	35	111	7	153
Tronc	33	39	10	82
Membre supérieur	21	37	4	62
Siège interne	15	1	3	19
Tête	13	12	4	29
Pied	13	10	4	27
Lésions psy	4	1		5
Yeux	9			9
TOTAL	**255**	**280**	**49**	**584**

Invalidité et décès

8 dossiers ont donné lieu à l'attribution d'un taux d'incapacité permanente partielle, dont 3 pour maladie professionnelle. Aucun décès au titre de l'accident de travail n'est survenu en 2022.

Dépenses et recettes

Tabl. 167 – Montant des dépenses ATMP en 2022 (en €)

DOSSIERS	FACTURES RÉGLÉES	ARRÊTS	TOTAL
Antérieurs à 2022	407 032,93	1 261 448,35	1 668 481,28
Dossiers 2022	181 125,04	1 390 015,33	1 571 140,37
TOTAL	**588 157,97**	**2 651 463,68**	**3 239 621,65**

Après une baisse en 2021, le montant des dépenses sur l'année 2022 a augmenté de 21,9 %. Dans le détail, on note une baisse de 19,5 % des factures réglées en 2022 pour les déclarations d'accidents antérieures à 2022, pour les déclarations de l'année en cours, c'est une hausse de 71 %. Le coût des arrêts de travail présente également une augmentation globale de 29,6 %.

Tabl. 168 – Montant des recettes ATMP reçues en 2022, selon les années d'ouverture de dossiers (en €)

ANNÉE DE L'ACCIDENT	AVANT 2019	2019	2020	2021	2022	TOTAL
Montants recouvrés en 2022 (par années d'ouverture de dossiers)	58 681,59	36 624,76	32 898,28	36 200,50	9 136,02	173 541,15

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 recouvrés sont décalés dans le temps, en raison de la durée des procédures amiables ou contentieuses.

Conseil médical en formation restreinte

Le conseil médical est une instance nouvelle créé par le décret n° 2023-583 du 11 mars 2023 et fusionne en deux formations, restreinte et plénière, le comité médical et la commission de réforme, dans une répartition relativement similaire. Dans ce rapport, compte tenu de la création de cette instance en cours d'année civile, l'ensemble des données traité par le comité médical, la commission de réforme et le conseil médical est reporté sous le libellé « conseil médical ».

Le nombre de dossiers traités par le conseil médical en formation restreinte en 2022 est en hausse de 5 %, avec 580 dossiers pour 944 expertises réalisées.

Tabl. 169 – Répartition des dossiers traités par délégation régionale

DÉLÉGATION	DOSSIERS
Île-de-France :	190
– ÎDF Villejuif	*36*
– Paris-Centre	*37*
– ÎDF Gif-sur-Yvette	*71*
– ÎDF Meudon	*23*
– Paris Michel-Ange	*23*
Centre-Est	33
Rhône Auvergne	45
Centre Limousin Poitou-Charentes	23
Alsace	21
Alpes	37
Provence et Corse	47
Occitanie Est	31
Occitanie Ouest	52
Aquitaine	29
Bretagne et Pays de la Loire	25
Hauts-de-France	18
Normandie	6
Côte d'Azur	23
TOTAL	**580**

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

MOTIF D'EXPERTISE	DOSSIERS
Congé de longue maladie (attribution-prolongation) (*)	393
Congé de longue durée (attribution-prolongation) (*)	204
Congé de grave maladie (attribution-prolongation)	2
Réintégration à temps plein	43
Réintégration à temps plein avec horaires aménagés	8
Réintégration à temps partiel thérapeutique (attribution-prolongation) (**)	229
Pension civile d'invalidité	37
Pension de réversion	12
Congé ordinaire de maladie pour cure thermale	10
Autres	55
TOTAL	**993**

(*) Dont 2 attributions de CLM d'office, 139 CLM ou CLD fractionnés et 7 contrôles de l'aptitude.
(**) dont 79 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).

Tabl. 171 – Répartition des dossiers par spécialité médicale

SPÉCIALITÉ MÉDICALE	DOSSIERS
Neuropsychiatrie	401
Médecine générale	431
Cancérologie	77
Rhumatologie	12
Cardiologie	10
Pneumologie	8
Autres	5
TOTAL	**944**

Les médecins agréés en médecine générale peuvent être sollicités pour répondre aux demandes de temps partiel thérapeutique ou en l'absence de médecins agréés spécialisés dans certaines régions. 45,6 % des expertises ont été réalisées par des médecins généralistes agréés.

b. Conseil médical en forme plénière

Le conseil médical en formation plénière du CNRS a émis un avis sur 66 dossiers en 2022.

Le nombre de dossiers examinés dans cette instance est en baisse constante depuis 2017, en raison des mesures de simplification successives. Seuls sont examinés en conseil médical en formation plénière 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 conseil médical en formation plénière par corps

CORPS	SITUATIONS NON-IMPUTABLES AU SERVICE	SITUATIONS IMPUTABLES AU SERVICE	TOTAL
DR		3	3
CR	2	6	8
IR	1	5	6
IE	6	8	14
AI	1	17	18
T	5	11	16
ATR		1	1
TOTAL	**15**	**51**	**66**

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	35 611	58 635	94 246	1 524	2 376	3 900
Raison Covid	8 455	11 813	20 268	1 122	1 515	2 637
Longue maladie	14 964	31 238	46 202	131	264	395
Longue durée	14 324	37 209	51 533	50	125	175
TOTAL	**73 354**	**138 895**	**212 249**	**2 827**	**4 280**	**7 107**

En 2022, le nombre de jours de congés liés à la santé chez les agents permanents poursuit la hausse entamée en 2021 après une année de baisse en 2020.

En effet, le nombre de jours de congés maladie ordinaire enregistre une hausse de 10,3 % en 2022 contre + 1,26 % en 2021 après avoir connu une diminution de 14,5 % en 2020 (soit 94 246 jours d'arrêts pour maladie ordinaire en 2022, contre 85 464 jours en 2021). Le nombre d'agents ayant pris au moins un jour de congé ordinaire maladie augmente également alors que ce nombre était en baisse l'année précédente. Le nombre moyen de jours pour le congé ordinaire maladie enregistre ainsi une baisse en 2022 (24 jours en moyenne contre 26 jours en 2021, 23,2 jours en 2020 et 23 jours 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 16,2 % en 2022 (13,4 % en 2021, 14,5 % en 2020 et 17 % en 2019).

À noter que durant le 1er confinement en 2020, 2 995 agents avaient bénéficié d'Autorisations Spéciales d'Absence (ASA[1]) (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).

Dès 2021, le nombre d'arrêts pour raison Covid est précisé : ainsi 364 agents sont concernés pour un total de 4 444 jours d'arrêts. En 2022, 2 637 ont été arrêtés pour raison Covid pour un total de 20 268 jours.

Le nombre d'agents concernés par le congé longue maladie connaît une augmentation (+ 24 % en 2022, soit 395 agents en 2022 contre 318 en 2021). Sur cette même période, le nombre de jours correspondants à ce type de congé a augmenté de 8 %.

S'agissant du congé longue durée, il est observé, entre 2021 et 2022, une diminution du nombre d'agents concernés (– 4 %, soit 175 agents en 2022 contre 182 en 2021) et une hausse de + 3 % pour le nombre de jours d'arrêts correspondants (+ 1 % en 2021).

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

TYPE DE CONGÉ	JOURS			AGENTS		
	H	F	Total	H	F	Total
Congé maladie	7 381	11 774	19 155	418	682	1 100
Raison Covid	2 286	3 503	5 789	313	470	783
Congé grave maladie	313	65	378	6	1	7
TOTAL	**9 980**	**15 342**	**25 322**	**737**	**1 153**	**1 890**

Le nombre d'agents contractuels ayant pris un congé santé ordinaire maladie enregistre une hausse de 27 % par rapport à l'année précédente (1 100 agents en 2022, 864 agents en 2021) Le nombre de jours pris par ces agents contractuels au titre de congé ordinaire maladie a, quant à lui, augmenté de 17 % passant de 16 343 en 2021 à 19 155 en 2022. Ainsi, 1 100 agents contractuels ont bénéficié d'un congé ordinaire maladie en 2022 (12 % des agents contractuels payés sur l'année) pour une durée moyenne de 12,4 jours (contre 18,9 jours en moyenne en 2021).

En 2022, le nombre d'arrêts pour raison Covid s'est élevé à 5 789 jours pour 783 agents (104 agents contractuels concernés pour un total de 1 125 jours d'arrêts en 2021).

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 pilotage de la prévention des risques psychosociaux a été confié au service du développement social de la direction des ressources humaines. À la suite du premier plan en date de 2011 sur les conditions de vie au travail et la prévention des RPS dont les actions s'articulaient autour des 3 types de prévention (primaire, secondaire et tertiaire), deux plans d'actions ont été élaborés sur la base des deux diagnostics des facteurs de RPS identifiés d'abord au sein de la population des ingénieurs et techniciens puis au sein de celle des chercheurs et doctorants. Le dernier plan 2023-2027 élaboré avec les organisations syndicales de septembre 2021 à octobre 2022, a été voté à l'unanimité par le CCHSCT et le CT fin 2022.

Durant cette année 2022 de dialogue et de construction du nouveau plan, des actions ont été mises en place ou poursuivies :

- Mise en place en 2019, cette formation s'inscrit dans le prolongement de celle mise en place depuis 2014 mais intègre la qualité de vie au travail. Elle est dispensée sur deux journées et proposée systématiquement 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 RPS (pour soi-même et les autres) et savoir comment y faire face / Aider à mettre en place une dynamique QVT au sein du collectif de travail. Cette formation a également été déclinée en 2 types de sessions spécifiques en 2022 : à destination des nouveaux directeurs d'unité et à destination des agents des services RH.
- Une nouvelle formation de prévention des RPS à destination des encadrants de thèse a été déployée en 2022 par le service du développement social (SDS), le service du développement professionnel des chercheurs (SDPC) et le cabinet de formation Adoc Mètis pour un déploiement sur 3 ans à partir de 2022. Cette action s'inscrit au plan HSR4R pour la prévention des RPS des doctorants. Les objectifs sont les suivants : Faire le lien entre ses activités d'encadrement et la prévention des risques psychosociaux / Mettre en place un environnement de travail sain / Identifier les signaux de RPS et réagir / Accompagner la réflexion des doctorants vis-à-vis de leur projet professionnel / Transmettre des valeurs de la recherche académique (éthique, intégrité).
- 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 en 2016, suite au diagnostic réalisé auprès des ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens (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 réservés, 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 a été 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. Ce nouvel outil a été élaboré afin d'intégrer l'ensemble des facteurs de risques de toutes les populations du CNRS.

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.

- Les appels à projets QVT lancés par la DRH auprès de l'ensemble des unités du CNRS ont pour objectifs de soutenir la mise en place d'actions « bottom up » de nature à favoriser la QVT au sein des collectifs de travail. En 2022, l'appel à projets a encouragé les unités à prendre en compte les nouvelles modalités de travail induites par la crise sanitaire avec la thématique « Vers une qualité de vie au travail hybride ». Un second appel à projets QVT inédit a été lancé pour favoriser les « Groupements QVT », visant à soutenir des projets de plus grande échelle, impactant un minimum de 5 unités CNRS et de 600 agents tous employeurs confondus.
- Organisation de la semaine de la QVT, initiée par l'ANACT, du 20 au 24 juin 2022. Organisation de deux webinaires, l'un sur la qualité de vie au travail animé par la consultante-formatrice et directrice associée du cabinet REOR et équipes hybrides et l'autre ayant pour thématique « quels projets QVT au CNRS en 2022 ? » et introduit par la directrice adjointe des ressources humaines du CNRS, avec l'intervention d'un sociologue sur une sensibilisation aux principes de la QVT et le témoignage d'une chargée de communication à l'OSUG et représentante d'un projet-lauréat de l'appel « Groupements QVT ».

4.2 ACTIVITÉS DE MÉDIATION

4.2.1 • Statut et rôle de la médiatrice/du médiateur du CNRS

Placé auprès du Président-Directeur général, la médiatrice est chargée d'intervenir sur deux volets :

– **Médiation** : prévention et gestion amiable des différends relationnels interpersonnels au travail, individuels ou collectifs.

– **Facilitation** : facilitation des difficultés en matière administrative (hors différend relationnel) : rôle d'intermédiaire entre l'agent et les services concernés.

Dans les deux cas, la médiatrice ne dispose pas de pouvoir décisionnaire.

La médiatrice peut être saisie à tout moment par tout agent CNRS ou exerçant ses fonctions dans une unité CNRS.

La médiatrice peut également être contactée pour tout conseil ou toute demande d'information concernant la médiation. Tous les échanges sont strictement confidentiels.

La médiatrice est formée à la médiation. Elle exerce son activité dans le respect du Code National de Déontologie du Médiateur et de ses principes fondateurs que sont l'indépendance, la confidentialité des échanges, l'impartialité, la neutralité, et le caractère volontaire et librement consenti de la démarche.

La médiation permet à chaque personne, dans un cadre sécurisé et confidentiel garanti par la médiatrice, d'exprimer son point de vue et ses ressentis sur la situation, de s'écouter mutuellement et d'identifier conjointement des solutions sur-mesure permettant de sortir du conflit.

La médiatrice est nommée par le PDG pour une durée de 3 ans, renouvelable pour une durée de 2 ans.

Elle fait partie de plusieurs réseaux de médiateurs internes. Ces réseaux permettent des échanges de pratiques, des partages d'informations et la possibilité de faire appel à d'autres médiateurs/médiatrices pour des comédiations, ce qui peut être très utile pour les unités mixtes de recherche.

La médiatrice est certifiée en médiation du travail : formation initiale et continue, analyses de pratiques.

4.2.2 • Périmètre et cadre d'intervention de la médiatrice/du médiateur

Les agents peuvent saisir à tout moment la médiatrice sans être obligé d'avoir tenté d'autres recours internes auparavant.

La médiatrice est un point d'entrée pour de nombreux agents. La médiatrice joue un rôle important d'écoute et de conseil. Elle informe et oriente les agents vers les dispositifs du CNRS les mieux adaptés à la situation de l'agent.

L'intervention de la médiatrice ne concerne pas : les situations relatives à l'intégrité scientifique qui relèvent du Référent intégrité scientifique du CNRS ; les situations mettant en jeu l'éthique ou la déontologie qui sont prises en charge par le Déontologue du CNRS ; les situations de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes qui sont du ressort de la cellule signalements. La médiatrice pourra le cas échéant intervenir en parallèle de l'intervention des autres dispositifs du CNRS, si une problématique de différend relationnel concerne les personnes et qu'elles sont volontaires pour la discuter en médiation.

Facilitation : les situations relatives à des problématiques administratives s'expliquent le plus souvent par des absences de réponses de l'administration, des réponses trop tardives ou une incompréhension du fonctionnement de l'administration par les agents. Sur ces sujets, la médiatrice se charge d'orienter les agents ou de faire le lien avec les services concernés.

Médiation : les différends relationnels peuvent concerner des agents entre eux ou des agents avec leur responsable hiérarchique. Les situations sont variées : mode de communication différent entre membres d'une équipe ; incompréhension sur les attendus réciproques entre deux agents ; tensions liées à un changement d'organisation au sein d'un laboratoire ; conflit de valeurs… Elles génèrent souffrance au travail, mal être, démotivation, absentéisme…

Les différends relationnels peuvent être inter-individuels ou collectifs. Lorsqu'ils sont collectifs (au-delà de deux personnes), la médiatrice intervient en comédiation avec un autre médiateur également formé à la médiation, identifié au sein des réseaux de médiateurs auquel elle participe. La comédiation garantit à chaque personne au sein du collectif une meilleure écoute et une meilleure impartialité.

Une médiation se déroule en deux étapes : un ou plusieurs entretiens individuels par personne ; à l'issue des entretiens individuels, les agents indiquent s'ils souhaitent rencontrer l'autre personne en médiation, sous réserve de la confirmation par la médiatrice/le médiateur qu'une médiation lui semble appropriée. La médiation est la rencontre commune des personnes vivant la situation conflictuelle, en présence de la médiatrice/du médiateur. Plusieurs rencontres sont parfois nécessaires.

La médiation permet l'expression et l'écoute des ressentis et émotions dans un cadre sécurisé garanti par un tiers neutre, la médiatrice/le médiateur. Elle vise à restaurer les relations de travail et à les apaiser durablement.

4.2.3 • Bilan quantitatif de 2022

Tabl. 175 – Nombre de saisines instruites

SAISINES	FACILITATION			MÉDIATION			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Chercheurs	6	7	13	6	8	14	12	15	27
IT	8	5	13	4	9	13	12	14	26
Autres	1	3	4	2	5	7	3	8	11
collectif (*)						4			4
TOTAL	**15**	**15**	**30**	**12**	**22**	**38(**)**	**27**	**37**	**68(**)**

(*) Collectif = plus de deux agents. Autres : retraités, PU, MCF, DE…
(**) Dont 4 saisines collectives.

Tabl. 176 – Nombre de saisines instruites par institut

INSTITUTS	FACILITATION		MÉDIATION		MÉDIATION COLLECTIVE (*)		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
INSB	3	4	2	4	1		5	8	14
INC	2	1		3			2	4	6
INEE				6				6	6
INSHS	3	3	2	4			5	7	12
INS2I									
INSIS									
INSMI	1		1	1			2	1	3
INP		1	1	2			1	3	4
IN2P3									
INSU	5		3		1		8		9
Autres (***)	1	6	3	2	2		4	8	14
TOTAL	**30**		**34**		**4**		**27**	**37**	**68(**)**

(*) : Concerne plus de deux agents. (**) Dont 4 médiations collectives. (***) : Direction générale, détachement…

Sur la période 2022, on peut noter qu'il y a eu 68 saisines dont 4 médiations collectives. On constate un plus grand nombre de saisines par des agents femmes. Les demandes entre chercheurs et IT sont équilibrées. Les saisines de médiation et de facilitation sont en nombre quasi-identique.

Facilitation : l'intervention de la médiatrice permet souvent de résoudre les difficultés administratives.

Médiation : la médiation relationnelle est un processus qui demande du temps, parfois quelques semaines à quelques mois. Cela s'explique par la nécessité pour les agents de parler de leur situation et de leurs ressentis en entretien individuel et pour la médiatrice de communiquer des informations claires et précises sur son rôle et celui de la médiation, ainsi que sur les différentes étapes du processus. Les agents ont également souvent besoin d'un temps de réflexion avant de s'engager dans une médiation. Il est également parfois difficile pour les agents d'identifier leurs besoins ; c'est pourquoi le contact avec la médiatrice leur permet de prendre connaissance des différents dispositifs existant au sein du CNRS et d'identifier le plus approprié pour eux. Ces différentes étapes sont essentielles et doivent être respectées. La médiation en elle-même peut ensuite nécessiter plusieurs rencontres. Bienveillance et respect du rythme des agents sont primordiaux.

Il est important de rappeler la nécessité de prendre en compte une situation conflictuelle dès qu'elle est signalée, afin d'éviter l'escalade du conflit et que les personnes restent figées sur leurs positions respectives. Le recours à la médiation n'est pas lié à une notion de gravité de la situation. Elle trouve sa place en cas de simples tensions ou difficultés de communication, alors même que le conflit n'existe pas encore. Une situation prise en compte tôt a plus de chance de trouver une solution en médiation.

Il est constaté que la médiation semble encore mal connue ou mal comprise par les agents de l'institution. La communication/sensibilisation autour de la médiation auprès des agents et auprès des autres acteurs est nécessaire. La médiation doit être présentée comme l'un des dispositifs proposés par le CNRS pour régler un différend de manière amiable, au choix des agents. Recourir à la médiation est un acte de responsabilité, et non un échec.

4.3 LA POLITIQUE HANDICAP

4.3.1 • Le 4e plan d'insertion en faveur des personnes en situation de handicap

Le 4e 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 1er janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2023.

4.3.2 • Les actrices et acteurs 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 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 1 fois en 2022 (11 novembre).

b. Les actrices et acteurs 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, humain, organisationnel ou de l'environnement…).

Les médecins de prévention assurent une surveillance particulière des personnels en situation de handicap à travers, notamment, des visites médicales. Ils sont des acteurs-clés de la réussite pour informer les agents sur la notion de travailleur handicapé, sensibiliser l'ensemble des agents, définir le type d'intervention possible du 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, ils assurent aussi un rôle de relais vis-à-vis des institutions, des organismes sociaux[2], des partenaires extérieurs[3], 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 significative en matière d'accompagnement d'agents en situation de handicap recrutés ou en poste. Cette tendance se confirme en 2022.

2 CPAM, CAF, mutuelles, MDPH.
3 Réseau des Cap Emploi, association CAES.

4.3.3 • La 4e convention nationale avec le FIPHFP

La 5e convention (2022/2024) fait suite à la délibération du comité du FIPHFP du 15 mars 2022 portant décision de financement. Elle est entrée en vigueur le 1er janvier 2022 et s'étend jusqu'au 31 décembre 2024 inclus. Le budget total du programme d'actions financées s'élève à 3 000 000 € dont plus de 95,4 % 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 égal ou supérieur, la structure doit contribuer à l'effort d'insertion via une contribution financière au FIPHFP.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réforme l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Elle est entrée en vigueur le 1er janvier 2020 avec une mise en application des nouvelles règles au 1er trimestre 2021. Cette réforme prévoit notamment la possibilité d'une révision du taux d'emploi tous les 5 ans, la suppression du taux d'emploi légal et de la notion d'unités déductibles, une déclaration au 31 décembre N–1, la valorisation à 1,5 unités des agents BOE de + 50 ans s'ils sont recrutés ou s'ils acquièrent la qualité de BOE postérieurement à leur 50e anniversaire.

Au 31 décembre 2022, le taux d'emploi était de 5,67 % avec 1 382 agents déclarés en situation de handicap et le CNRS était redevable d'une contribution à l'insertion égale à 287 096,57 €.

Tabl. 177 – Répartition par sexe et catégorie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

SEXE	PERMANENTS				CONTRACTUELS	EMPLOIS PARTICULIERS	TOTAL
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total			
Hommes	456	86	16	558	70		628
Femmes	441	212	17	670	84		754
TOTAL	**897**	**298**	**33**	**1 228**	**154**		**1 382**

b. Les dépenses ouvrant droit à réduction d'unités manquantes

En 2022, l'établissement a déclaré 293 077,45 € 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 adapté et protégé…). Au vu de la réforme, ce montant a été plafonné à 108 102,43 €.

c. Les résultats en matière de recrutement

En début de campagne 2022, les directions d'institut ont bénéficié de 11 possibilités de recrutement au grade de chargé de recherche, en complément des postes ouverts par voie de concours externe. Lors de la présélection sur dossier, 18 sections et 1 CID du comité national ont eu à examiner 24 dossiers de candidature. Elles ont auditionné 16 candidates et candidats. La sélection finale a été réalisée le 8 juillet 2022 par une commission d'interclassement, puis validée par le comité de direction. 12 chercheurs ont été sélectionnés (6 femmes et 6 hommes) et ont débuté leurs contrats le 1er novembre 2022.

Ouverte le 1er juin 2022, 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. 18 personnes ont été recrutées avec une prise de fonction au 1er décembre 2023 pour 13 d'entre eux (dont 9 femmes).

Tabl. 178 – Postes ouverts et pourvus par corps en 2022

POSTES	IR		IE		AI		T		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Ouverts	8		3		6		4		21	
Pourvus	5	3	1	2	2	2	1	2	9	9

10 nouveaux contrats doctoraux et 1 contrat jeune chercheur ont aussi été accordés, le CNRS réaffirmant son attachement à la formation à et par la recherche d'étudiants en situation de handicap. L'établissement a également financé la prolongation de 2 contrats jeune chercheur et 7 prolongations de doctorants pour raison de handicap, pour raison scientifique et pour cause sanitaire.

Tabl. 179 – Bilan de la campagne 2022

POSTES	CH		IT		DOC/POST-DOC		APPRENTIS		TOTAL	
	Effectif	F	Effectif	F	Effectif	F	Effectif	F	Effectif	F
Ouverts	12		21		12		2		47	
Pourvus	6	6	9	9	7	5			22	20

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	1	1				1	1			1		1		1		1	1	7	3
Prolongations doctorales	1		2	2	1	1	1								1		1	1			7	4
Prolongations CDD jeune chercheur						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. Lorsque le besoin en aide dépasse le cadre du laboratoire, l'accompagnement relève de la délégation (service RH) et d'un dispositif de soutien, coordonné en lien avec les médecins de prévention et les assistant(e)s de service social.

e. Les mesures appropriées de compensation du handicap

L'intégration de nouveaux agents et les besoins des 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 1er janvier au 31 décembre 2022, le montant des dépenses justifiées auprès du FIPHFP par les délégations régionales pour l'axe recrutement et maintien dans l'emploi s'élève à 331 698,94 € HT dont 163 341,94 € HT pris en charge par le FIPHFP pour un volume de 114 actions.

Tabl. 181 – Montant des dépenses justifiées au 31 décembre 2022 (en € HT)

DOMAINE REGROUPEMENT	MONTANT
Axe recrutement	12 037,50
Axe maintien dans l'emploi	141 403,44
Axe communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap	838,00
TOTAL AXE RECRUTEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI	**154 278,94**

Tabl. 182 – Répartition des montants accordés par délégation régionale au 31 décembre 2022 (en €)

DÉLÉGATION	NOMBRE D'ACTIONS ACCORDÉES	MONTANT TOTAL ACCORDÉ	COÛT MOYEN PAR ACTION	% PAR DÉLÉGATION
Île-de-France :	31	32 637,65	1 052,83	18,0 %
– ÎDF Villejuif	*7*	*1 984,71*	*283,53*	*1,1 %*
– Paris-Centre	*14*	*14 507,87*	*1 036,28*	*8,0 %*
– ÎDF Gif-sur-Yvette	*5*	*8 652,05*	*1 730,41*	*4,8 %*
– ÎDF Meudon	*5*	*7 493,02*	*1 498,60*	*4,1 %*
– Paris Michel-Ange				
Centre-Est	3	4 752,78	1 584,26	2,6 %
Rhône Auvergne	19	52 290,87	2 752,15	28,8 %
Centre Limousin Poitou-Charentes	4	6 831,24	1 707,81	3,8 %
Alsace	5	6 277,33	1 255,47	3,5 %
Alpes	7	10 662,15	1 523,16	5,9 %
Provence et Corse	3	6 548,64	2 182,88	3,6 %
Occitanie Est	9	10 607,68	1 178,63	5,8 %
Occitanie Ouest	11	13 050,77	1 186,43	7,2 %
Aquitaine	5	11 815,61	2 363,12	6,5 %
Bretagne et Pays de la Loire	6	13 273,10	2 212,18	7,3 %
Hauts-de-France	3	4 015,45	1 338,48	2,2 %
Normandie	3	5 296,74	1 765,58	2,9 %
Côte d'Azur	5	3 386,92	677,38	1,9 %
TOTAL	**114**	**181 446,93**	**1 591,64**	**100,0 %**

Montant des dépenses justifiées auprès du FIPHFP du 1er janvier au 31 décembre 2022 selon la catégorie de compensation du handicap

Pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2022, le montant des dépenses éligibles au FIPHFP s'élève à 331 698,94 € 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)

TYPOLOGIE D'ACTION	MONTANT HT FIPHFP (€)	MONTANT HT CNRS (€)
CESU - chèques vacances	47 398,00	130 022,00
Total Axe 1 : recrutement des travailleurs en situation de handicap	7 101,11	4 936,39
Aide aux déplacements en compensation du handicap	300,00	
Aménagement de la situation de travail - unité	5 944,31	2 865,19
Codeur ou transcripteur	856,80	2 071,20
Total axe 2 : maintien dans l'emploi	108 004,83	33 398,61
Accompagnement externe dans unité	1 530,00	
Aide aux déplacements en compensation du handicap	3 834,57	13 654,47
Aménagement de la situation de travail - domicile	7 172,30	36,46
Aménagement de la situation de travail - transport mission	1 228,70	2 612,77
Aménagement de la situation de travail - unité	27 564,71	8 298,28
Aménagement de la situation de travail - unité et domicile	2 163,32	2 197,88
Autre prothèse ou orthèse	5 289,86	1 336,68
Fauteuil roulant	10 290,11	
Prothèse auditive	17 094,35	
Interprète LSF (action individuelle)	4 389,00	2 721,67
Codeur ou transcripteur	3 935,10	1 990,40
Auxiliaire de vie dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle	9 611,19	
Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles	11 501,62	
Interprète LSF (manifestation collective)		
Soutien médico-psychologique	2 400,00	550,00
Total axe 5 : communication information et sensibilisation	838,00	
Communication, information et sensibilisation des collaborateurs	838,00	
TOTAL	**163 341,94**	**168 357,00**
	331 698,94	

La sensibilisation des acteurs

En 2022, la DRH a déployé 3 modules de formation e-learning sur la thématique handicap :

- Le module 1 « Le handicap et vous », destiné à l'ensemble des agents, permet de lever les principaux stéréotypes liés au handicap, de découvrir le cadre légal et les obligations de l'employeur, d'avoir connaissance des différentes typologies de handicap, de comprendre le droit à la compensation et d'identifier les mesures concrètes, de comprendre les grands principes de la politique handicap du CNRS et d'identifier les bons acteurs en interne.
  Il est un prérequis pour pouvoir accéder aux deux autres modules.
  Il est complété de fiches mémos téléchargeables ainsi que du répertoire des acteurs ressources de chaque délégation régionale.

- Le module 2 « Recruter et titulariser un agent en situation de handicap » : l'objectif de ce module est d'informer les membres des commissions de sélection et les jurys professionnels sur le sujet du handicap, leur donner des outils pour leur permettre d'identifier les compétences requises et les contraintes liées à un métier et à un poste dans la juste prise en compte du handicap.

  Il permet de comprendre le contexte légal qui encadre le recrutement des personnes en situation de handicap, bien préparer les auditions de recrutement, acquérir des conseils pour mener à bien les auditions de recrutement et identifier les spécificités liées à la titularisation.

  Ce module est également complétée de fiches mémo téléchargeables.
- Le module 3 « accompagner un agent en situation de handicap » : l'objectif de ce module est de donner des informations et outils en vue de préparer l'accueil de personnels en situation de handicap, d'accompagner au quotidien leur intégration au sein de l'équipe et de leur permettre d'accomplir leur activité en vertu du principe général d'égalité de traitement tout au long de leur carrière professionnelle.

  Il permet de réussir l'intégration d'un agent en situation de handicap, d'identifier les possibilités d'aménagement selon le handicap, manager et accompagner un agent en situation de handicap, connaître les dispositifs de maintien dans l'emploi, identifier les comportements adaptés et les pratiques opérationnelles pour intégrer et manager au quotidien, avoir les clés pour gérer le handicap qui survient en cours de carrière.

Ces modules ont été déployés auprès des sections du comité national pour la titularisation des chercheurs en situation de handicap et auprès des membres de commission de sélection pour le recrutement par voie contractuelle des ingénieurs et techniciens en situation de handicap.

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 2022 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 2022 a été marquée par le contexte inflationniste et les demandes de réexamen des prix formulées par les prestataires de restauration. La direction des affaires juridiques (DAJ), la direction déléguée aux achats et à l'innovation (DDAI) et la direction des ressources humaines (DRH) ont travaillé en étroite collaboration. La négociation a abouti à la signature de trois protocoles transactionnels pour l'année 2022.

Le marché national de délivrance des titres repas a été relancé. La valeur faciale est restée inchangée. Le nouveau marché a débuté au 1er janvier 2023.

Le réseau des assistants de service social

La politique sociale du CNRS est essentiellement mise en œuvre par les assistants de service social dans les délégations régionales. Les assistants de service social connaissent depuis plusieurs années et cela a été particulièrement exacerbé pendant et à la suite de la crise sanitaire de 2020. La charge de travail, la difficulté de recrutement des assistants sociaux et le turn-over rendent la collecte des données pour le RSU difficile pour les délégations régionales, voire impossible. L'année 2022 illustre cette charge de travail et la difficulté précitée. En effet, le nombre de sollicitation est en hausse malgré l'impossibilité totale pour 3 délégations de collecter les données et l'impossibilité partielle de nombreuses autres délégations.

La famille

Le marché de réservation de places en crèche a été renouvelé en intégrant 3 délégations régionales : Hauts-de-France, Normandie et Côte d'Azur.

Poursuite des actions à caractère sociale initiées lors de la crise sanitaire de 2020

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.

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 service du développement social 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. Un séminaire de 1,5 jour a eu lieu à Paris et un second de 2,5 jours à Roscoff.

Pour le réseau des gestionnaires d'action sociale, deux séminaires de 1,5 jours ont permis de réunir les gestionnaires à Paris.

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 15 621 636 €, dont 1 334 637 € de dépenses structurelles.

La restauration propre

Le montant des dépenses et des charges à payer s'élève à 10 809 859 € 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 5 693 831 € TTC, charges à payer comprises.

Les titres repas

En 2022, les dépenses et les charges à payer liées à la prestation « titres repas » s'élèvent à 452 583 €.

Tabl. 184 – Principaux postes de dépenses de la restauration (en €)

RESTAURATION	DÉPENSES
Restauration propre	10 809 858,70
– dont part « agent » et part patronale CNRS	*9 404 344,00*
– dont infrastructure, fonctionnement et équipement	*1 334 636,79*
– dont opération immobilière	
– dont audits, missions et formations	*70 877,91*
Restauration hébergée	5 693 831,00
Titres repas	452 583,00
TOTAL	**16 956 272,70**

b. La politique sociale en faveur de l'agent et de sa famille

4 118 personnes ont sollicité le service social des délégations régionales au cours de l'année 2022. Parmi elles :

- 1 080 personnes ont bénéficié d'une prestation sociale du CNRS de type aide exceptionnelle, crèche, CESU handicap et ponctuel, handicap, logement, prêt habitat, prêt mobilité, prêt bonifié d'accession à la propriété (PBAP), consultation juridique, etc.
- 677 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.
- 3 120 personnes ont bénéficié d'au moins une démarche, d'un travail d'écoute ou de suivi de la part de l'assistante ou l'assistant de service social dont 74 % d'agents permanents, au lieu de 24 % d'agents contractuels et, au lieu de 2 % de retraités.

Tabl. 185 – Intervention de l'assistante ou l'assistant de service social par principaux domaines

DOMAINE D'INTERVENTION	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Famille	331	516	847
Vie professionnelle	204	257	461
Santé	402	554	956
Retraite	150	157	307
Logement	167	200	367
Handicap	343	440	783
Budget et aides financières	185	252	437
Décès	27	25	52
TOTAL	**1 809**	**2 401**	**4 210**

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 2022, 154 berceaux ont été réservés pour les agents du CNRS, pour un montant global de 1 230 306,80 €.

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 2022, 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 2022, 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. Par ailleurs, d'autres dispositifs ont permis d'accompagner les agents CNRS dans leurs démarches : 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 2022.

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 2022.

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 2022, le montant total des dépenses consacrées par les délégations régionales aux aides exceptionnelles non remboursables est de 73 039 €, au bénéfice de 66 agents. Parmi les demandeurs, 27 % sont des personnes seules, 45 % des familles monoparentales, 16 % des couples avec enfants à charge et 12 % des couples sans enfant à charge.

En 2022, le montant total des dépenses consacrées par les délégations régionales aux aides exceptionnelles remboursables est de 13 100 €. Il a bénéficié à 11 agents. Parmi les demandeurs, 38 % sont des personnes seules, 50 % des familles monoparentales, 13 % 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	25 %	33 %
Santé	16 %	8 %
Vie professionnelle	1 %	17 %
Handicap	3 %	
Logement	30 %	25 %
Budget et aides financières	23 %	17 %
Décès	2 %	
TOTAL	**100 %**	**100 %**

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 2022 à 6 300 K€. 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 (*)	15 581 022,53 €	48,9 %
Activités sociales et culturelles	6 630 757,00 €	20,8 %
Médical	2 571 727,00 €	8,1 %
Famille	2 886 880,00 €	9,1 %
Dépenses structurelles	2 197 659,00 €	6,9 %
Handicap	772 942,00 €	2,4 %
Social	406 481,00 €	1,3 %
Syndicats	207 308,00 €	0,7 %
Solidarité	187 910,00 €	0,6 %
Logement	199 547,50 €	0,6 %
Qualité de vie au travail (**)	202 277,84 €	0,6 %
TOTAL	**31 844 511,87 €**	**100,0 %**

(*) Hors infrastructure, fonctionnement, équipement et opération immobilière.

(**) Appel à projets lancé en 2021, projets lauréats financés en 2023.

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 :	5 660 430	8 505	301 798	55 862		209 391	42 663	121 414	896 124	373 742	7 669 929
– ÎDF Villejuif	*875 524*		*36 216*	*11 490*		*74 695*		*65 710*	*165 229*	*131 904*	*1 360 768*
– Paris-Centre	*584 202*		*27 370*	*8 300*		*80 693*			*53 381*	*116 389*	*870 335*
– ÎDF Gif-sur-Yvette	*2 694 661*		*204 693*	*9 512*		*20 444*	*1 000*	*12 987*	*428 513*	*31 751*	*3 403 561*
– ÎDF Meudon	*745 466*	*6 714*	*23 739*	*6 330*		*28 534*		*42 717*	*189 077*	*83 895*	*1 126 472*
– Paris Michel-Ange	*760 577*	*1 791*	*9 780*	*20 230*		*5 025*	*41 663*		*59 924*	*9 803*	*908 793*
Centre-Est	695 912		92 471	2 625		130 414		1 342	75 207	41 832	1 039 803
Rhône Auvergne	1 198 467		95 989	23 995		81 073		6 150	281 905	82 701	1 770 280
Centre Limousin Poitou-Charentes	815 020		10 052	2 956		18 416	49 005	1 797	139 368	12 089	1 048 703
Alsace	508 772		8 042	1 500		12 111		4 192	72 623	29 456	636 696
Alpes	532 839		150 536	4 800		250 941		2 401	42 509	15 218	999 244
Provence et Corse	616 010		114 578	20 392		420 215			177 431	10 028	1 358 654
Occitanie Est	1 584 852		71 826	16 610	6 185	296 524			162 612	13 180	2 151 789
Occitanie Ouest	2 147 471		74 936	38 123		518 587	62 720	6 699	138 483	41 306	3 028 325
Aquitaine	935 864		14 040	4 600		229 786	86 553	9 891	189 587	12 753	1 483 074
Bretagne et Pays de la Loire	426 399		11 733	6 800	3 183	131 207	43 070	4 000	6 678	119 702	752 772
Hauts-de-France	129 363		58 567	3 972		134 323	39 114		1 260	4 304	370 903
Normandie	214 424		38 048	2 575		40 609	49 737		1 002	6 614	353 009
Côte d'Azur	106 588		39 726	3 100		98 130			12 870	10 017	270 431
DRH	8 612	191 043	1 804 538		6 823 667		33 619	49 422			8 910 900
TOTAL	**15 581 023**	**199 548**	**2 886 880**	**187 910**	**6 833 035**	**2 571 727**	**406 481**	**207 308**	**2 197 659**	**772 942**	**31 844 512**
%	48,9 %	0,6 %	9,1 %	0,6 %	21,5 %	8,1 %	1,3 %	0,7 %	6,9 %	2,4 %	100,0 %

(*) Y compris qualité de vie au travail.

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 affilié à l'Union nationale des syndicats autonomes Éducation, (SNPTES-Unsa), 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)

Le CA 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 des représentants du personnel au CA ont été proclamés le 30 septembre 2021. La durée du mandat est de 4 ans (*voir Rapport social unique 2021*).

b. Le comité technique (CT)

Le CT du CNRS a été créé par arrêté ministériel du 18 juillet 2011. Il est consulté sur toute question relative à l'organisation et au fonctionnement de l'organisme, ainsi que sur toute question statutaire. Il est composé :

- de 10 membres titulaires et de 10 membres suppléants représentant le personnel élus. 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 PDG et du DRH du CNRS.

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 PDG et du DRH du CNRS.

En application du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié 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 et parité 2019*).

d. Les commissions administratives paritaires compétentes à l'égard des personnels fonctionnaires stagiaires ou titulaires (CAP)

En application du décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié, notamment, par le décret n° 2020-1426 du 20 novembre 2020, les CAP sont consultées pour :

- le refus de titularisation en fin de stage ;
- le renouvellement ou non renouvellement des agents contractuels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (CDD BOE) recrutés au titre de l'article L352-4 du code général de la fonction publique ;
- le licenciement pour insuffisance professionnelle et les sanctions disciplinaires des 2e, 3e et 4e groupes.

Elles peuvent, en outre, être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents fonctionnaires du CNRS.

Pour les chercheuses et chercheurs, 8 CAP se sont réunies :

- 1 pour statuer sur le renouvellement d'un agent contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;
- 3 en formation disciplinaire ;
- 4 pour se prononcer sur un licenciement suite à une insuffisance professionnelle.

Les 3 CAP chercheurs instruites dans le cadre d'une procédure disciplinaire ont respectivement été convoquées suite à un manquement :

- aux obligations professionnelles et atteinte au devoir de probité. Une sanction portant sur une exclusion temporaire de fonction d'un an assortie d'un sursis de neuf mois a été prononcée ;
- aux obligations de respect, de dignité et atteinte au bon fonctionnement du service. Une sanction portant sur une exclusion temporaire d'un an assortie d'un sursis de six mois a été prononcée ;
- à l'obligation d'intégrité scientifique prévue à l'article L211-2 du code de la recherche. Une sanction portant sur une exclusion temporaire a été prononcée.

Pour les ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens, 13 CAP se sont réunies :

- 1 dans le cadre d'une demande de dispense de l'obligation de servir suite à une formation professionnelle ;
- 1 pour examiner un refus d'une demande de congés pour formation professionnelle en raison de la nécessité de continuité de service ;
- 1 saisie à la demande d'un agent pour demander la révision de son compte-rendu d'évaluation ;

- 2 sur des dossiers de suivi de stage ;
- 2 en formation disciplinaire ;
- 3 dans le cadre d'un suivi de renouvellement d'un agent contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;
- 3 pour examiner de nouvelles situations problématiques : alerte sur deux agents IE en stage et alerte sur un agent en CDD BOE.

Les 2 CAP IT instruites dans le cadre d'une procédure disciplinaire ont respectivement été convoquées suite à un manquement :

- aux obligations de dignité, de probité, de désintéressement et d'exemplarité. Une sanction portant sur une exclusion temporaire de fonction d'un an assortie d'un sursis de neuf mois a été prononcée ;
- aux obligations de dignité, de ne pas commettre d'agissement sexiste et raciste. Une sanction portant sur une exclusion temporaire de quatre mois assortie d'un sursis de deux mois a été prononcée.

Les résultats de l'élection des représentants du personnel aux CAP ont été proclamés le 6 décembre 2018. La durée du mandat est de 4 ans (*voir Bilan social et parité 2019*).

Tabl. 189 – Commissions administratives paritaires (CAP) des ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens, et des chercheuses et chercheurs

CAP	INGÉNIEURS			TECHNICIENS		CHERCHEURS		TOTAL
	IR	IE	AI	T	ATR	DR	CR	
Renouvellement CDD bénéficiaire de l'obligation d'emploi(*)				2		1		3
Suivi renouvellement CDD bénéficiaire de l'obligation d'emploi (*)	1							1
Examen de situations individuelles		2	1					3
Suivi de dossiers stagiaires		2						2
Révision du compte-rendu d'évaluation		1						1
Dispense de financement / obligation de servir suite à une formation professionnelle		1						1
Refus d'une demande de congé pour formation professionnelle		1						1
Procédure disciplinaire		1		1			3	5
Licenciement						3	1	4
Point d'information		1						1
TOTAL CAS PARTICULIERS	**1**	**9**	**1**	**3**		**4**	**4**	**22**

(*) cf. article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifié.

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 et concernent respectivement les agents contractuels chargés d'effectuer des activités :

- de recherche dans le cadre de contrats de doctorantes, doctorants, post-doctorantes, post-doctorants, chercheuses et chercheurs ;
- d'accompagnement de la recherche dans le cadre de contrats d'ingénieures, d'ingénieurs, de techniciennes et de techniciens.

Les CCP sont consultées sur les décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels de droit public relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels du CNRS.

En 2022, 5 CCP se sont tenues afin d'émettre un avis :

- 1 CCP recherche : sur une demande de licenciement pour inaptitude physique ;
- 4 CCP accompagnement de la recherche : sur un licenciement suite à une insuffisance professionnelle, sur une sanction disciplinaire, sur l'examen des changements de catégorie des agents contractuels relevant du décret n° 59-1405 du 9 décembre 1959 et, en fin de mandat, sur la validation des procès-verbaux.

Les résultats de l'élection des représentants du personnel aux CCP ont été proclamés le 6 décembre 2018. La durée du mandat est de 4 ans (*voir Bilan social et parité 2019*).

f. Réunions des instances nationales

Tabl. 190 – Réunions des instances nationales et réunions de travail internes organisées par l'administration centrale

INSTANCES STATUTAIRES								RÉUNIONS INTERNES											TOTAL
CA	CT (*)	CCHSCT	CAP IT	CAP CH	CCP IT	CCP CH	TOTAL	prépa CA	prépa CT	réunion PDG OS	réunion DRH OS	COMEL	CNAS	CNFP	CNM	CNSPH	COS	TOTAL	
4	10	4	13	8	4	1	44	8	5	3	12	5	4	3	1	1	1	43	87

(*) dont 4 reconvocations dont 1 donnant suite à un défaut de quorum et 3 à un vote défavorable unanime.

Tabl. 191 – Répartition des représentantes et représentants 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)		4	6	5	5	20	55,0 %
Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT) (*)		5	4	5	3	17	41,2 %
Commission nationale d'action sociale (CNAS) (*)		6	4	6	3	19	36,8 %
Commission nationale de formation permanente (CNFP)		7	3	7	3	20	30,0 %
Commission nationale de mobilité (CNM)		4	1	1	4	10	50,0 %
Commission nationale de suivi des travaux du plan d'insertion des personnes en situation de handicap (CNSPH) (*)		4	6	3	7	20	65,0 %
Comité d'orientation et de suivi des travaux de l'OMES (COS) (**)		7	2	4	5	18	38,9 %
Commissions administratives paritaires (CAP)	DR	7	1	3	4	15	33,3 %
	CR	4	2	3	3	12	41,7 %
	IR	6	2	6	2	16	25,0 %
	IE	1	5	4	2	12	58,3 %
	AI	2	2	1	3	8	62,5 %
	T (*)	5	3	5	2	15	33,3 %
	ATR (****)		4	1		5	80,0 %
	TPN	1		1		2	0,0 %
Commissions consultatives paritaires (CCP)	CH (***)		1		1	2	100,0 %
	IT (**)		2	2		4	50,0 %
TOTAL		**65**	**52**	**57**	**47**	**221**	**44,8 %**

(*) 1 représentant non désigné ; (**) 2 représentants non désignés ; (***) 4 représentants non désignés ; (****) 5 représentants non désignés.

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 précisant le cadre réglementaire de la gestion des droits et des moyens syndicaux dans la fonction publique de l'État.

Tabl. 192 – Décharges d'activité de service, en ETP, attribuées par les organisations syndicales pour la période comprise entre le 1er septembre 2021 et le 31 août 2022

ORGANISATION SYNDICALE	DÉCHARGES DE SERVICE NOMINATIVES		
	H	F	Total
FO ESR	2,0	0,1	2,1
SGEN-CFDT	0,5		0,5
SGEN-CFDT Recherche EPST	5,5	2,1	7,6
SNCS-FSU	3,5	2,3	5,8
SNIRS CFE-CGC	1,4	0,4	1,8
SNPTES-Unsa	3,0	4,0	7,0
SNTRS-CGT	7,1	4,5	11,6
SUD Éducation	0,1		0,1
SUD Recherche EPST	3,8	2,0	5,8
SUP Recherche Grenoble	0,1		0,1
TOTAL	**27,0**	**15,4**	**42,4**

Tabl. 193 – Autorisations d'absence (en jours) utilisés sous forme de crédits d'heures pour la période comprise entre le 1er septembre 2021 et le 31 août 2022

ORGANISATION SYNDICALE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
FO ESR	1,0		1,0
SGEN-CFDT Recherche EPST	29,5	12,0	41,5
SNCS-FSU	2,5		2,5
SNIRS CFE-CGC	4,5	2,0	6,5
SNPTES-Unsa	3,0		3,0
SNTRS-CGT	22,5	23,5	46,0
SUD Recherche EPST		2,0	2,0
TOTAL	**63,0**	**39,5**	**102,5**

Tabl. 194 – Décharges d'activité de service à temps plein (en ETP) pour la période comprise entre le 1er septembre 2021 et le 31 août 2022

ORGANISATION SYNDICALE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
FO ESR	1		1
SGEN-CFDT RECHERCHE EPST	3	2	5
SNCS-FSU		1	1
SNIRS CFE-CGC	1		1
SNPTES-Unsa	3	2	5
SNTRS-CGT	4	2	6
TOTAL	**12**	**7**	**19**

Tabl. 195 – Autorisations d'absence, en jours, accordées aux représentantes et représentants du personnel en 2022, au titre de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié, pour siéger au sein d'une instance nationale de concertation ou participer à une réunion de travail organisée par l'administration centrale

INSTANCES/ RÉUNIONS	INSTANCES STATUTAIRES								RÉUNIONS INTERNES											TOTAL
	CA	CT	CCHSCT	CAP IT	CAP CH	CCP IT	CCP CH	TOTAL	pré CA	pré CT	réunion PDG OS	réunion DRH OS	COMEL	CNAS	CNFP	CNM	CNSPH	COS	TOTAL	
Journées d'autorisation d'absence	24	106	42	135	42	13	1	363	48	71	49	119	35		56	5		14	397	760

Tabl. 196 – Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales au niveau national

ORGANISATION SYNDICALE	SURFACE (EN M²) (*)	VALEUR LOCATIVE ESTIMÉE (EN €)
SGEN-CFDT RECHERCHE EPST	90	34 490
SNCS-FSU	60	23 220
SNPTES-Unsa	45	17 651
SNTRS-CGT	75	30 544
SUD Recherche EPST	60	23 534
TOTAL	**330**	**129 439**

(*) Surfaces intégrant les niveaux régionaux délégations régionales Paris Villejuif et Paris-Centre.

4.6 LE TÉLÉTRAVAIL

En 2022, la pratique du télétravail a continué à se généraliser au CNRS. Le 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.

L'application Agate-tempo est l'outil qui permet de déterminer les agents ayant saisie des jours de télétravail validés, au total 20 766 agents CNRS ont télétravaillé au moins un jour. 12 888 agents CNRS sur 38 421 personnes physiques payées ont télétravaillé régulièrement au cours de l'année 2022 soit 33,5 % de la population.

4.6.1 • Effectifs et caractéristiques des télétravailleuses et télétravailleurs

a. Corps statutaires, sexes, âges

12 888 agents ont télétravaillé régulièrement, dont 14,4 % de contractuels. En effet, cette possibilité de télétravailler est ouverte également aux agents contractuels dans les mêmes conditions que les agents fonctionnaires sans aucune ancienneté minimum requise. Sur ces 12 888 agents, 66 % sont des IT et 31 % des chercheurs, 53 % sont des femmes. L'âge moyen des bénéficiaires est de 44 ans et 7 mois.

Tabl. 197 – Répartition des télétravailleuses et télétravailleurs permanents et contractuels par statut et corps

POPULATION	PERMANENTS			CONTRACTUELS			TOTAL
	H	F	Total	H	F	Total	
Chercheurs	2 066	1 495	3 561	413	357	770	4 331
DR	1 059	682	1 741				1 741
CR	1 007	813	1 820				1 820
CDD/CDI Chercheurs				229	167	396	396
Doctorants				184	190	374	374
IT	3 205	4 268	7 473	426	658	1 084	8 557
IR	1 303	771	2 074	154	138	292	2 366
IE	1 116	1 376	2 492	210	292	502	2 994
AI	574	1 199	1 773	46	162	208	1 981
T	208	910	1 118	13	60	73	1 191
ATR	4	12	16	3	6	9	25
TOTAL	**5 271**	**5 763**	**11 034**	**839**	**1 015**	**1 854**	**12 888**

b. Instituts et laboratoires

69 % des RC (Ressources Communes) ont télétravaillé réguilièrement en 2022 contre 25 % pour l'INSB. Seuls 3 instituts se retrouvent au-dessus de la moyenne nationale de 34 % : l'IN2P3, l'INSU et l'INS2I.

Tabl. 198 – Répartition des télétravailleuses et télétravailleurs permanents et contractuels par institut

INSTITUT	INSB	INC	INEE	INSHS	INS2I	INSIS	INSMI	INP	IN2P3	INSU	RC	TOTAL
Effectifs	1 962	1 329	712	1 417	671	895	246	1 007	1 079	1 517	2 053	12 888
% total	25 %	26 %	30 %	32 %	36 %	29 %	26 %	27 %	43 %	39 %	69 %	34 %

c. Régions

En termes de répartition géographique, la délégation Paris Michel-Ange est celle qui a le taux de télétravail le plus élevé avec 52 % de sa population contre 24 % pour Paris-Centre. Les délégations Villejuif, Paris-Centre, Aquitaine, Occitanie-Est, Centre Limousin Poitou-Charentes, Côte d'Azur et Hauts-de-France sont en dessous de la moyenne nationale.

Tabl. 199 – Répartition des télétravailleuses et télétravailleurs permanents et contractuels par délégation régionale et par lieu d'affectation (laboratoire ou ressources communes)

DÉLÉGATION	LABORATOIRE	RC et Dir. Institut	TOTAL	% (*)
Île-de-France :	3190	1040	4230	33 %
– ÎDF Gif-sur-Yvette	*1347*	*141*	*1488*	*35 %*
– ÎDF Villejuif	*486*	*111*	*597*	*28 %*
– Paris-Centre	*870*	*80*	*950*	*24 %*
– ÎDF Meudon	*449*	*126*	*575*	*38 %*
– Paris Michel-Ange	*38*	*582*	*620*	*52 %*
Rhône Auvergne	964	118	1082	35 %
Provence et Corse	857	86	943	36 %
Occitanie Ouest	938	248	1186	37 %
Alpes	955	90	1045	39 %
Alsace	579	70	649	34 %
Bretagne et Pays de la Loire	598	58	656	36 %
Aquitaine	437	47	484	28 %
Occitanie Est	712	98	810	29 %
Centre-Est	338	213	551	39 %
Centre Limousin Poitou-Charentes	353	60	413	32 %
Côte d'Azur	257	44	301	28 %
Hauts-de-France	255	40	295	26 %
Normandie	207	36	243	34 %
TOTAL	**10640**	**2248**	**12888**	**34 %**

(*) Pourcentage calculé sur l'ensemble de la population en PPP sur l'année.

d. Métiers, disciplines

Sur les 8557 IT, 74 % sont dans les laboratoires. Les BAP J, F et E télétravaillent le plus avec plus de 58 % de leurs populations. Les moins représentées sont les A, B et G avec un taux inférieur ou égal à 30 %, ces résultats s'expliquent par des fonctions moins télétravaillables.

Tabl. 200 – Répartition des télétravailleuses et télétravailleurs permanents et contractuels par branche d'activité professionnelle (BAP) et par lieu d'affectation (laboratoire ou ressources communes)

BAP	LABORATOIRE		RC et Dir. Institut		TOTAL (*)	
	H	F	H	F	Total	%
A	211	413		3	627	18 %
B	212	251			463	26 %
C	939	176			1115	36 %
D	130	175	3	4	312	35 %
E	1159	292	210	118	1779	58 %
F	87	391	60	168	706	62 %
G	65	33	54	40	192	30 %
J	204	1582	293	1271	3350	67 %
NR	3	5	1	4	13	14 %
TOTAL	**3010**	**3318**	**621**	**1608**	**8557**	**44 %**

(*) Pourcentage calculé sur la population des IT en PPP sur l'année.

4.7 LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

Conformément à l'obligation légale découlant de l'article L. 135-6 du code général de la fonction publique, un dispositif de signalement a été mis en place par le CNRS. Il est détaillé par la circulaire CNRS du 21 avril 2021 relative au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes au travail. Sous l'autorité du référent signalements rattaché au PDG du CNRS, une cellule signalements recueille, analyse et traite les signalements dont elle est destinataire. Parallèlement, le CNRS met à la disposition des personnes qui s'estiment victime ou témoin d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes au travail une plate-forme téléphonique d'écoute et d'accompagnement psychologique et social, anonyme et gratuit.

La cellule signalements a été destinataire de 95 saisines sur la période du 1er février au 31 décembre 2022 dont 92 constituaient des signalements (cf. tabl. 201) : la répartition de ces signalements en fonction de la nature des faits signalés (tels que qualifiés par l'auteur du signalement).

Le délai moyen entre la saisine de la cellule signalements et la décision de recevabilité ou d'irrecevabilité du signalement est de 41 jours. Le délai moyen entre la saisine de la cellule signalements et la transmission du rapport d'enquête à la DRH lorsque le signalement a été jugé recevable et a donné lieu à une enquête administrative est de cinq mois et une semaine.

S'agissant des signalements introduits en 2022, 20 enquêtes administratives ont été initiées dont 6 conjointement avec un partenaire extérieur relevant de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Parmi les 8 enquêtes qui ont été finalisées, les suites données ont été les suivantes :

- aucune suite disciplinaire dans trois cas ;
- sanction disciplinaire dans trois cas (une sanction du premier groupe et deux sanctions du troisième groupe effectivement prononcées en 2023) ;
- non renouvellement du CDD dans un cas ;
- licenciement pour faute par un employeur autre que le CNRS dans un cas.

Tabl. 201 – Répartition des signalements par typologie

TYPE D'AGISSEMENT	NOMBRE
Harcèlement moral	48
Agissement sexiste	17
Discrimination	7
Harcèlement sexuel	5
Agression sexuelle ou viol	5
Violence	3
Intégrité scientifique	3
Non renseigné	4
TOTAL	**92**

5

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL, CONGÉS ET COMPTES ÉPARGNE-TEMPS

© Pierre de Parscau / HFSP / IEES / IRD / LEEC / Université de Prétoria / CNRS Imagese

Prélèvement de la loge royale d'une termitière de l'espèce « Macrotermes natalensis », dans la région de Prétoria. Cette photographie a été réalisée dans le cadre d'un projet scientifique dont l'objectif est de créer des colonies de termites en laboratoire mais également d'y installer une colonie âgée prélevée dans la nature, afin d'étudier les interactions de ces insectes sociaux et le développement de la reine en réponse à l'alimentation. Cette reine pouvant vivre jusqu'à quarante ans et pondre de grandes quantités d'œufs pendant toute sa vie, percer le secret de sa longévité au niveau moléculaire pourrait ouvrir de nouvelles perspectives dans le domaine de la recherche médicale. Le projet RGP0060/2018, financé par Human Frontier Science Program (HFSP) et attribué à Mireille Vasseur-Cognet, rassemble des chercheurs de l'institut de recherche pour le développement (IRD), du laboratoire d'éthologie expérimentale et comparée (LEEC) et de l'institut d'écologie et des sciences de l'environnement de Paris (iEES-Paris), en partenariat avec l'université de Prétoria.

5.1 TEMPS DE TRAVAIL

Au 31 décembre 2022, 93 % des agents travaillent à temps plein. Sur les 1711 agents exerçant leur activité à temps partiel, la quotité de travail la plus fréquente est de 80 % (près des deux-tiers des agents à temps partiel). Les quotités de 90 % et 50 % regroupent respectivement 22 % et 9 % des effectifs travaillant à temps partiel. Depuis près de 15 ans, la part des agents travaillant à 80 % décroît, contrairement à celle des 90 % et à celle des agents exerçant leur activité à mi-temps.

2 % des chercheurs, 11 % des ingénieurs et 14 % des techniciens sont concernés par cette organisation du temps de travail, de manière différente selon le sexe, puisque 13 % de l'ensemble des permanentes du CNRS (parmi lesquelles 87 % d'IT et 13 % de chercheuses) exercent une activité à temps partiel contre plus de 2 % des hommes. 276 agents présents au 31 décembre 2022 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 : 282 agents ont repris une quotité de travail de 100 % entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022, dont 74,8 % de femmes et 81,2 % de catégorie IT.

Tabl. 202 – Flux dans les quotités de travail du personnel permanent

CORPS	TEMPS PARTIEL AU 31/12/2022 (*)		TEMPS PLEIN AU 31/12/2022		RETOURS À TEMPS PLEIN SUR L'ANNÉE		ENTRÉES EN TEMPS PARTIEL SUR L'ANNÉE	
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F
Chercheurs	263	68,8 %	10 786	34,0 %	53	71,7 %	54	70,4 %
DR	61	55,7 %	5 334	31,5 %	13	76,9 %	15	66,7 %
CR	202	72,8 %	5 452	36,5 %	40	70,0 %	39	71,8 %
Ingénieurs	1 137	79,7 %	9 577	42,7 %	176	73,9 %	175	62,9 %
IR	248	65,3 %	3 327	30,3 %	46	76,1 %	34	29,4 %
IE	464	80,6%	3 622	46,3 %	63	77,8 %	78	65,4 %
AI	425	87,1 %	2 628	53,3 %	67	68,7 %	63	77,8 %
Techniciens	311	88,7 %	1 927	62,6 %	53	81,1 %	47	63,8 %
T	304	88,8 %	1 838	62,8 %	49	81,6 %	44	63,6 %
ATR	7	85,7 %	89	59,6 %	4	75,0 %	3	66,7 %
Total IT	1 448	81,6 %	11 504	46,0 %	229	75,5 %	222	63,1 %
TOTAL	**1 711**	**79,7 %**	**22 290**	**40,2 %**	**282**	**74,8 %**	**276**	**64,5 %**

(*) 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	15	21	36	8	10	129	80	10 786	11 049
Dont femmes	*5*	*16*	*21*	*3*	*8*	*86*	*63*	*3 669*	*3 850*
IT	30	81	111	36	30	978	293	11 504	12 952
Dont femmes	*23*	*53*	*76*	*28*	*24*	*806*	*248*	*5 294*	*6 476*
TOTAL	**45**	**102**	**147**	**44**	**40**	**1 107**	**373**	**22 290**	**24 001**
Part des femmes	62,2 %	67,6 %	66,0 %	70,5 %	80,0 %	80,6 %	83,4 %	40,2 %	43,0 %

Tabl. 204 – Effectifs permanents par grade et quotité de travail

POPULATION	50 %			60 %	70 %	80 %	90 %	100 %	TOTAL
	TP	TPT	Total						
Chercheurs	15	21	36	8	10	129	80	10 786	11 049
DRCE		1	1				2	390	393
DR1		3	3	2	2	6	2	2 039	2 054
DR2	5	3	8	2	1	18	14	2 905	2 948
CRHC				1	1	13	14	910	939
CRCN	10	14	24	3	6	92	48	4 542	4 715
Ingénieurs	16	55	71	25	23	764	254	9 577	10 714
IRHC		2	2			17	4	657	680
IR1	1	5	6	3	2	61	32	1 386	1 490
IR2	2	5	7	2	3	78	31	1 284	1 405
IEHC	2	9	11	6	3	115	45	1 539	1 719
IECN	5	16	21	2	3	191	67	2 083	2 367
AI	6	18	24	12	12	302	75	2 628	3 053
Techniciens	14	26	40	11	7	214	39	1 927	2 238
TCE	4	2	6	6		75	23	707	817
TCS	2	8	10	2	2	58	12	482	566
TCN	8	12	20	3	4	79	4	649	759
ATP1		2	2		1	2		49	54
ATP2		2	2					27	29
ATR								13	13
Total IT	30	81	111	36	30	978	293	11 504	12 952
TOTAL	**45**	**102**	**147**	**44**	**40**	**1 107**	**373**	**22 290**	**24 001**
Effectifs de femmes	28	69	97	31	32	892	311	8 963	10 326
Part des femmes	62,2 %	67,6 %	66,0 %	70,5 %	80,0 %	80,6 %	83,4 %	40,2 %	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 les parties 4.1.3 « Gestion de la protection sociale » et 4.1.4 « Congés liés à la santé ». Les absences pour fait de grève, pour mandat public 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.

Aussi bien pour les agents permanents que contractuels, le congé maternité/paternité et accueil de l'enfant/adoption reste le plus fréquent (et généralement le fait des femmes). Viennent ensuite le congé pour formation professionnelle pour les permanents et le congé pour convenance personnelle pour les contractuels.

Il est à noter que 24 agents permanents sont en position de congé parental au 31 décembre 2022 : 23 IT (1 homme et 22 femmes) et 1 chercheuse.

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, entre 2 000 et 4 000 jours sont donnés chaque année. En 2022, 3 677 jours ont été donnés (1 851 jours donnés par les permanents et 1 826 jours donnés par les contractuels), contre 3 604 en 2021 et 4 176 en 2020.

Tabl. 205 – Congés du personnel permanent

TYPE DE CONGÉ	JOURS			AGENTS		
	H	F	Total	H	F	Total
Maternité / paternité et accueil de l'enfant / adoption	6 210	24 301	30 511	269	249	518
Formation professionnelle	640	1 362	2 002	7	15	22
Congé réserve opération	27	40	67	3	1	4
Congé présence parentale		306	306		6	6
Congé solidarité familiale		286	286		3	3
Suivre son conjoint		212	212		1	1
Convenance personnelle		89	89		1	1
TOTAL	**6 877**	**26 596**	**33 473**	**279**	**276**	**555**

Tabl. 206 – Absences du personnel permanent

TYPE D'ABSENCE	JOURS			AGENTS		
	H	F	Total	H	F	Total
Absence pour fait de grève	107	70	177	75	50	125
Absence de service fait	758	917	1 675	10	6	16
Absence pour mandat public électif	12	4	16	2	1	3
TOTAL	**877**	**991**	**1 868**	**87**	**57**	**144**

Tabl. 207 – Congés du personnel contractuel

TYPE DE CONGÉ	JOURS			AGENTS		
	H	F	Total	H	F	Total
Maternité / paternité et accueil de l'enfant / adoption	1 882	8 211	10 093	90	100	190
Convenance personnelle	1 096	684	1 780	5	4	9
Congé parental		255	255		3	3
Congé de présence parental		3	3		1	1
Congé réserve opération	14		14	1		1
TOTAL	**2 992**	**9 153**	**12 145**	**96**	**108**	**204**

Tabl. 208 – Absences du personnel contractuel

TYPE D'ABSENCE	JOURS			AGENTS		
	H	F	Total	H	F	Total
Absence pour fait de grève	28	11	39	17	9	26
Absence de service fait	861	486	1 347	18	19	37
TOTAL	**889**	**497**	**1 386**	**35**	**28**	**63**

5.3 COMPTES ÉPARGNE-TEMPS (CET)

5.3.1 • Personnel permanent

19 639 agents ont un CET ouvert au 31 décembre 2022, soit plus de 8 agents sur 10. Au total, au 31 décembre 2022, 402 257 jours ont été stockés par ces 19 639 agents. Toutefois, 1 613 d'entre eux, s'ils possèdent un CET, n'ont pas de jours épargnés dessus. Ainsi, 18 026 agents, dont 44 % de femmes, ont un CET alimenté, pour un volume de 402 257 jours, soit 22 jours en moyenne par agent. 2 835 agents ont ouvert un CET en 2022, 1 253 agents (soit 5,2 % des agents permanents payés ou en position autre que détachement) ont déposé 6 329 jours entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022, soit en moyenne près de 5 jours par agent. Par rapport à 2021, le nombre d'agents ayant ouvert un CET dans l'année a été multiplié par 4 et le nombre d'agents qui ont déposé des jours dans l'année continue de baisser (– 13,3 %, contre – 28,9 % en 2021) comme le nombre de jours déposés, mais dans une moindre mesure (– 11,4 %, contre – 44,6 % en 2021). À l'inverse, le nombre de jours utilisés continue d'augmenter (+ 24,6 %).

Concernant les CET « historiques ou ancien régime », il reste 28 694 jours en stock pour 3 899 agents (31 003 jours pour 4 062 agents en 2021), soit en moyenne 7 jours par agent. 2 309 jours ont été utilisés ou indemnisés et 163 agents de moins sont concernés par ce type de CET par rapport à 2021.

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	5703	3214	8917	5271	5451	10722	10974	8665	19639
Nombre d'agents ayant un CET ouvert au 31/12 et dont le stock est nul	339	204	543	540	530	1070	879	734	1613
Nombre de jours en stock au 31/12	115525	72328	187853	106065	108339	214404	221590	180667	402257
Nombre moyen de jours en stock par CET au 31/12	20	23	21	20	20	20	20	21	20
Nombre d'agents ayant ouvert un CET dans l'année	501	428	929	959	847	1906	1460	1375	2835
Nombre d'agents ayant déposé des jours dans l'année	194	173	367	396	490	886	590	663	1253
Nombre de jours déposés dans l'année	1062	892	1954	2096	2279	4375	3158	3171	6329
Nombre de jours utilisés dans l'année	2390	1631	4021	3389	3060	6449	5779	4691	10470

(*) Sont comptabilisés les CET de l'ensemble des agents permanents rémunérés au moins un jour sur l'année 2022, 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 2022 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	1401	763	2164	996	739	1735	2397	1502	3899
Nombre de jours en stock au 31/12 (CET « historique ou ancien régime »)	11288	6646	17934	7357	3403	10760	18645	10049	28694
Nombre moyen de jours en stock par CET « historique ou ancien régime » au 31/12	8	9	8	7	5	6	8	7	7

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 9237 agents contractuels payés au 31 décembre 2022, 885 possèdent un CET, soit 9,6 % (parmi lesquels 48,9 % de femmes). 43 % de ces agents n'ont aucun jour épargné sur leur CET. Au total, ce sont 7183 jours qui sont épargnés par 508 contractuels, soit 14,1 jours en moyenne par CET alimenté. 1219 agents ont ouvert un CET en 2022, et 192 agents ont épargné des jours (2,1 % de l'ensemble des agents contractuels payés sur 2022). Au total, au cours de l'année, 1436 jours ont été déposés, soit en moyenne 8 jours par agent. 720 jours ont été utilisés entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022.

Concernant les CET « historiques ou ancien régime », il reste 68 jours en stock pour 15 agents (0,1 % des agents contractuels payés sur l'année 2022), soit en moyenne 5 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	161	131	292	130	76	206	161	226	387	452	433	885
Nombre d'agents ayant un CET ouvert au 31/12 et dont le stock est nul	82	61	143	58	37	95	61	78	139	201	176	377
Nombre de jours en stock au 31/12	1 004	843	1 847	918	668	1 586	1 522	2 228	3 750	3 444	3 739	7 183
Nombre moyen de jours en stock par CET au 31/12	6	6	6	7	9	8	9	10	10	8	9	8
Nombre d'agents ayant ouvert un CET dans l'année	249	198	447	195	89	284	179	309	488	623	596	1 219
Nombre d'agents ayant déposé des jours dans l'année	27	30	57	31	12	43	33	59	92	91	101	192
Nombre de jours déposés dans l'année	249	239	488	238	107	345	245	358	603	732	704	1 436
Nombre de jours utilisés dans l'année	51	46	97	82	58	140	177	306	483	310	410	720

(*) Sont comptabilisés dans les tableaux suivants, les CET de l'ensemble des agents contractuels rémunérés au moins un jour sur l'année 2022. Les agents sortis avant le 31/12/2022 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	8	12	6	9	15
Nombre de jours en stock au 31/12 (CET « historique ou ancien régime »)				17	51	68	17	51	68
Nombre moyen de jours en stock par CET « historique ou ancien régime » au 31/12				4	6	6	3	6	5

(*) Y compris CDI.

6

STATUTS ET ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES

© Hervé THERY / CREDA / CNRS Images

Ouvriers travaillant à la construction du barrage Santo Antônio sur le fleuve Madeira, dans l'état du Rondônia, au Brésil. Ce barrage fait partie d'un projet d'aménagement hydraulique visant à faciliter la navigation sur le río Madeira et à produire de l'électricité pour le Brésil.

6.1 ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET STATUTAIRES

6.1.1 • Dialogue social

Ont été instituées auprès du Président-directeur général (P-DG), les commissions administratives paritaires suivantes :

- commission numéro 1 : Directeurs de recherche et chargés de recherche ;
- commission numéro 2 : Ingénieurs de recherche, ingénieurs d'études, assistants ingénieurs et ingénieurs de physique nucléaire de l'Institut national de physique nucléaire et de physique des particules ;
- commission numéro 3 : Techniciens de la recherche ;
- commission numéro 4 : Adjoints techniques de la recherche.

Également, leur composition a été précisée.

Par ailleurs, il a été créé, auprès du P-DG, un comité social d'administration d'établissement.

(Arrêté du 20 avril 2022 instituant des commissions administratives paritaires compétentes à l'égard des personnels du Centre national de la recherche scientifique ; Arrêté du 27 mai 2022 instituant un comité social d'administration au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et des comités sociaux d'administration d'établissement pour les établissements publics administratifs)

6.1.2 • Recrutement

a. Entretien de recrutement

Il est désormais possible de conduire les entretiens de recrutement des agents contractuels par visioconférence dans les conditions détaillées par le décret n° 2017-1748 du 22 décembre 2017.

(Décret n° 2022-662 du 25 avril 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État)

b. Concours

Admission à concourir

Pour l'accès direct au grade de chargé de recherche hors classe, l'accès au grade de directeur de recherche de 2e classe et l'accès direct au grade de directeur de recherche de 1re classe, l'appréciation de l'équivalence des travaux de recherche avec le diplôme requis relève désormais de la compétence du P-DG du CNRS, après avis de la section compétente du Comité national. Auparavant, ce travail d'appréciation relevait uniquement de la compétence de la section compétente du Comité national qui émettait un avis.

Il en est de même pour l'admission à concourir à titre exceptionnel en vue d'un recrutement en qualité de directeur de recherche de 2e classe et de directeur de recherche de 1re classe, s'agissant des candidats autorisés à concourir pour avoir apporté une contribution notoire à la recherche.

(Décret n° 2022-758 du 28 avril 2022 modifiant le décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques)

Admissibilité

S'agissant de l'admissibilité aux concours de chargé de recherche et de directeur de recherche, lorsque le nombre et la qualité des candidats auditionnés le permettent, la liste des candidats admissibles comprend un nombre de candidats au moins égal à une fois et demie le nombre de postes à pourvoir. Pour les recrutements de chargé de recherche, cette liste comprend au plus quatre fois le nombre de postes à pourvoir. Pour les recrutements de directeur de recherche, cette liste comprend au plus trois fois le nombre de postes à pourvoir.

En outre, pour les concours de directeur de recherche, il est désormais possible que le jury d'admissibilité arrête la liste des candidats qui seront entendus.

(Décret n° 2022-758 du 28 avril 2022 modifiant le décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques)

6.1.3 • Carrières

a. Évolutions statutaires relatives à la carrière des fonctionnaires de catégorie C

Grilles indiciaires

L'échelonnement indiciaire afférent aux échelles de rémunération C1 (adjoint technique de la recherche), C2 (adjoint technique de la recherche principal de 2e classe) et C3 (adjoint technique de la recherche principal de 1re classe) a été modifié à compter du 1er janvier 2022.

Concernant la grille indiciaire des adjoints techniques de la recherche principaux de 2e classe, à cette même date, la durée des échelons 2 à 6 a été modifiée. Concernant celle des adjoints techniques de la recherche, il est à noter la suppression du 12e échelon et une modification de la durée du temps passé dans chacun des échelons. L'organisation de la carrière des adjoints techniques de la recherche principaux de 1re classe n'a pas été modifiée.

Modalités de classement

Les règles de classement des fonctionnaires de catégorie C situés en échelle de rémunération C1 lors de leur nomination suite à concours, ou au choix en technicien de classe normale, ou lors de leur nomination suite à concours en adjoint technique de la recherche principal de 2e classe, ont été modifiées au 1er janvier 2022.

Conditions statutaires d'avancement

Les conditions d'avancement de grade au choix en adjoint technique de la recherche principal de 2e classe et en adjoint technique de la recherche principal de 1re classe ont été modifiées à compter du 1er janvier 2022. En conséquence, les modalités de classement suite à avancement dans l'un de ces grades ont été adaptées.

(Décret n° 2021-1834 du 24 décembre 2021 modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État et portant attribution d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle)

b. Évolutions statutaires relatives à la carrière des fonctionnaires de catégorie B

Grilles indiciaires

L'échelonnement indiciaire afférent aux grades de technicien de classe normale et de technicien de classe supérieure a été modifié à compter du 1er septembre 2022.

À compter du 1er septembre 2022, le grade de technicien de classe supérieure comporte 12 échelons, au lieu de 13 précédemment.

La durée du temps passé dans les différents échelons des grades de technicien de classe normale et de technicien de classe supérieure a été modifiée.

Modalités de classement

Les conditions de classement des fonctionnaires de catégorie C détenant un grade situé en échelle C2 et C1 lors de leur recrutement dans le grade de technicien de classe normale, que ce soit par voie de concours externe, par voie de concours interne, ou au choix après inscription sur une liste d'aptitude ont été modifiées à compter du 1er septembre 2022.

Également, ont été créés de nouveaux tableaux de correspondance fixant le classement des fonctionnaires appartenant au grade de technicien de classe normale promus au grade de technicien de classe supérieure et appartenant au grade de technicien de classe supérieure promus au grade de technicien de classe exceptionnelle.

Conditions statutaires d'avancement

Avancement au grade de technicien de classe supérieure

Pour être promus par la voie d'un examen professionnel au grade de technicien de classe supérieure, les fonctionnaires appartenant au grade de technicien de classe normale doivent désormais avoir au moins atteint le 6e échelon de leur grade (au lieu du 4e échelon auparavant) et justifier d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

Pour être promus au choix au grade de technicien de classe supérieure, les fonctionnaires appartenant au grade de technicien de classe normale doivent désormais justifier d'au moins un an dans le 8e échelon de leur grade (au lieu du 6e échelon auparavant) et justifier d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

Avancement au grade de technicien de classe exceptionnelle

Pour être promus par la voie d'un examen professionnel en technicien de classe exceptionnelle, les fonctionnaires appartenant au grade de technicien de classe supérieure doivent désormais justifier d'au moins un an dans le 6e échelon de leur grade (au lieu du 5e échelon auparavant) et d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

Pour être promus au choix en technicien de classe exceptionnelle, les fonctionnaires appartenant au grade de technicien de classe supérieure doivent désormais justifier d'au moins un an dans le 7e échelon de leur grade (au lieu du 6e échelon auparavant) et justifier d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

(Décret n° 2022-1209 du 31 août 2022 modifiant les dispositions communes relatives à l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État ; Décret n° 2022-1210 du 31 août 2022 modifiant le décret n° 2008-836 du 22 août 2008 fixant l'échelonnement indiciaire des corps et des emplois communs aux administrations de l'État et de ses établissements publics ou afférent à plusieurs corps de fonctionnaires de l'État et de ses établissements publics)

c. Évolutions statutaires relatives à la carrière des fonctionnaires appartenant au corps des chargés de recherche

Modalités de classement

Les modalités de classement des lauréats non fonctionnaires d'un concours d'accès au grade de la classe normale de chargé de recherche ont été modifiées. Est prise en compte dès la nomination dans le corps (et non plus après l'avis de la section compétente du Comité national) l'intégralité des travaux de recherche dans des fonctions équivalentes à celles du corps de recrutement, accomplis au sein d'un organisme ou établissement français ou étranger dont l'une des missions est la recherche. Par ailleurs, est prise en compte l'intégralité des services privés dans des fonctions équivalentes à celles du corps de recrutement. En outre, est prise en compte la totalité des recherches effectuées en vue de la préparation du doctorat, dans le cadre d'un contrat de travail ayant fait l'objet d'une convention avec une personne publique (principalement les contrats CIFRE).

Également, sont pris en compte les services en qualité de contractuel pour les agents qui étaient fonctionnaires antérieurement à l'accès au grade de la classe normale de chargé de recherche, sous réserve que la période effectuée avant l'accès à ce précédent corps de fonctionnaire n'ait pas été prise en compte lors de l'accès initial à ce corps de fonctionnaire.

Ces nouvelles dispositions sont applicables au classement des chargés de recherche nommés à compter du 28 février 2022 ainsi qu'aux chargés de recherche qui ont la qualité

de stagiaire à la date du 27 février 2022. Les chargés de recherche de classe normale titularisés avant le 28 février 2022 peuvent bénéficier sur leur demande d'une révision de leur classement.

Conditions statutaires d'avancement

Le grade de chargé de recherche hors classe comporte depuis le 1er mai 2022 un échelon exceptionnel contingenté hors échelle (HEB), après le 7e échelon du grade. Peuvent y être promus, les chargés de recherche hors classe qui justifient d'au moins trois ans de services effectifs dans le 7e échelon de cette même classe. Cet avancement a lieu exclusivement au choix et est décidé par le P-DG du CNRS, après avis de la section compétente du Comité national.

Le nombre de chargés de recherche hors classe à l'échelon exceptionnel ne peut excéder celui résultant d'un pourcentage des effectifs du corps considéré au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions. Le pourcentage des effectifs pouvant accéder à l'échelon exceptionnel de la hors-classe du corps des chargés de recherche a été fixé par arrêté.

(Décret n° 2022-758 du 28 avril 2022 modifiant le décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques ; Décret n° 2022-759 du 28 avril 2022 modifiant le décret n° 2012-1162 du 17 octobre 2012 fixant l'échelonnement indiciaire applicable à certains corps de fonctionnaires régis par le décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques ; Arrêté du 1er septembre 2022 fixant le pourcentage des effectifs pouvant accéder à l'échelon exceptionnel de la hors-classe des corps de chargés de recherche des établissements publics scientifiques et technologiques)

d. Évolutions statutaires relatives à la carrière des fonctionnaires appartenant au corps des directeurs de recherche

Les possibilités de promotion au grade de directeur de recherche de classe exceptionnelle du 1er au 2e échelon de ce grade relèvent désormais de ratios (nombre de promus sur nombre de promouvables) fixés librement par une décision du P-DG du CNRS. Auparavant, le nombre maximum de promus était limité à 10 % de l'effectif total des directeurs de recherche de 1re classe.

(Décret n° 2022-758 du 28 avril 2022 modifiant le décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques)

e. Mise à disposition

Agent contractuel en CDI

L'agent contractuel en CDI peut, avec son accord, être mis à disposition auprès d'un ou de plusieurs organismes.

La liste des établissements auprès desquels la mise à disposition peut intervenir est complétée avec les organismes suivants :

- les collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs ;
- l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant d'un État étranger ou auprès d'un État fédéré ;
- les groupements d'intérêt public ;
- une institution ou un organe de l'Union européenne.

(Décret n° 2022-662 du 25 avril 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État)

Fonctionnaire

S'agissant du renouvellement de la mise à disposition, l'avis de la section compétente du Comité national dont relève le chercheur intéressé n'est plus requis.

Par ailleurs, la mise à disposition prononcée pour exercer une ou plusieurs missions de recherche peut être à temps complet ou incomplet. Elle peut être effectué auprès des structures suivantes :

- d'administrations ;
- de collectivités territoriales ;
- d'entreprises ;
- ou de tout organisme extérieur public ou privé, français ou étranger.

En outre, dans le cas d'une mise à disposition prononcée pour exercer une ou plusieurs missions de recherche auprès d'une entreprise, le délai au-delà duquel l'entreprise doit prendre en charge la rémunération de l'intéressé est étendu de 6 mois à 1 an. S'agissant d'une mise à disposition à temps incomplet, l'obligation pour l'entreprise de prendre en charge la rémunération au bout des 6 premiers mois est supprimée.

(Décret n° 2022-758 du 28 avril 2022 modifiant le décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques)

f. Détachement

S'agissant de l'accueil en détachement dans un des corps de chercheurs, l'accueil n'a plus à être précédé de l'avis de la section compétente.

S'agissant du détachement sortant, les structures auprès desquelles les fonctionnaires des établissements publics à caractère scientifique et technologique peuvent être détachés pour exercer des missions de recherche ont été précisées. Ainsi, ils peuvent être détachés dans :

- des administrations ;
- des collectivités territoriales ;

- des entreprises ;
- ou tout organisme public ou privé, français ou étranger.

(Décret n° 2022-758 du 28 avril 2022 modifiant le décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques)

g. Éméritat

La liste des distinctions scientifiques conférant de plein droit le titre de directeur de recherche émérite dès l'admission à la retraite a été précisée.

(Arrêté du 15 avril 2022 fixant la liste des distinctions scientifiques conférant de plein droit le titre de directeur de recherche émérite dès l'admission à la retraite)

6.1.4 • Affectation

L'avis de la section compétente du Comité national en matière d'affectation des chercheurs suite à la réussite aux concours n'est plus requis, tant pour les chargés de recherche que pour les directeurs de recherche.

(Décret n° 2022-758 du 28 avril 2022 modifiant le décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques)

6.1.5 • Congés et absences

a. Indemnisation des congés annuels non pris

L'agent contractuel démissionnaire qui, du fait de l'administration, en raison notamment de la définition par le chef de service du calendrier des congés annuels ou pour raison de santé, n'a pas pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels.

(Décret n° 2022-662 du 25 avril 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État)

b. Création de nouveaux congés des agents contractuels

Ont été créés les nouveaux congés suivants dont peuvent bénéficier les agents contractuels :

- le congé pour formation dans les conditions fixées par l'article 94 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État ;
- le congé d'une durée annuelle maximale de six jours ouvrables, dans les conditions fixées par l'article L. 641-1 du code général de la fonction publique, pour siéger à titre bénévole au sein de l'organe d'administration ou de direction d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application du code civil local applicable dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, dans un conseil citoyen dont la composition a été reconnue par le représentant de l'État dans le département dans les conditions prévues à l'article 7 de la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine, ou dans une mutuelle, union ou fédération, dans le cadre d'un mandat pour lequel l'agent a été statutairement désigné ou élu à titre personnel et bénévole ;
- la période de professionnalisation dans les conditions définies à l'article 5 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 ;
- le congé pour validation des acquis de l'expérience dans les conditions définies au chapitre VI du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 ;
- le congé pour bilan de compétences, dans les conditions définies au chapitre VI du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 ;
- le congé avec rémunération pour accomplir une période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel lorsque le contrat, le cas échéant renouvelé, est d'une durée d'au moins dix-huit mois. Ce congé est accordé, sous réserve des nécessités de service, pour une durée inférieure ou égale à soixante jours sur une période de douze mois consécutifs.

(Décret n° 2022-662 du 25 avril 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État)

c. Congé parental

Le congé parental est désormais accordé aux agents contractuels par périodes de deux à 6 mois contre une période de 6 mois fixe auparavant. De plus, il est à noter que la durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité, et ce dans la limite de 5 ans, dans le calcul de la durée de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigée pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits à congés et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes (lorsque ceux-ci sont ouverts aux agents contractuels par les statuts particuliers) et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires (auparavant seule la première année était prise en compte dans sa totalité et les années suivantes pour moitié).

(Décret n° 2022-662 du 25 avril 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État)

d. Congé sans rémunération pour élever un enfant

Les conditions d'octroi du congé sans rémunération accordé aux agents contractuels employés depuis plus d'un an pour élever un enfant ont été élargies aux enfants de moins de 12 ans contre 8 ans jusqu'à présent.

(Décret n° 2022-662 du 25 avril 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État)

e. Congé pour convenances personnels des agents contractuels en CDI

Le congé pour convenances personnelles peut désormais être accordé pour une durée de 5 ans alors que précédemment sa durée était limitée à trois ans.

(Décret n° 2022-662 du 25 avril 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État)

f. Congé de mobilité des agents contractuels en CDI

Le congé de mobilité sans rémunération, dont peut bénéficier l'agent contractuel en CDI, peut être accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de 6 ans, lorsque l'agent est recruté par la même personne morale de droit public ou par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée.

(Décret n° 2022-662 du 25 avril 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État)

g. Congé sans rémunération pour créer ou reprendre une entreprise

L'agent contractuel peut solliciter un congé sans rémunération d'un an renouvelable une fois pour créer ou reprendre une entreprise. Ce congé est accordé à l'agent sous réserve des nécessités de service et de l'appréciation de la compatibilité, par la direction des ressources humaines du CNRS du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées au cours des trois années précédentes dans les conditions prévues aux articles 18 à 25 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.

(Décret n° 2022-662 du 25 avril 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État)

6.1.6 • Évaluation

La périodicité de l'évaluation des chercheurs, qui ne peut être ni inférieure à deux ans ni supérieure à trois ans, est désormais fixée par le P-DG, après avis du conseil scientifique.

De même, s'agissant de la périodicité du rapport d'activité des chercheurs, il est désormais prévu que la périodicité de ce rapport, qui ne peut être ni inférieure à deux ans ni supérieure à trois ans, est fixée par le P-DG après avis du conseil scientifique.

(Décret n° 2022-758 du 28 avril 2022 modifiant le décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques)

6.1.7 • Discipline à l'encontre des agents contractuels

La prescription triennale de la faute disciplinaire commise par l'agent contractuel est désormais formellement introduite dans le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986. La liste des sanctions disciplinaires est également alignée sur celle des fonctionnaires avec l'introduction d'une exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours.

Il est également précisé que l'exclusion temporaire de fonctions est privative de la rémunération. Cette sanction peut être assortie d'un sursis total ou partiel d'une durée maximale d'un mois lorsqu'elle est prononcée à l'encontre d'un agent en CDI.

Il est formellement rappelé que l'intervention d'une nouvelle sanction d'exclusion temporaire de fonctions pendant une période de cinq ans après le prononcé de la première sanction, entraîne la révocation du sursis.

Cette période est ramenée à trois ans si le total de la sanction d'exclusion de fonctions assortie du sursis n'excède pas la durée de trois jours.

À l'instar des fonctionnaires, les dispositions applicables aux agents contractuels précisent également que l'avertissement n'est pas inscrit au dossier de l'agent. Le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours sont effacés automatiquement du dossier au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

Il est également précisé que l'agent ayant fait l'objet d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée supérieure à trois jours peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dont il relève une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier. Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période.

Enfin, il appartient désormais à l'employeur, lorsqu'un agent contractuel faisant l'objet de poursuites pénales est suspendu et n'est pas rétabli dans ses fonctions au-delà d'un délai de quatre mois, d'informer le magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire et le procureur de la République des mesures prises à l'égard de cet agent concernant la retenue sur rémunération. La commission consultative paritaire est également tenue informée de ces mesures.

(Décret n° 2022-662 du 25 avril 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État)

6.1.8 • Déontologie

Les personnels de l'enseignement supérieur et les personnels de la recherche, dorénavant sur simple déclaration auprès de l'autorité dont ils relèvent, peuvent exercer une activité accessoire correspondant aux missions mentionnées à l'article L. 123-3 du code de l'éducation et L. 411-1 du code de la recherche.

L'activité accessoire ainsi déclarée pourra s'exercer auprès d'un établissement d'enseignement supérieur, d'un établissement public de recherche relevant du titre III du code de la recherche, d'un établissement public relevant du décret mentionné à l'article L. 112-6 du même code, d'une fondation reconnue d'utilité publique ayant pour activité principale la

recherche publique, du Haut Conseil d'évaluation, de la recherche et de l'enseignement supérieur, d'une administration de l'État, d'une collectivité territoriale, d'une organisation internationale intergouvernementale, d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne.

(Décret n° 2021-1424 du 29 octobre 2021 relatif à la déclaration de certaines activités accessoires par les personnels de l'enseignement supérieur et les personnels de la recherche en application de l'article L. 951-5 du code de l'éducation et de l'article L. 411-3-1 du code de la recherche)

6.1.9 • Formation

L'action de formation est désormais définie. Il s'agit d'un parcours pédagogique concourant au développement des connaissances et des compétences et permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle est réalisée en présentiel, à distance ou en situation de travail.

Par ailleurs, bénéficie désormais de conditions d'accès prioritaire aux actions de formations le fonctionnaire qui appartient à un corps des adjoints techniques de la recherche, et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant à un niveau 4, ou en situation de handicap ou pour lequel il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'il est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle.

Concernant l'accompagnement des agents dans leurs projets d'évolution professionnelle, il doit être élaboré un document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé dont les agents peuvent bénéficier, les modalités d'accès à cette offre ainsi que les ressources et les outils pouvant être mobilisés pour la mise en œuvre des projets des agents. Ce document identifie l'ensemble des dispositifs individuels et collectifs d'information, de conseil, de soutien et de formation proposés aux agents, parmi lesquels le bilan de parcours professionnel ainsi que le plan individuel de développement des compétences.

Le bilan de parcours professionnel consiste en une analyse du parcours professionnel et des motivations de l'agent en vue de l'aider à élaborer et à mettre en œuvre son projet professionnel. Il est réalisé soit à l'initiative de l'agent, soit à l'initiative du CNRS avec l'accord de l'agent. Au terme du bilan, un document de synthèse est établi. Les modalités de réalisation du bilan de parcours professionnel seront définies par un arrêté.

Le plan individuel de développement des compétences consiste en la conception et la mise en œuvre d'un ensemble d'actions concourant à la réussite du projet d'évolution professionnelle de l'agent. Il vise à réduire l'écart entre compétences attendues et compétences détenues. Il est établi soit à l'initiative de l'agent, soit à l'initiative du CNRS avec l'accord de l'agent. Il est élaboré conjointement par l'agent et le CNRS à l'issue d'échanges personnalisés et formalise les engagements convenus de part et d'autre. Les modalités selon lesquelles le plan individuel de développement des compétences est élaboré et mis en œuvre seront précisées par un arrêté.

A été créée une période d'immersion professionnelle auprès d'un employeur public d'une durée comprise entre 2 jours et 10 jours ouvrés, consécutifs ou non, dont la durée cumulée ne peut être supérieure à 20 jours sur une période de 3 ans. Elle permet à l'agent d'appréhender la réalité d'un métier, d'observer sa pratique et l'environnement professionnel dans lequel elle se déroule en vue de confirmer son projet d'évolution professionnelle et de faire un choix éclairé de mobilité. Il appartient au CNRS d'apprécier les demandes de bénéfice d'une telle période notamment au regard de leur cohérence avec le projet d'évolution professionnelle exprimé. Pendant la période d'immersion, le bénéficiaire est considéré comme étant en mission. La période d'immersion est décomptée du temps de service de l'agent. Elle est sans incidence sur la rémunération de l'agent.

A également été précisé le régime du congé de transition professionnelle ayant pour objet de suivre, en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé, une action ou un parcours de formation.

(Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle)

6.1.10 • Conseil médical

Il a été institué un conseil médical auprès du P-DG du CNRS compétent à l'égard de l'ensemble des personnels fonctionnaires titulaires, stagiaires et des agents contractuels de droit public.

Les modalités d'organisation et de fonctionnement du conseil médical ont été précisées par décret afin de faciliter la prise en charge médicale des personnels dans le but d'accélérer les procédures nécessaires au traitement de leurs situations tout en garantissant le respect du secret médical. Ont été précisés également sa composition et son fonctionnement ainsi que son champ de compétence et les cas dans lesquels il est saisi.

(Décret n° 2022-353 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique de l'État ; Arrêté du 21 septembre 2022 portant création d'un conseil médical au Centre national de la recherche scientifique, à l'Institut national de la santé et de la recherche médicale, à l'Institut de recherche pour le développement et à l'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement)

6.1.11 • Restructuration

En cas de restructuration, l'agent contractuel en CDI peut bénéficier des mesures d'accompagnement dans les conditions prévues par le décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'État ou de l'un de ses établissements publics.

(Décret n° 2022-662 du 25 avril 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État)

6.1.12 • Reclassement

Les modalités d'application de l'ouverture du reclassement entre les trois versants de la fonction publique et de l'engagement d'une procédure de reclassement sans demande préalable de l'agent ont été précisées. Afin de rendre plus incitative la période de préparation au reclassement, il est possible de la mettre en place avant l'avis du conseil médical relatif à l'inaptitude de l'agent. Les dates de début et de fin de la période de préparation au reclassement ont été aménagées et les primes et indemnités pendant cette période sont maintenues.

(Décret n° 2022-632 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions)

6.1.13 • Licenciement

La protection contre le licenciement d'un agent contractuel se trouvant en congé de maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, congé d'adoption ou en congé de paternité et d'accueil de l'enfant est allongée à 10 semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés.

(Décret n° 2022-662 du 25 avril 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État)

6.1.14 • Référent laïcité

Depuis le 1er janvier 2022, a été désigné au CNRS un référent laïcité, chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout fonctionnaire ou chef de service qui le consulte. Le référent laïcité exerce les missions suivantes :

1° Le conseil aux chefs de service et aux agents publics pour la mise en œuvre du principe de laïcité, notamment par l'analyse et la réponse aux sollicitations de ces derniers portant sur des situations individuelles ou sur des questions d'ordre général ;

2° La sensibilisation des agents publics au principe de laïcité et la diffusion, au sein du CNRS, de l'information au sujet de ce principe ;

3° L'organisation de la journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année.

Le référent peut être sollicité en cas de difficulté dans l'application du principe de laïcité entre un agent et des usagers du service public.

(Décret n° 2021-1802 du 23 décembre 2021 relatif au référent laïcité dans la fonction publique)

6.2 ÉVOLUTIONS DES RÉMUNÉRATIONS, DE LA PROTECTION SOCIALE ET DES RETRAITES

6.2.1 • Rémunérations

a. Augmentation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)

Au 1er janvier 2022, le taux brut horaire du SMIC a été porté de 10,48 € à 10,57 € soit un relèvement de 0,9 %. Le SMIC brut mensuel s'élève à 1603,12 € pour une durée de travail de 151,67 h.

Au 1er mai 2022, le taux brut horaire du SMIC a été porté de 10,57 € à 10,85 € soit un relèvement de 2,65 %. Le SMIC brut mensuel s'élève à 1645,58 € pour une durée de travail de 151,67 h.

Au 1er août 2022, le taux brut horaire du SMIC a été porté de 10,85 € à 11,07 € soit un relèvement de 2,01 %. Le SMIC brut mensuel s'élève à 1678,95 € pour une durée de travail de 151,67 h.

(Décret n° 2021-1741 du 22 décembre 2021 portant relèvement du salaire minimum de croissance ; arrêté du 19 avril 2022 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance ; arrêté du 29 juillet 2022 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance)

b. Rémunération du personnel contractuel

Aux 1er juillet et 1er septembre 2022, compte tenu de la revalorisation du point d'indice de la fonction publique, du pourcentage d'augmentation du net à payer des fonctionnaires appartenant au corps d'adjoint technique de la recherche, des modifications de l'échelonnement indiciaire et du taux de la composante liée au grade du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs, ainsi que du barème de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, 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.

(Décisions n°DEC221961DRH du 13 juillet 2022 et n°DEC221962DRH du 13 juillet 2022 portant revalorisation de la rémunération des personnels contractuels)

c. Rémunération du personnel vacataire

Aux 1er janvier, 1er mai et 1er août 2022, les taux horaires de rémunération des personnels recrutés sur crédits de vacations 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° DEC214077DRH du 23 décembre 2021 fixant les taux horaires de rémunération applicables à compter du 1er janvier 2022 aux personnels recrutés sur crédits de vacations)

NIVEAU	I	II	III	IV	V
Taux	10,57	10,75	11,06	11,92	14,60

Tabl. 214 – Taux horaires par niveau, en € (Décision n° DEC221548DRH du 28 avril 2022 fixant les taux horaires de rémunération applicables à compter du 1er mai 2022 aux personnels recrutés sur crédits de vacations)

NIVEAU	I	II	III	IV	V
Taux	10,85	11,03	11,35	12,24	14,60

Tabl. 215 – Taux horaires par niveau, en € (Décision n° DEC222797DRH du 4 août 2022 fixant les taux horaires de rémunération applicables à compter du 1er août 2022 aux personnels recrutés sur crédits de vacations)

NIVEAU	I	II	III	IV	V
Taux	11,07	11,25	11,58	12,49	14,60

d. Augmentation de la valeur du point d'indice de la fonction publique

Au 1er juillet 2022, la valeur annuelle du point d'indice de la fonction publique a été portée de 56,2323 € à 58,2054 €, soit un relèvement de 3,5 %.

(Décret n° 2022-994 du 7 juillet 2022 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation)

6.2.2 • Primes et indemnités

a. Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

La GIPA versée en 2022, 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 2017 au 31 décembre 2021 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 :

[(indice majoré au 31/12/2017 × valeur moyenne du point d'indice en 2017) × (1 + inflation sur période de référence)] – (indice majoré au 31/12/2021 × valeur moyenne du point d'indice en 2021)

Les valeurs moyennes du point d'indice étaient égales à 56,2044 € pour 2017 et à 56,2323 € pour 2021. L'inflation prise en compte était égale à 4,36 %.

(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 1er août 2022 fixant au titre de l'année 2022 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat)

b. Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs

À compter du 1er janvier 2022, l'ensemble des chercheurs du CNRS régis par le décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 a bénéficié du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC), composé d'une indemnité liée au grade (C1), d'une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières déterminées par décision du P-DG ou liée à l'exercice d'une mission temporaire (C2) et d'une prime individuelle liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel (C3).

Le RIPEC est exclusif de tout autre régime indemnitaire ayant le même objet. Ainsi, à compter du 1er janvier 2022, ont notamment cessé d'être servis aux chercheurs précités la prime de recherche. Concernant la prime d'encadrement doctoral et de recherche, les attributaires en sont restés bénéficiaires jusqu'à leur terme. En outre, cette prime continue d'être attribuée aux lauréats d'une distinction scientifique de niveau international ou national. Concernant l'indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif, le versement a été, de manière transitoire, maintenu jusqu'au 31 août 2022 pour les attributions effectuées en 2021 au titre de 2022.

Un arrêté fixe le montant annuel de la composante C1 du RIPEC, le montant annuel maximum de la composante C2 du RIPEC et le montant annuel plancher ainsi que le montant annuel maximum de la composante C3 du RIPEC. Le versement de ces 3 composantes est mensuel.

Par délibération, le conseil d'administration du CNRS a défini les principes de répartition du RIPEC et a approuvé les lignes directrices de gestion établies par le P-DG.

(Décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs)

c. Indemnité différentielle des chargés de recherche

Les chargés de recherche peuvent bénéficier d'une indemnité différentielle non soumise à retenue pour pension, lorsque la rémunération annuelle brute qui leur est allouée est inférieure à deux fois le montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance annuel brut.

Le montant de l'indemnité différentielle au titre d'une année est égal à la différence entre deux fois le montant brut annuel du salaire minimum interprofessionnel de croissance, calculé sur la base de 1607 heures par an, au titre de l'année civile considérée et le montant de la rémunération annuelle brute effectivement perçue par l'agent durant l'année civile considérée.

Le versement de l'indemnité est annuel. Il intervient au plus tard au mois de février de l'année suivant l'année civile ouvrant droit à l'indemnité.

(Décret n° 2021-1617 du 9 décembre 2021 portant création d'une indemnité différentielle en faveur de certains personnels enseignants et chercheurs de l'enseignement supérieur et de la recherche)

d. Aide exceptionnelle

Une aide exceptionnelle de 100 € a été versée en une fois aux agents du CNRS résidant régulièrement en France que leurs ressources, appréciées au regard de leur situation, ont rendus particulièrement vulnérables à la hausse du coût de la vie prévue pour le dernier trimestre 2021.

Elle n'a pas été soumise à l'impôt sur le revenu ni aux contributions mentionnées à l'article L. 136-1 du code de la sécurité sociale et au chapitre II de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale.

Le bénéfice de cette aide n'a été pris en compte ni pour le calcul des revenus et ressources ouvrant droit aux allocations, prestations et avantages contributifs ou non contributifs ni pour déterminer, le montant de ces allocations, prestations et avantages, lorsque le droit est ouvert.

(Loi n° 2021-1549 du 1er décembre 2021 de finances rectificative pour 2021 ; Décret n° 2021-1623 du 11 décembre 2021 relatif aux modalités de versement de l'aide exceptionnelle prévue à l'article 13 de la loi n° 2021-1549 du 1er décembre 2021 de finances rectificatives pour 2021)

e. Allocation forfaitaire attribuée aux maîtres d'apprentissage

A été instaurée une allocation forfaitaire annuelle d'un montant de 500 € bruts destinée aux personnels exerçant les fonctions de maître d'apprentissage qui remplissent la condition de compétence professionnelle exigée par les dispositions du code du travail et qui sont identifiés dans une convention d'apprentissage conclue à compter du 1er janvier 2022 ou conclue avant cette date sous réserve qu'elle soit toujours en cours à cette date.

L'allocation est versée par tranche de 250 € bruts pour chaque période de tutorat d'une durée minimale de 6 mois.

Un maître d'apprentissage peut encadrer plusieurs apprentis au cours d'une même période. Dans ce cas, il peut être indemnisé pour chaque convention d'apprentissage conclue et ainsi bénéficier au titre d'une même période de plusieurs allocations forfaitaires.

(Décret n° 2021-1861 du 27 décembre 2021 portant création d'une allocataire forfaitaire attribuée aux maîtres d'apprentissage)

f. Remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé

À compter du 1er janvier 2022, les agents CNRS peuvent bénéficier d'un remboursement forfaitaire d'une partie des frais engagés au titre d'un contrat ou règlement de protection sociale complémentaire responsable et solidaire destiné à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident, sous réserve d'une demande en ce sens et de la production d'une attestation apportant la preuve du bénéfice d'un tel contrat ou règlement.

Le montant mensuel de ce remboursement est fixé à 15,00 € bruts.

(Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique ; Décret n° 2021-1164 du 8 septembre 2021 relatif au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé des agents civils et militaires de l'État)

6.2.3 • Protection sociale

Le régime obligatoire de protection sociale complémentaire en santé dans la fonction publique de l'État a été fixé par décret conformément à l'accord interministériel du 26 janvier 2022. Les garanties de couverture des risques en matière de santé, les modalités et critères de sélection des organismes complémentaires et les mécanismes d'adhésion de chaque catégorie de bénéficiaires aux contrats collectifs ont été définies. Également, ont été déterminées les modalités de participation financière de l'employeur public de l'État et les modalités de calcul des cotisations dont chaque catégorie de bénéficiaires des contrats collectifs est redevable ainsi que les dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires. Des commissions paritaires de pilotage et de suivi des contrats collectifs sont instituées.

(Décret n° 2022-633 du 22 avril 2022 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'État)

6.2.4 • Retraites

a. Retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)

Pour l'année 2022, la valeur d'acquisition du point a été fixée à 1,27 €. La valeur de service du point a été fixée à 0,04764 €.

(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 1er janvier 2022, 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 0,48705 € à 0,49241 €.

Pour l'année 2022, le salaire de référence a été porté de 5,028 € à 5,083 €.

1. DÉLÉGATIONS RÉGIONALES 2022

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. RECLASSEMENT DES CONTRACTUELS DE STATUTS ANTÉRIEURS / TITULAIRES DE PHYSIQUE NUCLÉAIRE

Contractuels de statuts antérieurs

GRADE	CORRESPONDANCE DANS LES GRADES IT
1D	IECN

Titulaires de physique nucléaire

GRADE	CORRESPONDANCE DANS LES GRADES IT
IP1	IRHC

5. SECTIONS DU COMITÉ NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (MANDAT 2021-2026)

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	Physique des atomes, molécules et plasmas. Optique et lasers
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	Matière molle : synthèse, élaboration, assemblages, structure, propriétés, fonctions
12	Architectures moléculaires : synthèses, mécanismes et propriétés
13	Chimie physique, théorique et analytique
14	Chimie de coordination, catalyse et procédés, interfaces
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
22	Biologie cellulaire, développement, évolution-développement
23	Biologie intégrative des organismes photosynthétiques et des microorganismes associés
24	Physiologie, physiopathologie, biologie du cancer
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 milieux : évolution, interactions
32	Mondes anciens et médiévaux
33	Mondes modernes et contemporains
34	Sciences du langage
35	Philosophie, littératures, arts
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 mathématique, informatique et physique pour les sciences du vivant
CID 52 : Environnements sociétés : du savoir à l'action
CID 53 : Sciences en société : production, circulation et usages des savoirs et des technologies
CID 54 : Phénomènes fondamentaux et propriétés collectives du vivant : développements instrumentaux, expériences et modèles physiques
CID 55 : Sciences et données

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
CHP Cadre à haut potentiel
CHSCT Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIA Complément indemnitaire annuel
CID Commission interdisciplinaire
CIFRE Conventions industrielles de formation par la recherche
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
CPJ Chaire de professeur junior
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
DGAFP 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
EHESS École des hautes études en sciences sociales
EMR Équipe mixte de recherche
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
ET Emploi-type
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
HCERES Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur

HE Hors échelle
HESAM Hautes études Sorbonne arts et métiers

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
IM Indice majoré
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
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
IRL International research laboratory
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

MAD Mise à disposition
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
P-DG Président-directeur général
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
PSL Paris sciences et lettres

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
RIPEC Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
RP Ressources propres
RPS Risques psychosociaux
RQTH Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RRH Responsable des ressources humaines

S

SAP2S Service d'appui à la politique et à la prospective scientifique
SDS Service du développement social
SE Subvention d'État
SFIP Service formation et itinéraires professionnels
SGCN Secrétariat général du comité national
SGEN Syndicat général de l'éducation nationale
SIRH Système d'information ressources humaines
SIRHUS Système d'information ressources humaines des unités et des services
SMIC Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNC Structure non CNRS
SNCS Syndicat national des chercheurs scientifiques
SNIRS Syndicat national indépendant de la recherche scientifique
SNPREES Syndicat national FO des personnels de recherche et enseignement supérieur
SNPTES Syndicat national des personnels techniques de l'enseignement supérieur
SNTRS Syndicat national des travailleurs de la recherche scientifique
SPAT Service pensions et accidents du travail
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

UAR Unité d'appui à la recherche
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 de 2013 à 2018
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 CHERCHEUSES ET CHERCHEURS

Promotions chercheurs par grade depuis 2007
Promotions chercheurs par grade et sexe depuis 2007

PROMOTIONS D'INGÉNIEURES, INGÉNIEURS, TECHNICIENNES ET TECHNICIENS

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, SAPHIRS 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
25 Bd de la Vannerie, 53940 Saint-Berthevin

Impression : Sepec – 1 rue de Prony – 01960 Peronnas

Photo de la couverture :
© CNRS – 2021 / Innovation quantique au CNRS
De la diode, du transistor ou du laser, jusqu'à l'imagerie médicale ou les transferts d'informations sécurisés… la physique quantique est à l'origine d'avancées technologiques inédites qui ont révolutionné notre vie quotidienne. Dans un contexte international de recherche et de développement industriel fortement concurrentiel, le CNRS est l'un des acteurs français majeurs, pour répondre aux défis des technologies quantiques et pour positionner la France au plus haut niveau de la compétition internationale.

Document imprimé sur papier issu de forêts gérées durablement.

Parution : Janvier 2024

CNRS

3, rue Michel-Ange
75794 Paris Cedex 16

T **01 44 96 40 00**
F **01 44 96 53 90**