


SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Rapport social unique

2024

Cette brochure est éditée par le Pôle prospective MÉTIERS au sein du Service prospective et pilotage (Direction des ressources humaines / Direction générale déléguée aux ressources).

Direction de la publication : Antoine Petit

Direction de la rédaction : Hélène Maury, Gabrielle Inguscio

Rédaction en chef : Florian Piou, Angélique Brioy, Alexis Sagioglu

Comité de rédaction : Stéphanie Cousin – Christine Delvallée – Djemilatou Diallo


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 : alexis.sagioglu@cnrs.fr ; drh-pm@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 données longues, pluriannuelles.

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Éditorial 2024



Le Centre national de la recherche scientifique (CNRS) demeure, en 2024, un acteur incontournable de la science mondiale, conjuguant excellence académique, innovation et engagement sociétal. Cette ambition repose sur les femmes et les hommes qui font vivre l'établissement et conduisent ses missions.

L'année 2024 a été marquée par des avancées scientifiques majeures dans toutes les disciplines, une reconnaissance internationale renforcée pour notre établissement, nos unités et nos scientifiques et la création de nombreux start-up et laboratoires communs avec des partenaires industriels.

Le Rapport Social Unique (RSU) s'inscrit dans cette dynamique, il reflète l'engagement du CNRS à améliorer les conditions de travail, à renforcer l'égalité professionnelle et à promouvoir un dialogue social de qualité. Le RSU, en offrant une lecture claire des réalisations et des progrès accomplis, participe à notre dynamique d'amélioration continue et de responsabilité collective. Reflet de notre politique de ressources humaines, il constitue un outil stratégique pour anticiper les évolutions et accompagner les carrières.

Le Schéma directeur développement durable et responsabilité sociétale 2025-2027, récemment adopté, incarne aussi notre volonté d'inscrire la recherche dans une trajectoire durable et responsable. Ensemble, ces deux leviers, le RSU et ce schéma directeur, nourrissent un objectif commun : faire de la recherche un bien universel au service de la société.

Je tiens à remercier l'ensemble des agents et services du CNRS qui ont contribué à l'élaboration de cette nouvelle édition du RSU, fruit d'un travail collaboratif de grande qualité. Ce document présente un panorama complet de notre politique des ressources humaines et de ses enjeux au service de l'excellence scientifique. Je vous souhaite une bonne lecture.

Antoine PETIT
Président-directeur général du CNRS

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Ressources humaines

23 648

AGENTS PERMANENTS

Dont 43,1 % de femmes

11 053

AGENTS CONTRACTUELS

Dont 46,5 % de femmes

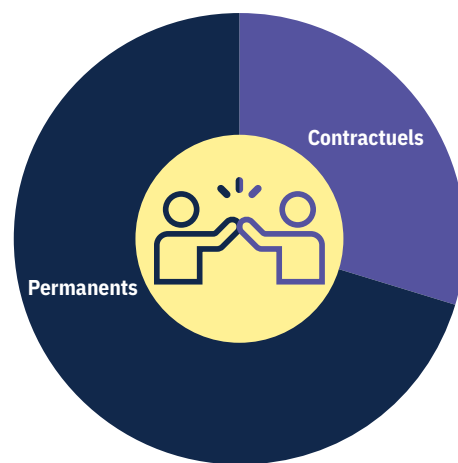
10 869
CHERCHEUSES ET CHERCHEURS
Dont 35,1 % de femmes

12 779
INGÉNIEURES, INGÉNIEURS, TECHNICIENNES ET TECHNICIENS
Dont 49,9 % de femmes

3 090
CHERCHEUSES ET CHERCHEURS
Dont 38,1 % de femmes

3 640
DOCTORANTES ET DOCTORANTS
Dont 43,2 % de femmes

4 323
INGÉNIEURES, INGÉNIEURS, TECHNICIENNES ET TECHNICIENS
Dont 55,2 % de femmes



34 701
AGENTS

Dont 44,2 % de femmes
au 31/12/2024

Dépense de la politique sociale

36,1
M€

Handicap Taux d'emploi

5,9 %

Instances représentatives du personnel

38 Réunions

Formation

30 M€
de budget



Agents CNRS formés
11 754

Heures de formation pour les stagiaires

284 837

36 % de taux d'accès

SOMMAIRE
Éditorial
2024 en chiffres 🗣️

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

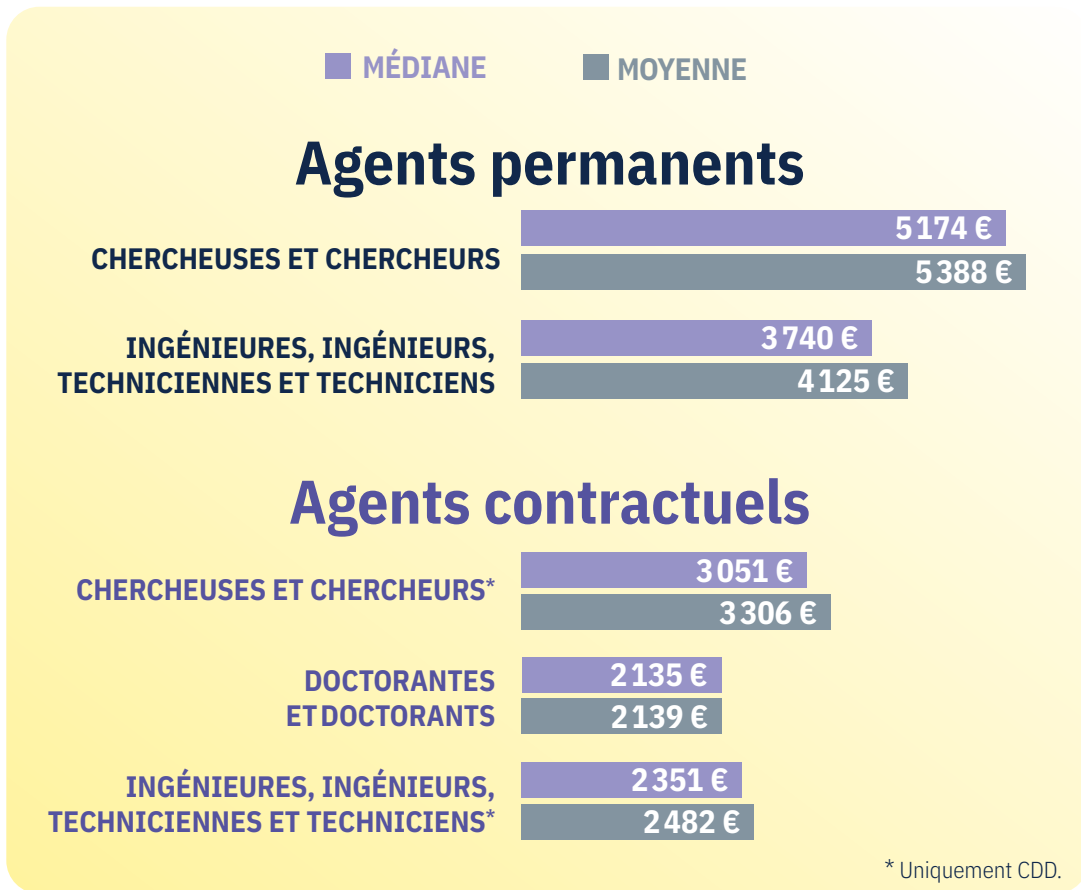
6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

2024 EN CHIFFRES

Rémunérations brutes mensuelles & primes



DÉMOGRAPHIE

Agents permanents

Âge Moyen



CHERCHEUSES ET CERCHEURS
50 ans et 10 mois



INGÉNIEURES, INGÉNIEURS, TECHNICIENNES ET TECHNICIENS
49 ans et 6 mois

Agents contractuels

Âge Moyen



CHERCHEUSES ET CERCHEURS
32 ans et 7 mois



DOCTORANTES ET DOCTORANTS
26 ans et 2 mois



INGÉNIEURES, INGÉNIEURS, TECHNICIENNES ET TECHNICIENS
32 ans et 2 mois

+ 130 NATIONALITÉS DIFFÉRENTES

42,9 % des effectifs étrangers sont de l'Union européenne



1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

SOMMAIRE GÉNÉRAL

Éditorial.....	3
2024 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.....	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
1.2.3 • Mise à disposition du personnel permanent.....	70

1.3 ENTRÉES ET SORTIES.....	72
1.3.1 • Flux d'ensemble	72
1.3.2 • Entrées	73
1.3.3 • Sorties	88
1.4 PROMOTIONS.....	95
1.4.1 • Chercheuses et chercheurs	95
1.4.2 • Ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens (IT)	103
1.5 ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS ET DISTINCTIONS	107
1.5.1 • Gouvernance et direction	107
1.5.2 • Accompagnement et suivi des cadres managers	107
1.5.3 • Le comité national	109
1.5.4 • Médailles, éméritats, saphirs et cristal	111

RÉMUNÉRATIONS 113

2.1 MASSE SALARIALE ET PLAFOND D'EMPLOI	115
2.2 DÉPENSES DE PERSONNEL.....	115
2.2.1 • Masse salariale	115
2.2.2 • Pension civile annuelle brute moyenne	116



2.3 TRAITEMENTS ET RÉGIMES INDEMNITAIRES 117

2.3.1 • Grilles indiciaires du personnel CNRS au 1^{er} janvier 2024 117

2.3.2 • Rémunérations nettes mensuelles, toutes primes et indemnités comprises..... 118

2.3.3 • Rémunérations brutes mensuelles, toutes primes et indemnités comprises..... 120

2.3.4 • Primes et indemnités..... 122

FORMATION PERMANENTE 131

3.1 LES FAITS MARQUANTS..... 133

3.2 BILAN QUANTITATIF 🗣️ 133

3.3 TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION DES AGENTS STATUTAIRES CNRS..... 134

3.3.1 • Taux d'accès à la formation par corps 🗣️ 134

3.3.2 • Taux d'accès à la formation par institut et par population..... 134

3.3.3 • Taux d'accès à la formation des ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens par branche d'activité professionnelle (BAP)..... 135

3.4 LES PRINCIPAUX DOMAINES DE FORMATION . 135

3.5 BUDGET DE LA FORMATION 🗣️ 135

CONDITIONS DE TRAVAIL 137

4.1 SANTÉ, SÉCURITÉ ET RISQUES PROFESSIONNELS. 139

4.1.1 • Médecine de prévention..... 139

4.1.2 • Prévention et sécurité..... 140

4.1.3 • Gestion de la protection sociale 🗣️ 144

4.1.4 • Congés liés à la santé 🗣️ 149

4.1.5 • Prévention des risques psychosociaux (RPS) 150

4.2 ACTIVITÉS DE MÉDIATION..... 151

4.2.1 • Statut et rôle de la médiatrice du CNRS..... 151

4.2.2 • Périmètre et cadre d'intervention de la médiatrice. 151

4.2.3 • Bilan quantitatif de 2024 🗣️ 152

4.3 LA POLITIQUE HANDICAP 153

4.3.1 • Le 4^e plan d'insertion en faveur des personnes en situation de handicap..... 153

4.3.2 • Les actrices et acteurs du handicap 153

4.3.3 • La 4^e convention nationale avec le FIPHFP 153

4.3.4 • Les actions réalisées 🗣️ 154

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

4.4	LA POLITIQUE SOCIALE	156	5.2	CONGÉS ET ABSENCES	172
4.4.1	• Les faits marquants	156	5.3	COMPTES ÉPARGNE-TEMPS (CET)	172
4.4.2	• Le bilan des axes de la politique sociale	157	5.3.1	• Personnel permanent	172
4.4.3	• Le partenariat avec le CAES.....	158	5.3.2	• Personnel contractuel.....	173
4.4.4	• Le bilan des secteurs de dépense de la politique sociale	158	STATUTS ET ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES 175		
4.5	RELATIONS PROFESSIONNELLES	160	6.1	ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET STATUTAIRES .	177
4.5.1	• Représentation syndicale.....	160	6.1.1	• Carrières	177
4.5.2	• Représentation du personnel dans les instances du CNRS	160	6.1.2	• Congés	177
4.5.3	• Exercice du droit syndical	163	6.1.3	• Concours	177
4.6	LE TÉLÉTRAVAIL.....	164	6.1.4	• Divers.....	178
4.6.1	• Effectifs et caractéristiques des télétravailleuses et télétravailleurs	164	6.2	ÉVOLUTIONS DES RÉMUNÉRATIONS, DE LA PROTECTION SOCIALE ET DES RETRAITES	178
4.7	LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT	168	6.2.1	• Rémunérations	178
ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL, CONGÉS ET COMPTES ÉPARGNE-TEMPS		169	6.2.2	• Primes et indemnités.....	179
5.1	TEMPS DE TRAVAIL.....	171	6.2.3	• Retraites.....	179
			6.2.4	• Risque décès	180

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

SOMMAIRE

ANNEXES


1. DÉLÉGATIONS RÉGIONALES 2024.....	181
2. DÉFINITIONS DES UNITÉS DE DÉCOMPTE (ETPT, ETP ET PPP)	182
3. BRANCHES D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE (BAP).	182
4. RECLASSEMENT DES TITULAIRES DE PHYSIQUE NUCLÉAIRE	182

5. INSTITUTS.....	182
6. SECTIONS DU COMITÉ NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (MANDAT 2021-2025)	183
7. LISTE DES ABRÉVIATIONS	184

INDEX DES DONNÉES PLURIANNUELLES.... 187

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Conditions générales d'emploi

- 1.1 Effectifs
- 1.2 Mobilités
- 1.3 Entrées et sorties
- 1.4 Promotions
- 1.5 Accès aux responsabilités et distinctions




1

Conditions générales d'emploi



SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

© Frédérique PLAS / CNRS Images

Edith Heard, lauréate de la médaille d'or du CNRS 2024. Cette spécialiste mondiale de l'épigénétique est récompensée pour ses contributions exceptionnelles à l'avancement de sa discipline. Ses recherches, notamment sur l'inactivation du chromosome X, ouvrent de nouvelles perspectives tant en biologie qu'en médecine.

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 📊

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Conditions générales d'emploi

EFFECTIFS – TYPES DE PERSONNEL

1.1 EFFECTIFS

1.1.1 • Types de personnel 📊

39 749 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 2024. Parmi eux, 34 701 étaient présents au 31 décembre 2024 contre 33 855 en 2023 et 33 238 en 2022. Les effectifs ont augmenté de 2,5 % par rapport à 2023 et 4,4 % en 2022. À ces agents correspond un volume de 33 416,7 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) : 23 169,2 du personnel permanent (fonctionnaires, fonctionnaires stagiaires et contractuels ancien statut, hors fonctionnaires accueillis en détachement sur contrat) et 10 247,5 ETPT de contractuels de droit public (1 225,9 sur subvention d'État et 9 021,6 sur ressources propres, voir tabl. 10). Au 31 décembre 2024, la part des personnels permanents représente 68,2 % des

effectifs (23 648 sur 34 701 agents), une proportion en diminution de 0,7 % par rapport à 2023 (23 805 soit 70,3 %) et de 1,5 % par rapport à 2022 (24 001 soit 72,2 %). Cependant, l'effectif global du CNRS augmente du fait de l'augmentation des effectifs contractuels. Au 31/12/2024, nous recensons 11 053 contractuels, soit + 10 % par rapport à 2023 (10 050) et soit + 20,0 % par rapport à 2022 (9 237).

Cette tendance des effectifs permanents et contractuels est conforme à la dynamique nationale dans la fonction publique d'État. En effet, depuis 2016, la part des contractuels augmente au sein de la fonction publique, et atteint 22 % fin 2022 (+ 0,5 point par rapport à fin 2021). À l'inverse, la part des fonctionnaires se réduit et s'établit à 66 % (- 0,5 point par rapport à fin 2021)¹.

La part de femmes parmi les 34 701 agents payés par le CNRS en 2024 est de 44,2 % (tabl. 1). Elle a augmenté entre 2023 et 2024, bien que la proportion de femmes soit plus faible chez les permanents (43,1 %), elle est plus soutenue chez les contractuels (46,5 %).

¹ Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2024

Tabl. 1 – Effectifs permanents et contractuels de droit public par unité de décompte (PPP : personne physique payée au 31/12/2024; ETP : équivalent temps plein au 31/12/2024 – somme des quotités travaillées; ETPT : équivalent temps plein travaillé sur l'année 2024 – calculé à partir du temps de présence sur l'année et de la quotité travaillée)

POPULATION / UNITÉ DE DÉCOMPTÉ	PERMANENTS ⁽¹⁾			CONTRACTUELS CDD			CONTRACTUELS CDI			CDI MISSION			TOTAL				
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F	
Chercheurs ⁽²⁾	PPP au 31/12	7 057	3 812	10 869	3 959	2 735	6 694	17	12	29	4	3	7	11 037	6 562	17 599	37,3 %
	ETP au 31/12	7 034,2	3 773,0	10 807,2	3 952,95	2 723,9	6 676,9	16,6	11,5	28,1	4,0	3,0	7,0	11 007,8	6 511,4	17 519,2	37,2 %
	PPP sur l'année	7 056	3 825	10 881	5 263	3 550	8 813	17	12	36	4	3	7	12 340	7 390	19 730	37,5 %
	ETPT sur l'année	6 823,5	3 663,3	10 486,7	3 733,6	2 541,1	6 274,7	13,0	10,8	23,8	3,7	2,7	6,4	10 573,8	6 217,9	16 791,7	37,0 %
Ingénieurs	PPP au 31/12	5 800	5 171	10 971	1 679	2 011	3 690	104	93	197	8	15	23	7 591	7 290	14 881	49,0 %
	ETP au 31/12	5 740,2	4 991,9	10 732,1	1 660,5	1 978,8	3 639,3	103,5	90,9	194,4	8,0	14,8	22,8	7 512,2	7 076,4	14 588,6	48,5 %
	PPP sur l'année	6 267	5 576	11 843	2 580	2 989	5 569	112	96	231	8	15	23	8 967	8 676	17 643	49,2 %
	ETPT sur l'année	5 547,3	5 434,9	10 982,3	1 570,6	1 834,1	3 404,7	93,9	82,8	176,7	6,3	12,9	19,2	7 218,1	7 364,7	14 582,9	50,5 %
Techniciens	PPP au 31/12	598	1 210	1 808	106	223	329	1	11	12				705	1 444	2 149	67,2 %
	ETP au 31/12	586,5	1 156,5	1 743,0	100,6	215,2	315,7	1,0	10,6	11,6				688,1	1 382,3	2 070,3	66,8 %
	PPP sur l'année	590	1 218	1 808	156	331	487	1	11	12				747	1 560	2 307	67,6 %
	ETPT sur l'année	574,8	1 125,4	1 700,2	97,9	199,2	297,1	1,0	10,4	11,4				673,7	1 335,1	2 008,8	66,5 %
Non renseigné	PPP au 31/12				29	20	49	10	13	23				39	33	72	45,8 %
	ETP au 31/12				28,7	19,5	48,2	9,3	11,9	21,2				38,0	31,4	69,4	45,3 %
	PPP sur l'année				24	21	45	10	14	21				34	35	69	50,7 %
	ETPT sur l'année				8,8	5,3	14,1	8,3	11,1	19,4				17,0	16,4	33,4	49,1 %
Total IT	PPP au 31/12	6 398	6 381	12 779	1 814	2 254	4 068	115	117	232	8	15	23	8 335	8 767	17 102	51,3 %
	ETP au 31/12	6 326,7	6 148,4	12 475,1	1 789,8	2 213,5	4 003,2	113,8	113,4	227,2	8,0	14,8	22,8	8 238,2	8 490,1	16 728,3	50,8 %
	PPP sur l'année	6 857	6 794	13 651	2 760	3 341	6 101	123	121	264	8	15	23	9 748	10 271	20 019	51,3 %
	ETPT sur l'année	6 122,1	6 560,4	12 682,5	1 677,3	2 038,6	3 715,9	103,2	104,3	207,5	6,3	12,9	19,2	7 908,9	8 716,2	16 625,1	52,4 %
TOTAL	PPP au 31/12	13 455	10 193	23 648	5 773	4 989	10 762	132	129	261	12	18	30	19 372	15 329	34 701	44,2 %
	ETP au 31/12	13 360,9	9 921,4	23 282,3	5 742,7	4 937,4	10 680,1	130,4	124,9	255,3	12,0	17,8	29,8	19 246,0	15 001,5	34 247,4	43,8 %
	PPP sur l'année⁽³⁾	13 913	10 619	24 532	8 023	6 891	14 914	140	133	300	12	18	30	22 088	17 661	39 749	44,4 %
	ETPT sur l'année	12 945,6	10 223,6	23 169,2	5 410,9	4 579,7	9 990,6	116,1	115,2	231,3	10,0	15,5	25,5	18 482,7	14 934,1	33 416,7	44,7 %

(1) Y compris les personnels en congé longue durée, les contractuels de statuts antérieurs et les titulaires de physique nucléaire (TPN). (2) Y compris les doctorants pour les contractuels. (3) Les données relatives aux PPP sur l'année proviennent de Zento RH, avec un retraitement : les contractuels devenus permanents en cours d'année sont comptabilisés comme des permanents.

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Tabl. 2 – Effectifs permanents et contractuels de droit public par délégation régionale et par institut au 31 décembre 2024 (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 (IDF) :	P	702	547	458	346	151	144	1097	639	202	144	262	169	182	74	565	434	257	569	299	469	32	965	4207	4500	8707
	C	374	259	333	61	60	50	250	163	84	48	174	54	65	20	470	100	201	97	171	196	4	355	2186	1403	3589
– ÎDF Villejuif	P	233	120	54	50	8	8	261	125	63	22	51	36	23	8	21	20	37	52	50	60	2	121	803	622	1425
	C	88	58	39	5	5	1	61	36	16	8	49	14	11		9	10	33	15	18	17		34	329	198	527
– Paris-Centre	P	263	200	211	129	99	80	415	178	52	20	59	19	84	27	214	103	24	43	74	76	1	91	1496	966	2462
	C	164	88	140	21	32	19	66	41	21	12	32	4	42	13	172	41	25	7	35	27	1	41	730	314	1044
– ÎDF Gif-sur-Yvette	P	146	177	138	115	27	30	51	16	69	79	119	76	54	25	302	264	147	316	95	196	5	161	1153	1455	2608
	C	108	101	107	20	16	5	16	7	34	17	55	14	12	1	261	42	106	26	78	92		62	793	387	1180
– ÎDF Meudon	P	46	15	5	3	3	1	320	226	2	5	9	9	4	1	7	3			60	93		114	456	470	926
	C	10	4			2		98	67	5	1	10	2			1	1			35	35	1	29	162	139	301
– Paris-Normandie	P	14	35	50	49	14	25	50	94	16	18	24	29	17	13	21	44	49	158	20	44	24	478	299	987	1286
	C	4	8	47	15	5	25	9	12	8	10	28	20		6	27	6	37	49	5	25	2	189	172	365	537
Centre-Est	P	11	22	65	72	18	22	20	57	24	20	73	76	15	11	26	36			33	63	1	224	286	603	889
	C	3	5	47	17	7	7	7	7	19	13	93	50	9		21	8			23	17		46	229	170	399
Rhône Auvergne	P	234	170	116	145	53	57	116	120	32	22	99	84	47	10	89	40	55	180	55	58	2	107	898	993	1891
	C	183	105	108	20	39	30	33	30	24	8	66	22	17	2	39	6	29	24	21	10		63	559	320	879
Centre Limousin Poitou-Charentes	P	26	77	72	104	10	20	25	55			67	73	9	3	4	9			18	59		59	231	459	690
	C	8	21	110	19	14	12	6	12			90	16	7	2	6	4			32	10		33	273	129	402
Alsace	P	167	204	130	125	3	2	21	29			24	26	15	8	36	41	52	122	27	53	1	78	476	688	1164
	C	88	70	111	37	5	5	7				1	4			1	48	4	37	21	28	10	31	325	183	508
Alpes	P	107	70	107	90	27	25	27	28	69	51	67	63	28	40	187	188	67	141	91	91		107	777	894	1671
	C	52	44	61	18	25	11	2	6	28	12	43	24	9	15	118	35	54	31	84	55		47	476	298	774
Provence et Corse	P	291	253	33	22	33	28	150	172	7	8	106	78	21	16	65	61	27	68	78	124		115	811	945	1756
	C	128	100	15	2	8	6	32	44	3	3	68	13	4	1	41	5	28	15	46	27		34	373	250	623
Occitanie Est	P	255	258	103	85	164	118	21	36	39	21	27	47	8	3	36	29	14	12	34	76		116	701	801	1502
	C	169	215	116	32	110	80	1	12	27	20	30	19	10	3	26	1	12	3	21	24		41	522	450	972
Occitanie Ouest	P	217	209	95	84	79	60	43	33	108	98	72	68	23	11	66	60	3	9	123	169	3	199	832	1000	1832
	C	114	115	74	10	59	30	23	14	118	69	24	7	4	5	49	11	9		88	89		105	562	455	1017
Aquitaine	P	138	111	143	156	51	44	58	54	27	12	26	28	24	10	38	40	20	41	34	44		65	559	605	1164
	C	78	58	169	54	25	24	23	11	7			16	6	3	1	38	6	14	7	3	2	12	376	181	557
Bretagne et Pays de la Loire	P	85	84	118	101	71	100	39	36	46	25	41	44	28	18	22	18	22	51	47	117		65	519	659	1178
	C	33	28	123	35	24	35	17	5	29	30	37	10	13	6	19	1	14	4	28	20		19	337	193	530
Hauts-de-France	P	61	68	37	46	11	6	41	33	29	24	56	49	13	9	16	16			11	24	1	45	276	320	596
	C	22	17	92	16	4	1	9	14	42	9	74	37	7	1	27	6			9	7		27	286	135	421
Côte d'Azur	P	111	89	5	4	18	10	14	13	16	13	12	12	14	6	48	32			58	89		44	296	312	608
	C	85	80	4	1	8	5	7	1	15	8	8	3	4		56	9			39	25		24	226	156	382
TOTAL	P	2405	2162	1482	1380	689	636	1672	1305	599	438	932	817	427	219	1198	1004	517	1193	908	1436	40	2189	10869	12779	23648
	C	1337	1117	1363	322	388	296	417	319	396	220	724	265	152	57	958	196	398	202	593	492	4	837	6730	4323	11053
Poids de l'institut		21,3 %	19,2 %	16,2 %	10,0 %	6,1 %	5,4 %	11,9 %	9,5 %	5,7 %	3,8 %	9,4 %	6,3 %	3,3 %	1,6 %	12,3 %	7,0 %	5,2 %	8,2 %	8,5 %	11,3 %	0,3 %	17,7 %	50,7 %	49,3 %	100,0 %

SOMMAIRE

Éditorial
2024 en chiffres 📊

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Conditions générales d'emploi

EFFECTIFS – TYPES DE PERSONNEL

Tabl. 3 – Effectifs permanents et contractuels de droit public par délégation régionale et par institut au 31 décembre 2024 (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	378	184	295	178	83	65	554	221	157	81	205	104	138	32	431	286	197	412	210	314	16	294	2664	2171	4835
	C	171	98	191	27	26	20	103	66	62	30	118	35	57	10	335	49	136	65	108	117	3	124	1310	641	1951
– ÎDF Villejuif	P	110	44	28	27	4	2	141	44	54	10	40	21	17	4	16	17	28	35	31	39	1	48	470	291	761
	C	43	19	20	2	2		25	18	12	5	28	10	8		9	7	24	11	10	10		15	181	97	278
– Paris-Centre	P	153	66	134	67	51	41	197	59	38	14	47	14	61	13	163	63	19	30	55	53	1	17	919	437	1356
	C	71	42	83	11	14	9	32	18	14	7	23	3	37	10	126	19	20	4	21	12	1	10	442	145	587
– ÎDF Gif-sur-Yvette	P	80	57	91	60	17	9	36	11	52	47	90	52	43	12	230	177	108	227	63	126	3	44	813	822	1635
	C	52	36	54	7	5	3	4	2	25	14	41	10	12		180	22	67	17	49	55		18	489	184	673
– ÎDF Meudon	P	28	5	2	3	2		147	81	1	4	8	4	3		6	2			46	73		46	243	218	461
	C	5				1		38	22	4	1	7	2			1				25	28		14	81	67	148
– Paris-Normandie	P	7	12	40	21	9	13	33	26	12	6	20	13	14	3	16	27	42	120	15	23	11	139	219	403	622
	C		1	34	7	4	8	4	6	7	3	19	10			19	1	25	33	3	12	2	67	117	148	265
Centre-Est	P	8	7	48	45	14	14	11	27	18	9	56	54	13	4	23	20			20	32	1	79	212	291	503
	C	1		31	9	2	5	2	3	14	8	63	21	6		14	2			15	6		17	148	71	219
Rhône Auvergne	P	134	65	73	71	31	28	52	52	23	11	68	62	41	4	72	26	41	141	32	37	1	29	568	526	1094
	C	68	34	67	11	17	12	13	13	20	7	45	12	11		20	4	19	19	7	5		21	287	138	425
Centre Limousin Poitou-Charentes	P	16	21	38	60	9	5	15	25			57	58	9		3	4			10	42		20	157	235	392
	C	2	5	70	6	5	1	3	2			69	14	6	2	3	2			23	8		17	181	57	238
Alsace	P	100	81	96	67	1	1	11	9			17	20	11	4	32	30	33	90	21	27	1	23	323	352	675
	C	40	32	70	17	4	3	2				1	4			37	3	21	11	14	6		10	189	86	275
Alpes	P	55	27	70	46	16	16	11	10	52	31	52	41	23	21	141	136	43	108	67	57		29	530	522	1052
	C	18	14	35	8	11	5	2	2	19	8	32	16	4	9	89	20	42	23	52	30		11	304	146	450
Provence et Corse	P	172	110	18	12	20	15	66	67	5	4	76	53	17	7	49	39	22	47	52	84		42	497	480	977
	C	54	33	7	1	5	1	16	24	3	2	46	8	2	1	31	1	21	9	24	15		8	209	103	312
Occitanie Est	P	151	114	70	56	100	61	13	19	34	13	21	34	7	2	26	19	11	7	18	44		36	451	405	856
	C	67	71	64	18	45	35		3	18	15	24	8	7	1	15		7	2	12	6		13	259	172	431
Occitanie Ouest	P	118	66	56	43	46	27	26	12	83	65	49	41	18	5	51	38	3	5	86	113	2	70	538	485	1023
	C	46	31	48	3	34	11	11	4	87	39	20	5	2	2	39	7	7		62	62		62	356	226	582
Aquitaine	P	87	41	94	96	34	21	29	16	22	6	20	19	22	7	33	31	14	29	21	23		17	376	306	682
	C	30	23	93	28	13	13	8	5	4		9	4	2	1	30	4	10	6	3	2		5	202	91	293
Bretagne et Pays de la Loire	P	52	37	83	45	35	45	18	12	35	16	32	27	24	11	18	11	17	35	33	64		15	347	318	665
	C	16	6	78	19	12	12	6	2	22	20	25	5	9	2	13	1	12	2	18	9		6	211	84	295
Hauts-de-France	P	42	24	31	24	9	4	27	14	21	17	41	33	12	3	14	12			7	17		14	204	162	366
	C	11	5	64	9	2		5	6	33	7	58	28	5		19	3			5	4		9	202	71	273
Côte d'Azur	P	61	32	3	2	5	6	9	5	14	7	9	7	11	4	39	19			39	52		11	190	145	335
	C	32	18	1	1	2	1	3	1	10	2	4	2	4		38	7			28	14		5	122	51	173
TOTAL	P	1 374	809	975	745	403	308	842	489	464	260	703	553	346	104	932	671	381	874	616	906	21	679	7 057	6 398	13 455
	C	556	370	819	157	178	119	174	131	292	138	514	162	115	28	683	103	275	137	371	284	3	308	3 980	1 937	5 917
Poids de l'institut		17,5 %	14,1 %	16,3 %	10,8 %	5,3 %	5,1 %	9,2 %	7,4 %	6,8 %	4,8 %	11,0 %	8,6 %	4,2 %	1,6 %	14,6 %	9,3 %	5,9 %	12,1 %	8,9 %	14,3 %	0,2 %	11,8 %	57,0 %	43,0 %	100,0 %

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps


6 Statuts et évolutions réglementaires

Tabl. 4 – Effectifs permanents et contractuels de droit public par délégation régionale et par institut au 31 décembre 2024 (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	324	363	163	168	68	79	543	418	45	63	57	65	44	42	134	148	60	157	89	155	16	671	1543	2329	3872	
	C	203	161	142	34	34	30	147	97	22	18	56	19	8	10	135	51	65	32	63	79	1	231	876	762	1638	
– ÎDF Villejuif	P	123	76	26	23	4	6	120	81	9	12	11	15	6	4	5	3	9	17	19	21	1	73	333	331	664	
	C	45	39	19	3	3	1	36	18	4	3	21	4	3		3	9	4	8	7		19	148	101	249		
– Paris-Centre	P	110	134	77	62	48	39	218	119	14	6	12	5	23	14	51	40	5	13	19	23		74	577	529	1106	
	C	93	46	57	10	18	10	34	23	7	5	9	1	5	3	46	22	5	3	14	15		31	288	169	457	
– ÎDF Gif-sur-Yvette	P	66	120	47	55	10	21	15	5	17	32	29	24	11	13	72	87	39	89	32	70	2	117	340	633	973	
	C	56	65	53	13	11	2	12	5	9	3	14	4		1	81	20	39	9	29	37		44	304	203	507	
– ÎDF Meudon	P	18	10	3		1	1	173	145	1	1	1	5	1	1	1	1			14	20		68	213	252	465	
	C	5	4			1		60	45	1		3					1			10	7	1	15	81	72	153	
– Paris-Normandie	P	7	23	10	28	5	12	17	68	4	12	4	16	3	10	5	17	7	38	5	21	13	339	80	584	664	
	C	4	7	13	8	1	17	5	6	1	7	9	10		6	8	5	12	16	2	13		122	55	217	272	
Centre-Est	P	3	15	17	27	4	8	9	30	6	11	17	22	2	7	3	16			13	31		145	74	312	386	
	C	2	5	16	8	5	2	5	4	5	5	30	29	3		7	6			8	11		29	81	99	180	
Rhône Auvergne	P	100	105	43	74	22	29	64	68	9	11	31	22	6	6	17	14	14	39	23	21	1	78	330	467	797	
	C	115	71	41	9	22	18	20	17	4	1	21	10	6	2	19	2	10	5	14	5		42	272	182	454	
Centre Limousin Poitou-Charentes	P	10	56	34	44	1	15	10	30			10	15			3	1	5			8	17		39	74	224	298
	C	6	16	40	13	9	11	3	10			21	2	1		3	2			9	2		16	92	72	164	
Alsace	P	67	123	34	58	2	1	10	20			7	6	4	4	4	11	19	32	6	26		55	153	336	489	
	C	48	38	41	20	1	2	5							1	11	1	16	10	14	4		21	136	97	233	
Alpes	P	52	43	37	44	11	9	16	18	17	20	15	22	5	19	46	52	24	33	24	34		78	247	372	619	
	C	34	30	26	10	14	6		4	9	4	11	8	5	6	29	15	12	8	32	25		36	172	152	324	
Provence et Corse	P	119	143	15	10	13	13	84	105	2	4	30	25	4	9	16	22	5	21	26	40		73	314	465	779	
	C	74	67	8	1	3	5	16	20			1	22	5	2		10	4	7	6	22	12		26	164	147	311
Occitanie Est	P	104	144	33	29	64	57	8	17	5	8	6	13	1	1	10	10	3	5	16	32		80	250	396	646	
	C	102	144	52	14	65	45	1	9	9	5	6	11	3	2	11	1	5	1	9	18		28	263	278	541	
Occitanie Ouest	P	99	143	39	41	33	33	17	21	25	33	23	27	5	6	15	22		4	37	56	1	129	294	515	809	
	C	68	84	26	7	25	19	12	10	31	30	4	2	2	3	10	4	2		26	27		43	206	229	435	
Aquitaine	P	51	70	49	60	17	23	29	38	5	6	6	9	2	3	5	9	6	12	13	21		48	183	299	482	
	C	48	35	76	26	12	11	15	6	3		7	2	1		8	2	4	1				7	174	90	264	
Bretagne et Pays de la Loire	P	33	47	35	56	36	55	21	24	11	9	9	17	4	7	4	7	5	16	14	53		50	172	341	513	
	C	17	22	45	16	12	23	11	3	7	10	12	5	4	4	6		2	2	10	11		13	126	109	235	
Hauts-de-France	P	19	44	6	22	2	2	14	19	8	7	15	16	1	6	2	4			4	7	1	31	72	158	230	
	C	11	12	28	7	2	1	4	8	9	2	16	9	2	1	8	3			4	3		18	84	64	148	
Côte d'Azur	P	50	57	2	2	13	4	5	8	2	6	3	5	3	2	9	13			19	37		33	106	167	273	
	C	53	62	3		6	4	4		5	6	4	1			18	2			11	11		19	104	105	209	
TOTAL	P	1 031	1 353	507	635	286	328	830	816	135	178	229	264	81	115	266	333	136	319	292	530	19	1 510	3 812	6 381	10 193	
	C	781	747	544	165	210	177	243	188	104	82	210	103	37	29	275	93	123	65	222	208	1	529	2 750	2 386	5 136	
Poids de l'institut		27,6 %	24,0 %	16,0 %	9,1 %	7,6 %	5,8 %	16,4 %	11,5 %	3,6 %	3,0 %	6,7 %	4,2 %	1,8 %	1,6 %	8,2 %	4,9 %	3,9 %	4,4 %	7,8 %	8,4 %	0,3 %	23,3 %	42,8 %	57,2 %	100,0 %	

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Conditions générales d'emploi

EFFECTIFS – TYPES DE PERSONNEL

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+	10 457	3 616	14 073	392	80	472	16	36	52	4	12	16	10 869	3 744	14 613
Hommes	6 812	2 425	9 237	234	58	292	8	15	23	3	8	11	7 057	2 506	9 563
Femmes	3 645	1 191	4 836	158	22	180	8	21	29	1	4	5	3 812	1 238	5 050
A		6 857	6 857		271	271		99	99					7 227	7 227
Hommes		3 153	3 153		106	106		35	35					3 294	3 294
Femmes		3 704	3 704		165	165		64	64					3 933	3 933
B		1 693	1 693		28	28		24	24					1 745	1 745
Hommes		551	551		11	11		8	8					570	570
Femmes		1 142	1 142		17	17		16	16					1 175	1 175
C		61	61					2	2					63	63
Hommes		28	28											28	28
Femmes		33	33					2	2					35	35
TOTAL	10 457	12 227	22 684	392	379	771	16	161	177	4	12	16 (*)	10 869	12 779	23 648
Hommes	6 812	6 157	12 969	234	175	409	8	58	66	3	8	11	7 057	6 398	13 455
Femmes	3 645	6 070	9 715	158	204	362	8	103	111	1	4	5	3 812	6 381	10 193

(*) Nouveaux et renouvellements (4 détachements inter-corps IT vers chercheurs ; 8 détachements inter-corps IT vers délégués et 4 chercheurs vers IT).

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 unique². 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 33,1 %, une proportion inférieure à la part de femmes parmi le personnel chercheur (35,1 %). Par rapport à 2023, la proportion de femmes de catégorie A+ a très peu évolué parmi le personnel chercheur, ingénieur et technicien.

Tabl. 6 – Situations particulières parmi les effectifs permanents

PERSONNEL	CFP	HOMMES	FEMMES	TOTAL	TOTAL
Personnel titulaire de physique nucléaire	A+	4		4	4
Personnel accueilli en détachement (*)	A+	23	29	52	177
	A	35	64	99	
	B	8	16	24	
	C		2	2	
TOTAL		70	111	181	181

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

Annexes

Index des données pluriannuelles

² La définition de la catégorie A+ retenue est celle de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

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 31/12/2024						SUR L'ANNÉE 2024					
	PPP			ETP			PPP			ETPT		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Formation à et par la recherche	2066	1574	3640	2066	1573,5	3639,5	2517	1861	4378	1895,2	1407,0	3302,2
Pratique de la recherche	1893	1161	3054	1886,95	1150,4	3037,4	2785	1715	4500	1838,4	1134,1	2972,6
Accompagnement de la recherche	1814	2254	4068	1789,75	2213,45	4003,2	2856	3466	6322	1677,3	2038,6	3715,9
Total CDD	5773	4989	10762	5742,7	4937,4	10680,1	8158	7042	15200	5410,9	4579,7	9990,6
CDI Chercheurs	17	12	29	16,6	11,5	28,1	17	12	29	12,9	10,8	23,8
CDI IT	115	117	232	113,75	113,4	227,2	123	122	245	103,2	104,3	207,5
Total CDI	132	129	261	130,4	124,9	255,3	140	134	274	116,2	115,2	231,3
Total CDI MISSION	12	18	30	12,0	17,8	29,8	12	18	30	10,0	15,5	25,5
TOTAL	5917	5136	11053	5885,1	5080,1	10965,1	8310	7194	15504	5537,1	4710,4	10247,5

15200 personnes ont acquis une expérience au CNRS au cours de l'année 2024 en tant que contractuel à durée déterminée, qu'il s'agisse de formation à et par la recherche (doctorants), de pratique de la recherche (CDD chercheurs), ou d'accompagnement à la recherche (CDD IT). On note donc une augmentation de + 870 agents par rapport à 2023.

S'ajoutent à eux 274 CDI chercheurs, ingénieurs et techniciens et 30 CDI Mission (7 CH et 23 IT), l'ensemble représentant un volume de 15504 contractuels de droit public payés par le CNRS sur l'année 2024. En tenant compte de la quotité de travail et de la durée de présence, cela représente un volume de 10247,5 ETPT (dont 231,3 ETPT en CDI). Par rapport à 2023, ce volume a augmenté de 9,0 % (soit + 855 ETPT).

Le nombre de doctorantes et doctorants payés par le CNRS repart à la hausse pour la 8^e année consécutive avec une augmentation significative (passant de 2569 au 31 décembre 2020 à 3640 au 31 décembre 2024). En 5 ans, le nombre de doctorants a augmenté de 41,7 %. La proportion de femmes augmente parmi ces doctorants (de 39 % à 43,2 % entre 2020 et 2024) et cette tendance impacte également les chercheurs contractuels (de 36,2 % à 37,9 % entre 2020 et 2024). On note également des différences entre les sources de financement (tabl. 10). Ainsi, la part de femmes parmi les chercheurs en CDD et doctorants financés sur subvention d'État est légèrement supérieure à celle parmi les chercheurs en CDD financés sur ressources propres. La part de femmes parmi les CDD IT augmente en

2024 par rapport à 2023 (55,4 % en 2024 et 54,2 % en 2023). Le volume des CDI IT au 31/12 (hors CDI Mission) continue d'augmenter passant de 192 en 2023 à 261 en 2024.

Au 31 décembre 2024, le CNRS comptabilisait 21 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 2 marins (hommes) en CDD.


Enfin, il faut ajouter 1689,6 ETPT de stagiaires, 20,1 ETPT de vacataires et 203 ETPT d'apprentis. Par rapport à l'année dernière, cela représente une augmentation de 36,5 % (148,7 ETPT en 2023) pour les apprentis, une augmentation de 5,2 % (1605,3 ETPT en 2023) pour les stagiaires et une diminution de 39,7 % (33,3 ETPT en 2023) pour les vacataires. Ainsi, au 31 décembre 2024, le CNRS comptait 236 apprentis contre 193 apprentis au 31/12/2023 et 132 au 31/12/2022. En 3 ans, le nombre d'apprentis a augmenté de 78,9 %.

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

POPULATION	PPP AU 31/12/2024			PPP SUR L'ANNÉE 2024		
	H	F	Total	H	F	Total
Apprentis	149	87	236	200	135	335
Vacataires	8	8	16	66	96	162
TOTAL	157	95	252	266	231	497

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Conditions générales d'emploi

EFFECTIFS – TYPES DE PERSONNEL

Tabl. 9 – Contrats à durée déterminée et indéterminée selon le fondement juridique

TYPE DE BESOIN	FONDEMENT JURIDIQUE	DESCRIPTION DU BESOIN	DURÉE RÉGLEMENTAIRE
Contrat doctoral	Art L. 412-2 code de la recherche + Articles D412-1 à D412-12 code de la recherche	Préparation de thèse	3 ans
CDD besoins du service	Art. L.332-2 du code général de la fonction publique	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. L.332-3 du code général de la fonction publique	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. L.332-6 du code général de la fonction publique	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. L.332-7 du code général de la fonction publique	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. L.332-22 du code général de la fonction publique	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	Article L352-4 code général de la fonction publique	Recrutement de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la voie contractuelle	12 mois (renouvelable 12 mois) puis titularisation (ou licenciement)
CDD Marie Skłodowska-Curie	Art. L.332-2 du code général de la fonction publique + 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. L.332-24 du code général de la fonction publique	Recrutement pour occuper un emploi non permanent afin de mener à bien un projet ou une opération identifiée	≥ 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 du 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)
CDI	CDI RG Art. L.332-2 du code général de la fonction publique	Recrutement pour pourvoir des emplois permanents lorsque les fonctions ou les besoins du service le justifient	
	CDI RG Art. L.332-3 du code général de la fonction publique	Besoin permanent à temps incomplet dans la limite de 70 % d'un service à temps complet	
	CDI RG Art 8	CDI sation loi Sauvadet	
	CDI RG Art L1224-3CT	Transfert de personnels de droit privé en cas de transfert d'activités	
	CDI RG Art L431-2-1CR	Recrutement, par contrat à durée indéterminée, pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A, B ou C, ou pour assurer des fonctions de recherche	
CDI mission	CDI MISSION RG L431-6	Recrutement pour contribuer à un projet ou une opération de recherche identifiée, par un contrat de droit public dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération	

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	151,9	122,2	274,1	1 743,3	1 284,8	3 028,1	1 895,2	1 407,0	3 302,2	91,7 %
Pratique de la recherche	150,1	70,3	220,4	1 688,3	1 063,9	2 752,2	1 838,4	1 134,1	2 972,6	92,6 %
Accompagnement de la recherche	218,0	283,1	501,1	1 459,3	1 755,5	3 214,8	1 677,3	2 038,6	3 715,9	86,5 %
Total CDD	520,1	475,6	995,6	4 890,9	4 104,2	8 995,0	5 410,9	4 579,7	9 990,6	90,0 %
CDI Chercheurs	12,9	10,8	23,8				12,9	10,8	23,8	
CDI IT	103,2	103,3	206,5		1,0	1,0	103,2	104,3	207,5	0,5 %
Total CDI	116,2	114,2	230,3		1,0	1,0	116,2	115,2	231,3	0,4 %
Total CDI Mission				10,0	15,5	25,5	10,0	15,5	25,5	100,0 %
TOTAL	636,2	589,7	1 225,9	4 900,9	4 120,7	9 021,6	5 537,1	4 710,4	10 247,5	88,0 %

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

1.1.2 • Âges

Tabl. 11 – Structure par âge des chercheuses, chercheurs, ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens permanents (payés au 31 décembre 2024)

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	Total	% F	H	F	Total			
Chercheurs				18	11	286	162	675	373	1003	542	1294	675	1312	723	1116	609	965	556	388	161	7057	3812	10869	35,1 %	50,8	50,7	50,8	34,9 %
DR	A+							19	8	252	119	673	295	900	444	837	411	743	386	319	119	3743	1782	5525	32,3 %	55,2	55,2	55,2	51,0 %
DRCE												3	1	27	17	108	54	182	64	97	41	417	177	594	29,8 %	61,6	61,1	61,4	91,9 %
DR1										6	3	114	47	363	150	437	177	351	170	128	45	1399	592	1991	29,7 %	57,5	57,6	57,5	65,7 %
DR2								19	8	246	116	556	247	510	277	292	180	210	152	94	33	1927	1013	2940	34,5 %	52,2	52,9	52,4	32,7 %
CR	A+			18	11	286	162	656	365	751	423	621	380	412	279	279	198	222	170	69	42	3314	2030	5344	38,0 %	45,9	46,7	46,2	18,3 %
CRHC										3	3	69	26	164	112	179	140	152	136	47	29	614	446	1060	42,1 %	57,1	57,8	57,4	64,4 %
- dont HEB														1		18	21	49	53	24	13	92	87	179	48,6 %	62,7	61,9	62,3	99,4 %
CRCN				18	11	286	162	656	365	748	420	552	354	248	167	100	58	70	34	22	13	2700	1584	4284	37,0 %	43,3	43,5	43,4	6,9 %
Ingénieurs		19	6	140	120	303	282	483	459	797	809	1160	953	1100	1001	1098	933	583	551	117	57	5800	5171	10971	47,1 %	49,4	49,1	49,2	30,4 %
IR	A+	1		29	2	89	36	172	85	324	183	519	238	522	275	498	239	287	160	65	20	2506	1238	3744	33,1 %	50,6	50,9	50,7	33,9 %
IRHC								1		15	5	60	24	138	69	190	61	128	63	31	8	563	230	793	29,0 %	56,4	56,3	56,3	60,7 %
- dont HEB										2	1	6	4	37	19	65	17	61	34	17	6	188	81	269	30,1 %	58,7	58,5	58,6	74,3 %
IR		1		29	2	89	36	171	85	309	178	459	214	384	206	308	178	159	97	34	12	1943	1008	2951	34,2 %	49,0	49,7	49,2	26,7 %
IE	A	9	3	61	64	144	136	192	196	298	363	435	438	364	428	383	363	176	216	33	22	2095	2229	4324	51,5 %	48,4	48,5	48,5	27,6 %
IEHC								11	12	75	96	218	186	207	214	254	216	136	150	24	18	925	892	1817	49,1 %	53,5	53,4	53,4	43,9 %
IECN		9	3	61	64	144	136	181	184	223	267	217	252	157	214	129	147	40	66	9	4	1170	1337	2507	53,3 %	44,4	45,3	44,8	15,8 %
AI	A	9	3	50	54	70	110	119	178	175	263	206	277	214	298	217	331	120	175	19	15	1199	1704	2903	58,7 %	48,4	48,5	48,5	30,2 %
Techniciens		2	5	9	27	20	53	42	80	60	140	99	185	127	239	150	277	80	177	9	27	598	1210	1808	66,9 %	51,3	51,0	51,1	39,8 %
T	B	2	5	8	26	20	49	38	79	55	136	95	175	122	235	143	270	78	174	9	26	570	1175	1745	67,3 %	51,4	51,1	51,2	40,1 %
TCE						2	4	17	13	32	31	72	60	111	63	128	45	97	6	11	222	470	692	67,9 %	54,8	54,3	54,4	50,6 %	
TCS				1	1	6	10	11	22	18	44	20	45	28	60	48	68	17	45	2	6	151	301	452	66,6 %	51,5	51,5	51,5	41,2 %
TCN		2	5	7	25	14	37	23	40	24	60	44	58	34	64	32	74	16	32	1	9	197	404	601	67,2 %	47,5	47,1	47,2	27,3 %
ATR	C			1	1	4	4	1	5	4	4	10	5	4	7	7	2	3		1	28	35	63	55,6 %	49,1	49,0	49,0	31,7 %	
ATP1								1		4	1	3	4	4	3	6	2	1	2		1	19	13	32	40,6 %	51,1	53,7	52,2	37,5 %
ATP2				1	1		1	2			1		3	1	1	1	4	1	1			6	12	18	66,7 %	45,7	49,7	48,4	38,9 %
ATR						3	1	1	1	2	1	3										3	10	13	76,9 %	43,2	41,9	42,2	7,7 %
Total IT		21	11	149	147	323	335	525	539	857	949	1259	1138	1227	1240	1248	1210	663	728	126	84	6398	6381	12779	49,9 %	49,6	49,4	49,5	31,8 %
TOTAL		21	11	167	158	609	497	1200	912	1860	1491	2553	1813	2539	1963	2364	1819	1628	1284	514	245	13455	10193	23648	43,1 %	50,2	49,9	50,1	33,2 %

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Conditions générales d'emploi

EFFECTIFS – ÂGES

L'âge moyen des chercheuses et chercheurs, de 50 ans et 10 mois en 2024, continue de progresser régulièrement (il était de 50 ans et 1 mois en 2023, de 49 ans et 11 mois en 2022, 49 ans et 7 mois en 2021, 49 ans et 2 mois en 2020 et 48 ans et 11 mois en 2019) (voir tabl. 11). La part des 55 ans et plus augmente de + 1,1 point par rapport à 2023, passant de 33,8 % à 34,9 % et atteignant plus de la moyenne sur 5 ans (33,4 %). La part des chercheurs de moins de 40 ans (14 %) diminue par contre sensiblement, elle était de 14,4 % en 2023 et de 16 % en 2020.

Parmi les ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens, l'âge moyen a augmenté plus nettement depuis le début de la décennie. De 47 ans et 7 mois en 2020, il a enregistré une hausse de 1 an et 11 mois, pour atteindre 49 ans et 6 mois en 2024. On constate, sur la période, une augmentation de l'âge moyen sur quasiment l'ensemble des grades. À titre d'exemple, les IRHC sont âgés en moyenne de 56 ans et 4 mois en 2024, contre 55 ans et 5 mois en 2020 (hausse des effectifs de 36,9 %), et l'âge moyen des IRHC de niveau HEB

a augmenté de plus d'1 an en 5 ans (passant de 57 ans et 2 mois à 58 ans et 7 mois en 2024). Cette population (IRHC HEB) ne cesse d'augmenter, chez les femmes comme chez les hommes, depuis sa création en 2018 (passant de 28,8 % en 2020 à 33,9 % d'IRHC, soit + 5 points en 5 ans), mais, la part des femmes diminue (- 1,6 point entre 2020 et 2024, respectivement 31,7 % de femmes, contre 30,1 % en 2024).

Les IECN ont vieilli également : ils sont aujourd'hui âgés en moyenne de 44 ans et 10 mois contre 43 ans en 2020 (la population ayant augmenté dans le même temps de 2346 à 2507 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 7,1 % entre 2023 et 2024 et de 19,9 % en 5 ans.

L'augmentation de l'âge au CNRS s'inscrit dans une tendance de fond identique à celle connue sur le périmètre de la fonction publique.

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	527	431	1350	1010	148	99	32	14	7	17		1	2	1		1							2066	1574	3640	43,2 %	26,2	26,2	26,2	0,8 %
CDD Chercheurs	14	9	555	314	874	537	324	209	89	50	16	28	5	7	6	2	7	5	3			1893	1161	3054	38,0 %	32,2	32,6	32,4	7,1 %	
Expert (plus de 10 ans)							5	1	9	5	4	5	4	1	3	1	5	3	2			32	16	48	33,3 %	49,8	48,8	49,4	87,5 %	
Confirmé (5 à 10 ans)			3	4	57	19	81	45	33	17	5	7	1	4								180	96	276	34,8 %	36,5	37,9	36,9	24,3 %	
Débutant (3 à 5 ans)	1	1	496	267	800	508	233	162	45	27	7	16		2	3	1	2	2	1			1588	986	2574	38,3 %	31,6	32,1	31,8	4,1 %	
Non renseigné	13	8	56	43	17	10	5	1	2	1												93	63	156	40,4 %	28,1	27,6	27,9	1,9 %	
CDD IT	259	335	771	933	366	402	174	229	104	140	62	84	42	58	23	38	9	32	4	3		1814	2254	4068	55,4 %	31,1	31,6	31,4	14,7 %	
IR	40	18	236	139	164	137	91	72	54	44	24	20	21	15	9	9	4	6	2	3		645	463	1108	41,8 %	32,9	34,2	33,4	19,0 %	
IE	133	173	415	551	146	176	55	80	25	49	14	21	8	10	5	2	1	6				802	1068	1870	57,1 %	29,2	29,4	29,3	7,5 %	
AI	59	95	96	192	40	60	18	54	17	30	14	28	8	17	6	15	2	10	1			261	501	762	65,7 %	31,4	32,4	32,1	19,4 %	
T	27	48	20	48	14	27	9	21	6	15	9	13	4	15	2	11	2	6				93	204	297	68,7 %	32,8	34,3	33,9	27,9 %	
ATR		1	4	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1		4	1			13	18	31	58,1 %	39,2	43,2	41,5	51,6 %	
CDI Chercheurs							1		2	2	1	2	5	6	2	1	3		3	1		17	12	29	41,4 %	54,8	50,6	53,0	96,6 %	
CDI IT	4		7	4	13	8	18	13	21	21	17	16	16	14	9	31	7	7	3	3		115	117	232	50,4 %	43,7	47,9	45,8	71,1 %	
CDI MISSION		1	1	2	4	4	4	5	2	2	1			2		2						12	18	30	60,0 %	35,8	38,4	37,4	30,0 %	
TOTAL	804	776	2684	2263	1405	1050	553	470	225	232	97	131	70	88	40	75	26	44	13	7		5917	5136	11053	46,5 %	30,1	30,6	30,3	9,5 %	

La structure par âge diffère nettement selon le personnel en CDD et en CDI : pour les CDD, les chercheurs sont un peu plus âgés que les ingénieurs et techniciens, mais restent en moyenne trentenaires. Concernant les CDI, les 29 CDI chercheurs sont en moyenne plus âgés (53 ans contre 32,4 ans pour les CDD chercheurs) ; quant aux 232 CDI IT, ils ont en moyenne 14,4 ans de plus que leurs homologues CDD. Les CDI Mission présentent une

moyenne d'âge autour de 37 ans et il est à noter que 55,4 % des agents en CDD IT sont des femmes contre 41,4 % pour les CDI CH.

On note donc un écart significatif entre l'âge moyen des permanents et des contractuels. Cette tendance est conforme à ce qui existe dans la fonction publique. Cela s'explique par le dynamisme des recrutements qui contient le vieillissement des contractuels.

Annexes

Index des données pluriannuelles

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

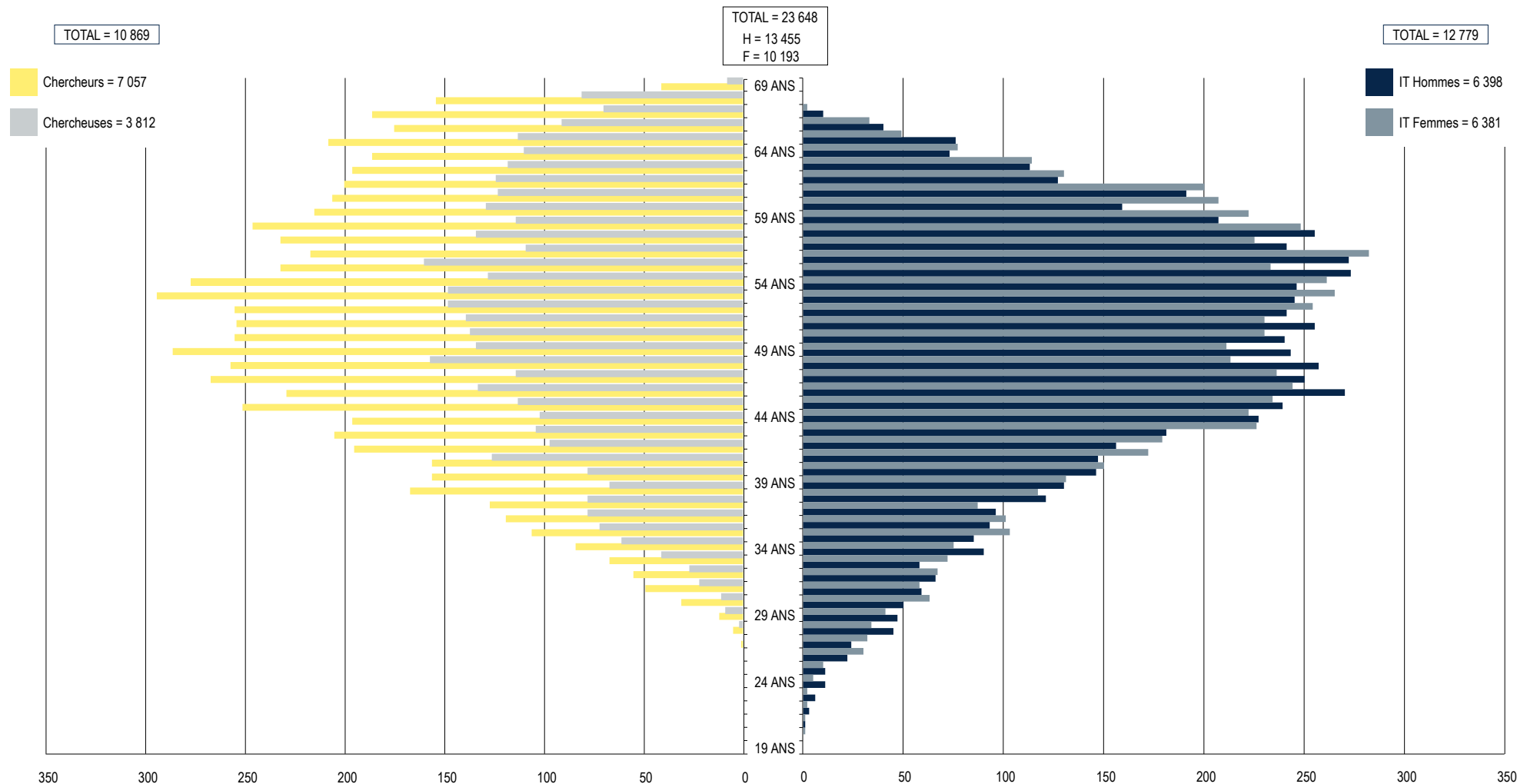


Fig. 1 – Chercheuses, chercheurs, ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens permanents par âge atteint en 2024

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 (7,7 % contre 4,4 % chez les chercheurs) et au contraire plus étroite à son sommet (12,5 % d'IT de 60 ans et plus, contre 19,1 % chez les chercheurs). Il faut également noter la présence de 549 chercheurs et 210 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 est stable entre 2023 et 2024 (respectivement 15,2 % contre 15,5 %) ; la part des 35-50 ans est en baisse de 2 points entre 2020 et 2024 (47,3 % contre 45,2 %), ce qui contribue à l'élargissement de la pyramide au niveau des classes intermédiaires. La part des moins de 35 ans diminue légèrement chez les chercheurs comme chez les IT (respectivement - 12 % et - 11 % entre 2020 et 2024). Cela se traduit par un resserrement de la base de la pyramide.

SOMMAIRE

Éditorial
2024 en chiffres

Conditions générales d'emploi

EFFECTIFS - ÂGES

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

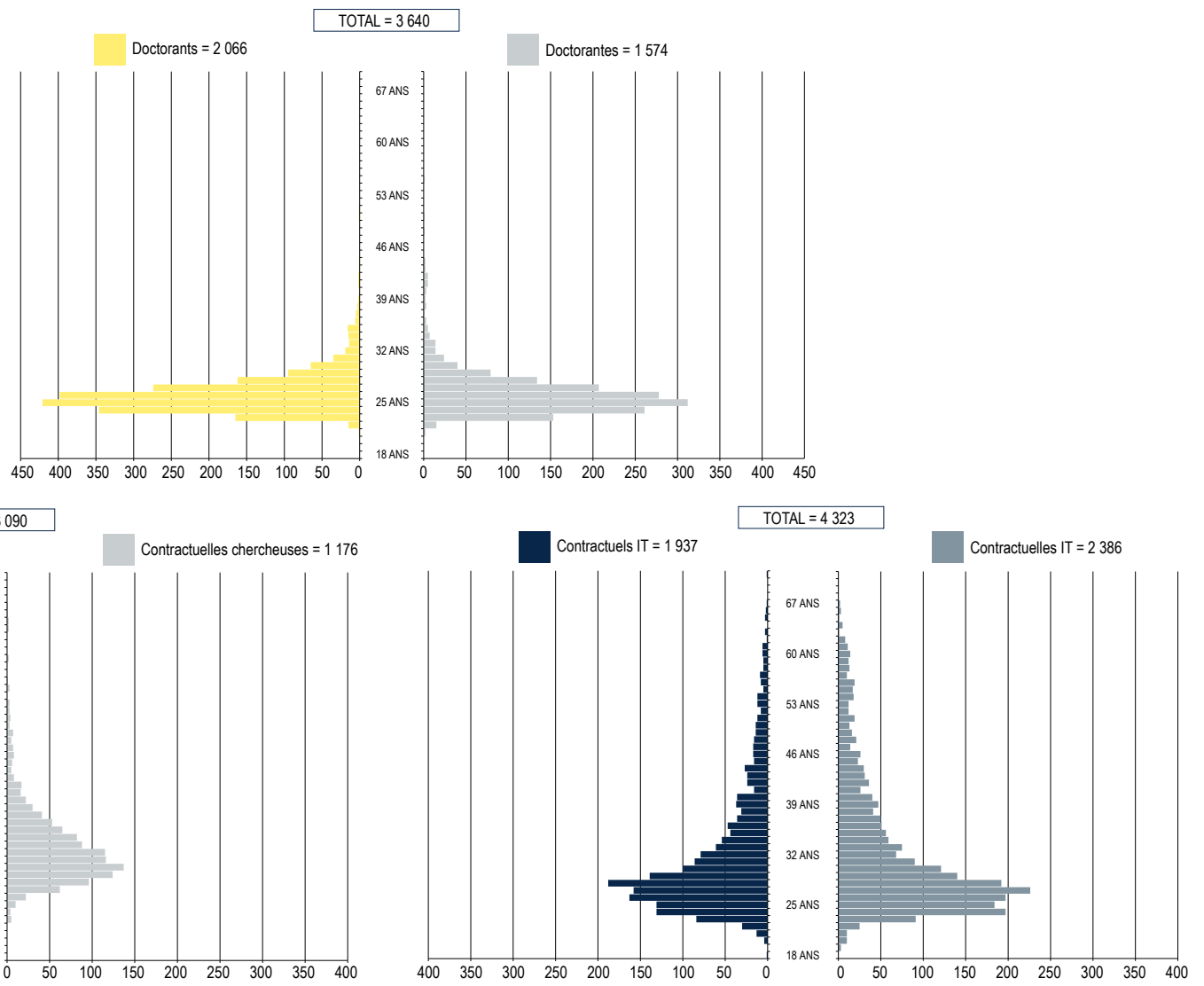
4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles



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 et correspond à 15 % des effectifs globaux. En 2024, la répartition par âge des CDD chercheurs diffère de celle des CDD IT :

en effet, 65 % des chercheurs sont âgés de 28 à 34 ans tandis que 59 % des IT ont 30 ans ou moins. La pyramide des âges des contractuels IT présente un profil plus étalé par rapport à celle des chercheurs et des doctorants.

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

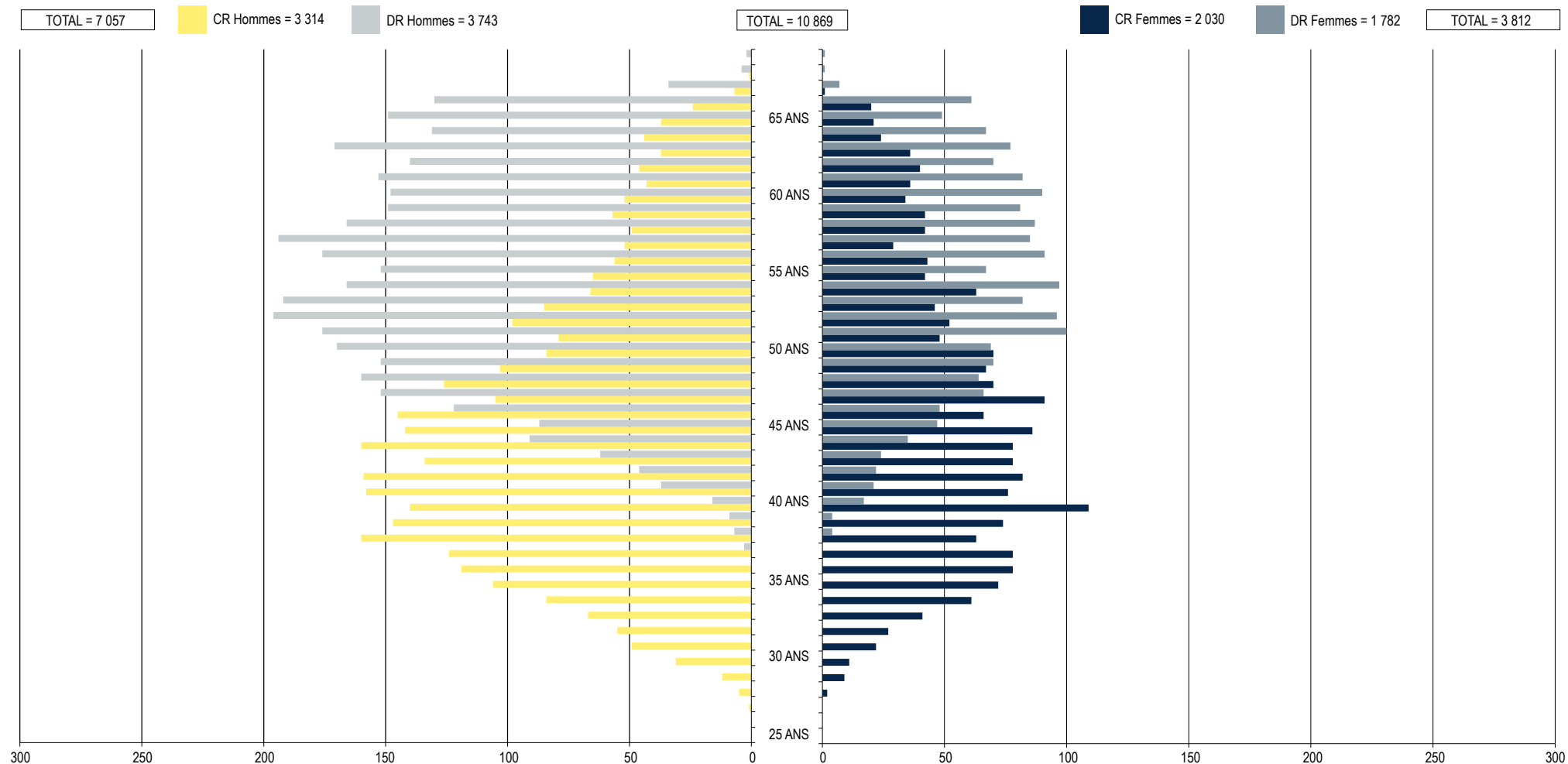


Fig. 3 – Chercheuses et chercheurs permanents par corps

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 53 ans, 69,3 % des hommes sont DR, contre 64,1 % des femmes.

SOMMAIRE

Éditorial
2024 en chiffres

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Conditions générales d'emploi

EFFECTIFS - ÂGES

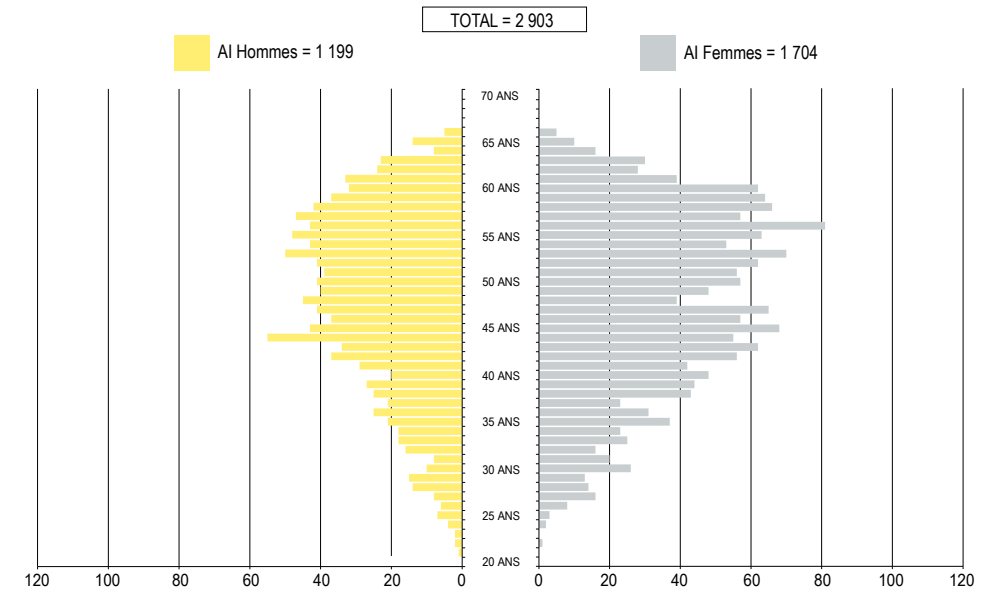
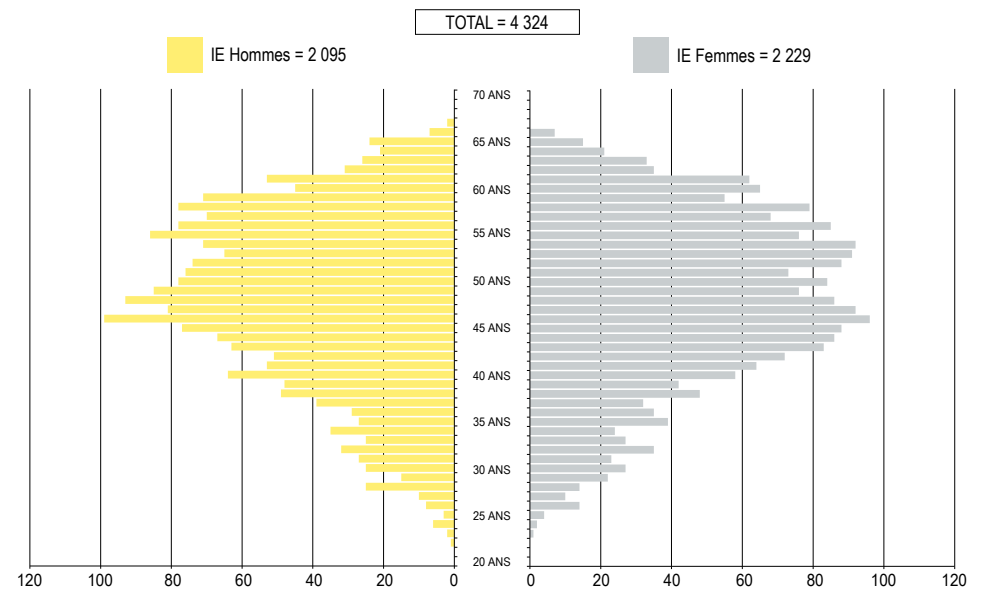
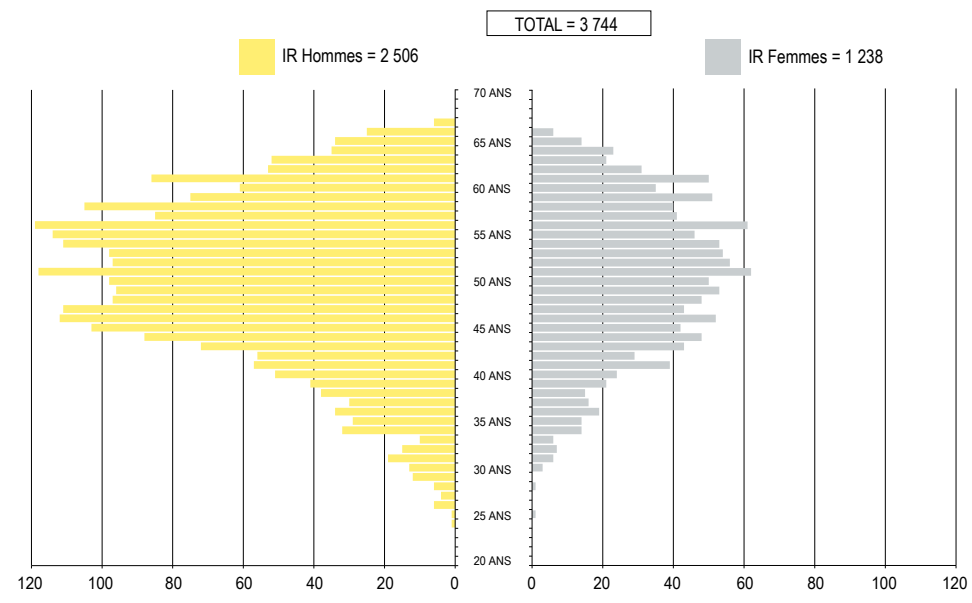


Fig. 4 – Ingénieurs et ingénieurs permanents par corps



Annexes

Index des données pluriannuelles

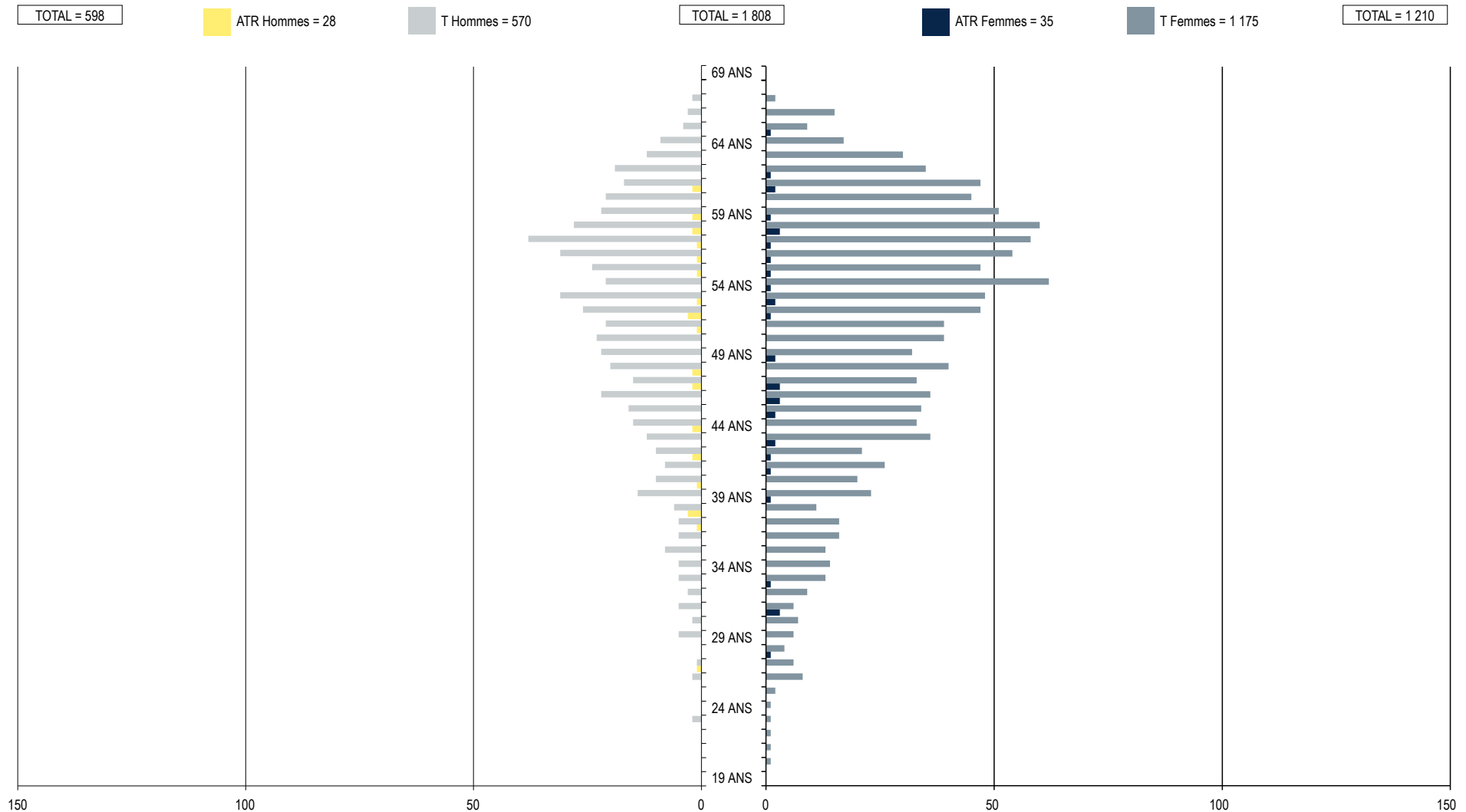


Fig. 5 – Techniciennes et techniciens permanents par corps

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Conditions générales d'emploi

EFFECTIFS – NATIONALITÉS

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	8 729	1 379	282	10 390	91	212	137	26	13	479	10 869	19,7 %
DR	4 505	677	136	5 318	47	104	42	8	6	207	5 525	18,5 %
Hommes	3 035	449	104	3 588	38	78	29	6	4	155	3 743	18,9 %
Femmes	1 470	228	32	1 730	9	26	13	2	2	52	1 782	17,5 %
CR	4 224	702	146	5 072	44	108	95	18	7	272	5 344	21,0 %
Hommes	2 614	423	91	3 128	32	74	64	13	3	186	3 314	21,1 %
Femmes	1 610	279	55	1 944	12	34	31	5	4	86	2 030	20,7 %
Ingénieurs	10 349	301	64	10 714	124	57	59	17		257	10 971	5,7 %
IR	3 386	194	41	3 621	52	30	28	13		123	3 744	9,6 %
Hommes	2 276	106	33	2 415	41	22	20	8		91	2 506	9,2 %
Femmes	1 110	88	8	1 206	11	8	8	5		32	1 238	10,3 %
IE	4 149	74	13	4 236	46	15	23	4		88	4 324	4,0 %
Hommes	2 012	30	6	2 048	33	6	5	3		47	2 095	4,0 %
Femmes	2 137	44	7	2 188	13	9	18	1		41	2 229	4,1 %
AI	2 814	33	10	2 857	26	12	8			46	2 903	3,1 %
Hommes	1 168	12	1	1 181	10	6	2			18	1 199	2,6 %
Femmes	1 646	21	9	1 676	16	6	6			28	1 704	3,4 %
Techniciens	1 794	12	2	1 808							1 808	0,8 %
T	1 732	11	2	1 745							1 745	0,7 %
Hommes	566	4		570							570	0,7 %
Femmes	1 166	7	2	1 175							1 175	0,8 %
ATR	62	1		63							63	1,6 %
Hommes	28			28							28	
Femmes	34	1		35							35	2,9 %
Total IT	12 143	313	66	12 522	124	57	59	17		257	12 779	5,0 %
Hommes	6 050	152	40	6 242	84	34	27	11		156	6 398	5,4 %
Femmes	6 093	161	26	6 280	40	23	32	6		101	6 381	4,5 %
TOTAL	20 872	1 692	348	22 912	215	269	196	43	13	736	23 648	11,7 %
HOMMES	11 699	1 024	235	12 958	154	186	120	30	7	497	13 455	13,1 %
FEMMES	9 173	668	113	9 954	61	83	76	13	6	239	10 193	10,0 %

Au 31 décembre 2024, le CNRS compte 2 776 personnes de nationalité étrangère parmi ses effectifs permanents, soit 11,7 % (10,7 % en 2020). Le personnel étranger représente 19,7 % de la population des chercheurs du CNRS et 5 % de la population des IT. Les agents issus de l'Union Européenne (UE) sont les plus représentés (61 %) parmi les étrangers, avec au premier rang l'Italie (35 % de l'UE et 21 % dans le monde entier).

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 (34,2 %) est inférieure à celle relevée dans la population globale (36,7 %). Celle du personnel IT est plus élevée avec 45,3 % (44,9 % en 2023).

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes


Index des données pluriannuelles

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)	2271	362	118	2751	311	126	303	147	2	889	3640	37,6 %
Hommes	1342	191	45	1578	165	71	176	74	2	488	2066	35,0 %
Femmes	929	171	73	1173	146	55	127	73		401	1574	41,0 %
CDD chercheurs	1176	616	166	1958	189	245	534	119	9	1096	3054	61,5 %
Expert (plus de 10 ans)	17	10	10	37	2	5	3	1		11	48	64,6 %
Hommes	10	6	7	23	1	5	3			9	32	68,8 %
Femmes	7	4	3	14	1			1		2	16	56,3 %
Confirmé (5 à 10 ans)	131	70	20	221	5	15	26	9		55	276	52,5 %
Hommes	82	40	14	136	4	14	21	5		44	180	54,4 %
Femmes	49	30	6	85	1	1	5	4		11	96	49,0 %
Débutant (3 à 5 ans)	1006	493	126	1625	173	213	451	104	8	949	2574	60,9 %
Hommes	625	283	79	987	104	133	308	51	5	601	1588	60,6 %
Femmes	381	210	47	638	69	80	143	53	3	348	986	61,4 %
Non renseigné	22	43	10	75	9	12	54	5	1	81	156	85,9 %
Hommes	12	28	4	44	5	10	30	3	1	49	93	87,1 %
Femmes	10	15	6	31	4	2	24	2		32	63	84,1 %
CDD IT	3333	225	52	3610	226	78	114	39	1	458	4068	18,1 %
IR	834	69	21	924	66	37	61	19	1	184	1108	24,7 %
Hommes	508	27	7	542	36	20	37	9	1	103	645	21,2 %
Femmes	326	42	14	382	30	17	24	10		81	463	29,6 %
IE	1523	128	15	1666	110	33	43	18		204	1870	18,6 %
Hommes	650	50	5	705	53	14	24	6		97	802	19,0 %
Femmes	873	78	10	961	57	19	19	12		107	1068	18,3 %
AI	668	20	11	699	45	6	10	2		63	762	12,3 %
Hommes	233	6		239	17	2	3			22	261	10,7 %
Femmes	435	14	11	460	28	4	7	2		41	501	13,2 %
T	279	7	5	291	4	2				6	297	6,1 %
Hommes	88	2	1	91	2					2	93	5,4 %
Femmes	191	5	4	200	2	2				4	204	6,4 %
ATR	29	1		30	1					1	31	6,5 %
Hommes	13			13							13	
Femmes	16	1		17	1					1	18	11,1 %
CDI chercheurs	15	7	5	27		1	1			2	29	48,3 %
Hommes	7	5	4	16		1				1	17	58,8 %
Femmes	8	2	1	11			1			1	12	33,3 %
CDI IT	224	4	2	230	2					2	232	3,4 %
Hommes	109	3	2	114	1					1	115	5,2 %
Femmes	115	1		116	1					1	117	1,7 %
CDI MISSION	25	2	1	28	1	1				2	30	16,7 %
Hommes	8	2		10	1	1				2	12	33,3 %
Femmes	17		1	18							18	5,6 %
TOTAL	7044	1216	344	8604	729	451	952	305	12	2449	11053	36,3 %
HOMMES	3687	643	168	4498	389	271	602	148	9	1419	5917	37,7 %
FEMMES	3357	573	176	4106	340	180	350	157	3	1030	5136	34,6 %

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Conditions générales d'emploi

EFFECTIFS - NATIONALITÉS

En 2024, 38 % des doctorants venus acquérir une formation à et par la recherche au CNRS sont de nationalité étrangère. Ces doctorants sont en majorité masculins à plus de 52 %. Cela représente un volume de 1369 personnes, de 116 nationalités différentes. Parmi eux, 35 % sont européens, 23 % africains et 22 % asiatiques (hors Moyen-Orient). La part de femmes chez les doctorants étrangers est de 47 % contre 41 % chez les doctorants de nationalité française. Cet écart augmente légèrement par rapport à 2023 puisque la part de femmes chez les doctorants étrangers était de 45 % contre 40 % de doctorants de nationalité française. En 2024, 6 chercheurs contractuels sur 10 sont de nationalité étrangère (1894 personnes) et sont issus de 101 pays différents (voir tab. 16), là encore principalement d'Europe (42 %), mais aussi d'Asie (28 %) (hors Moyen-Orient), d'Amérique (13 %) et dans une moindre mesure d'Afrique (10 %). La proportion d'étrangers chez les IT contractuels est quant à elle inférieure (17 %), mais présente aussi un éventail de nationalités très large, puisque 92 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	168	82	18	13			18	13	186	95	281
Autriche	9	8	1	2			1	2	10	10	20
Belgique	104	46	14	12			14	12	118	58	176
Bulgarie	6	8	6	3			6	3	12	11	23
Chypre	1								1		1
Croatie	3	2	1	1			1	1	4	3	7
Danemark	5	4		2				2	5	6	11
Espagne	83	61	17	18		3	17	21	100	82	182
Estonie		2		2				2		4	4
Finlande	3	3	2	1			2	1	5	4	9
Grèce	37	18	7	7			7	7	44	25	69
Hongrie	7	5		2				2	7	7	14
Irlande	10	4	2	1			2	1	12	5	17
Italie	309	184	47	52	1	1	48	53	357	237	594
Lettonie		2								2	2
Lituanie	3		1				1		4		4
Luxembourg	4	1		1				1	4	2	6
Pays-Bas	37	10	5	3			5	3	42	13	55
Pologne	15	18	3	12	1	1	4	13	19	31	50
Portugal	18	20	12	4	2	1	14	5	32	25	57
Tchéquie	8		2	2			2	2	10	2	12
Roumanie	36	19	10	13		2	10	15	46	34	80
Slovaquie		3		1				1		4	4
Slovénie	2	2							2	2	4
Suède	4	5		1				1	4	6	10
Total UE	872	507	148	153	4	8	152	161	1024	668	1692
Albanie	1								1		1
Arménie	1		1				1		2		2

PAYS	CHERCHEURS		INGÉNIEURS		TECHNICIENS		TOTAL IT		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Biélorussie	2	1		2				2	2	3	5
Bosnie	1								1		1
Géorgie				1				1		1	1
Islande	4								4		4
Macédoine	1								1		1
Moldavie			1	2			1	2	1	2	3
Monaco	1	1							1	1	2
Norvège	1	3	2				2		3	3	6
Royaume-Uni	78	31	8	3		2	8	5	86	36	122
Russie	60	28	14	8			14	8	74	36	110
Serbie	4	5							4	5	9
Suisse	20	12	4				4		24	12	36
Turquie	7	3							7	3	10
Ukraine	14	3	10	8			10	8	24	11	35
Total hors UE	195	87	40	24		2	40	26	235	113	348
TOTAL EUROPE	1067	594	188	177	4	10	192	187	1259	781	2040
Chine	37	22	10	14			10	14	47	36	83
Corée	3	4	1	2			1	2	4	6	10
Inde	20	7	4	1			4	1	24	8	32
Indonésie				1				1		1	1
Japon	21	7	7	11			7	11	28	18	46
Myanmar				1				1		1	1
Népal	2								2		2
Sri Lanka	1		1				1		2		2
Thaïlande	1	1		1				1	1	2	3
Vietnam	8	3	4	1			4	1	12	4	16
Total Asie	93	44	27	32			27	32	120	76	196
Iran	4	3	6	1			6	1	10	4	14
Israël	4	1							4	1	5
Liban	8	2	2	3			2	3	10	5	15
Syrie	3	1	3	2			3	2	6	3	9
Total Moyen-Orient	19	7	11	6			11	6	30	13	43
Afrique du Sud	1								1		1
Algérie	24	6	15	9			15	9	39	15	54
Bénin			2				2		2		2
Burkina Faso	1								1		1
Cameroun	2	1	7	1			7	1	9	2	11
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			2				2		2		2
Égypte	1		1				1		2		2
Ethiopie	1								1		1
Ghana	1		1				1		2		2
Guinée			2	1			2	1	2	1	3

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

PAYS	CHERCHEURS		INGÉNIEURS		TECHNICIENS		TOTAL IT		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Ile Maurice		1		2				2		3	3
Madagascar		1	3	6			3	6	3	7	10
Mali			3				3		3		3
Maroc	23	9	27	8			27	8	50	17	67
Niger	1			1				1	1	1	2
Rwanda	1		1				1		2		2
Sénégal	2		8	3			8	3	10	3	13
Togo			1	1			1	1	1	1	2
Tunisie	11	3	6	6			6	6	17	9	26
Total Afrique	70	21	84	40			84	40	154	61	215
Argentine	8	5	2	4			2	4	10	9	19
Bermudes	1								1		1
Bolivie	1								1		1
Brésil	23	9	6	3			6	3	29	12	41
Canada	29	13	1	1			1	1	30	14	44
Chili	9	1	3	1			3	1	12	2	14
Colombie	3	1	4	2			4	2	7	3	10
Équateur				3				3		3	3
États-Unis	62	24	8	2			8	2	70	26	96
Haïti				1				1	1	1	1
Mexique	9	6	7	5			7	5	16	11	27
Pérou	2		1				1		3		3
Uruguay	2		1				1		3		3
Venezuela	3	1	1	1			1	1	4	2	6
Total Amérique	152	60	34	23			34	23	186	83	269
Australie	7	6							7	6	13
Total Océanie	7	6							7	6	13
Total hors Europe	341	138	156	101			156	101	497	239	736
TOTAL EUROPE ET HORS EUROPE	1 408	732	344	278	4	10	348	288	1 756	1 020	2 776


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

PAYS	DOCTORANTS		CHERCHEURS		IT		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Allemagne	30	20	43	22	12	14	85	56	141
Autriche	1	3	5	3		1	6	7	13
Belgique	2	5	20	10	8	9	30	24	54
Bulgarie		4	3	1		2	3	7	10
Chypre		2	1	1	1		2	3	5
Croatie	1	5	2	6		2	3	13	16
Danemark		2	2	1	1	1	3	4	7

PAYS	DOCTORANTS		CHERCHEURS		IT		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Espagne	23	23	74	55	15	17	112	95	207
Estonie		2	1		1		2	2	4
Finlande			1	3	1		2	3	5
Grèce	15	17	18	13	2	13	35	43	78
Hongrie	4		3	2	2	3	9	5	14
Irlande	2	1	13	3		3	15	7	22
Italie	86	62	123	92	29	42	238	196	434
Lituanie	2		1	1		2	3	3	6
Luxembourg	1	2	3			2	4	4	8
Pays-Bas	5	3	6	7	1	4	12	14	26
Pologne	4	2	16	9	8	8	28	19	47
Portugal	6	10	14	17	5	9	25	36	61
Tchéquie	1	1	5	2			6	3	9
Roumanie	1	3	2	4	3	7	6	14	20
Slovaquie	3	1	4	4		1	7	6	13
Slovénie	2	1	1			1	3	2	5
Suède	2	2	2	5			4	7	11
Total UE	191	171	363	261	89	141	643	573	1 216
Albanie	2	3	1				3	3	6
Andorre	2		1				3		3
Arménie		2	2	1	1		3	3	6
Azerbaïdjan	1	3	1			2	2	5	7
Biélorussie				2				2	2
Bosnie						1		1	1
Géorgie	1	1					1	1	2
Macédoine	2		2	1			4	1	5
Moldavie	1		1			1	2	1	3
Monaco	1					1	2		2
Monténégro		1						1	1
Norvège	3			2			3	2	5
Royaume-Uni	5	7	38	11	2	3	45	21	66
Russie	13	22	30	16	3	12	46	50	96
Serbie	1	2	3	7	1	1	5	10	15
Suisse	3	3	10	3	5		18	6	24
Turquie	6	12	7	5	1	5	14	22	36
Ukraine	4	17	12	15	1	15	17	47	64
Total hors UE	45	73	108	63	15	40	168	176	344
TOTAL EUROPE	236	244	471	324	104	181	811	749	1 560
Bangladesh	4	1	3	1		3	7	5	12
Cambodge	1	1				1	1	2	3
Chine	45	39	118	47	15	19	178	105	283
Corée	2	3	9	6		1	11	10	21
Inde	83	57	185	86	32	13	300	156	456
Indonésie	4	3	2	5	1	1	7	9	16
Japon	4		11	9	1	1	16	10	26

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1

 Conditions générales d'emploi

2

 Rémunérations

3

 Formation permanente

4

 Conditions de travail

5

 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6

 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Conditions générales d'emploi

EFFECTIFS - NATIONALITÉS

PAYS	DOCTORANTS		CHERCHEURS		IT		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Kazakhstan	1	1	2	1		2	3	4	7
Malaisie	3	1	1	1	1	1	5	3	8
Myanmar		1						1	1
Népal	1		1	2	1		3	2	5
Ouzbékistan						1		1	1
Pakistan	3		9	5	2		14	5	19
Philippines	1	1	2	1	1	2	4	4	8
Singapour			4				4		4
Sri Lanka		1	1	1	2		3	2	5
Tadjikistan	1						1		1
Thaïlande	3	3		2			3	5	8
Turkmenistan	1						1		1
Vietnam	19	15	14	6	8	5	41	26	67
Total Asie	176	127	362	173	64	50	602	350	952
Arabie Saoudite	1			1			1	1	2
Bahrein		1						1	1
Irak			1				1		1
Iran	5	8	16	9	4	4	25	21	46
Israël	1		3	2			4	2	6
Jordanie	2						2		2
Liban	55	62	31	45	9	19	95	126	221
Palestine	4	2	2	1		1	6	4	10
Syrie	5		3	2	1		9	2	11
Yémen	1		3		1		5		5
Total Moyen-Orient	74	73	59	60	15	24	148	157	305
Afrique du Sud	1	1	3	1	1		5	2	7
Algérie	34	40	21	20	17	25	72	85	157
Angola	1				1		2		2
Bénin	6	2	2	2	1	2	9	6	15
Botswana		1						1	1
Burkina Faso	4				3	1	7	1	8
Burundi		1			1		1	1	2
Cameroun	13	5	15		6	7	34	12	46
Centrafrique					1		1		1
Comores	2	2	1		1	1	4	3	7
Congo	3	2	1	2	5	2	9	6	15
Côte d'Ivoire	3		1		4	1	8	1	9
Djibouti		1	1	1		1	1	3	4
Égypte	7	2	5		1	1	13	3	16
Éthiopie	4	2	2	1			6	3	9
Gabon	1	1	4			2	5	3	8
Ghana	1	1	2	1	2		5	2	7
Guinée			1		3	3	4	3	7

PAYS	DOCTORANTS		CHERCHEURS		IT		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Île Maurice		1	2		2	1	4	2	6
Kenya		1		1	1		1	2	3
Madagascar	3	2	3	1	2	8	8	11	19
Mali	4	2			1	2	5	4	9
Maroc	44	37	27	15	28	28	99	80	179
Mauritanie	2					1	2	1	3
Mozambique			1				1		1
Niger	2		2			1	4	1	5
Nigéria	5	1	4				9	1	10
Ouganda	1						1		1
Rwanda	2		1				3		3
Sénégal	10	4			14	4	24	8	32
Soudan		2						2	2
Tchad	1						1		1
Togo	2	3	1		2	1	5	4	9
Tunisie	9	32	15	30	11	27	35	89	124
Zambie					1		1		1
Total Afrique	165	146	115	75	109	119	389	340	729
Argentine	4	5	8	9	2	4	14	18	32
Bolivie				1				1	1
Brésil	15	13	39	18	7	9	61	40	101
Canada	2	2	10	2	3	2	15	6	21
Chili	9	5	13	8	3	5	25	18	43
Colombie	13	5	12	8	7	6	32	19	51
Costa-Rica	3		1		3	1	7	1	8
Cuba	3	1	4	3			7	4	11
Équateur	4	1	4		1	2	9	3	12
États-Unis	3	4	31	19	3	4	37	27	64
Guatemala	2		1				3		3
Haiti		1						1	1
Mexique	6	13	26	12	4	6	36	31	67
Panama	1						1		1
Pérou	3	1	6	1	3	1	12	3	15
République Dominicaine	1			1			1	1	2
Uruguay	1	1	2				3	1	4
Venezuela	1	3	6	1	1	2	8	6	14
Total Amérique	71	55	163	83	37	42	271	180	451
Australie	1		6	3	1		8	3	11
Nouvelle-Zélande	1						1		1
Total Océanie	2		6	3	1		9	3	12
Total hors Europe	488	401	705	394	226	235	1419	1030	2449
TOTAL EUROPE ET HORS EUROPE	724	645	1176	718	330	416	2230	1779	4009

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

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

Tabl. 17 – Personnel permanent selon la catégorie fonction publique (CFP) (PPP: personne physique payée au 31/12/2024; ETP: équivalent temps plein au 31/12/2024 – somme des quotités travaillées; ETPT: équivalent temps plein travaillé sur l'année 2024 – calculé à partir du temps de présence sur l'année et de la quotité travaillée)

PERSONNEL FONCTIONNAIRE ET ASSIMILÉ	CHERCHEURS			IT			TOTAL			%		
	PPP	ETP	ETPT	PPP	ETP	ETPT	PPP	ETP	ETPT	PPP	ETP	ETPT
A+	10869	10807,2	10486,7	3744	3684,5	4015,8	14613	14491,7	14502,5	61,8%	62,2%	62,6%
Hommes	7057	7034,2	6823,5	2506	2479,9	2403,2	9563	9514,1	9226,7	40,4%	40,9%	39,8%
Femmes	3812	3773,0	3663,3	1238	1204,6	1612,6	5050	4977,6	5275,9	21,4%	21,4%	22,8%
% femmes	35,1%	34,9%	34,9%	33,1%	32,7%	40,2%	34,6%	34,3%	36,4%			
A				7227	7047,6	6931,8	7227	7047,6	6931,8	30,6%	30,3%	29,9%
Hommes				3294	3260,3	3144,1	3294	3260,3	3144,1	13,9%	14,0%	13,6%
Femmes				3933	3787,3	3787,7	3933	3787,3	3787,7	16,6%	16,3%	16,3%
% femmes				54,4%	53,7%	54,6%	54,4%	53,7%	54,6%			
B				1745	1681,9	1672,2	1745	1681,9	1672,2	7,4%	7,2%	7,2%
Hommes				570	559,0	547,6	570	559,0	547,6	2,4%	2,4%	2,4%
Femmes				1175	1122,9	1124,7	1175	1122,9	1124,7	5,0%	4,8%	4,9%
% femmes				67,3%	66,8%	67,3%	67,3%	66,8%	67,3%			
C				63	61,1	62,6	63	61,1	62,6	0,3%	0,3%	0,3%
Hommes				28	27,5	27,2	28	27,5	27,2	0,1%	0,1%	0,1%
Femmes				35	33,6	35,4	35	33,6	35,4	0,1%	0,1%	0,2%
% femmes				55,6%	55,0%	56,5%	55,6%	55,0%	56,5%			
TOTAL	10869	10807,2	10486,7	12779	12475,1	12682,5	23648	23282,3	23169,2	100,0%	100,0%	100,0%
HOMMES	7057	7034,2	6823,5	6398	6326,7	6122,1	13455	13360,9	12945,6	56,9%	57,4%	55,9%
FEMMES	3812	3773,0	3663,3	6381	6148,4	6560,4	10193	9921,4	10223,6	43,1%	42,6%	44,1%
% femmes	35,1%	34,9%	34,9%	49,9%	49,3%	51,7%	43,1%	42,6%	44,1%			

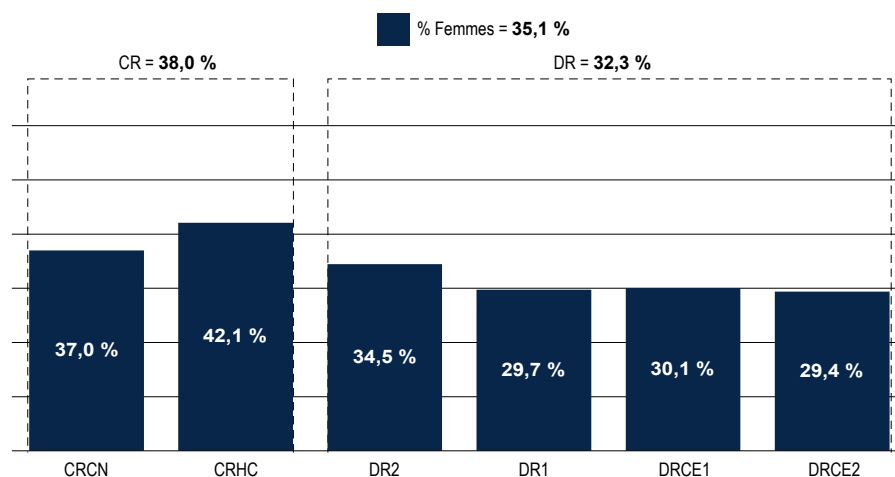


Fig. 6 – Part des chercheuses par corps et grade

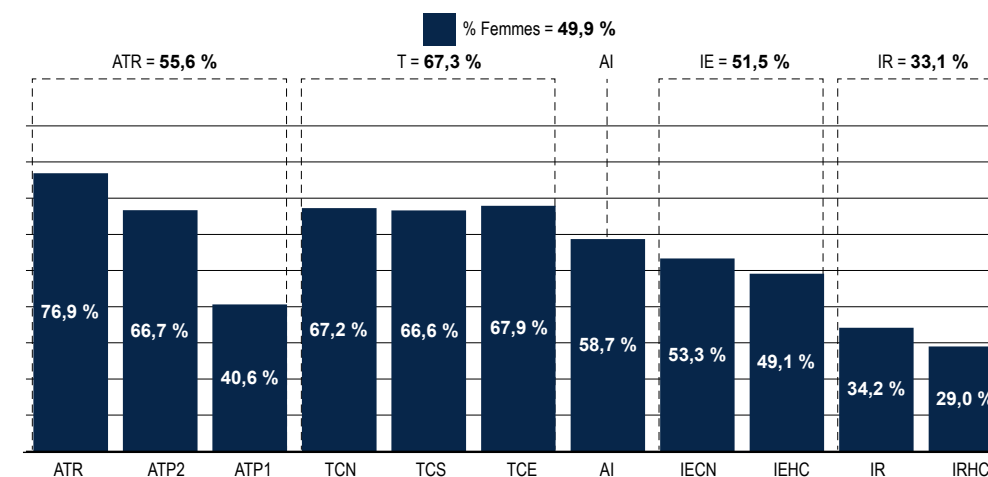


Fig. 7 – Part des ingénieures et techniciennes par corps et grade

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Conditions générales d'emploi

EFFECTIFS – DIPLÔMES, MÉTIERS, DISCIPLINES

Avec 21840 agents au 31 décembre 2024 (+ 55 agents par rapport à 2023), la part des agents de catégorie A (dont A+) se situe autour de 92,4 % (91,5 % en 2023) des effectifs du CNRS, soit environ 7,8 points de plus qu'il y a 10 ans (en 2015, le taux d'agents de catégorie A était de 84,6 %). 95,6 % des hommes relèvent de la catégorie A (95,1 % en 2023) contre 88,1 % des femmes (86,8 % en 2023). La part des agents de catégorie C continue quant à elle de diminuer : elle représente 0,3 % des effectifs du CNRS (une diminution de 21 agents par rapport à l'année précédente et 33 agents par rapport à 2022, soit 409 agents en 10 ans) ; les femmes restent surreprésentées (55,6 % en 2024 et 60,7 % en 2023) dans cette catégorie. À noter que chez les chercheurs, la part de femmes parmi les DR est en constante augmentation depuis 2020 (de 30,6 % à 32,3 %). Chez les IT, on note sur la même période une augmentation chez les IR (32,4 % en 2020 à 33,1 % en 2024). Ces tendances sont conformes à celles connues dans la fonction publique où la part des agents de catégorie A, a augmenté, de deux points depuis 2011, tandis que celle des agents de catégorie B a, elle, diminué de deux points.

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

GRADE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
Chercheurs	7057	3812	10869	35,1 %
DR	3743	1782	5525	32,3 %
DRCE2	168	70	238	29,4 %
DRCE1	249	107	356	30,1 %
DR1	1399	592	1991	29,7 %
DR2	1927	1013	2940	34,5 %
CR	3314	2030	5344	38,0 %
CRHC	614	446	1060	42,1 %
- dont HEB	92	87	179	48,6 %
CRCN	2700	1584	4284	37,0 %
Ingénieurs	5800	5171	10971	47,1 %
IR	2506	1238	3744	33,1 %
IRHC	563	230	793	29,0 %
- dont HEB	188	81	269	30,1 %
IR	1943	1008	2951	34,2 %
IE	2095	2229	4324	51,5 %
IEHC	925	892	1817	49,1 %
IECN	1170	1337	2507	53,3 %
AI	1199	1704	2903	58,7 %
Techniciens	598	1210	1808	66,9 %
T	570	1175	1745	67,3 %
TCE	222	470	692	67,9 %
TCS	151	301	452	66,6 %
TCN	197	404	601	67,2 %
ATR	28	35	63	55,6 %
ATP1	19	13	32	40,6 %
ATP2	6	12	18	66,7 %
ATR	3	10	13	76,9 %
Total IT	6398	6381	12779	49,9 %
TOTAL	13455	10193	23648	43,1 %

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	7	5	8	1	1	11	19	30
Collège	3		24	16	58	55	93	163	10	10	188	244	432
BAC	13	6	99	130	177	259	197	387	7	12	493	794	1287
Bac+2	59	24	335	320	454	570	110	266			958	1180	2138
Bac+3	39	19	262	224	169	274	23	68		1	493	586	1079
Bac+4	81	47	206	194	61	127	5	29			353	397	750
Bac+5	673	304	746	891	90	205	6	26			1515	1426	2941
Bac+6	31	19	23	20	1	3		1			55	43	98
Bac+8	1217	623	163	185	7	13	2	1			1389	822	2211
Bac>8	108	58	4	6							112	64	176
Non renseigné	282	138	232	240	178	191	129	226	10	11	831	806	1637
TOTAL	2506	1238	2095	2229	1199	1704	570	1175	28	35	6398	6381	12779

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 55 % 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 65 % des effectifs ; pour les AI, 40 % ont atteint le niveau Bac+2 ; pour les T, le baccalauréat est détenu par 42 % d'entre eux et 48 % des ATR ont un niveau collège. Parmi les 11142 agents dont le niveau de diplôme est renseigné, 1908 ont un diplôme supérieur à celui requis par leur niveau de corps et 3077 ont un diplôme inférieur, ce qui représente 17 % et 28 % 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 PARMIS LES IR DONT LE NIVEAU DE DIPLÔME EST RENSEIGNÉ		
	H	F	Total	H	F	Total
A	174	183	357	75,7 %	77,9 %	76,8 %
B	229	126	355	74,8 %	74,6 %	74,7 %
C	373	95	468	47,9 %	61,7 %	50,2 %
D	56	58	114	58,3 %	61,1 %	59,7 %
E	328	83	411	49,4 %	45,6 %	48,6 %
F	11	22	33	29,7 %	25,3 %	26,6 %
G	3	1	4	9,4 %	11,1 %	9,8 %
J	18	45	63	22,2 %	26,6 %	25,2 %
TOTAL	1192	613	1805	53,6 %	55,7 %	54,3 %

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Parmi les 3 324 IR dont le niveau de diplôme est renseigné, 1 805 (soit 54 %) 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 de 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 % 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 DIPLOME	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											1785	1380	17	8	264	186	2066	1574	3640
CDD chercheurs													1745	1056	148	105	1893	1161	3054
Expert (plus de 10 ans)													30	16	2		32	16	48
Confirmé (5 à 10 ans)													171	94	9	2	180	96	276
Débutant (3 à 5 ans)													1526	936	62	50	1588	986	2574
Non renseigné													18	10	75	53	93	63	156
CDD IT	8	11	57	100	95	176	160	253	127	212	589	862	313	309	465	331	1814	2254	4068
IR													278	242	367	221	645	463	1108
IE							97	104	109	155	513	701	30	58	53	50	802	1068	1870
AI					83	140	57	121	17	46	66	139	4	8	34	47	261	501	762
T			55	98	12	36	6	27	1	11	9	18		1	10	13	93	204	297
ATR	8	11	2	2				1			1	4	1		1		13	18	31
CDI chercheurs													15	11	2	1	17	12	29
CDI IT	3	1	4	2	15	2	11	7	12	6	40	40	13	21	17	38	115	117	232
CDI mission									1	5		3	10	10	1		12	18	30
TOTAL	11	12	61	102	110	178	171	260	140	223	2414	2285	2113	1415	897	661	5917	5136	11053

En ce qui concerne les contractuels, en 2024, il faut souligner que 87 % (87 % en 2023) du personnel pour lesquels le niveau est renseigné ont au moins un Bac+5 (voir tabl. 21). On constate, par ailleurs, que 41 % (39 % en 2023) des agents recrutés sur un niveau AI ont un diplôme allant de Bac+4 à Bac+8.

b. Métiers

Le CNRS compte plus de 200 métiers IT répertoriés dans la 3^e édition du référentiel des emplois-types de la recherche et de l'enseignement supérieur (REFERENSIII) qui est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2017. Cette nomenclature est structurée en 8 branches d'activités professionnelles (BAP). Les 17 079 IT permanents et contractuels du CNRS payés au 31 décembre 2024 sont caractérisés à l'aide de ce référentiel par une BAP et 17 071 par une famille professionnelle (FP). Seuls les 12 779 IT permanents sont assortis d'un emploi-type (ET).

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Conditions générales d'emploi

EFFECTIFS – DIPLÔMES, MÉTIERS, DISCIPLINES

Tabl. 22 – Répartition des ingénieurs, 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	% dans l'ensemble de la population
Appui direct à la recherche	A	Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	1 880	65,7 %	14,7 %	1 185	66,9 %	27,4 %	38,7 %
	B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	1 254	43,8 %	9,8 %	344	47,1 %	8,0 %	21,5 %
	C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	2 285	12,6 %	17,9 %	445	24,0 %	10,3 %	16,3 %
	D	Sciences humaines et sociales	431	51,0 %	3,4 %	208	58,7 %	4,8 %	32,6 %
Accompagnement de la recherche	E	Informatique, statistiques et calcul scientifique	2 058	19,0 %	16,1 %	730	26,4 %	16,9 %	26,2 %
	F	Culture, communication, production et diffusion des savoirs	783	73,9 %	6,1 %	226	73,9 %	5,2 %	22,4 %
Fonctionnement de la recherche	G	Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention	502	23,3 %	3,9 %	85	42,4 %	2,0 %	14,5 %
	J	Gestion et pilotage	3 586	83,7 %	28,1 %	1 077	73,6 %	24,9 %	23,1 %
NR		Non renseigné				23	56,5 %	0,5 %	100,0 %
TOTAL			12 779	49,9 %	100,0 %	4 323	55,2 %	100,0 %	25,3 %

En 5 ans (2020/2024), si les effectifs des BAP B (Sciences chimiques et sciences des matériaux) 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 – 11,3 % et – 6,8 %). Néanmoins, le poids de chacune des BAP au sein des effectifs globaux reste à peu près stable. 46 % des IT exercent leur activité dans des BAP relevant de l'appui direct à la recherche, 22 % dans des BAP d'accompagnement de la recherche et 32 % dans des BAP qualifiées de fonctionnement de la recherche.

Comme le montre le tableau 22, en 2024, le recours au personnel contractuel est particulièrement important en BAP A (Sciences du vivant), puisqu'il regroupe 27,4 % des effectifs contractuels contre 14,7 % des effectifs permanents. Ces recrutements en BAP A se font majoritairement sur un niveau IE (50,1 %). À l'inverse, la BAP J (Gestion et pilotage) compte 24,9 % des effectifs contractuels contre 28,1 % des permanents. Les BAP dites de fonctionnement de la recherche (G et J) sont les BAP les plus âgées : 56,5 % (49,3 % en 2023) des effectifs contractuels de la BAP G et 32 % (34,5 % en 2023) de la BAP J ont au moins 40 ans. Par comparaison, cette catégorie d'âge ne représente que 6 % de la BAP A (6,5 % en 2023), 6,4 % de la BAP B, et 8,1 % de la BAP C (6,2 % en 2023). Nous constatons donc une diminution des agents de plus de 40 ans dans certaines BAP et une diminution dans d'autres. 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 (24 % contre 17,9 % en BAP C et 26,4 % contre 19 % en BAP E). Par rapport à 2023, la part des femmes contractuels est en diminution en BAP C au détriment des permanents). Cependant, pour la BAP E, on constate une augmentation de la part des femmes contractuels (24 % contre 12,6 % en BAP C, et 26,4 % contre 19,4 % en BAP E en 2023).

En 2024, parmi les 219 emplois-types comptant au moins 1 agent CNRS, il y a en moyenne 58 IT par emploi-type (voir tabl.23). La BAP C (Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique) est toujours la plus importante en volume d'agents parmi les BAP d'appui direct à la recherche (2104 agents). Elle est aussi toujours la BAP qui compte le plus grand nombre d'emplois-types (35, avec un effectif moyen de 65 IT dans chacun d'eux). La BAP F (Culture, communication, production et diffusion des savoirs) concerne moins de 500 agents, très dispersés au sein de 41 emplois-types (avec 19 IT en moyenne). La BAP G (Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention) présente quant à elle un faible volume d'emplois-types (7), avec peu d'agents (16 en moyenne au sein de chaque emploi-type qui sont au nombre de 31).

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	29	65	17	1742	92,7 %
B	19	66	12	1172	93,5 %
C	35	65	17	2104	92,1 %
D	15	29	6	326	75,6 %
E	18	114	13	2014	97,9 %
F	41	19	8	487	62,2 %
G	31	16	7	294	58,6 %
J	31	116	15	3333	92,9 %
TOTAL	219	58	95	11 472	89,8 %

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

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

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	1 569	64,9 %	1 187	43,0 %	2 145	13,0 %	430	50,9 %	1 986	19,4 %	698	74,6 %	333	23,4 %	2 623	82,3 %	5 800	5 171	10 971	47,1 %
IR	514	50,0 %	513	36,6 %	1 038	16,2 %	228	48,7 %	951	20,2 %	140	71,4 %	49	22,4 %	311	67,8 %	2 506	1 238	3 744	33,1 %
IRHC	79	32,9 %	120	36,7 %	262	16,0 %	45	42,2 %	201	27,9 %	16	62,5 %	10	0,0 %	60	55,0 %	563	230	793	29,0 %
IR	435	53,1 %	393	36,6 %	776	16,2 %	183	50,3 %	750	18,1 %	124	72,6 %	39	28,2 %	251	70,9 %	1 943	1 008	2 951	34,2 %
IE	655	70,1 %	441	46,7 %	670	12,4 %	178	55,1 %	775	21,3 %	397	76,8 %	123	29,3 %	1 085	80,8 %	2 095	2 229	4 324	51,5 %
IEHC	267	70,8 %	193	42,0 %	330	13,0 %	89	62,9 %	380	21,8 %	160	82,5 %	44	27,3 %	354	83,6 %	925	892	1 817	49,1 %
IECN	388	69,6 %	248	50,4 %	340	11,8 %	89	47,2 %	395	20,8 %	237	73,0 %	79	30,4 %	731	79,5 %	1 170	1 337	2 507	53,3 %
AI	400	75,5 %	233	50,2 %	437	6,4 %	24	41,7 %	260	10,8 %	161	72,0 %	161	19,3 %	1 227	87,4 %	1 199	1 704	2 903	58,7 %
Techniciens	311	70,1 %	67	56,7 %	140	7,1 %	1	100,0 %	72	8,3 %	85	68,2 %	169	23,1 %	963	87,2 %	598	1 210	1 808	66,9 %
T	291	71,1 %	64	57,8 %	139	7,2 %	1	100,0 %	70	8,6 %	82	70,7 %	157	23,6 %	941	87,0 %	570	1 175	1 745	67,3 %
TCE	103	69,9 %	28	60,7 %	69	4,3 %			27	7,4 %	35	80,0 %	47	21,3 %	383	88,3 %	222	470	692	67,9 %
TCS	74	73,0 %	16	62,5 %	42	9,5 %	1	100,0 %	22	13,6 %	28	64,3 %	41	31,7 %	228	86,8 %	151	301	452	66,6 %
TCN	114	71,1 %	20	50,0 %	28	10,7 %			21	4,8 %	19	63,2 %	69	20,3 %	330	85,8 %	197	404	601	67,2 %
ATR	20	55,0 %	3	33,3 %	1	0,0 %			2	0,0 %	3	0,0 %	12	16,7 %	22	95,5 %	28	35	63	55,6 %
ATP1	3	0,0 %	2	50,0 %	1	0,0 %			2	0,0 %	3	0,0 %	11	18,2 %	10	100,0 %	19	13	32	40,6 %
ATP2	9	44,4 %											1	0,0 %	8	100,0 %	6	12	18	66,7 %
ATR	8	87,5 %	1	0,0 %											4	75,0 %	3	10	13	76,9 %
TOTAL	1 880	65,7 %	1 254	43,8 %	2 285	12,6 %	431	51,0 %	2 058	19,0 %	783	73,9 %	502	23,3 %	3 586	83,7 %	6 398	6 381	12 779	49,9 %
Âge moyen	48,4		47,8		49,4		51,1		50,1		51,0		52,0		49,5		49,6	49,4	48,7	
Part des 55 ans et plus	23,9 %		23,3 %		31,6 %		36,4 %		33,2 %		41,6 %		44,6 %		33,7 %		31,8 %	31,7 %	31,6 %	
Poids de la BAP	14,7 %		9,8 %		17,9 %		3,4 %		16,1 %		6,1 %		3,9 %		28,1 %		100,0 %	100,0 %	100,0 %	

La distribution par grade indique toujours, en 2024, une nette surreprésentation des ingénieurs dans les BAP D (Sciences humaines et sociales) et E (Informatique, statistiques et calcul scientifique), respectivement 100 et 97 % de la population des IT, contre 86 % pour l'ensemble du CNRS (soit + 2 points par rapport à 2023). Cela résulte notamment du poids des IR, bien plus élevé dans ces 2 BAP (53 % et 46 % contre 29 % au CNRS) où le poids des IR a augmenté par rapport à 2023. À noter, à l'inverse, la part des IR est toujours particulièrement faible dans les BAP G (Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention) et J (Gestion et pilotage), respectivement 10 % et 9 %. Cependant, on constate une nette surreprésentation des techniciens : 27 % en BAP J et 34 % en BAP G contre 14 % pour l'ensemble des IT du CNRS (en 2023, ce taux était de 16 %).

Si la parité est tout juste atteinte chez les IT (49,9 %), la tendance d'une féminisation est moindre lorsque ce qu'on avance dans la hiérarchie : toutes BAP confondues, on compte 67,3 % (66,9 % en 2023) de femmes chez les T, 58,7 % (58,3 % en 2023) chez les AI, 51,5 % (50,8 % en 2023) chez les IE et enfin 33,1 % (33,2 % en 2023) chez les IR (la situation est toujours inversée, en 2024, pour les 2 BAP les moins féminisées, la C et la E). L'effet « plafond de verre » est toujours visible chez les IT comme chez les chercheurs. La proportion de femmes demeure plus élevée chez les IEHC que chez les IR : 49,1 % contre 33,1 % (48,2 % contre 34,3 % en 2023) soit une augmentation de femmes chez les IEHC et une diminution chez les IR, signe d'une difficulté d'accès au corps des IR. Toutefois, la proportion de femmes IRHC est en légère augmentation entre 2020 et 2024 (de 27 % à 29 %).

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Conditions générales d'emploi

EFFECTIFS – DIPLÔMES, MÉTIERS, DISCIPLINES

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	1 173	66,8 %	339	47,2 %	441	24,0 %	205	58,0 %	620	26,1 %	209	72,7 %	69	39,1 %	1 012	73,5 %			1 814	2 254	4 068	55,4 %
IR	227	55,9 %	139	43,9 %	201	25,9 %	71	64,8 %	299	27,8 %	24	79,2 %	3	0,0 %	144	52,1 %			645	463	1 108	41,8 %
IE	668	68,4 %	144	43,8 %	168	25,6 %	127	56,7 %	257	27,6 %	143	72,7 %	19	52,6 %	344	72,1 %			802	1 068	1 870	57,1 %
AI	206	74,3 %	45	62,2 %	55	12,7 %	6	16,7 %	52	13,5 %	35	74,3 %	18	44,4 %	345	78,6 %			261	501	762	65,7 %
T	64	65,6 %	10	70,0 %	16	18,8 %	1	0,0 %	11	9,1 %	6	50,0 %	23	34,8 %	166	84,3 %			93	204	297	68,7 %
ATR	8	62,5 %	1	100,0 %	1	100,0 %			1	0,0 %	1	0,0 %	6	16,7 %	13	76,9 %			13	18	31	58,1 %
CDI IT	12	75,0 %	3	66,7 %	2	0,0 %	1	100,0 %	106	28,3 %	15	86,7 %	16	56,3 %	54	74,1 %	23	56,5 %	115	117	232	50,4 %
CDI Mission			2	0,0 %	2	50,0 %	2	100,0 %	4	25,0 %	2	100,0 %			11	81,8 %			8	15	23	65,2 %
TOTAL	1 185	66,9 %	344	47,1 %	445	24,0 %	208	58,7 %	730	26,4 %	226	73,9 %	85	42,4 %	1 077	73,6 %	23	56,5 %	1 937	2 386	4 323	55,2 %
Âge moyen	28,9		29,3		29,9		32,8		32,6		33,9		41,9		35,8		52,6		32,4	31,9	32,2	
Part des 40 ans et plus	6,0 %		6,4 %		8,1 %		15,4 %		20,0 %		23,0 %		56,5 %		32,0 %		91,3 %		19,0 %	16,5 %	17,9 %	
Poids de la BAP sur l'ensemble de la population (Perm. et Contractuels)	38,7 %		21,5 %		16,3 %		32,6 %		26,2 %		22,4 %		14,5 %		23,1 %		100,0 %		23,2 %	27,2 %	25,3 %	

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	92,5 %
JD	Ressources humaines	88,5 %
JC	Administration et pilotage	84,7 %
FB	Médiation scientifique, culture et communication	81,5 %
JE	Gestion financière et comptable	80,9 %
JF	Affaires juridiques	78,4 %
JB	Partenariat, valorisation de la recherche, coopération internationale	78,3 %
FA	Information scientifique et technique, documentation et collections patrimoniales	76,9 %
FC	Édition et graphisme	70,7 %
AA	Biologie et santé, Sciences de la vie et de la terre	69,4 %

(*) Les 5 FP (BA | BB, BC | BD, EA | EB, GA | GB et JC | JD | JE) regroupent les emplois-types transverses (code finissant par X) à plusieurs FP au sein d'une même BAP. On compte en moyenne 329 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	6,0 %
CC	Électronique, électrotechnique, contrôle-commande	6,6 %
GA	Patrimoine immobilier	7,5 %
EA EB	Ingénierie des systèmes d'information Ingénierie technique et de production	8,3 %
EB	Ingénierie technique et de production	11,1 %
CB	Instrumentation et expérimentation	16,3 %
EE	Calcul scientifique	18,5 %
EC	Ingénierie logicielle	19,0 %
GB	Logistique	29,7 %
BD	Science des matériaux / élaboration	29,8 %

(*) Les 5 FP (BA | BB, BC | BD, EA | EB, GA | GB et JC | JD | JE) regroupent les emplois-types transverses (code finissant par X) à plusieurs FP au sein d'une même BAP. On compte en moyenne 329 agents IT par FP (39 FP au total).

Annexes

Index des données pluriannuelles

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

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	222	227	138	403	55	248	34	139	5	11	454	1028	1482	48,8	12	69,4 %
	Expérimentation et production animales	AB	14	14	24	35	18	40	36	57	4		96	146	242	46,1	9	60,3 %
	Expérimentation et production végétales	AC	1	1	3	4	1	4	6	7			11	16	27	46,7	4	59,3 %
	Environnements géo-naturels et anthropisés	AD	20	15	31	17	24	10	8	4			83	46	129	48,2	4	35,7 %
B	Analyse chimique	BA	74	68	69	101	44	55					187	224	411	47,6	3	54,5 %
	Analyse chimique Synthèse chimique	BA BB							13	22	1	1	14	23	37	43,8	2	62,2 %
	Synthèse chimique	BB	37	18	32	27	21	20					90	65	155	47,1	3	41,9 %
	Science des matériaux / caractérisation	BC	132	70	91	64	30	29	9	10			262	173	435	48,5	4	39,8 %
	Science des matériaux / caractérisation Science des matériaux / élaboration	BC BD									1		1		1	42,1	1	0,0 %
C	Science des matériaux / élaboration	BD	82	32	43	14	21	13	5	5			151	64	215	47,9	6	29,8 %
	Assurance qualité / Assurance produit	CA	8	8	2	7							10	15	25	49,5	2	60,0 %
	Instrumentation et expérimentation	CB	569	124	320	65	176	20	42	6	1		1108	215	1323	48,8	10	16,3 %
	Électronique, électrotechnique, contrôle-commande	CC	217	25	155	6	93	2	20	1			485	34	519	50,3	11	6,6 %
	Étude et réalisation Domaines : mécanique, chaudronnerie, verrerie	CD	76	11	110	5	140	6	67	3			393	25	418	50,3	12	6,0 %
D	Production, traitement et analyse des données	DA	42	37	29	49	5	6		1			76	93	169	48,2	4	55,0 %
	Sciences de l'information géographique	DB	19	9	20	15	2	1					41	25	66	51,6	3	37,9 %
	Analyse des sources historiques et culturelles	DC	25	33	15	18							40	51	91	54,1	2	56,0 %
	Recueil et analyse des sources archéologiques	DD	31	32	16	16	7	3					54	51	105	53,0	6	48,6 %
E	Ingénierie des systèmes d'information	EA	79	39	96	61	41	8					216	108	324	51,1	4	33,3 %
	Ingénierie des systèmes d'information Ingénierie technique et de production	EA EB							64	6	2		66	6	72	52,1	2	8,3 %
	Ingénierie technique et de production	EB	146	26	269	32	160	14					575	72	647	51,3	4	11,1 %
	Ingénierie logicielle	EC	254	61	170	39	29	6					453	106	559	50,0	3	19,0 %
	Statistiques	ED	9	7	16	17	2						27	24	51	44,1	3	47,1 %
F	Calcul scientifique	EE	271	59	59	16							330	75	405	48,0	2	18,5 %
	Information scientifique et technique, documentation et collections patrimoniales	FA	14	51	35	120	14	50	10	28	2		75	249	324	52,8	14	76,9 %
	Médiation scientifique, culture et communication	FB	12	36	23	97	5	41	3	15			43	189	232	49,0	9	81,5 %
	Édition et graphisme	FC	5	10	16	62	15	20	7	14	1		44	106	150	50,6	9	70,7 %
G	Productions audiovisuelles, productions pédagogiques et web	FD	9	3	18	26	11	5	4	1			42	35	77	50,6	9	45,5 %
	Patrimoine immobilier	GA			58	10	86	3	63	4	2		209	17	226	52,1	15	7,5 %
	Patrimoine immobilier Logistique	GA GB	21	1									21	1	22	51,2	1	4,5 %
	Logistique	GB			5	4	35	6	54	31	8	2	102	43	145	54,5	8	29,7 %
	Prévention	GC	17	10	24	22	9	22	3	2			53	56	109	48,9	7	51,4 %
J	Formation continue, orientation et insertion professionnelle	JA		3	2	14	2	28		4			4	49	53	46,6	6	92,5 %
	Partenariat, valorisation de la recherche, coopération internationale	JB	24	55	31	121	3	33					58	209	267	43,2	6	78,3 %
	Administration et pilotage	JC	67	123	109	454	49	494	52	461			277	1532	1809	51,6	6	84,7 %
	Administration et pilotage Ressources humaines Gestion financière et comptable	JC JD JE									1	21	1	21	22	52,2	1	95,5 %
	Ressources humaines	JD	7	15	17	100	19	183	1	41			44	339	383	48,0	6	88,5 %
TOTAL	Gestion financière et comptable	JE		9	43	165	82	334	69	313			194	821	1015	48,6	4	80,9 %
	Affaires juridiques	JF	2	6	6	23							8	29	37	38,9	2	78,4 %
TOTAL			2506	1238	2095	2229	1199	1704	570	1175	28	35	6398	6381	12779	49,5	219	49,9 %

(*) les 5 FP (BA|BB, BC|BD, EA|EB, GA|GB et JC|JD|JE) regroupent les emplois-types transverses (code finissant par X) à plusieurs FP au sein d'une même BAP. On compte en moyenne 328 agents IT par FP (39 FP au total).

SOMMAIRE

Éditorial
2024 en chiffres

- 1 Conditions générales d'emploi
- 2 Rémunérations
- 3 Formation permanente
- 4 Conditions de travail
- 5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps
- 6 Statuts et évolutions réglementaires

Conditions générales d'emploi

EFFECTIFS – DIPLÔMES, MÉTIERS, DISCIPLINES

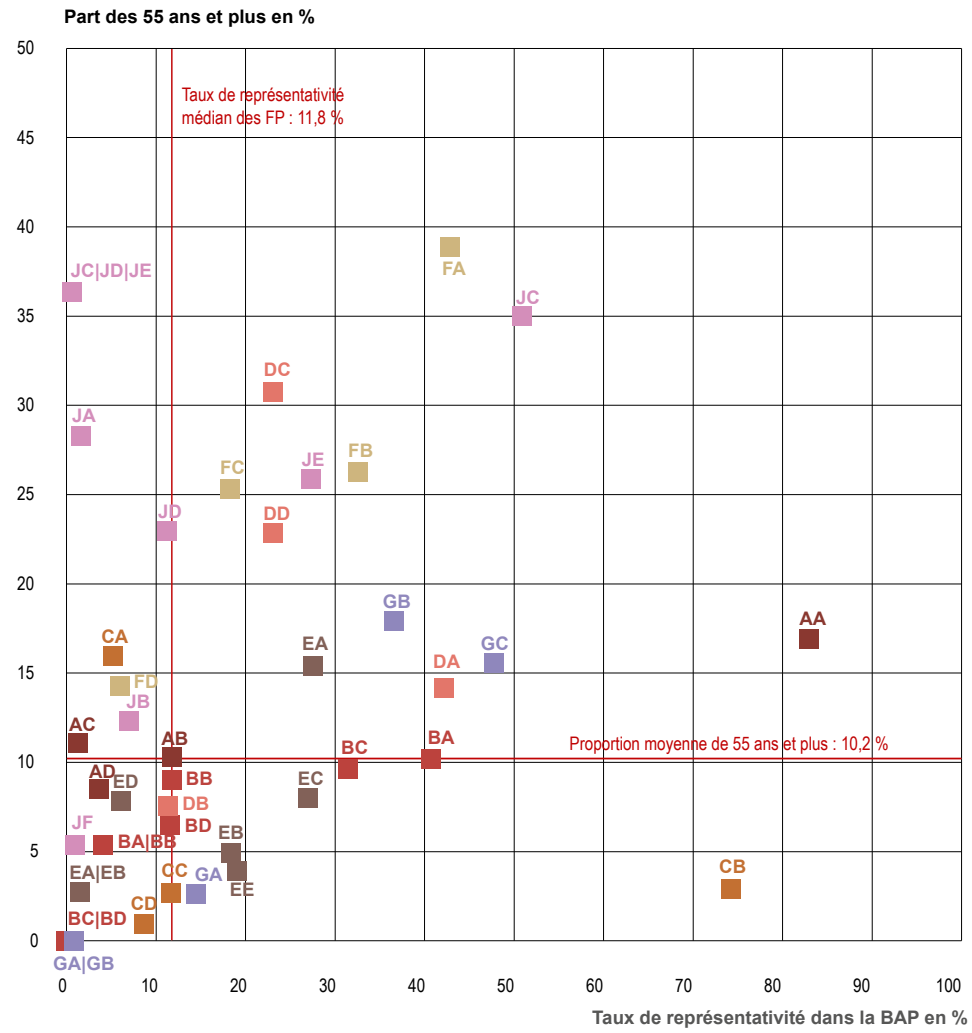


Fig. 8 – Cartographie des familles professionnelles (FP) pour les femmes permanentes

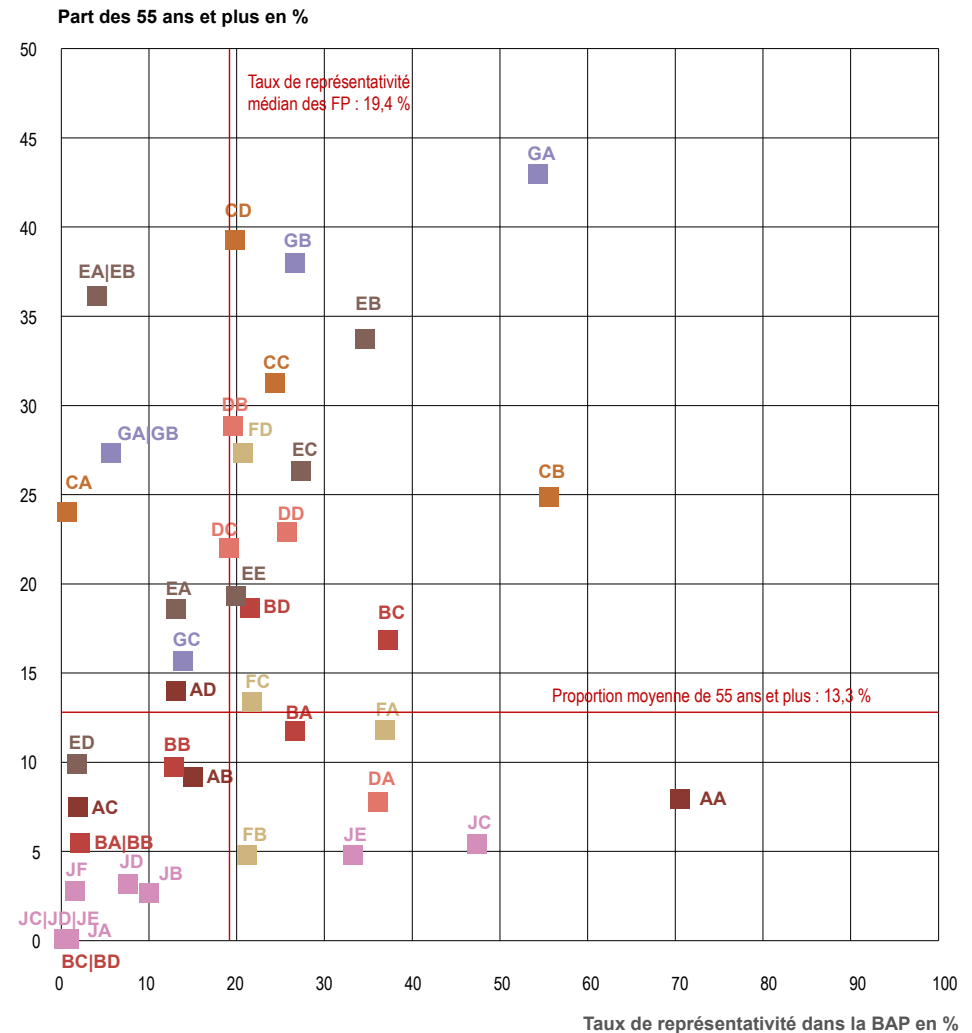


Fig. 9 – Cartographie des familles professionnelles (FP) pour les hommes permanents

Annexes

Index des données pluriannuelles

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

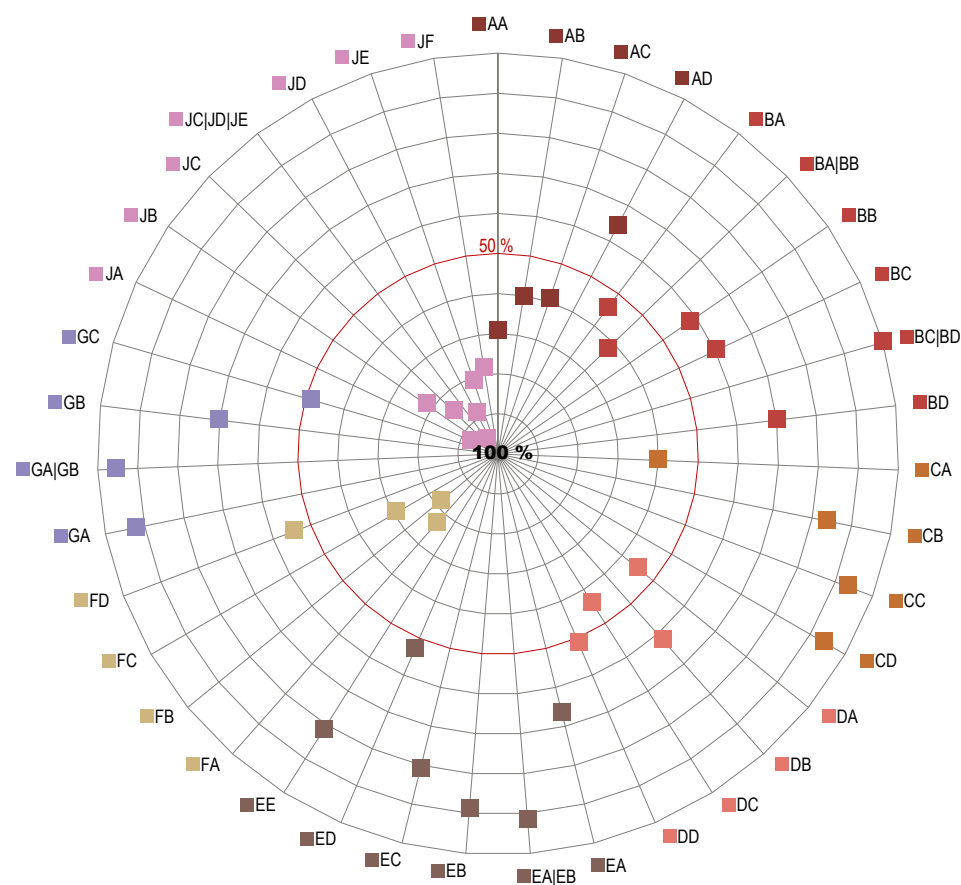



Fig. 10 – Proportion de femmes permanentes par famille professionnelle (FP)

Avec 1001 agents (888 personnes en 2023), la FP « Biologie et santé, Sciences de la vie et de la terre » (BAP A) se distingue toujours par un grand nombre d'agents contractuels, dont 67,7 % de femmes (68,2 % de femmes en 2023), majoritairement sur des niveaux équivalents à la catégorie A (AI, IE et IR). La seconde famille arrive toujours loin derrière, avec 345 agents (311 agents en 2023) : 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 (88 % en 2023), soit 298 agents (274 agents en 2023) sont sur des contrats IE ou IR. 27 % des agents contractuels de cette famille professionnelle sont des femmes alors que les femmes représentent 16 % des effectifs permanents de cette même FP (voir tabl. 28).

Chacune des BAP comporte 1 ou 2 FP qui se distinguent en volume, toujours à l'image de la famille « Biologie et santé, sciences de la vie et de la terre » en BAP A (1482 agents en 2024), ou encore, dans le cas de la BAP C, de la FP « Instrumentation et expérimentation », qui rassemblent 1323 agents, soit, 58 % de la BAP. Notons enfin que les 2 FP les plus âgées sont « Logistique » de la BAP G et « Analyse des sources historiques et culturelles » de la BAP D. La moyenne d'âge toutes FP confondus est de 50 ans pour les permanents et de 32 ans pour les contractuels.

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Conditions générales d'emploi

EFFECTIFS – DIPLÔMES, MÉTIERS, DISCIPLINES

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	80	109	183	411	45	131	13	24	2	3			323	678	1001	28,8	67,7 %
	Expérimentation et production animales	AB	7	6	11	21	6	12	5	15	1	2			30	56	86	28,5	65,1 %
	Expérimentation et production végétales	AC	4	12	11	14	1	7	2	3					18	36	54	30,2	66,7 %
	Environnements géo-naturels et anthropisés	AD	10	4	8	14	1	4	2	1					21	23	44	29,3	52,3 %
B	Analyse chimique	BA	14	14	11	20	4	13	2	3		1			31	51	82	29,0	62,2 %
	Synthèse chimique	BB	17	11	10	13	7	4		1					34	29	63	28,7	46,0 %
	Science des matériaux / caractérisation	BC	33	30	50	26	5	8	1	2					89	66	155	29,0	42,6 %
	Science des matériaux / élaboration	BD	14	5	9	4	1	2		1					24	12	36	30,0	33,3 %
C	Non renseigné	NR	3	3	1			1							4	4	8	48,6	50,0 %
	Assurance qualité / Assurance produit	CA	3	2	2	2									5	4	9	27,4	44,4 %
	Instrumentation et expérimentation	CB	119	44	96	39	29	7	8	3					252	93	345	30,1	27,0 %
	Électronique, électrotechnique, contrôle-commande	CC	20	6	18	1	8		1			1			47	8	55	29,9	14,5 %
D	Étude et réalisation - Domaines : mécanique, chaudronnerie, verrerie	CD	9	1	10	1	11		4						34	2	36	28,8	5,6 %
	Production, traitement et analyse des données	DA	17	33	40	61	5	1	1						63	95	158	32,3	60,1 %
	Sciences de l'information géographique	DB	2		6										8		8	29,0	0,0 %
	Analyse des sources historiques et culturelles	DC	1	6	5	7									6	13	19	33,3	68,4 %
E	Recueil et analyse des sources archéologiques	DD	5	9	4	5									9	14	23	37,5	60,9 %
	Ingénierie des systèmes d'information	EA	34	22	55	19	23	3	8	1					120	45	165	36,3	27,3 %
	Ingénierie technique et de production	EB	20	2	24	4	12	2	2						58	8	66	32,5	12,1 %
	Ingénierie logicielle	EC	83	30	90	33	12	3				1			186	66	252	31,9	26,2 %
	Statistiques	ED	6	2	4	4	1								11	6	17	31,2	35,3 %
F	Calcul scientifique	EE	104	41	54	27	3		1						162	68	230	30,7	29,6 %
	Information scientifique et technique, documentation et collections patrimoniales	FA	3	3	12	22	2	10	2	5					19	40	59	35,1	67,8 %
	Médiation scientifique, culture et communication	FB	2	19	22	76	6	16		1	1				31	112	143	33,1	78,3 %
	Édition et graphisme	FC		1	3	9	1	3							4	13	17	31,9	76,5 %
G	Productions audiovisuelles, productions pédagogiques et web	FD	1		3	2			1						5	2	7	42,7	28,6 %
	Patrimoine immobilier	GA	2	3	10	5	6	1	8	1	2				28	10	38	42,5	26,3 %
	Logistique	GB					5	5	7	8	3	1			15	14	29	43,1	48,3 %
	Prévention	GC	3	3	3	6		3							6	12	18	38,7	66,7 %
J	Formation continue, orientation et insertion professionnelle	JA		2		2		3		1					8	8	16	46,3	100,0 %
	Partenariat, valorisation de la recherche, coopération internationale	JB	24	32	51	134	2	22		2					77	190	267	33,0	71,2 %
	Administration et pilotage	JC	50	54	25	72	12	83	6	41	1				94	250	344	38,9	72,7 %
	Ressources humaines	JD		2	4	17	11	55	1	23					16	97	113	32,7	85,8 %
	Gestion financière et comptable	JE	2	1	20	31	50	112	19	77	2	10			93	231	324	35,6	71,3 %
Non renseigné	Affaires juridiques	JF	1	2	3	10		3		2					4	17	21	35,3	81,0 %
		NR											10	13	10	13	23	52,6	56,5 %
TOTAL			693	514	858	1112	269	514	94	215	13	18	10	13	1937	2386	4323	32,2	55,2 %

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Effectifs permanents par emploi-type

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

BAP	CORPS	EMPLOI-TYPE	LIBELLÉ DE L'EMPLOI-TYPE	EFFECTIF PAR TRANCHE D'ÂGE						TOTAL			ÂGE		% F
				19-34 ans		35-54 ans		55 ans et +		H	F	Total	Moyenne	Écart-type (*)	
				H	F	H	F	H	F						
A	IR	A1A41	Ingénieur et ingénieure biologiste en analyse de données	1	1	21	17	7	2	29	20	49	46,4	7,0	40,8 %
	IR	A1A42	Ingénieur et ingénieure biologiste en plateforme scientifique	2	3	55	51	12	16	69	70	139	48,6	7,7	50,4 %
	IR	A1A43	Ingénieur et ingénieure biologiste en laboratoire		2	76	86	48	49	124	137	261	52,6	6,6	52,5 %
	IR	A1D47	Ingénieur et ingénieure de recherche en environnements géo-naturels et anthropisés			15	12	5	3	20	15	35	50,6	7,4	42,9 %
	IE	A2A41	Ingénieur et ingénieure biologiste en traitement de données	6	3	10	17	2	6	18	26	44	44,3	9,3	59,1 %
	IE	A2A42	Ingénieur et ingénieure en expérimentation et instrumentation biologiques	7	16	21	62	1	8	29	86	115	43,2	8,7	74,8 %
	IE	A2A43	Ingénieur et ingénieure en techniques biologiques	4	11	68	220	19	60	91	291	382	48,8	7,5	76,2 %
	IE	A2B44	Ingénieur et ingénieure en biologie animale		1	11	15	4	4	15	20	35	49,5	6,7	57,1 %
	IE	A2D47	Ingénieur et ingénieure en études d'environnements géo-naturels et anthropisés	3	1	21	14	7	2	31	17	48	47,1	8,5	35,4 %
	AI	A3A41	Assistant ingénieur et assistante ingénieure biologiste en traitement de données			3	22	1	6	4	28	32	48,5	8,0	87,5 %
	AI	A3A42	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en expérimentation et instrumentation biologiques	1	9	9	23		6	10	38	48	45,0	9,8	79,2 %
	AI	A3A43	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en biologie, sciences de la vie et de la terre	4	9	27	139	10	34	41	182	223	47,6	7,9	81,6 %
	AI	A3B45	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en centre d'expérimentation animale	1	7	7	15	1	3	9	25	34	42,3	9,0	73,5 %
	AI	A3D47	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en études d'environnements géo-naturels et anthropisés	2	3	19	2	3	5	24	10	34	45,5	9,8	29,4 %
	B	T	A4A41	Technicien et technicienne biologiste	3	5	16	69	15	62	34	136	170	51,8	9,0
T		A4B43	Zootechnicien et zootechnicienne	3	8	13	12	3	4	19	24	43	43,3	11,4	55,8 %
T		A4B44	Technicien et technicienne en expérimentation animale	1	5	9	21	7	7	17	33	50	47,9	9,2	66,0 %
IR		B1A41	Ingénieur et ingénieure de recherche en analyse chimique	3	1	47	45	24	22	74	68	142	51,4	7,5	47,9 %
IR		B1B42	Ingénieur et ingénieure de recherche en synthèse chimique	2		24	14	11	4	37	18	55	50,2	7,7	32,7 %
IR		B1C43	Ingénieur et ingénieure de recherche en science des matériaux / caractérisation	4	2	80	49	48	19	132	70	202	50,6	8,1	34,7 %
IR		B1D44	Ingénieur et ingénieure de recherche en science des matériaux / élaboration	2	2	51	20	29	10	82	32	114	50,6	8,4	28,1 %
IE		B2A41	Ingénieur et ingénieure en analyse chimique	5	10	44	78	20	13	69	101	170	46,5	8,7	59,4 %
IE		B2B42	Ingénieur et ingénieure en synthèse chimique	2	1	28	19	2	7	32	27	59	46,9	8,6	45,8 %
IE		B2C43	Ingénieur et ingénieure en science des matériaux / caractérisation	6	5	68	45	17	14	91	64	155	47,3	8,0	41,3 %
IE		B2D44	Ingénieur et ingénieure en élaboration de matériaux en couches minces	7	2	22	7	3		32	9	41	42,7	8,8	22,0 %
AI		B3A41	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en analyse chimique	7	7	33	41	4	7	44	55	99	44,1	8,8	55,6 %
AI		B3B42	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en synthèse chimique	4	4	15	13	2	3	21	20	41	43,4	9,2	48,8 %
AI		B3C43	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en science des matériaux / caractérisation	6	10	19	12	5	7	30	29	59	44,3	10,1	49,2 %
T		B4X41	Technicien et technicienne en chimie et sciences physiques	3	6	8	14	2	2	13	22	35	44,0	10,5	62,9 %

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Conditions générales d'emploi

EFFECTIFS – DIPLÔMES, MÉTIERS, DISCIPLINES

BAP	CORPS	EMPLOI-TYPE	LIBELLÉ DE L'EMPLOI-TYPE	EFFECTIF PAR TRANCHE D'ÂGE						TOTAL			ÂGE		% F
				19-34 ans		35-54 ans		55 ans et +		H	F	Total	Moyenne	Écart-type (*)	
				H	F	H	F	H	F						
C	IR	C1B42	Expert et experte en développement d'expérimentation	18	6	242	65	105	17	365	88	453	49,1	8,3	19,4 %
	IR	C1B43	Expert et experte en développement d'instrument	16	4	106	24	82	8	204	36	240	50,7	9,4	15,0 %
	IR	C1C44	Expert électronicien et experte électronicienne	12		112	13	64	9	188	22	210	50,9	8,8	10,5 %
	IR	C1D47	Expert et experte en conception mécanique	6	1	38	10	26		70	11	81	48,9	8,9	13,6 %
	IE	C2B42	Ingénieur et ingénieure en techniques expérimentales	28	2	128	44	40	10	196	56	252	47,1	9,2	22,2 %
	IE	C2B43	Ingénieur et ingénieure en conception instrumentale	2		48	3	24		74	3	77	50,3	7,6	3,9 %
	IE	C2B44	Ingénieur et ingénieure d'exploitation d'instrument	7	1	26	5	17		50	6	56	47,6	10,0	10,7 %
	IE	C2C45	Ingénieur électronicien et ingénieure électronicienne	6	1	74	2	36	2	116	5	121	50,1	8,7	4,1 %
	IE	C2D48	Ingénieur et ingénieure en études mécaniques	7		41	3	23	1	71	4	75	49,3	9,6	5,3 %
	IE	C2D49	Ingénieur et ingénieure en réalisation Domaines : mécanique, chaudronnerie, verrerie	1		16	1	22		39	1	40	54,1	6,7	2,5 %
	AI	C3B41	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en instrumentation et techniques expérimentales	16		91	14	34	4	141	18	159	47,6	9,3	11,3 %
	AI	C3B42	Assistant ingénieur et assistante ingénieure d'exploitation d'instrument	3		21	2	11		35	2	37	47,9	9,2	5,4 %
	AI	C3C43	Assistant ingénieur électronicien et assistante ingénieure électronicienne	9		38	1	27	1	74	2	76	50,0	10,4	2,6 %
	AI	C3D46	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en études mécaniques	6		22	1	21		49	1	50	50,4	10,6	2,0 %
AI	C3D47	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en réalisation mécanique	11	2	42	1	29		82	3	85	48,1	11,0	3,5 %	
T	C4B41	Technicien et technicienne en instrumentation, expérimentation et mesure	1		21	6	11		33	6	39	49,5	8,0	15,4 %	
T	C4D46	Technicien et technicienne en réalisation mécanique	2		20		30	1	52	1	53	53,9	9,0	1,9 %	
D	IR	D1A41	Ingénieur et ingénieure de recherche en production, traitement et analyse de données	3	4	32	23	7	10	42	37	79	48,8	8,3	46,8 %
	IR	D1C43	Ingénieur et ingénieure de recherche en analyses des sources historiques et culturelles	1		12	17	12	16	25	33	58	53,5	8,8	56,9 %
	IR	D1D44	Ingénieur et ingénieure de recherche en archéologie			12	10	11	10	23	20	43	53,6	7,4	46,5 %
	IE	D2A41	Ingénieur et ingénieure d'études en production, traitement, analyse de données et enquêtes	3	6	21	33	5	10	29	49	78	47,0	10,4	62,8 %
	IE	D2B42	Ingénieur et ingénieure d'études en sciences de l'information géographique			13	14	7	1	20	15	35	49,5	5,9	42,9 %
	IE	D2C43	Ingénieur et ingénieure d'études en analyses des sources historiques et culturelles	1		6	6	8	12	15	18	33	55,1	7,4	54,5 %
E	IR	E1A41	Chef et cheffe de projet ou expert et experte en ingénierie des systèmes d'information	7	1	44	15	28	23	79	39	118	52,2	8,6	33,1 %
	IR	E1B42	Chef et cheffe de projet ou expert et experte en infrastructures			83	9	63	17	146	26	172	53,9	6,8	15,1 %
	IR	E1C43	Chef et cheffe de projet ou expert et experte en Ingénierie logicielle	18	1	143	35	93	25	254	61	315	51,3	8,7	19,4 %
	IR	E1E45	Expert et experte en calcul scientifique	17	5	185	40	69	14	271	59	330	48,3	8,5	17,9 %
	IE	E2A41	Administrateur et administratrice des systèmes d'information	2	1	65	36	21	21	88	58	146	50,5	7,5	39,7 %
	IE	E2B43	Administrateur et administratrice systèmes et réseaux	17	1	137	18	104	11	258	30	288	50,9	9,0	10,4 %
	IE	E2C45	Ingénieur et ingénieure en ingénierie logicielle	13	2	111	22	46	15	170	39	209	48,0	8,9	18,7 %
	IE	E2D46	Ingénieur statisticien et ingénieure statisticienne	3	3	9	10	4	4	16	17	33	45,7	10,9	51,5 %
	IE	E2E47	Ingénieur et ingénieure en calcul scientifique	6	2	44	12	9	2	59	16	75	46,5	9,0	21,3 %
	AI	E3A41	Gestionnaire d'application / assistance support	2	1	29	2	10	5	41	8	49	50,4	8,0	16,3 %
	AI	E3B42	Gestionnaire d'infrastructures	8	1	103	9	49	4	160	14	174	49,6	9,5	8,0 %
	AI	E3C43	Assistant et assistante en ingénierie logicielle	1		20	1	8	5	29	6	35	50,5	8,0	17,1 %
T	E4X41	Technicien et technicienne d'exploitation, d'assistance et de traitement de l'information	2		37	4	25	2	64	6	70	52,2	8,0	8,6 %	

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps


6 Statuts et évolutions réglementaires

BAP	CORPS	EMPLOI-TYPE	LIBELLÉ DE L'EMPLOI-TYPE	EFFECTIF PAR TRANCHE D'ÂGE						TOTAL			ÂGE		% F
				19-34 ans		35-54 ans		55 ans et +		H	F	Total	Moyenne	Écart-type (*)	
				H	F	H	F	H	F						
F	IR	F1A41	Responsable des ressources et de l'ingénierie documentaire	1	1	4	16	7	30	12	47	59	54,8	8,5	79,7 %
	IR	F1B45	Responsable de la communication		1	3	21	4	10	7	32	39	51,4	7,3	82,1 %
	IE	F2A42	Chargé et chargée des ressources documentaires	3	3	7	41	11	33	21	77	98	52,1	9,0	78,6 %
	IE	F2B49	Chargé et chargée de communication	9	12	6	41	4	18	19	71	90	46,0	11,5	78,9 %
	IE	F2C51	Éditeur et editrice	2	5	4	34	6	12	12	51	63	48,0	9,8	81,0 %
	AI	F3A41	Assistant et assistante de ressources documentaires et scientifiques	2	1	5	20	6	25	13	46	59	52,9	8,3	78,0 %
	AI	F3B46	Assistant et assistante de communication			4	18	1	18	5	36	41	53,2	6,6	87,8 %
G	T	F4A41	Technicien et technicienne d'information documentaire et de collections patrimoniales			3	11	7	17	10	28	38	55,8	6,2	73,7 %
	IE	G2A41	Chargé et chargée d'opérations immobilières			8	3	18	3	26	6	32	55,0	7,8	18,8 %
	IE	G2A42	Chargé et chargée de la maintenance et de l'exploitation du patrimoine immobilier	3		17	3	12	1	32	4	36	50,8	8,7	11,1 %
	IE	G2C45	Ingénieur et ingénieure de prévention des risques	2	1	8	15	5	5	15	21	36	48,1	8,3	58,3 %
	AI	G3A45	Chef et cheffe d'exploitation de maintenance des bâtiments	2		18		15		35		35	51,3	8,9	0,0 %
	AI	G3B47	Gestionnaire logistique			13	2	20	4	33	6	39	55,5	6,2	15,4 %
	T	G4A46	Technicien et technicienne en aménagement, maintenance et exploitation du bâti			16	1	16	1	32	2	34	52,7	7,2	5,9 %
J	T	G4B48	Technicien et technicienne logistique	2		24	11	27	18	53	29	82	54,7	7,4	35,4 %
	IR	J1B43	Responsable du partenariat et de la valorisation de la recherche			15	35	4	4	19	39	58	46,9	6,9	67,2 %
	IR	J1C45	Responsable de l'administration et du pilotage		1	38	73	29	49	67	123	190	52,6	7,5	64,7 %
	IE	J2B43	Chargé et chargée du partenariat et de la valorisation de la recherche	11	23	11	39	1	10	23	72	95	41,1	10,1	75,8 %
	IE	J2C46	Chargé et chargée de gestion administrative et d'aide au pilotage opérationnel	5	16	44	234	32	170	81	420	501	51,6	8,4	83,8 %
	IE	J2C48	Chargé et chargée des achats et des marchés	7	6	6	13	3	2	16	21	37	41,7	9,9	56,8 %
	IE	J2D49	Chargé et chargée de la gestion des ressources humaines		1	8	25	1	19	9	45	54	50,6	8,8	83,3 %
	IE	J2D51	Chargé et chargée du développement des ressources humaines		3	5	42	3	10	8	55	63	48,6	7,2	87,3 %
	IE	J2E52	Chargé et chargée de la gestion financière et comptable	6	9	29	104	8	52	43	165	208	49,4	8,6	79,3 %
	AI	J3B43	Assistant et assistante en partenariat, valorisation de la recherche et coopération internationale	2	10	1	17		6	3	33	36	43,3	10,9	91,7 %
AI	J3C44	Assistant et assistante en gestion administrative	4	20	28	273	17	201	49	494	543	51,3	8,6	91,0 %	
AI	J3D45	Assistant et assistante des ressources humaines	6	32	8	108	4	37	18	177	195	45,6	9,9	90,8 %	
AI	J3E47	Assistant et assistante en gestion financière et comptable	14	30	47	206	21	98	82	334	416	47,5	9,9	80,3 %	
T	J4C42	Technicien et technicienne en gestion administrative	3	18	34	236	15	207	52	461	513	52,4	8,3	89,9 %	
T	J4D43	Gestionnaire des ressources humaines		3		24	1	14	1	41	42	51,5	9,1	97,6 %	
T	J4E44	Gestionnaire financier et financière et comptable	7	26	43	179	19	108	69	313	382	49,3	9,6	81,9 %	

(*) L'écart-type mesure la dispersion des données autour de la moyenne (un emploi-type avec un écart-type de 5,9 reflète une population plus concentrée autour de son âge moyen qu'un emploi-type avec un écart-type de 11,5).

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Conditions générales d'emploi

EFFECTIFS – DIPLÔMES, MÉTIERS, DISCIPLINES

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	IE	Ingénieur et ingénieure biologiste en traitement de données	18	26	44	59,1 %	44,3	9,3
	IE	Ingénieur et ingénieure en expérimentation et instrumentation biologiques	29	86	115	74,8 %	43,2	8,7
	AI	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en expérimentation et instrumentation biologiques	10	38	48	79,2 %	45,0	9,8
	AI	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en centre d'expérimentation animale	9	25	34	73,5 %	42,3	9,0
	AI	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en études d'environnements géo-naturels et anthropisés	24	10	34	29,4 %	45,5	9,8
	T	Zootechnicien et zootechnicienne	19	24	43	55,8 %	43,3	11,4
B	IE	Ingénieur et ingénieure en élaboration de matériaux en couches minces	32	9	41	22,0 %	42,7	8,8
	AI	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en analyse chimique	44	55	99	55,6 %	44,1	8,8
	AI	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en synthèse chimique	21	20	41	48,8 %	43,4	9,2
	AI	Assistant ingénieur et assistante ingénieure en science des matériaux / caractérisation	30	29	59	49,2 %	44,3	10,1
	T	Technicien et technicienne en chimie et sciences physiques	13	22	35	62,9 %	44,0	10,5
J	IE	Chargé et chargée du partenariat et de la valorisation de la recherche	23	72	95	75,8 %	41,1	10,1
	IE	Chargé et chargée des achats et des marchés	16	21	37	56,8 %	41,7	9,9
	AI	Assistant et assistante en partenariat, valorisation de la recherche et coopération internationale	3	33	36	91,7 %	43,3	10,9
	AI	Assistant et assistante des ressources humaines	18	177	195	90,8 %	45,6	9,9

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 réalisations Domaines : mécanique, chaudronnerie, verrerie	39	1	40	2,5 %	54,1	6,7
	T	Technicien et technicienne en réalisations mécanique	52	1	53	1,9 %	53,9	9,0
D	IR	Ingénieur et ingénieure de recherche en analyses des sources historiques et culturelles	25	33	58	56,9 %	53,5	8,8
	IR	Ingénieur et ingénieure de recherche en archéologie	23	20	43	46,5 %	53,6	7,4
	IE	Ingénieur et ingénieure d'études en analyses des sources historiques et culturelles	15	18	33	54,5 %	55,1	7,4
E	IR	Chef et cheffe de projet ou expert et experte en infrastructures	146	26	172	15,1 %	53,9	6,8
F	IR	Responsable des ressources et de l'ingénierie documentaire	12	47	59	79,7 %	54,8	8,5
	AI	Assistant et assistante de ressources documentaires et scientifiques	13	46	59	78,0 %	52,9	8,3
	AI	Assistant et assistante de communication	5	36	41	87,8 %	53,2	6,6
	T	Technicien et technicienne d'information documentaire et de collections patrimoniales	10	28	38	73,7 %	55,8	6,2
G	IE	Chargé et chargée d'opérations immobilières	26	6	32	18,8 %	55,0	7,8
	AI	Gestionnaire logistique	33	6	39	15,4 %	55,5	6,2
	T	Technicien et technicienne en aménagement, maintenance et exploitation du bâti	32	2	34	5,9 %	52,7	7,2
	T	Technicien et technicienne logistique	53	29	82	35,4 %	54,7	7,4
J	IR	Responsable de l'administration et du pilotage	67	123	190	64,7 %	52,6	7,5

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 6).

Annexes

Index des données pluriannuelles

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires


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	34	23,5 %	95	18,9 %	108	28,7 %	237	24,1 %	38	23,7 %	169	24,3 %	207	24,2 %	337	107	444	24,1 %	50,0	31,8 %
2	20	15,0 %	57	14,0 %	52	5,8 %	129	10,9 %	12	0,0 %	85	14,1 %	97	12,4 %	200	26	226	11,5 %	50,1	34,1 %
3	13	23,1 %	52	23,1 %	67	11,9 %	132	17,4 %	30	30,0 %	104	20,2 %	134	22,4 %	213	53	266	19,9 %	50,0	30,1 %
4	16	18,8 %	50	26,0 %	77	20,8 %	143	22,4 %	24	8,3 %	118	17,8 %	142	16,2 %	230	55	285	19,3 %	50,4	35,1 %
5	18	22,2 %	44	18,2 %	78	28,2 %	140	24,3 %	27	29,6 %	98	32,7 %	125	32,0 %	191	74	265	27,9 %	50,3	32,5 %
6	15	33,3 %	49	20,4 %	84	25,0 %	148	24,3 %	34	11,8 %	118	21,2 %	152	19,1 %	235	65	300	21,7 %	47,2	21,3 %
7	11	27,3 %	54	20,4 %	74	18,9 %	139	20,1 %	21	23,8 %	117	22,2 %	138	22,5 %	218	59	277	21,3 %	47,2	23,8 %
8	22	18,2 %	59	18,6 %	98	18,4 %	179	18,4 %	40	35,0 %	132	19,7 %	172	23,3 %	278	73	351	20,8 %	50,5	29,9 %
9	14	14,3 %	44	9,1 %	56	28,6 %	114	19,3 %	17	5,9 %	94	27,7 %	111	24,3 %	176	49	225	21,8 %	50,2	35,1 %
10	19	31,6 %	71	29,6 %	99	21,2 %	189	25,4 %	35	37,1 %	131	18,3 %	166	22,3 %	270	85	355	23,9 %	51,4	40,0 %
11	14	28,6 %	48	18,8 %	87	29,9 %	149	26,2 %	18	50,0 %	105	32,4 %	123	35,0 %	190	82	272	30,1 %	50,7	34,2 %
12	13	23,1 %	45	17,8 %	64	23,4 %	122	21,3 %	23	39,1 %	94	26,6 %	117	29,1 %	179	60	239	25,1 %	50,1	32,2 %
13	11	36,4 %	57	38,6 %	92	38,0 %	160	38,1 %	31	48,4 %	105	35,2 %	136	38,2 %	183	113	296	38,2 %	50,9	37,8 %
14	9	11,1 %	53	39,6 %	81	30,9 %	143	32,9 %	28	39,3 %	105	33,3 %	133	34,6 %	183	93	276	33,7 %	51,3	35,5 %
15	11	18,2 %	53	24,5 %	72	31,9 %	136	27,9 %	27	44,4 %	113	30,1 %	140	32,9 %	192	84	276	30,4 %	50,4	31,5 %
16	12	66,7 %	61	39,3 %	90	43,3 %	163	43,6 %	36	63,9 %	105	40,0 %	141	46,1 %	168	136	304	44,7 %	52,0	42,4 %
17	20	25,0 %	50	24,0 %	71	26,8 %	141	25,5 %	33	12,1 %	98	31,6 %	131	26,7 %	201	71	272	26,1 %	50,6	38,2 %
18	16	31,3 %	69	23,2 %	66	40,9 %	151	31,8 %	28	28,6 %	96	43,8 %	124	40,3 %	177	98	275	35,6 %	52,3	42,2 %
19	18	27,8 %	54	31,5 %	69	29,0 %	141	29,8 %	16	56,3 %	102	46,1 %	118	47,5 %	161	98	259	37,8 %	50,8	34,7 %
20	21	38,1 %	62	33,9 %	92	45,7 %	175	40,6 %	46	60,9 %	121	38,8 %	167	44,9 %	196	146	342	42,7 %	52,7	43,9 %
21	15	20,0 %	71	32,4 %	100	38,0 %	186	34,4 %	44	59,1 %	124	48,4 %	168	51,2 %	204	150	354	42,4 %	52,7	41,8 %
22	23	47,8 %	73	42,5 %	97	38,1 %	193	40,9 %	44	63,6 %	143	47,6 %	187	51,3 %	205	175	380	46,1 %	52,4	38,4 %
23	13	15,4 %	37	27,0 %	63	33,3 %	113	29,2 %	26	57,7 %	64	42,2 %	90	46,7 %	128	75	203	36,9 %	52,2	42,9 %
24	11	18,2 %	43	46,5 %	71	42,3 %	125	41,6 %	30	70,0 %	74	48,6 %	104	54,8 %	120	109	229	47,6 %	53,7	48,5 %
25	19	21,1 %	48	33,3 %	71	39,4 %	138	34,8 %	31	51,6 %	84	34,5 %	115	39,1 %	160	93	253	36,8 %	53,3	45,1 %
26	16	50,0 %	57	29,8 %	77	42,9 %	150	38,7 %	28	46,4 %	100	49,0 %	128	48,4 %	158	120	278	43,2 %	51,9	37,1 %
27	15	33,3 %	47	40,4 %	49	57,1 %	111	46,8 %	19	68,4 %	54	46,3 %	73	52,1 %	94	90	184	48,9 %	52,8	46,7 %
28	15	46,7 %	45	31,1 %	74	44,6 %	134	40,3 %	31	48,4 %	102	52,9 %	133	51,9 %	144	123	267	46,1 %	51,9	36,0 %
29	17	17,6 %	60	31,7 %	88	34,1 %	165	31,5 %	27	33,3 %	102	38,2 %	129	37,2 %	194	100	294	34,0 %	51,0	30,6 %
30	13	38,5 %	42	31,0 %	71	25,4 %	126	28,6 %	14	42,9 %	104	44,2 %	118	44,1 %	156	88	244	36,1 %	50,2	31,6 %
31	7	28,6 %	22	40,9 %	51	51,0 %	80	46,3 %	21	47,6 %	123	49,6 %	144	49,3 %	116	108	224	48,2 %	50,5	29,5 %
32	8	62,5 %	25	44,0 %	45	62,2 %	78	56,4 %	19	52,6 %	117	53,0 %	136	52,9 %	98	116	214	54,2 %	50,9	34,1 %
33	4	25,0 %	21	57,1 %	46	47,9 %	71	47,9 %	8	62,5 %	100	51,0 %	108	51,9 %	89	90	179	50,3 %	51,4	34,6 %
34	8	50,0 %	21	47,6 %	57	52,6 %	86	51,2 %	21	57,1 %	69	56,5 %	90	56,7 %	81	95	176	54,0 %	51,5	30,1 %
35	9	55,6 %	31	35,5 %	55	47,3 %	95	44,2 %	15	60,0 %	83	48,2 %	98	50,0 %	102	91	193	47,2 %	51,2	33,2 %
36	8	62,5 %	29	48,3 %	50	52,0 %	87	51,7 %	9	55,6 %	96	54,2 %	105	54,3 %	90	102	192	53,1 %	49,3	26,0 %
37	12	16,7 %	41	24,4 %	54	38,9 %	107	30,8 %	18	38,9 %	48	41,7 %	66	40,9 %	113	60	173	34,7 %	50,8	37,0 %
38	2	50,0 %	19	73,7 %	41	58,5 %	62	62,9 %	12	58,3 %	105	57,1 %	117	57,3 %	73	106	179	59,2 %	52,1	34,6 %
39	7	42,9 %	22	45,5 %	41	48,8 %	70	47,1 %	13	38,5 %	76	48,7 %	89	47,2 %	84	75	159	47,2 %	49,8	28,3 %
40	7	28,6 %	31	35,5 %	51	49,0 %	89	42,7 %	18	44,4 %	84	53,6 %	102	52,0 %	100	91	191	47,6 %	49,7	30,4 %
41	28	25,0 %	70	17,1 %	83	19,3 %	181	19,3 %	36	13,9 %	174	19,5 %	210	18,6 %	317	74	391	18,9 %	46,6	28,4 %
50 (*)	10	40,0 %	9	77,8 %	3	66,7 %	22	59,1 %	12	66,7 %	6	50,0 %	18	61,1 %	16	24	40	60,0 %	60,1	82,5 %
51 à 55 (*)					25	44,0 %	25	44,0 %			42	45,2 %	42	45,2 %	37	30	67	44,8 %	39,7	
TOTAL	594	29,8 %	1991	29,7 %	2940	34,5 %	5525	32,3 %	1060	42,1 %	4284	37,0 %	5344	38,0 %	7057	3812	10869	35,1 %	50,8	34,9 %

(*) 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.

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Conditions générales d'emploi

EFFECTIFS – DIPLÔMES, MÉTIERS, DISCIPLINES

La répartition des femmes par section d'évaluation révèle des disparités importantes selon les champs scientifiques. Sur les 41 sections, 15 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 11,5 % de femmes. 20 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 53,1 %, 54,1 %, 54,2 % et 59,2 %). Par ailleurs, 6 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	IN2P3	INSU	TOTAL	% F
51	Modélisation mathématique, informatique et physique pour les sciences du vivant	15	1					3	1			20	35,0 %
52	Environnements sociétés : du savoir à l'action			7	4		2			1	2	16	68,8 %
53	Sciences en société : production, circulation et usages des savoirs et des technologies	1		1	5			1				8	62,5 %
54	Phénomènes fondamentaux et propriétés collectives du vivant : développements instrumentaux, expériences et modèles physiques	3	1	1		1	4		3			13	30,8 %
55	Sciences et données		2	1	2						5	10	30,0 %
TOTAL		19	4	10	11	1	6	4	4	1	7	67	44,8 %

- 1** Conditions générales d'emploi
- 2** Rémunérations
- 3** Formation permanente
- 4** Conditions de travail
- 5** Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps
- 6** Statuts et évolutions réglementaires

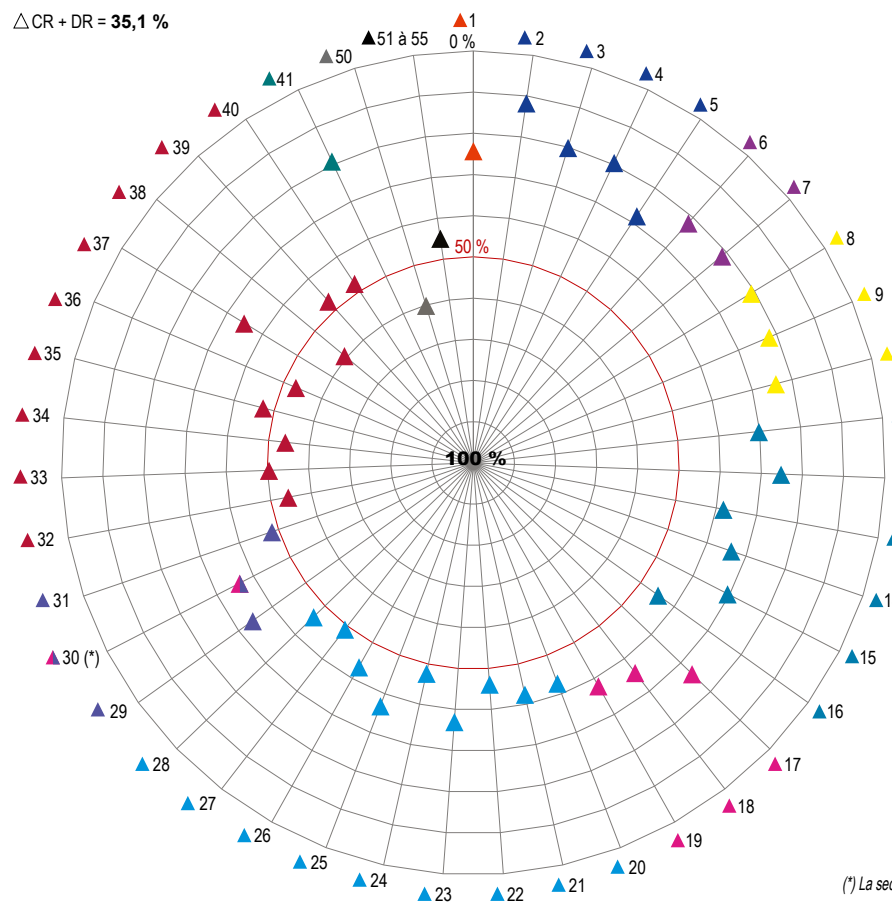
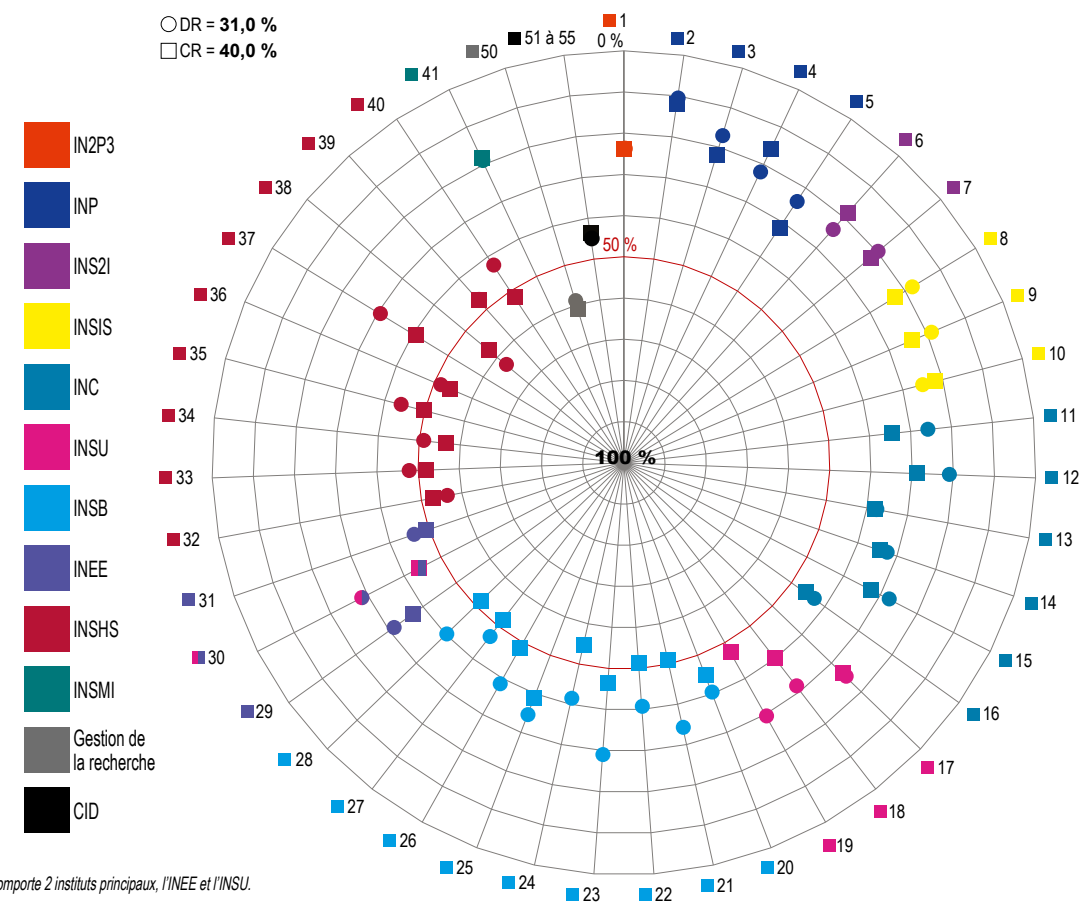


Fig. 11 – Proportion de femmes permanentes selon la section d'évaluation, tous corps confondus



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

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

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

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	1 173	11,2 %	643	530	45,2 %	591	50,4 %	207	384	65,0 %
Hommes	709	10,3 %	371	338	47,7 %	354	49,9 %	117	237	66,9 %
Femmes	464	12,8 %	272	192	41,4 %	237	51,1 %	90	147	62,0 %
Population 2 : Section d'évaluation différente de la section principale de l'unité d'affectation mais qui figure dans les sections secondaires de rattachement	2 629	25,0 %	1 329	1 300	49,4 %	1 289	49,0 %	376	913	70,8 %
Hommes	1 716	25,0 %	833	883	51,5 %	825	48,1 %	219	606	73,5 %
Femmes	913	25,2 %	496	417	45,7 %	464	50,8 %	157	307	66,2 %
Population 3 : Section d'évaluation identique à la section principale de l'unité d'affectation	6 699	63,8 %	3 205	3 494	52,2 %	3 320	49,6 %	844	2 476	74,6 %
Hommes	4 451	64,7 %	2 035	2 416	54,3 %	2 236	50,2 %	525	1 711	76,5 %
Femmes	2 248	62,0 %	1 170	1 078	48,0 %	1 084	48,2 %	319	765	70,6 %
TOTAL	10 501	100,0 %	5 177	5 324	50,7 %	5 200	49,5 %	1 427	3 773	72,6 %
HOMMES	6 876	100,0 %	3 239	3 637	52,9 %	3 415	49,7 %	861	2 554	74,8 %
FEMMES	3 625	100,0 %	1 938	1 687	46,5 %	1 785	49,2 %	566	1 219	68,3 %

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

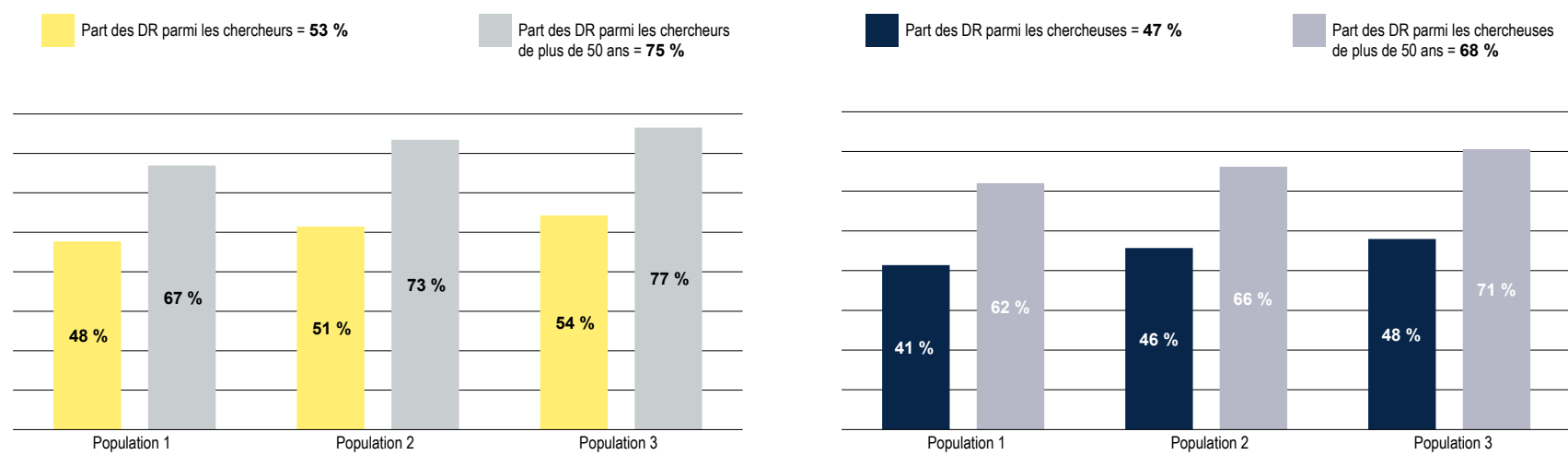


Fig. 13 – Proportion de directrices et directeurs de recherche parmi les chercheurs selon la population

3 802 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, 11 % de l'ensemble des chercheuses et chercheurs (soit 1 173 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 45 % à appartenir au corps des DR et la proportion monte à 65 % lorsque l'on regarde parmi les plus de 50 ans (67 % pour les hommes et 62 % pour les femmes).

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

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 240 agents affectés dans des structures non CNRS et les 31 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 (*)	432	1			1			2									4		1				
2	25	141	6	10	6					4	3	1	1				8		1				
3	1	18	151	11	45			24				1	1	13									
4	2	10	21	183	21	1		20		4	1	6	6	1			6		2			1	
5	1	18	51	27	104		1	11	1	15	12	3	4	1	6					3	4	1	
6	2					238	38										1						
7		5				95	132	10	2	2							1						
8		3	28	13	6	6	44	230		1	2			1	5		6						
9				2	13	5	3	18	135	24	1				8			5	2				
10	1	1		9	4		7	18	17	259	2				20	1	3		2				
11		11	20	12	10			3	5	7	122	7	17	15	22	7				3	4	1	
12			2		4						7	101	19	53	1	49				1			
13	16	4	3	12	4			3		2	6	16	138	39	18	21			5	5			
14	3		5	7	11			8			11	23	10	169	21	5	1						
15	1		18	5	15		2	4	4	3	1	2	7	36	173	1		2					
16	5			1	2			1			14	35	14	20	2	131				33	7		
17	11	4		11		1		2									230	3	10				
18			2		11					1			1		3		7	233	4				
19							2			2			2	1			6	9	230				
20		1	1	2	4		1	2			5		6	1		17			2	154	68	13	
21	1	1		2	1	1	5								5				1	18	147	73	
22		3	1	2	1		1	1		2	3			1	1					4	65	196	
23																			1	3	11	18	
24	2							1		1						3				1	11	26	
25									2							1				1	5	22	
26	1					2	10															1	
27											1					4				4	9	5	
28					1		11	2	4	3	2	1	2	2		15				7	6	9	
29	9					1	1			1								6	6	1	2	8	
30	1				4		1	1					2	2		1			56	38		1	
31													2					8	1				
32																							
33																							
34						5	9																
35						1	5										2						
36																							
37						3																	
38																							
39						1	1												1	1			
40						1																	
41		4		1		12	4	1	1	2							1				1	1	
TOTAL	514	225	309	310	268	373	279	363	169	333	193	190	231	342	293	262	276	323	307	238	342	374	
SECTION UNITÉ ≠	Total	82	84	158	127	164	135	147	133	34	74	71	89	93	173	120	131	46	90	77	84	195	178
SECTION CH (****)	%	16,0 %	37,3 %	51,1 %	41,0 %	61,2 %	36,2 %	52,7 %	36,6 %	20,1 %	22,2 %	36,8 %	46,8 %	40,3 %	50,6 %	41,0 %	50,0 %	16,7 %	27,9 %	25,1 %	35,3 %	57,0 %	47,6 %

(*) Note de lecture : parmi les 441 chercheurs évalués par la section 1, 9 (soit 2 %) sont affectés dans une unité dont la section principale de rattachement diffère de la section 1.

(**) Note de lecture : parmi les 514 chercheurs affectés dans une unité, dont la section principale de rattachement est la section 1, 82 (soit 16 %) 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.

SOMMAIRE

Éditorial
2024 en chiffres 📊

Conditions générales d'emploi

EFFECTIFS – DIPLÔMES, MÉTIERS, DISCIPLINES

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

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	%
																			441	9	2,0 %
		3	1												1				225	84	37,3 %
																			265	114	43,0 %
		2			1														285	102	35,8 %
	1				1				1										264	160	60,6 %
						1													300	62	20,7 %
		3	9								1	2	1				1	16	277	145	52,3 %
	1	1										2					1	14	349	119	34,1 %
			4		1	1						2							225	90	40,0 %
					1														354	95	26,8 %
	1	1			1														269	147	54,6 %
	1																		238	137	57,6 %
1									1										295	157	53,2 %
																			274	105	38,3 %
																	1		275	102	37,1 %
6	3	1	1	3	11	3	7												301	170	56,5 %
																			272	42	15,4 %
						7	3												273	40	14,7 %
						3	1												258	28	10,9 %
2	10	1		19	21	1													332	178	53,6 %
	45	3	1	14	4	11	2												336	189	56,3 %
5	29	12		16	8	4		1											356	160	44,9 %
150	4					4	4	1											197	47	23,9 %
1	98	5		15	15														179	81	45,3 %
	29	95	35	5	13														210	115	54,8 %
	3	27	177		1	7	1	2	1		8	7		5					254	77	30,3 %
1	15			110	12	4													166	56	33,7 %
1	29	11	6	11	104	2	2												232	128	55,2 %
7	4		1	2		217	18	6		1								1	294	77	26,2 %
1				1		63	63	7											244	181	74,2 %
						12	1	166	16	1						1	12		220	54	24,5 %
						2		31	165	13			1		1	1			214	49	22,9 %
								2	10	122			13	3		13	3	13	179	57	31,8 %
			13			1		1	2	1	123		17	2	1			1	176	53	30,1 %
		1		1		2	1	1	25	8	1	125	10		4			5	192	67	34,9 %
										10			3	107	5	19	5	43	192	85	44,3 %
			1				1			1			3	2	158		1	3	173	15	8,7 %
						3		5		30			2	14		106	13	4	177	71	40,1 %
						4	3	6	1	7			4	3	2	9	103	12	158	55	34,8 %
						1				16				35	2	7	4	125	191	66	34,6 %
	1							1											356	33	8,5 %
175	274	166	249	198	193	354	107	230	221	210	133	182	178	176	161	151	207	422	10501		
25	176	71	72	88	89	137	44	64	56	88	10	57	71	18	55	48	82	66		3802	
14,3 %	64,2 %	42,8 %	28,9 %	44,4 %	46,1 %	38,7 %	41,1 %	27,8 %	25,3 %	41,9 %	7,5 %	31,3 %	39,9 %	10,2 %	34,2 %	31,8 %	39,6 %	15,6 %			36,2 %

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

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		CDI CH MISSION		TOTAL					
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total	% F		
1	131	65	127	50	14	4		1	2	3	1				275	123	398	30,9 %	28,7	2,0 %
2	50	16	51	12	3	1	2	1	4	1					110	31	141	22,0 %	28,7	2,8 %
3	117	50	84	25	7		1		1	2					210	77	287	26,8 %	28,5	2,4 %
4	98	44	67	34	9	2	1	1	3	1	1				179	82	261	31,4 %	28,6	2,7 %
5	59	33	47	20	10	2	1		2						119	55	174	31,6 %	29,1	1,7 %
6	90	42	36	10	4	1	2		1	1	1	1			134	55	189	29,1 %	28,1	4,2 %
7	121	37	46	15	3	2			6						176	54	230	23,5 %	27,8	0,4 %
8	165	82	96	29	3	3	2	1	5	2	1		1		273	117	390	30,0 %	28,2	2,3 %
9	42	20	26	7	2				4	2		1			74	30	104	28,8 %	28,2	1,0 %
10	114	49	73	22	5	1	1		5	2			2	1	200	75	275	27,3 %	28,3	2,9 %
11	65	46	36	17	1	1	1		2	2					105	66	171	38,6 %	27,5	0,6 %
12	45	24	42	16	1	1				1					88	42	130	32,3 %	28,1	0,8 %
13	51	47	41	23	1	2			1			1	1		95	73	168	43,5 %	28,1	1,2 %
14	128	106	93	50	16	2		1	4	4					241	163	404	40,3 %	28,3	2,5 %
15	134	80	71	55	8	2	1	1	17	8					231	146	377	38,7 %	28,2	1,9 %
16	37	36	25	23	4	2			1			1			67	62	129	48,1 %	28,6	1,6 %
17	46	20	52	23	7	3	2		3		1	1			111	47	158	29,7 %	29,5	6,3 %
18	60	49	54	35	7	4	2		3	2					126	90	216	41,7 %	29,6	3,7 %
19	59	47	60	31	12	2	5	1	1	3				1	137	85	222	38,3 %	29,4	5,0 %
20	30	37	38	36	4	6			1	6					73	85	158	53,8 %	29,4	1,3 %
21	41	67	55	50	6	6		1		2			4		102	130	232	56,0 %	30,3	5,2 %
22	42	84	40	62	3	6	1	2	5	5			1		91	160	251	63,7 %	29,3	2,8 %
23	12	32	17	24	2	3	1	1	2	1					34	61	95	64,2 %	30,2	5,3 %
24	23	39	23	36	3	1			1						50	76	126	60,3 %	29,1	2,4 %
25	30	52	35	23	2	3	1		1	2	2	1		1	71	82	153	53,6 %	29,8	6,5 %
26	27	43	23	30	6	2			2		1				59	75	134	56,0 %	30,1	5,2 %
27	17	27	15	16	2	2	1		1						36	45	81	55,6 %	29,6	3,7 %
28	22	48	18	19	3	3	1		3	1					47	71	118	60,2 %	28,9	4,2 %
29	55	56	44	57	9	5			6	6	2				116	124	240	51,7 %	30,2	6,3 %
30	9	25	7	12	1	2									17	39	56	69,6 %	29,5	5,4 %
31	12	28	15	16	4	1		1	2	1	1				34	47	81	58,0 %	31,8	16,0 %
32	3	7	10	10	2	1	1	1			1				17	19	36	52,8 %	36,1	33,3 %
33	9	19	5	8	2	3		1							16	31	47	66,0 %	33,7	23,4 %
34	12	19	8	17	2		1								23	36	59	61,0 %	32,4	16,9 %
35	11	14	12	6	3	4			1	2					27	26	53	49,1 %	31,9	13,2 %
36	5	9	7	14	2	5	1								15	28	43	65,1 %	35,9	27,9 %
37	6	12	5	5					2	2	1				14	19	33	57,6 %	31,1	6,1 %
38	2	5	6	5		1		1							8	12	20	60,0 %	36,2	25,0 %
39	23	25	10	14	2	2					1				36	41	77	53,2 %	31,1	9,1 %
40	14	13	8	11	1	3	1			1					24	28	52	53,8 %	32,9	15,4 %
41	49	18	59	17	4	1		1	1		2				115	37	152	24,3 %	28,4	1,3 %
51			1												1		1	0,0 %	35,0	75,0 %
NR		2		1		1	2				1	1			3	5	8	62,5 %	47,0	
TOTAL	2066	1574	1588	986	180	96	32	16	93	63	17	12	4	3	3980	2750	6730	40,9 %	29,1	4,1 %

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 🗣️

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Conditions générales d'emploi

EFFECTIFS – RÉGIONS

Cette année, parmi les 6 699 chercheurs (- 83 chercheurs par rapport à l'année dernière) dont la section d'évaluation est identique à la section principale de l'unité d'affectation (population 3), 52 % appartiennent au corps des DR, et la proportion monte à 75 % parmi les plus de 50 ans (77 % pour les hommes et 71 % 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 (soit 50 ans). Ils comptent plus de chercheurs de plus de 50 ans que dans la population 2 (49 %) et quasiment autant de chercheurs de moins de 37 ans (7 % pour la population 1 contre 8 % pour les deux autres).

Dans le cadre de sa mission de formation à et par la recherche, le CNRS rémunère en 2024, 3 640 doctorants et doctorantes (soit 321 doctorants de plus par rapport à l'année dernière) qui préparent une thèse à l'issue d'un 3^e cycle d'études, et ce, dans toutes les

1.1.6 • Régions 🗣️

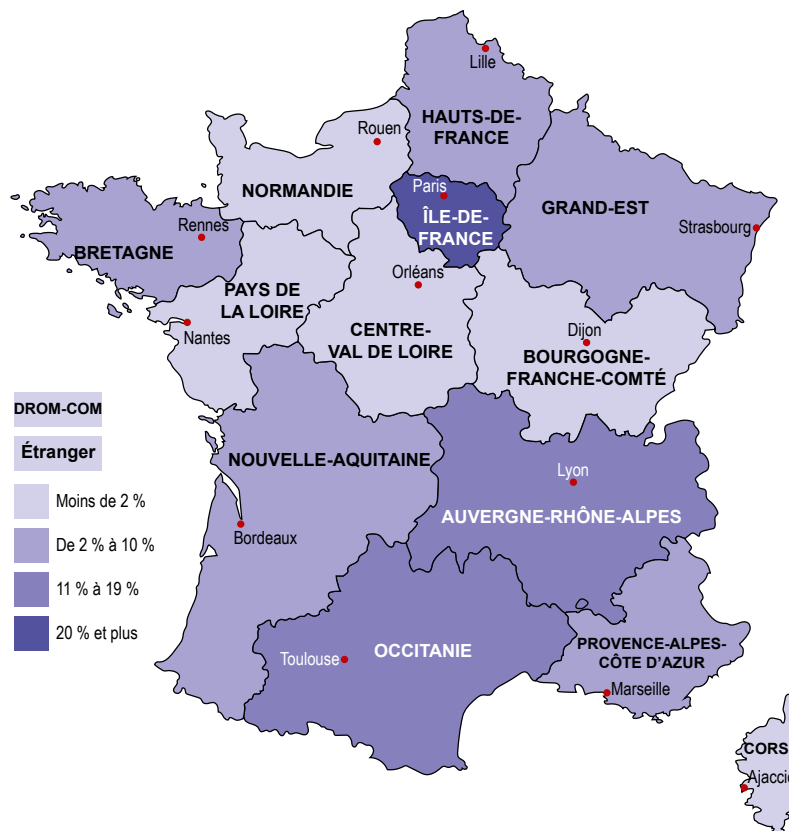


Fig. 14 – Personnel permanent par région administrative

Rapport social unique 2024

disciplines présentes dans l'établissement (voir tabl. 37). Les disciplines des sections 8 et 14 et 15 (cette année) sont celles qui accueillent les plus gros effectifs, avec pour chacune plus de 200 doctorants.

Les 2 574 contractuels (2 388 en 2023) 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, 14 et 15 rassemblant chacune plus de 126 agents. Il faut noter que les disciplines liées aux sections 37 et 38 ont moins souvent recours aux chercheurs contractuels via le CNRS, puisqu'environ 33 agents maximum y sont recensés dans chacune d'entre elles au 31 décembre 2024.

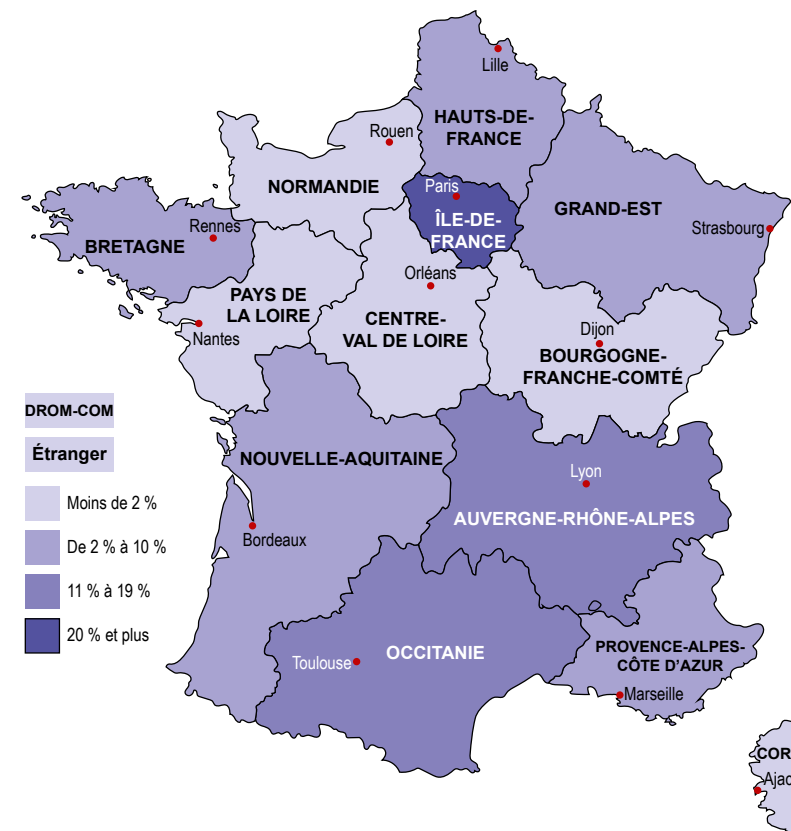


Fig. 15 – Personnel contractuel par région administrative

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

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

INTITULÉ	RÉGION ADMINISTRATIVE D'AFFECTATION												DÉLÉGATION RÉGIONALE CORRESPONDANTE
	H	F	TOTAL	CHERCHEURS			INGÉNIEURS			TECHNICIENS			
				H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Île-de-France	4356	3612	7968	2450	1481	3931	1709	1732	3441	197	399	596	Île-de-France (DR01 à DR05 / DR16)
DR0M-COM et étranger	168	80	248	111	33	144	51	41	92	6	6	12	
Auvergne-Rhône-Alpes	2152	1419	3571	1099	578	1677	988	711	1699	65	130	195	Rhône Auvergne / Alpes (DR07 / DR11)
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1299	1048	2347	682	420	1102	555	506	1061	62	122	184	Provence et Corse / Côte d'Azur (DR12 / DR20)
Corse	16	7	23	5		5	10	3	13	1	4	5	
Occitanie	1879	1457	3336	987	543	1530	803	747	1550	89	167	256	Occitanie Est / Occitanie Ouest (DR13 / DR14)
Grand-Est	1014	791	1805	453	204	657	495	441	936	66	146	212	Centre-Est / Alsace (DR06 / DR10)
Bourgogne-Franche-Comté	167	91	258	84	25	109	79	50	129	4	16	20	
Pays de la Loire	255	173	428	146	72	218	100	72	172	9	29	38	Bretagne et Pays de la Loire (DR17)
Bretagne	411	342	753	202	100	302	188	207	395	21	35	56	
Centre-Val-de-Loire	234	222	456	70	51	121	148	133	281	16	38	54	Centre Limousin Poitou-Charentes / Aquitaine (DR08 / DR15)
Nouvelle-Aquitaine	845	560	1405	463	204	667	355	297	652	27	59	86	
Hauts-de-France	368	231	599	206	72	278	141	129	270	21	30	51	Hauts-de-France (DR18)
Normandie	291	160	451	99	29	128	178	102	280	14	29	43	Paris-Normandie (DR16)
TOTAL	13 455	10 193	23 648	7 057	3 812	10 869	5 800	5 171	10 971	598	1 210	1 808	

(*) L'intitulé des régions administratives est celui en vigueur au 31 décembre 2024.


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

INTITULÉ	RÉGION ADMINISTRATIVE D'AFFECTATION																		DÉLÉGATION RÉGIONALE CORRESPONDANTE	
	H	F	TOTAL	DOCTORANTS			CDD CH			CDD IT			CDI			CDI MISSION				
				H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total		
Île-de-France	1753	1523	3276	582	460	1042	604	357	961	521	649	1170	43	49	92	3	8	11	Île-de-France (DR01 à DR05 / DR16)	
DR0M-COM et étranger	38	26	64	4	6	10	17	3	20	17	14	31		1	1		2	2		
Auvergne-Rhône-Alpes	886	787	1673	311	242	553	286	200	486	277	334	611	9	7	16	3	4	7	Rhône Auvergne / Alpes (DR07 / DR11)	
Provence-Alpes-Côte d'Azur	484	523	1007	158	155	313	169	111	280	153	252	405	4	3	7				Provence et Corse / Côte d'Azur (DR12 / DR20)	
Corse	3	1	4	2		2	1	1	2											
Occitanie	1005	970	1975	312	269	581	293	195	488	339	472	811	60	34	94	1		1	Occitanie-Est / Occitanie-Ouest (DR13 / DR14)	
Grand-Est	437	361	798	173	128	301	123	58	181	134	149	283	6	26	32	1		1	Centre-Est / Alsace (DR06 / DR10)	
Bourgogne-Franche-Comté	60	52	112	22	19	41	17	11	28	21	21	42		1	1					
Pays de la Loire	123	89	212	54	37	91	42	20	62	26	32	58	1		1				Bretagne et Pays de la Loire (DR17)	
Bretagne	178	149	327	70	45	115	45	24	69	59	79	138	4	1	5					
Centre-Val-de-Loire	116	96	212	44	25	69	30	19	49	40	49	89	2	3	5				Centre Limousin Poitou-Charentes / Aquitaine (DR08 / DR15)	
Nouvelle-Aquitaine	414	333	747	185	121	306	122	101	223	107	108	215		2	2			1	1	
Hauts-de-France	275	148	423	114	50	164	87	34	121	69	62	131	3	2	5	2			2	Hauts-de-France (DR18)
Normandie	145	78	223	35	17	52	57	27	84	51	33	84				2		1		Paris-Normandie (DR16)
TOTAL	5 917	5 136	11 053	2 066	1 574	3 640	1 893	1 161	3 054	1 814	2 254	4 068	132	129	261	12	18	30		

(*) L'intitulé des régions administratives est celui en vigueur au 31 décembre 2024.

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1

Conditions générales d'emploi

2

Rémunérations

3

Formation permanente

4

Conditions de travail

5

Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6

Statuts et évolutions réglementaires

Conditions générales d'emploi

EFFECTIFS – INSTITUTS ET LABORATOIRES

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	2405	42,9 %	1482	34,2 %	689	41,5 %	1672	49,6 %	599	22,5 %	932	24,6 %	427	19,0 %	1198	22,2 %	517	26,3 %	908	32,2 %	40	47,5 %	10869	35,1 %
DR	1288	38,2 %	774	31,9 %	327	35,8 %	746	47,1 %	288	23,6 %	480	23,8 %	208	18,8 %	625	21,0 %	274	26,6 %	486	28,0 %	29	48,3 %	5525	32,3 %
DRCE	147	33,3 %	65	23,1 %	34	35,3 %	60	41,7 %	28	32,1 %	53	22,6 %	29	27,6 %	71	21,1 %	36	25,0 %	61	29,5 %	10	50,0 %	594	29,8 %
DR1	473	35,5 %	276	30,8 %	111	33,3 %	240	43,3 %	99	19,2 %	175	21,1 %	74	18,9 %	225	22,2 %	108	21,3 %	196	25,5 %	14	35,7 %	1991	29,7 %
DR2	668	41,2 %	433	33,9 %	182	37,4 %	446	49,8 %	161	24,8 %	252	25,8 %	105	16,2 %	329	20,1 %	130	31,5 %	229	29,7 %	5	80,0 %	2940	34,5 %
CR	1117	48,3 %	708	36,7 %	362	46,7 %	926	51,7 %	311	21,5 %	452	25,4 %	219	19,2 %	573	23,6 %	243	25,9 %	422	37,0 %	11	45,5 %	5344	38,0 %
CRHC	285	59,6 %	143	50,3 %	55	52,7 %	142	49,3 %	67	19,4 %	91	24,2 %	35	14,3 %	104	26,9 %	52	28,8 %	85	25,9 %	1	0,0 %	1060	42,1 %
CRCN	832	44,4 %	565	33,3 %	307	45,6 %	784	52,2 %	244	22,1 %	361	25,8 %	184	20,1 %	469	22,8 %	191	25,1 %	337	39,8 %	10	50,0 %	4284	37,0 %
Total IT	2162	62,6 %	1380	46,0 %	636	51,6 %	1305	62,5 %	438	40,6 %	817	32,3 %	219	52,5 %	1004	33,2 %	1193	26,7 %	1436	36,9 %	2189	69,0 %	12779	49,9 %
Ingénieurs	1754	61,5 %	1195	43,3 %	550	48,9 %	1125	60,6 %	378	35,2 %	707	28,7 %	177	46,3 %	878	30,1 %	1095	24,9 %	1301	34,4 %	1811	67,5 %	10971	47,1 %
IR	565	46,5 %	365	35,9 %	171	43,3 %	331	49,2 %	159	18,2 %	278	17,6 %	67	25,4 %	312	20,8 %	546	17,2 %	595	25,9 %	355	56,1 %	3744	33,1 %
IRHC	96	32,3 %	67	34,3 %	27	25,9 %	54	46,3 %	31	22,6 %	59	13,6 %	14	21,4 %	77	22,1 %	144	21,5 %	142	28,9 %	82	45,1 %	793	29,0 %
IR	469	49,5 %	298	36,2 %	144	46,5 %	277	49,8 %	128	17,2 %	219	18,7 %	53	26,4 %	235	20,4 %	402	15,7 %	453	24,9 %	273	59,3 %	2951	34,2 %
IE	701	65,9 %	488	45,7 %	242	50,8 %	544	64,0 %	129	34,1 %	273	34,4 %	61	57,4 %	314	30,3 %	297	27,3 %	449	39,0 %	826	66,5 %	4324	51,5 %
IEHC	284	63,4 %	208	42,3 %	102	54,9 %	240	68,8 %	57	31,6 %	145	29,7 %	27	59,3 %	152	29,6 %	133	27,8 %	227	34,8 %	242	68,2 %	1817	49,1 %
IECN	417	67,6 %	280	48,2 %	140	47,9 %	304	60,2 %	72	36,1 %	128	39,8 %	34	55,9 %	162	30,9 %	164	26,8 %	222	43,2 %	584	65,8 %	2507	53,3 %
AI	488	72,5 %	342	47,7 %	137	52,6 %	250	68,4 %	90	66,7 %	156	38,5 %	49	61,2 %	252	41,3 %	252	38,9 %	257	45,9 %	630	75,2 %	2903	58,7 %
Techniciens	408	67,2 %	185	63,8 %	86	68,6 %	180	74,4 %	60	75,0 %	110	55,5 %	42	78,6 %	126	54,8 %	98	46,9 %	135	61,5 %	378	76,2 %	1808	66,9 %
T	380	67,4 %	181	64,6 %	81	66,7 %	178	75,3 %	59	76,3 %	107	54,2 %	42	78,6 %	123	55,3 %	95	48,4 %	131	62,6 %	368	76,6 %	1745	67,3 %
TCE	128	68,0 %	79	64,6 %	34	52,9 %	54	75,9 %	26	84,6 %	42	45,2 %	19	73,7 %	53	56,6 %	47	59,6 %	55	54,5 %	155	83,9 %	692	67,9 %
TCS	90	67,8 %	46	73,9 %	21	76,2 %	60	70,0 %	18	72,2 %	24	62,5 %	7	100,0 %	38	57,9 %	23	34,8 %	35	65,7 %	90	66,7 %	452	66,6 %
TCN	162	66,7 %	56	57,1 %	26	76,9 %	64	79,7 %	15	66,7 %	41	58,5 %	16	75,0 %	32	50,0 %	25	40,0 %	41	70,7 %	123	74,8 %	601	67,2 %
ATR	28	64,3 %	4	25,0 %	5	100,0 %	2	0,0 %	1	0,0 %	3	100,0 %			3	33,3 %	3	0,0 %	4	25,0 %	10	60,0 %	63	55,6 %
ATP1	9	55,6 %	4	25,0 %	3	100,0 %	2	0,0 %	1	0,0 %	1	100,0 %			2	50,0 %	3	0,0 %	2	50,0 %	5	20,0 %	32	40,6 %
ATP2	9	44,4 %			2	100,0 %					1	100,0 %			1						5	100,0 %	18	66,7 %
ATR	10	90,0 %									1	100,0 %						2	0,0 %				13	76,9 %
TOTAL	4567	52,2 %	2862	39,9 %	1325	46,3 %	2977	55,3 %	1037	30,2 %	1749	28,2 %	646	30,3 %	2202	27,2 %	1710	26,6 %	2344	35,1 %	2229	68,6 %	23648	43,1 %
% DR	53,6 %		52,2 %		47,5 %		44,6 %		48,1 %		51,5 %		48,7 %		52,2 %		53,0 %		53,5 %		72,5 %		50,8 %	
Ratio IT/CH	0,90		0,93		0,92		0,78		0,73		0,88		0,51		0,84		2,31		1,58				0,98(*)	

(*) Hors personnel des RC.

Annexes

Index des données pluriannuelles

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

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	H	F	Total	% F
DOCTORANTS	662	64 %	792	42 %	197	56 %	202	61 %	274	28 %	447	32 %	67	27 %	525	31 %	196	33 %	277	42 %	1	100,0 %	2066	1574	3640	43 %
CDD CHERCHEURS	665	53 %	568	36 %	188	53 %	212	57 %	120	23 %	271	24 %	83	23 %	431	26 %	201	29 %	313	34 %	2	0,0 %	1893	1161	3054	38 %
Expert (plus de 10 ans)	8	50 %	4	50 %	1	100 %	7	43 %	2	0 %	5	0 %	1	100 %	7	43 %	1	100 %	10	10 %	2	0,0 %	32	16	48	33 %
Confirmé (5 à 10 ans)	62	53 %	41	24 %	23	39 %	33	55 %	9	33 %	15	27 %	5	20 %	35	14 %	18	22 %	35	26 %			180	96	276	35 %
Débutant (3 à 5 ans)	562	53 %	483	37 %	149	55 %	164	57 %	101	23 %	233	24 %	76	22 %	373	26 %	177	28 %	256	35 %			1588	986	2574	38 %
Non renseigné	33	52 %	40	38 %	15	47 %	8	63 %	8	13 %	18	28 %	1	0 %	16	31 %	5	60 %	12	42 %			93	63	156	40 %
CDD IT	1 100	67 %	315	51 %	284	59 %	312	58 %	218	37 %	257	39 %	54	50 %	192	47 %	196	32 %	470	42 %	670	66,9 %	1 814	2 254	4 068	55 %
IR	197	56 %	111	47 %	66	59 %	72	61 %	92	26 %	102	26 %	16	19 %	68	40 %	62	24 %	230	36 %	92	42,4 %	645	463	1 108	42 %
IE	619	69 %	137	47 %	129	56 %	172	56 %	87	34 %	100	38 %	16	75 %	68	44 %	69	39 %	164	40 %	309	67,0 %	802	1 068	1 870	57 %
AI	197	70 %	40	60 %	56	68 %	42	62 %	29	62 %	37	62 %	15	47 %	35	60 %	49	29 %	51	65 %	211	75,4 %	261	501	762	66 %
T	76	71 %	25	72 %	31	58 %	19	63 %	10	90 %	17	65 %	7	71 %	21	62 %	10	30 %	25	72 %	56	76,8 %	93	204	297	69 %
ATR	11	64 %	2	100 %	2	50 %	7	43 %			1	100 %					6	67 %			2	0,0 %	13	18	31	58 %
CDI CHERCHEURS	9	67 %	2	100 %	3	0 %	3	0 %	2	50 %	3	67 %	2	0 %	1	0 %	1	0 %	2	50 %	1	0,0 %	17	12	29	41 %
CDI IT	15	67 %	4	75 %	10	70 %	5	80 %	2	50 %	7	43 %	1	0 %	2	50 %	6	33 %	13	38 %	167	48,5 %	115	117	232	50 %
CDI MISSION	3	67 %	4	50 %	2	100 %	2	100 %			4	25 %	2	100 %	3	33 %			10	60 %			12	18	30	60 %
TOTAL	2 454	62 %	1 685	42 %	684	57 %	736	59 %	616	30 %	989	32 %	209	32 %	1 154	32 %	600	31 %	1 085	40 %	841	63,0 %	5 917	5 136	11 053	46 %

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, le rapport IT/chercheurs permanents est toujours 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 toujours selon les instituts, en lien avec les besoins d'accompagnement technique des disciplines. À titre d'exemple, CNRS Nucléaire & Particules et CNRS Terre & Univers présentent des ratios relativement stables par rapport à l'année dernière (2,31 et 1,58). CNRS Mathématiques, quant à lui, a toujours le ratio le plus faible (0,51 cette année), très éloigné de ceux de CNRS Chimie (0,93), de CNRS Écologie & Environnement (0,92), de CNRS Biologie (0,90) et encore plus de CNRS Ingénierie, CNRS Physique, CNRS Sciences humaines & sociales et CNRS Sciences informatiques (respectivement 0,88, 0,84, 0,78 et 0,73). Ces ratios sont globalement stables sur la période 2020-2024, les 2 populations connaissant, dans chaque institut, une évolution comparable en termes d'effectifs.

CNRS Terre & Univers, CNRS Biologie, CNRS Nucléaire & Particules, CNRS Physique et CNRS Chimie, avec respectivement 53,5 %, 53,6 %, 53 % et 52,2 % - pour les deux derniers - de directeurs de recherche (DR), connaissent encore une forte représentation de DR cette année. (voir tabl. 40). CNRS Sciences humaines & sociales, CNRS Écologie & Environnement et CNRS Sciences informatiques présentent au contraire les plus faibles proportions de DR, avec 48 %

ou moins. En 2024, 47 % des DR sont DR1 ou DRCE (contre 42 % en 2020), ce qui représente un volume de 372 agents de plus en 5 ans. La proportion de DR1 ou DRCE sur l'ensemble des DR atteint 52,9 % à CNRS Terre & Univers. À l'inverse, elle est plus faible (entre 40 % et 44 %) à CNRS Sciences humaines & sociales, CNRS Chimie, CNRS Sciences informatiques et CNRS Écologie & Environnement. Globalement, on compte 30 % de femmes parmi les DR1 et les DRCE.

Le personnel IT se compose à 86 % d'agents de catégorie A (+ 2 % de plus par rapport à l'année dernière), dont 3744 IR A+ (+ 2 % par rapport à 2023). 13,7 % des IT permanents (contre 15 % en 2023) relèvent de la catégorie B et 0,5 % de la catégorie C (voir tabl. 40). Le pourcentage des femmes IR est de 33,1 % et de 67,3 % pour les T. L'augmentation de la part de la catégorie A se poursuit, avec une progression de 6 points depuis 2020 (80 %). Les agents de catégorie A représentent plus de 81 % des IT dans les instituts CNRS Mathématiques, CNRS Biologie, CNRS Sciences humaines & sociales, CNRS Sciences informatiques, CNRS Écologie & Environnement, CNRS Ingénierie, CNRS Chimie, CNRS Physique, CNRS Terre & Univers et CNRS Nucléaire & Particules et ainsi que dans les ressources communes (82,7 %).

Les unités de CNRS Chimie, CNRS Biologie et CNRS Physique accueillent plus de la moitié des 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 relevant de la pratique de la recherche pour les instituts suivants CNRS Biologie, CNRS Sciences humaines & sociales, CNRS Mathématiques, CNRS Nucléaire & Particules et CNRS Terre & Univers.

SOMMAIRE

Éditorial
2024 en chiffres

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Conditions générales d'emploi

EFFECTIFS - INSTITUTS ET LABORATOIRES

Les effectifs chercheurs en CDD sont majoritairement de niveau « débutants » dans l'ensemble des instituts (84 % des CDD chercheurs dans l'ensemble avec 92 % pour CNRS Mathématiques, 88 % pour CNRS Nucléaire & Particules et 86 % pour CNRS Physique).

Le poids des CDD IT reste particulièrement important dans les unités de 4 instituts, qui sont CNRS Biologie (45 %), CNRS Terre & Univers (43 %), CNRS Écologie & Environnement et CNRS Sciences humaines & sociales (42 %). Dans les Ressources Communes, le taux de CDD IT est de 81 %. En 2024, dans chaque institut, au moins 59 % des CDD IT sont sur des niveaux IE ou IR.

La proportion est toutefois bien supérieure dans les unités de CNRS Terre & Univers avec 84 %, CNRS Sciences informatiques avec 82 %, CNRS Chimie et CNRS Ingénierie avec 79 %, CNRS Sciences humaines & sociales avec 78 % et à CNRS Physique, avec 71 %. La part des CDD IT reste globalement stable (55 %) entre 2023 et 2024. Enfin, parmi les 29 CDI chercheurs, 31 % relèvent de CNRS Biologie, 10 % de CNRS Ingénierie et de CNRS Écologie & Environnement, 7 % de CNRS Chimie, CNRS Sciences informatiques, CNRS Mathématiques et de CNRS Terre & Univers ; parmi les 232 CDI IT plus de 72 % sont rattachés aux ressources communes.

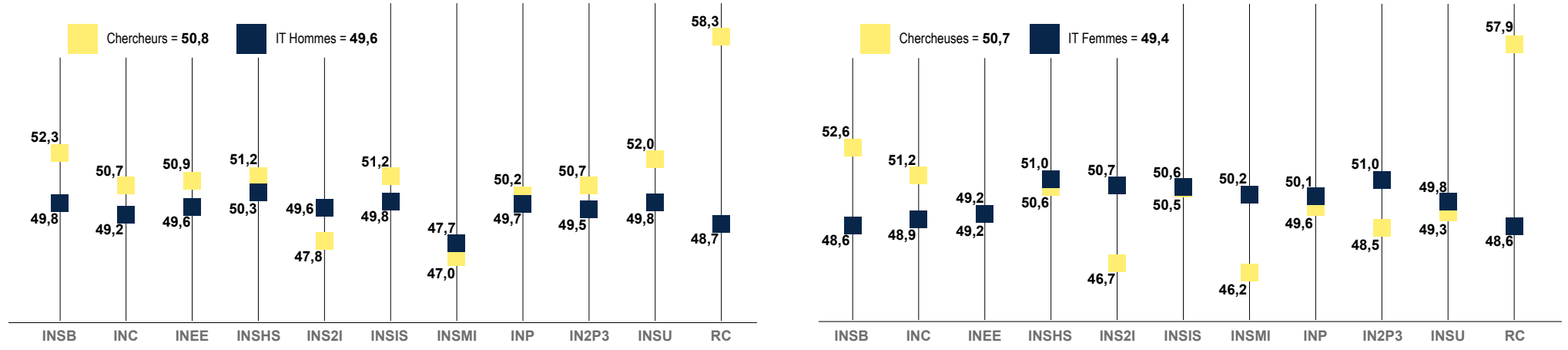


Fig. 16 – Âge moyen des chercheuses, chercheurs, ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens permanents selon l'institut, comparé à la moyenne

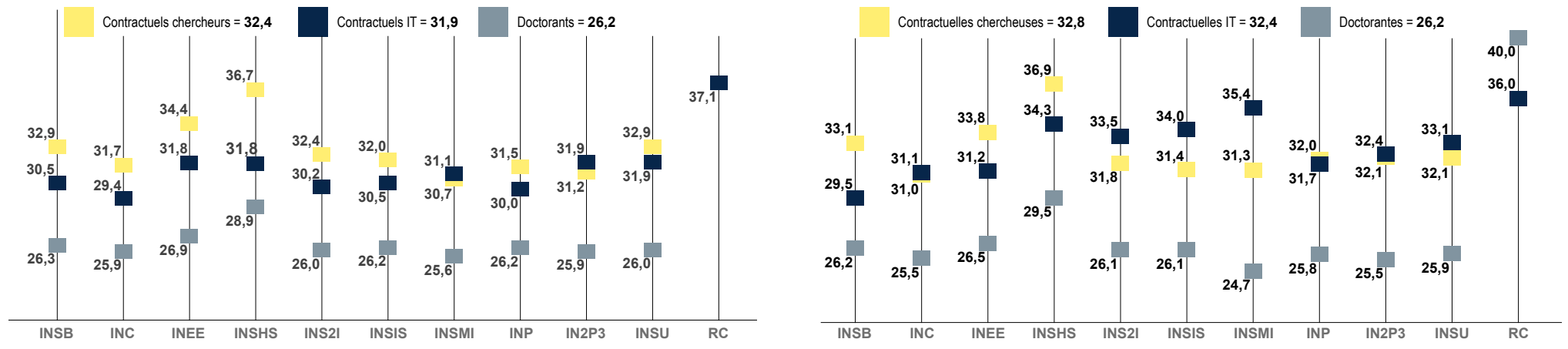


Fig. 17 – Âge moyen des doctorantes, doctorants, chercheuses, chercheurs, ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens contractuels selon l'institut, comparé à la moyenne

- 1** Conditions générales d'emploi
- 2** Rémunérations
- 3** Formation permanente
- 4** Conditions de travail
- 5** Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps
- 6** Statuts et évolutions réglementaires

CNRS Mathématiques et CNRS Sciences informatiques se distinguent par la jeunesse de leurs chercheurs (en particulier celle des hommes : respectivement 47 ans et 47 ans et 10 mois, contre 50 ans et 10 mois dans l'ensemble), contrairement à CNRS Biologie, CNRS Terre & Univers, CNRS Ingénierie, CNRS Sciences humaines & sociales, CNRS Chimie, CNRS Écologie & Environnement, CNRS Physique et CNRS Nucléaire & Particules (plus de 50 ans) (voir fig. 16). Cependant, par rapport à l'année dernière, on constate un vieillissement de la population des chercheurs. Par exemple, l'âge moyen des hommes chercheurs a augmenté de 7 mois dans l'ensemble et de 6 mois dans chaque institut sauf pour CNRS Sciences informatiques où l'âge moyen était de 49,1 ans contre 47,8 en 2024. En ce qui concerne le personnel IT, c'est au sein de CNRS Mathématiques, CNRS Biologie, CNRS Chimie, CNRS Écologie & Environnement et les ressources communes qu'ils sont les plus jeunes (moins de 49 ans).

Les âges moyens sont de 50 ans et 10 mois pour les chercheurs et de 49 ans et 6 mois pour les IT.

Pour les contractuels, CNRS Mathématiques, CNRS Sciences humaines & sociales, CNRS Sciences informatiques, CNRS Ingénierie et les ressources communes se distinguent par des populations de femmes IT beaucoup plus âgées que la moyenne (32 ans et 4 mois en 2024) et CNRS Mathématiques par des populations de doctorants relativement jeunes (24 ans et 7 mois contre une moyenne de 26 ans et 2 mois en 2024). À l'inverse et à l'instar de 2023, les populations de contractuels chercheurs et de doctorants de CNRS Sciences humaines & sociales sont plus âgées. Les ressources communes se caractérisent par une population de contractuelles IT plus âgée que l'ensemble des instituts (36 ans). A contrario de CNRS Chimie dispose d'IT contractuels assez jeunes (29 ans et 4 mois pour les hommes et 31 ans et 1 mois pour les femmes).

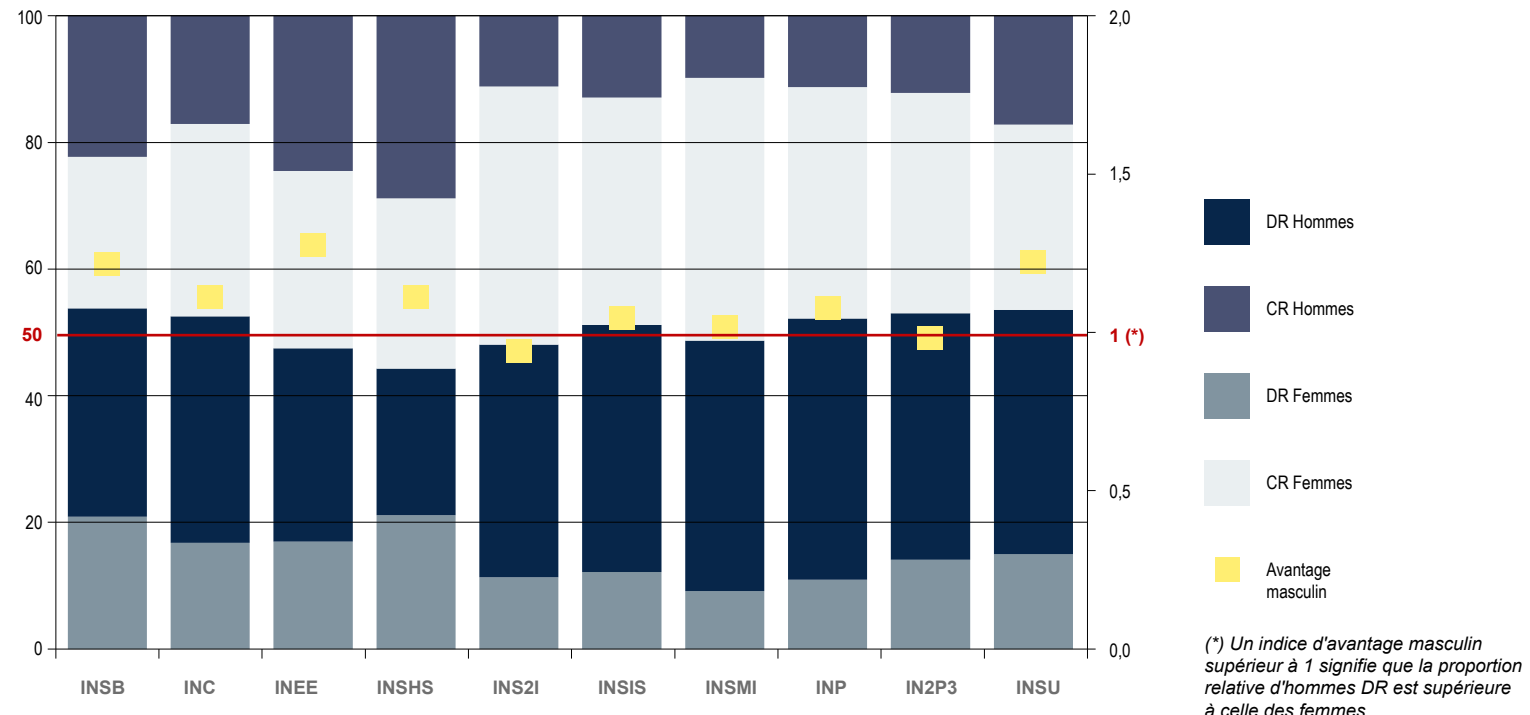


Fig. 18 – Proportion de femmes et d'hommes par corps et avantage masculin par institut

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 (1,19 en 2020, 1,14 en 2024 comme en 2023) (voir fig. 18). À noter qu'il est plus élevé dans les instituts suivants : CNRS Écologie & Environnement (1,27), CNRS Terre & Univers (1,22) et CNRS Biologie (1,21)

Les avantages masculins les plus bas (entre 0,94 et 1,08) se situent dans les instituts les moins féminisés (respectivement CNRS Mathématiques, CNRS Physique, CNRS Sciences informatiques, CNRS Ingénierie et CNRS Nucléaire & Particules). Cet avantage a continué de baisser légèrement pour CNRS Nucléaire & Particules passant de 1,05 en 2023 à 0,98 en 2024.

SOMMAIRE

Éditorial
2024 en chiffres

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Conditions générales d'emploi

EFFECTIFS - INSTITUTS ET LABORATOIRES

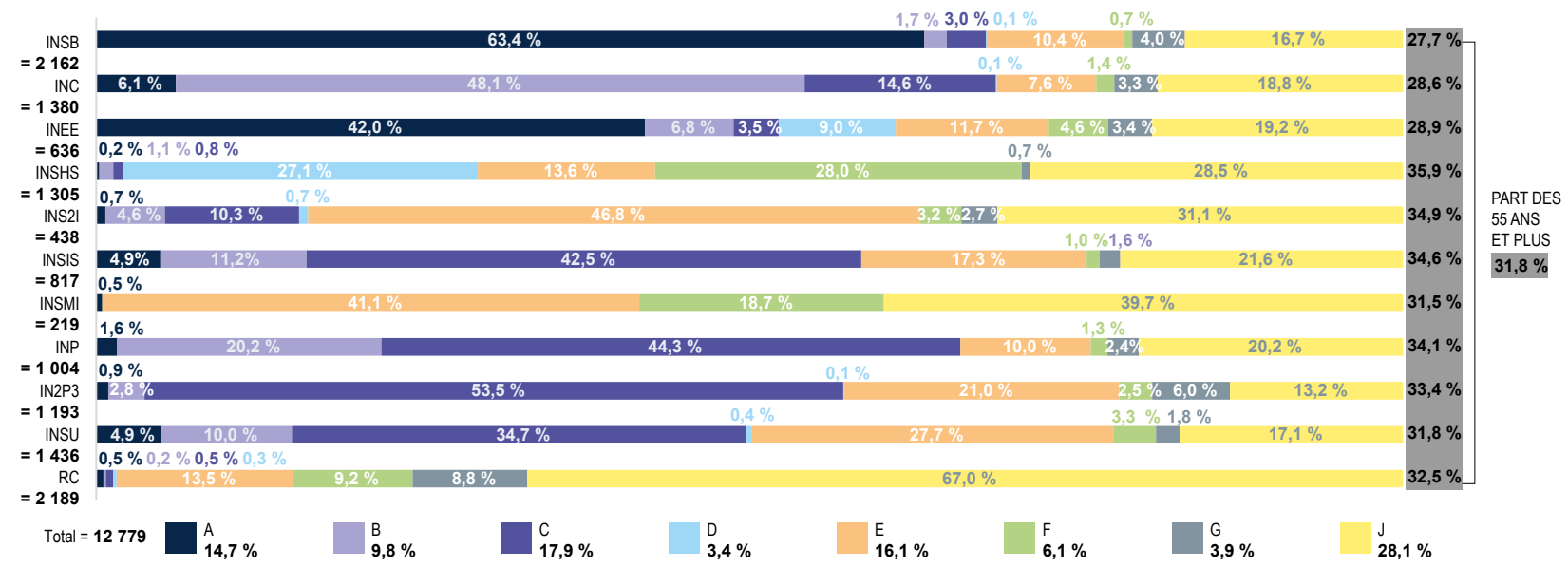


Fig. 19 – Répartition des ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens permanents par branche d'activité professionnelle (BAP) et par institut

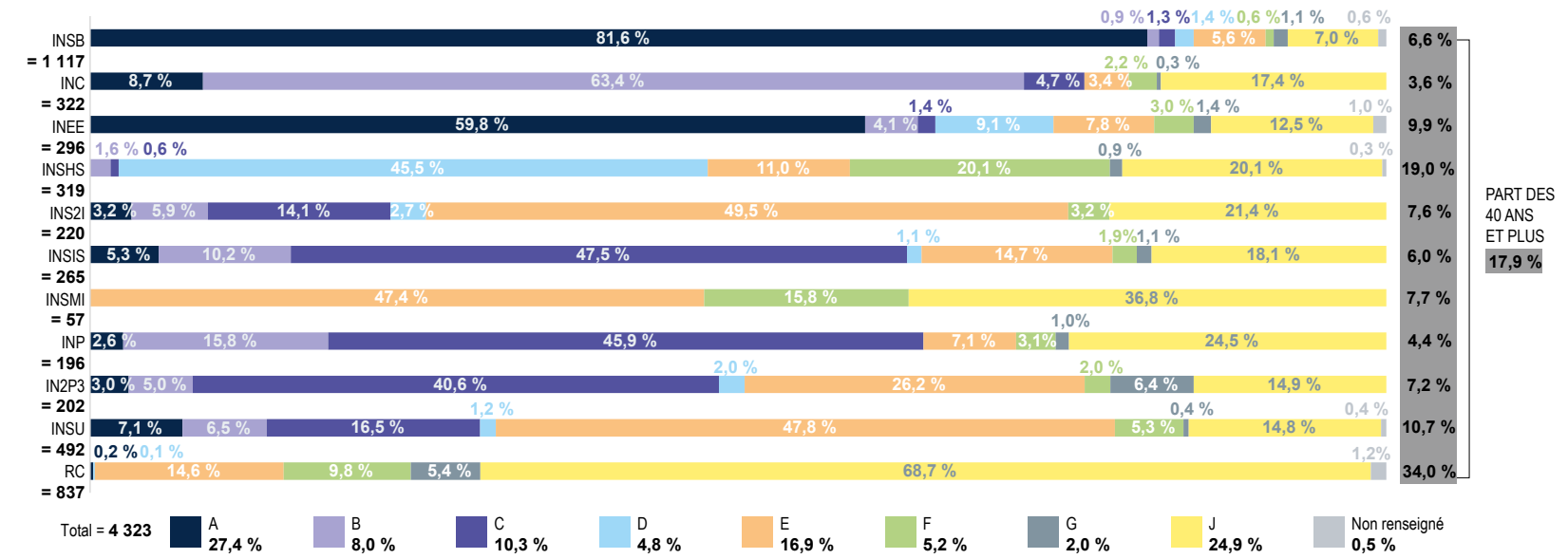


Fig. 20 – Répartition des ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens contractuels par branche d'activité professionnelle (BAP) et par institut

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires


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)	2068	1666	1306	1107	648	504	1583	880	509	314	850	687	420	169	1029	780	482	985	889	1001			9784	8093	17877		
		Hommes	1189	615	875	602	374	243	791	336	392	179	638	467	340	80	809	514	353	720	599	632			6360	4388	10748		
		Femmes	879	1051	431	505	274	261	792	544	117	135	212	220	80	89	220	266	129	265	290	369			3424	3705	7129		
		Unité propre (UPR, UR)	83	84	157	195			32	37	81	80	65	104			153	198									571	698	1269
		Hommes	57	31	90	103			18	15	64	55	51	76			111	144									391	424	815
		Femmes	26	53	67	92			14	22	17	25	14	28			42	54									180	274	454
		International research laboratory (IRL)	2		6		5		4	2	9		15	4	7		10		8	1	11	4					77	11	88
		Hommes	2		5		4		2		8		14	3	6		8		8	1	9	3					66	7	73
		Femmes			1		1		2	2	1		1	1	1		2				2	1					11	4	15
		Unité d'appui et de recherche	Unité d'appui et de recherche (UAR)	5	258	5	54	34	74	47	332		35		6		39	4	12	25	183	6	358		223	126	1574	1700	
Hommes	2		109	1	30	25	41	28	122		25		4		22	4	6	18	141	6	239		80	84	819	903			
Femmes	3		149	4	24	9	33	19	210		10		2		17		6	7	42		119		143	42	755	797			
Équipe de recherche	Équipe mixte de recherche (EMR)	26	17	4	2	1	4	3																	34	23	57		
	Hommes	20	3	2	1		2	1																	23	6	29		
	Femmes	6	14	2	1	1	2	2																	11	17	28		
Structure fédérative de recherche (FR)			4	110		9	1	44		22			2		2		1			1	42			6	232	238			
Hommes			2	45		7		19		10										1	22			3	103	106			
Femmes			2	65		2	1	25		12			2		2		1				20			3	129	132			
Structure non CNRS			214	7	2				3	4			1			1	1	2	4		14	17	130	240	160	400			
Hommes			102	2	1				2	1							1	2	3		8	11	42	118	57	175			
Femmes			112	5	1				1	3			1			1			1		6	6	88	122	103	225			
Structure d'administration de la recherche (siège et délégations)			3	20	2	13		10		28		9	1	14		9	1	12		20	1	17	23	1836	31	1988	2019		
Hommes				4	1	2		3		5		1		3		2		6		9	1	2	10	557	12	594	606		
Femmes			3	16	1	11		7		23		8	1	11		7	1	6		11		15	13	1279	19	1394	1413		
TOTAL			2405	2162	1482	1380	689	636	1672	1305	599	438	932	817	427	219	1198	1004	517	1193	908	1436	40	2189	10869	12779	23648		
HOMMES			1374	809	975	745	403	308	842	489	464	260	703	553	346	104	932	671	381	874	616	906	21	679	7057	6398	13455		
FEMMES			1031	1353	507	635	286	328	830	816	135	178	229	264	81	115	266	333	136	319	292	530	19	1510	3812	6381	10193		

(*) Codification DAPP/SAP2S.

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Conditions générales d'emploi

EFFECTIFS – INSTITUTS ET LABORATOIRES

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)	1244	940	1212	261	339	231	370	189	278	143	595	209	150	33	823	154	369	138	564	386			5944	2684	8628		
		Hommes	515	302	735	136	154	85	148	75	205	91	421	130	113	18	576	81	256	93	354	227			3477	1238	4715		
		Femmes	729	638	477	125	185	146	222	114	73	52	174	79	37	15	247	73	113	45	210	159			2467	1446	3913		
		Unité propre (UPR, UR)	76	46	135	38			14	25	112	57	99	29			116	33									552	228	780
		Hommes	37	21	75	13			9	13	83	34	72	18			92	20									368	119	487
		Femmes	39	25	60	25			5	12	29	23	27	11			24	13									184	109	293
	International research laboratory (IRL)				1				1				18	11			4	1	2		2	1					28	13	41
		Hommes			1								12	7			4		1		2						20	7	27
		Femmes							1				6	4			1	1			1						8	6	14
	Unité d'appui et de recherche	Unité d'appui et de recherche (UAR)		94	5	9	38	38	30	91		11	2	3		17	4	3	21	55	3	61		56	103	438	541		
		Hommes		37	3	3	21	26	15	36		11	2	1		9	3	1	13	40		36		22	57	222	279		
		Femmes		57	2	6	17	12	15	55				2		8	1	2	8	15	3	25		34	46	216	262		
Équipe de recherche	Équipe mixte de recherche (EMR)	2				4																				6		6	
	Hommes	1				1																				2		2	
	Femmes	1				3																				4		4	
Structure fédérative de recherche (FR)		12	26	10	10	7	12	2	10	6	2	9	3	2	2	11	1	6	3	24	30		6	89	105	194			
	Hommes	3	8	5	4	2	5	2	7	4		7	3	2	1	8	1	5	2	15	16		1	53	48	101			
	Femmes	9	18	5	6	5	7		3	2	2	2			1	3		1	1	9	14		5	36	57	93			
Structure non CNRS		3	3																			1	1	4	4	8			
	Hommes		1																			1		1	1	2			
	Femmes	3	2																			1		3	3	6			
Structure d'administration de la recherche (siège et délégations)			8		4		15		4		7	1	10		5		4		6		14	3	774	4	851	855			
	Hommes		1		1		3				2		3						2		5	2	285	2	302	304			
	Femmes		7		3		12		4		5	1	7		5		4		4		9	1	489	2	549	551			
TOTAL			1337	1117	1363	322	388	296	417	319	396	220	724	265	152	57	958	196	398	202	593	492	4	837	6730	4323	11053		
HOMMES			556	370	819	157	178	119	174	131	292	138	514	162	115	28	683	103	275	137	371	284	3	308	3980	1937	5917		
FEMMES			781	747	544	165	210	177	243	188	104	82	210	103	37	29	275	93	123	65	222	208	1	529	2750	2386	5136		

(*) Codification DAPP/SAP2S.

Annexes

Index des données pluriannuelles

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

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 2024, 81 % des agents permanents 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 9 % sont affectés dans les services centraux (tabl. 42).

Au sein des seules unités de recherche, la totalité du personnel chercheur et IT de CNRS Écologie & Environnement, CNRS Nucléaire & Particules, CNRS Terre & Univers, CNRS Mathématiques, CNRS Sciences humaines & sociales et CNRS Biologie est affectée dans des unités mixtes, alors que les proportions sont nettement plus faibles en ce qui concerne CNRS Sciences informatiques, CNRS Physique et CNRS Chimie, ces derniers comptant proportionnellement davantage de personnel dans des unités propres (un peu moins d'un sixième de leurs effectifs). Notons que 214 chercheurs de CNRS Biologie et 130 IT des ressources communes 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 toujours recruté majoritairement pour travailler au sein des unités de recherche (85 % cette année contre 87 % l'année dernière). CNRS Biologie compte 6 agents contractuels affectés dans une unité non CNRS et 2 dans les ressources communes. 851 IT contractuels (soit 117 de plus que l'année dernière) sont affectés aux services centraux, dont 91 % dans des services des ressources communes (voir tabl. 43).

Les 23648 agents permanents payés au 31 décembre 2024 sont affectés au sein de 1311 unités (- 8 unités depuis 2023) selon SIRHUS (voir tabl. 44). 132 unités (-10 unités) ne comptent qu'un agent permanent, chercheur ou IT, dont 64 sont des unités non CNRS. 39 % des unités comptent entre 2 et 10 agents permanents CNRS, 35 % en comptent entre 11 et 30, 15 % entre 31 et 100 ; enfin, un peu plus de 1 % (17 unités) regroupent plus de 100 agents permanents. Au sein des UMR, moins d'un tiers des unités comptent entre 2 et 10 permanents (265 unités sur les 832 UMR).


Les 11053 agents contractuels payés au 31 décembre 2024 sont affectés au sein de 956 (+ 9 unités) selon SIRHUS (voir tabl. 45). Parmi elles, 727 sont des UMR, ce qui représente 76 % des unités. Parmi les UMR, 55 % accueillent entre 2 et 10 contractuels. 4 unités regroupent plus de 100 contractuels, soit 2 de plus par rapport à l'année dernière. À l'opposé, 156 unités n'accueillent qu'un seul contractuel, dont 61 % sont des unités de recherches.

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	30	288	398	169	9	894
- Unité mixte de recherche (UMR)	13	265	392	155	7	832
- Unité propre (UPR, UR)		3	6	14	2	25
- International research laboratory (IRL)	17	20				37
Unité d'appui et de recherche (UAR)	17	125	31	7	2	182
Équipe mixte de recherche (EMR)	1	12	1			14
Structure fédérative de recherche (FR)	11	8	5	3		27
Total	59	433	435	179	11	1117
Structure non CNRS	64	63	6			133
Structure d'administration de la recherche (siège et délégations)	9	17	13	16	6	61
TOTAL	132	513	454	195	17	1311

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1

 Conditions générales d'emploi

2

 Rémunérations

3

 Formation permanente

4

 Conditions de travail

5

 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6

 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Conditions générales d'emploi

EFFECTIFS – INSTITUTS ET LABORATOIRES

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	95	410	186	68	4	763
– Unité mixte de recherche (UMR)	91	400	171	63	2	727
– Unité propre (UPR, UR)		3	14	5	2	24
– International research laboratory (IRL)	4	7	1			12
Unité d'appui et de recherche (UAR)	39	54	12	1		106
Équipe mixte de recherche (EMR)	2	2				4
Structure fédérative de recherche (FR)	14	13		1		28
Total	150	479	198	70	4	901
Structure non CNRS	2	2				4
Structure d'administration de la recherche (siège et délégations)	4	21	15	11		51
TOTAL	156	502	213	81	4	956

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

1.1.8 • Sites d'implantation

On compte aujourd'hui 34 sites maillant la France « continentale. La population affectée aux ressources communes est classée dans les « sans site » et ne figure pas dans ce tableau.

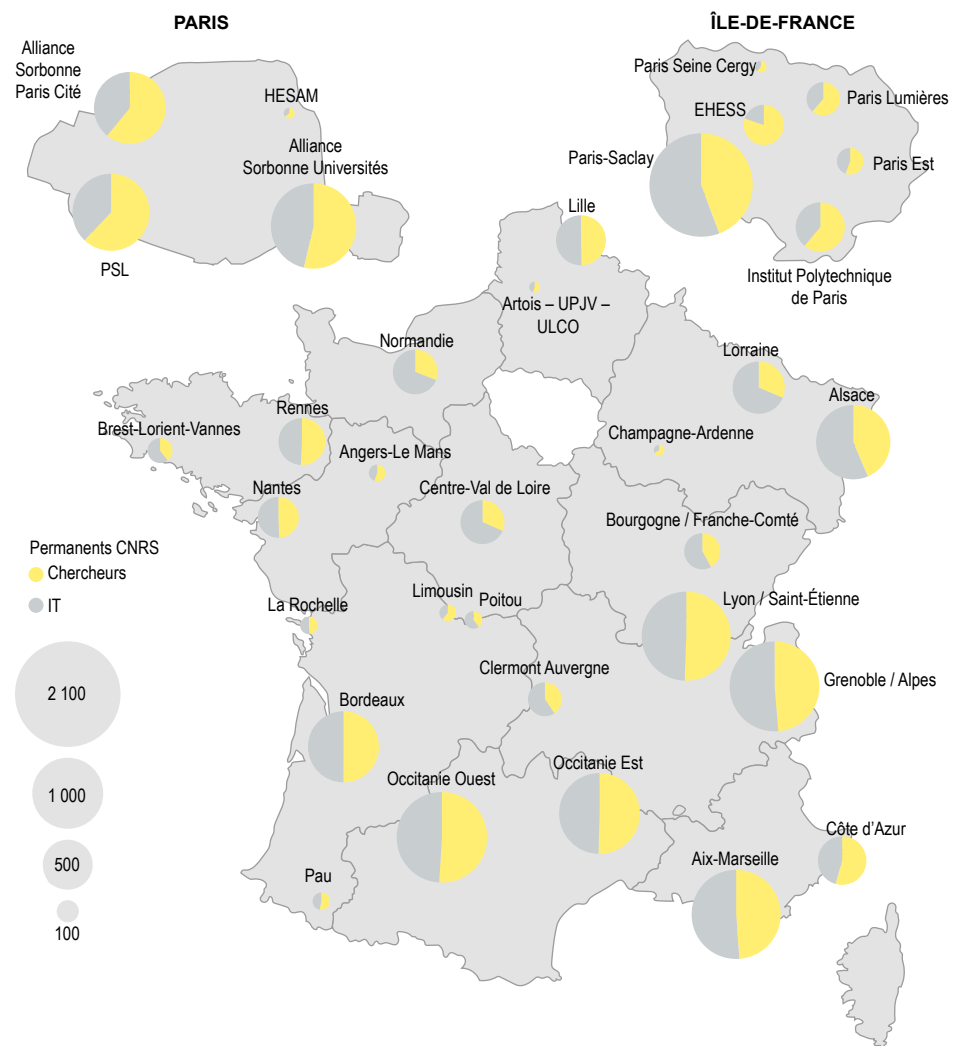


Fig. 21 – Répartition du personnel permanent du CNRS dans les 34 sites

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	766	803	1569
Alliance Sorbonne Paris Cité	609	391	1000
Alliance Sorbonne Universités	755	652	1407
Alsace	472	611	1083
Angers-Le Mans	37	30	67
Artois - UPJV - ULCO	17	14	31
Bordeaux	476	475	951
Bourgogne / Franche-Comté	105	145	250
Brest-Lorient-Vannes	48	73	121
Centre-Val de Loire	127	275	402
Champagne-Ardenne	16	8	24
Clermont Auvergne	93	136	229
Côte d'Azur	252	212	464
EHESS	259	64	323
Grenoble / Alpes	774	815	1589
HESAM	16	9	25
Institut Polytechnique de Paris	289	184	473
La Rochelle	31	32	63
Lille	242	245	487
Limousin	41	26	67
Lorraine	159	347	506
Lyon / Saint-Étienne	786	768	1554
Nantes	164	168	332
Normandie	123	275	398
Occitanie Est	648	637	1285
Occitanie Ouest	816	784	1600
Paris Est	73	58	131
Paris Lumières	124	78	202
Paris Seine Cergy	19	12	31
Paris-Saclay	875	1101	1976
Pau	35	31	66
Poitou	64	96	160
PSL	686	420	1106
Rennes	231	224	455
TOTAL	10 228	10 199	20 427

(*) DAPP – SAP2S.

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Conditions générales d'emploi

MOBILITÉS – MOBILITÉS STRUCTURELLE, CATÉGORIELLE, STATUTAIRE ET GÉOGRAPHIQUE

1.2 MOBILITÉS

1.2.1 • Mobilités structurelle, catégorielle, statutaire et géographique 📍

a. Mobilité structurelle

Tabl. 47 – Répartition de la mobilité structurelle

INDICATEURS	CHERCHEURS				IT				TOTAL				
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	
Agents ayant effectué une mobilité(*)	178	117	295	39,7 %	139	233	372	62,6 %	317	350	667	52,5 %	
DR	Inter-	106	73	179	40,8 %	49	86	135	63,7 %	155	159	314	50,6 %
	Intra-	72	44	116	37,9 %	90	147	237	62,0 %	162	191	353	54,1 %
Institut	Inter-	56	29	85	34,1 %	93	148	241	61,4 %	149	177	326	54,3 %
	Intra-	122	88	210	41,9 %	46	85	131	64,9 %	168	173	341	50,7 %
EFFECTIF CNRS AU 31/12/2024	7 057	3 812	10 869	35,1 %	6 398	6 381	12 779	49,9 %	13 455	10 193	23 648	43,1 %	
Taux	2,5 %	3,1 %	2,7 %		2,2 %	3,7 %	2,9 %		2,4 %	3,4 %	2,8 %		

(*) 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 : 667 agents sont concernés par ces mobilités en 2024, dont 372 IT (62,6 % de femmes) et 295 chercheurs (39,7 % de femmes).

À noter que, parmi ces 667 agents, 153 (soit 82 IT et 71 chercheurs) n'ont changé ni de DR ni d'institut lors de ces mobilités. Ces 153 agents sont comptabilisés dans les mobilités intra-DR / intra-institut.

À l'inverse, 126 agents ont changé à la fois d'institut et de DR lors de leur mobilité interne en 2024 (soit 86 IT et 40 chercheurs). Ces derniers sont comptés dans les mobilités inter-DR / inter-institut.

La tendance est identique à celle des années précédentes : les chercheurs effectuent proportionnellement plus de mobilités inter-DR (changement de délégation régionale). À l'inverse, les ingénieurs sont plus concernés par les mobilités inter-institut (changement d'institut).

Mobilité des chercheuses et des chercheurs

Parmi les 295 chercheurs ayant effectué une mobilité interne :

- 179, soit 60,7 % d'entre eux ont changé de délégation régionale de gestion (mobilité inter-DR) : 39,7 % ont concerné des mobilités entre délégations d'Île-de-France (26,3 % en 2023, 30 % en 2022 et 36 % en 2021), 20,1 % des mobilités d'Île-de-France vers les délégations de province (23,9 % en 2023), 17,9 % des mobilités entre délégations de province (25,7 % en 2023) et 22,3 % des mobilités de délégations de province vers l'Île-de-France (23,9 % en 2023). Les principales mobilités ont eu lieu des délégations

Île-de-France Villejuif (DR01) et Paris Michel-Ange (DR16) vers la délégation Paris-Centre (DR02) et inversement de la délégation Paris-Centre (DR02) vers la délégation Paris Michel-Ange (DR16). Les délégations DR16 et DR02 sont celles ayant enregistré les soldes positifs les plus élevés en 2024, avec plus de mobilités internes entrantes que sortantes.

- 85 chercheurs ont rejoint une unité dont l'institut de rattachement diffère de celui de leur unité d'origine (mobilité inter-institut). Concernant ces mouvements, quatre instituts présentent un solde positif : CNRS Écologie & Environnement, CNRS Chimie, CNRS Ingénierie, CNRS Physique (respectivement avec des soldes positifs de + 10, + 7, + 6 et + 4 agents). À l'inverse, CNRS Biologie est celui qui présente le solde négatif le plus important (- 10), alors que l'année précédente, il affichait le solde positif le plus élevé.
- À noter que, parmi ces 179 mobilités inter-DR et ces 85 mobilités inter-institut mentionnées ci-dessus, 40 chercheurs ont changé à la fois de DR et d'institut.
- 71 chercheurs n'ont changé ni de DR ni d'institut de rattachement lors de leur mobilité.

Toujours parmi les 295 mobilités de chercheuses et chercheurs, 116 (soit 39,3 %) 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 (mobilité intra-institut) s'élève à 210. Parmi ces 116 mobilités intra-DR et ces 210 mobilités intra-institut, sont comptabilisés les 71 chercheurs n'ayant changé ni de DR ni d'institut de rattachement.

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

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

Parmi les 372 agents IT ayant effectué une mobilité interne durant l'année 2024 :

- 135 d'entre eux (36,2 %) ont changé de délégation régionale de gestion (mobilité inter-DR) : il s'agit essentiellement de mouvements au sein des délégations régionales d'Île-de-France (70 IT concernés soit 52 % contre 40 % en 2023), 16,3 % sont des mobilités d'Île-de-France vers les délégations de province (19 % en 2023), 19,3 % des mobilités entre délégations de province (27 % en 2023) et 12,6 % des mobilités de délégations de province vers l'Île-de-France (14 % en 2023). Parmi les 7 délégations enregistrant un solde positif, la délégation Paris Michel-Ange (DR16) reste de loin celle qui présente le flux le plus favorable (28 entrées contre 15 sorties). À l'inverse, parmi les 10 délégations affichant un solde négatif, la délégation Île-de-France Meudon (DR05) est celle qui présente le flux le moins favorable (8 entrées pour 20 sorties). En termes d'intensité de mouvements entre délégations régionales, c'est de la délégation Paris-Centre (DR02) vers les DR01, DR04 et DR16 que les mobilités ont été les plus nombreuses. On observe également de nombreux mouvements de la DR05 vers la DR02 et la DR16.

- 241 IT (soit 64,8 %) ont rejoint une unité dont l'institut de rattachement diffère de celui de leur unité d'origine (mobilité inter-institut). CNRS Terre & Univers, CNRS Chimie, CNRS Écologie & Environnement, CNRS Sciences Humaines & Sociales et les Ressources Communes sont les instituts ayant les soldes négatifs (- 12, - 4, - 4, - 4 et - 2). À l'inverse, CNRS Physique, CNRS Biologie, CNRS Ingénierie, CNRS Mathématiques et CNRS Sciences Informatiques ont accueilli plus d'IT qu'ils n'en ont vu partir au cours de l'année (le solde positif est respectivement de 12, 5, 3, 3 et 2). De nombreuses mobilités sont également observées dans les Ressources Communes, notamment entre CNRS Biologie et les Ressources Communes.
- À noter que parmi ces 135 mobilités inter-DR et ces 241 mobilités inter-institut mentionnées ci-dessus, 86 IT ont changé à la fois de DR et d'institut.
- 82 IT n'ont changé ni de DR ni d'institut de rattachement à l'issue de leur mobilité.

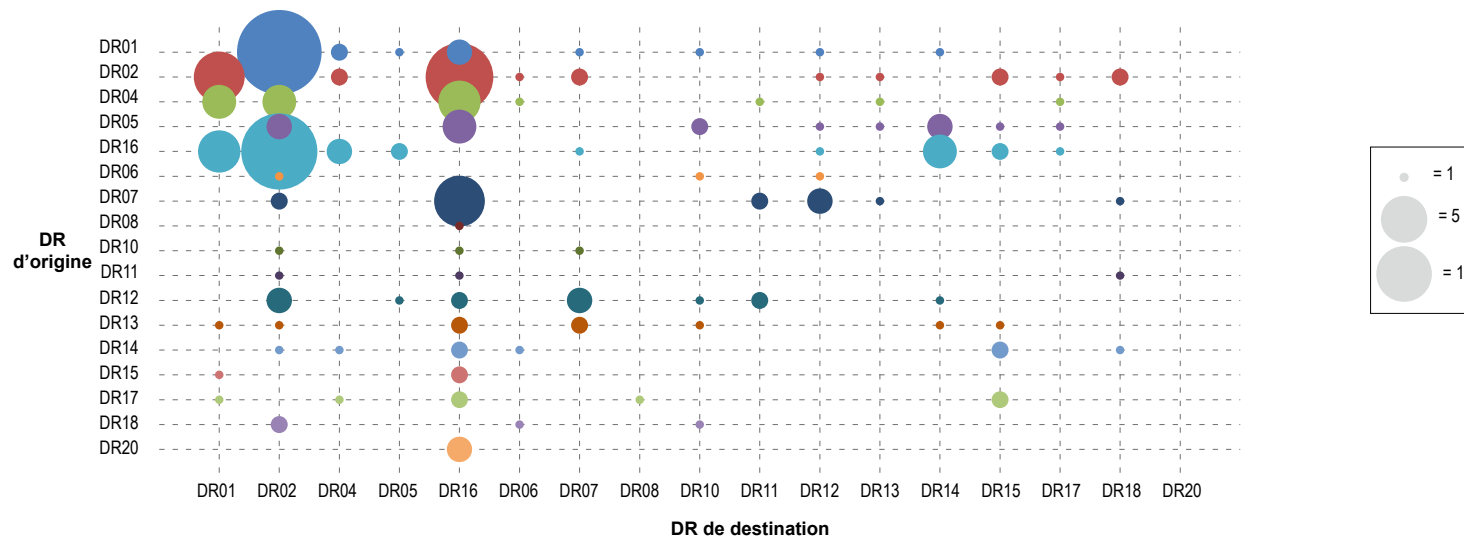


Fig. 22 – Mobilité des chercheuses et chercheurs entre délégations régionales

SOMMAIRE

Éditorial
2024 en chiffres

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Conditions générales d'emploi

MOBILITÉS – MOBILITÉS STRUCTURELLE, CATÉGORIELLE, STATUTAIRE ET GÉOGRAPHIQUE

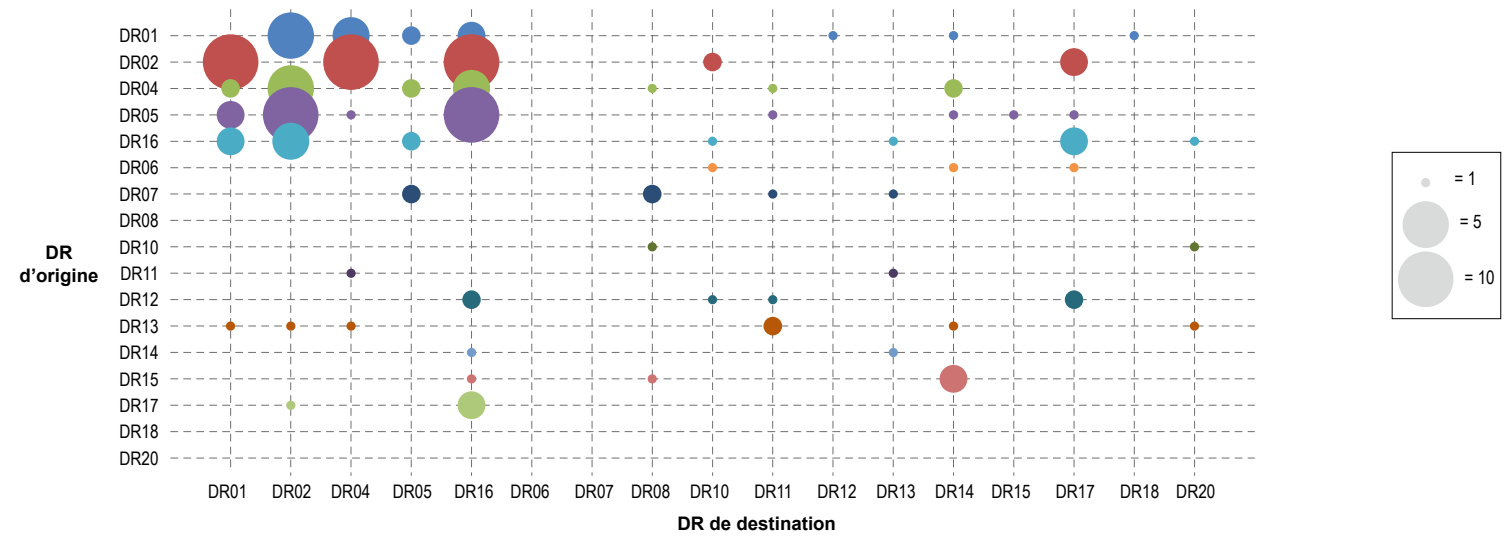


Fig. 23 – Mobilité des ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens entre délégations régionales

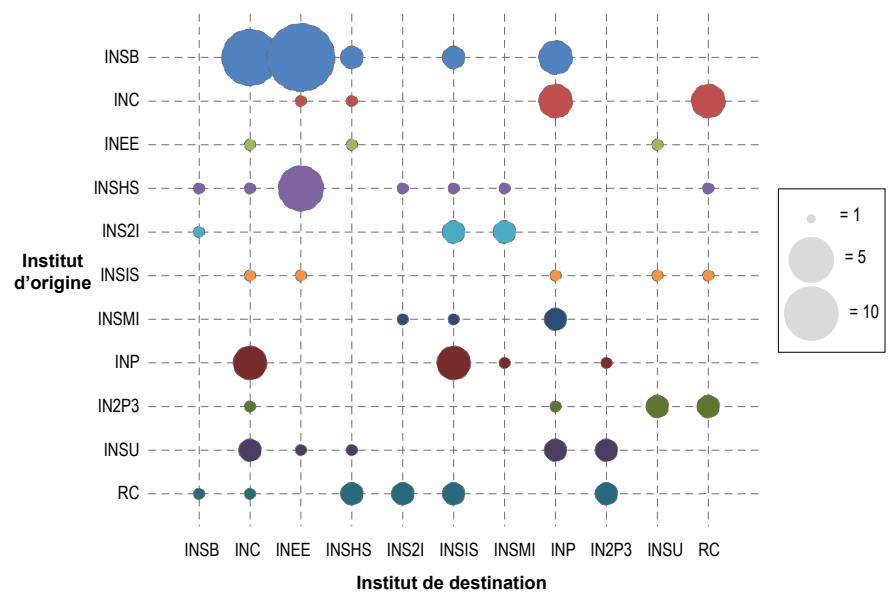


Fig. 24 – Mobilité des chercheuses et chercheurs entre instituts

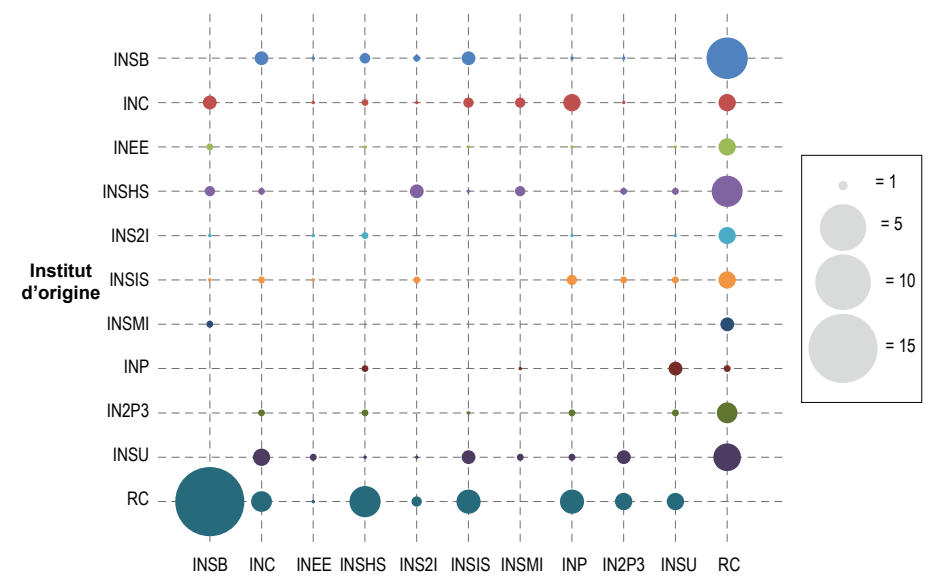


Fig. 25 – Mobilité des ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens entre instituts

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

b. Mobilité catégorielle

Tabl. 48 – Répartition de la mobilité catégorielle

CFP	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
A → A+	66	45	111	40,5 %
B → A	57	97	154	63,0 %
C → B	5	10	15	66,7 %
TOTAL	128	152	280	54,3 %

La mobilité catégorielle prend en compte les agents permanents ayant changé de catégorie de fonction publique (CFP) entre le 31 décembre 2023 et le 31 décembre 2024. Tous les chercheurs ainsi que les ingénieurs de recherche (IR), relevant de la catégorie A+, ne sont pas concernés par ces changements, qui portent uniquement sur les ingénieurs d'études (IE), assistants ingénieurs (AI), techniciens (T) et adjoints techniques de recherche (ATR). Parmi les 280 agents ayant changé de CFP, la majorité des mouvements concerne une transition de la catégorie B vers la catégorie A, particulièrement marquée chez les femmes (63 %).

c. Mobilité statutaire

La mobilité statutaire recense le nombre d'agents contractuels au CNRS, devenus fonctionnaires stagiaires au 31 décembre 2024. 283 agents sont concernés. Les chercheurs contractuels représentent 20 % des lauréats des concours chercheurs 2024, dont 44 % de femmes.

Tabl. 49 – Répartition de la mobilité statutaire

SITUATION D'ORIGINE (TYPE DE CDD)	SITUATION AU 31/12/2024								
	FONCTIONNAIRE STAGIAIRE CH			FONCTIONNAIRE STAGIAIRE IT			TOTAL FONCTIONNAIRE STAGIAIRE		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
CDD CH - besoins du service	28	19	47	7	3	10	35	22	57
CDD CH - handicap	3	4	7				3	4	7
CDD CH - accroissement d'activité	1		1				1		1
Total CDD Pratique de la recherche	32	23	55	7	3	10	39	26	65
CDD IT - besoins du service (niv Cat. A)		2	2	84	106	190	84	108	192
CDD IT - remplacement				1	4	5	1	4	5
CDD IT - vacance d'emploi				3	3	6	3	3	6
CDD IT - accroissement d'activité					1	1		1	1
CDD IT - handicap				6	8	14	6	8	14
Total CDD Accompagnement de la recherche		2	2	94	122	216	94	124	218
TOTAL CDD	32	25	57	101	125	226	133	150	283

d. Mobilité géographique

En 2024, 301 chercheurs et 310 IT ont réalisé une mobilité géographique, au sens où ils ont changé de code postal de leur lieu de travail. Cela représente une légère hausse du taux global de mobilité géographique par rapport à 2023 (2,6 % en 2024 contre 2,5 % en 2023).

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	34	33	67	49,3 %	51	84	135	62,2 %	85	117	202	57,9 %
Île-de-France	→	Région	35	19	54	35,2 %	13	21	34	61,8 %	48	40	88	45,5 %
Île-de-France	→	Étranger	14	8	22	36,4 %	1	2	3	66,7 %	15	10	25	40,0 %
Région	→	Région	45	36	81	44,4 %	43	61	104	58,7 %	88	97	185	52,4 %
Région	→	Île-de-France	19	10	29	34,5 %	9	13	22	59,1 %	28	23	51	45,1 %
Région	→	Drom-Com	1	1	2	50,0 %	1		1	0,0 %	2	1	3	33,3 %
Région	→	Étranger	16	1	17	5,9 %	4	1	5	20,0 %	20	2	22	9,1 %
Drom-Com	→	Île-de-France						1	1	100,0 %		1	1	100,0 %
Drom-Com	→	Région	2		2	0,0 %		2	2	100,0 %	2	2	4	50,0 %
Étranger	→	Étranger	2		2	0,0 %					2		2	0,0 %
Étranger	→	Île-de-France	11	7	18	38,9 %	1		1	0,0 %	12	7	19	36,8 %
Étranger	→	Région	6	1	7	14,3 %	2		2	0,0 %	8	1	9	11,1 %
TOTAL			185	116	301	38,5 %	125	185	310	59,7 %	310	301	611	49,3 %

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Conditions générales d'emploi

MOBILITÉS – NOUVEAUX EMPLOIS OFFERTS À LA MOBILITÉ INTERNE (NOEMI) ET FONCTIONS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE POURVUES (FSEP)

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 unités du CNRS.

La mobilité interne prend la forme de deux campagnes annuelles, offrant des postes ouverts aux trois fonctions publiques (NOEMI) : une campagne d'hiver (décembre-janvier) et une campagne de printemps (mai-juin).

La campagne d'hiver propose également des postes (FSEP) réservés exclusivement aux agents CNRS fonctionnaires et CDI. Ce dispositif conduit à un transfert de poste entre les entités de départ et d'accueil (le cas échéant, entre instituts) et permet d'accroître les capacités de mobilité interne au CNRS.

Cette année, 894 postes ont été offerts à la mobilité interne, contre 938 en 2023. La part des fonctions pourvues (taux de succès) est de 34 %, en baisse par rapport à 2023 (37 %). Parmi les 307 fonctions pourvues par NOEMI et FSEP en 2024, 67 % sont occupées par des femmes (contre 50 % de femmes dans la population IT globale du CNRS). Par ailleurs, ces 307 fonctions pourvues comptent 30 réintégrations d'agents CNRS (contre 23 en 2023) et 57 accueils en détachement (contre 67 en 2023) de fonctionnaires en provenance d'autres EPST et administrations. Le dispositif de mobilité interne est particulièrement utilisé par les Ressources Communes, ce qui traduit une importante mobilité des IT du siège et des délégations régionales : 24 % des fonctions affichées (NOEMI et FSEP) concernent ces ressources, pour 17 % des IT du CNRS. On compte notamment 86 % de femmes parmi les postes pourvus en Ressources Communes, contre 69 % de femmes parmi les IT CNRS affectés aux Ressources Communes en 2024. Le taux de succès des Ressources Communes est équivalent à celui de l'année précédente, avec 38 % des fonctions affichées pourvues, contre 39 % en 2023.

Près de 42 % des fonctions affichées concernent la BAP J, avec un taux de succès de 47 % et une part de femmes de 87 %. Les taux de succès les plus faibles sont observés dans la BAP C (15 %), la BAP D (20 %), la BAP G (24 %), la BAP B (25 %) et la BAP A (27 %). Les taux de succès les plus élevés se trouvent dans la BAP J (47 %), la BAP F (44 %) et la BAP E (30 %).

La comparaison entre la part des fonctions affichées et celle des IT indique une sous-représentation des affichages en BAP A (8 % de postes affichés pour 15 % des effectifs IT du CNRS) et en BAP B (8 % des postes affichés pour 10 % des effectifs IT du CNRS). La spécificité de certains métiers est parfois telle qu'elle rend complexe le remplacement des départs sur des postes nécessitant la maîtrise fine de technologies ou de domaines particuliers. En parallèle, certains agents peuvent avoir des difficultés à trouver des offres de mobilité correspondant à leur spécificité. À l'inverse, il existe une sur-représentation des affichages en BAP J (42 % de postes affichés pour 28 % des effectifs IT du CNRS). Un turn-over important dans les fonctions supports en gestion et pilotage explique ces chiffres. L'affichage en catégorie A (IR/IE/AI) reste privilégié (89 %), avec un pourcentage plus faible en IR (16 %).

Tabl. 51 – NOEMI et FSEP par institut

INSTITUT	NOEMI/ FSEP AFFICHÉS	NOEMI/FSEP POURVUS			RÉPARTITION PAR INSTITUT					
		H	F	Total	DES NOEMI/ FSEP AFFICHÉS	DES NOEMI/ FSEP POURVUS		DES IT DU CNRS (*)		TAUX DE SUCCÈS
						Effectif	% F	Effectif	% F	
INSB	126	20	25	45	14 %	15 %	56 %	17 %	63 %	36 %
INC	99	8	20	28	11 %	9 %	71 %	11 %	46 %	28 %
INEE	26	4	3	7	3 %	2 %	43 %	5 %	52 %	27 %
INSHS	86	8	29	37	10 %	12 %	78 %	10 %	63 %	43 %
INS2I	45	5	11	16	5 %	5 %	69 %	4 %	41 %	36 %
INSIS	64	9	13	22	7 %	7 %	59 %	6 %	32 %	34 %
INSMI	18	4	4	8	2 %	3 %	50 %	2 %	53 %	44 %
INP	67	7	14	21	7 %	7 %	67 %	8 %	33 %	31 %
IN2P3	88	14	11	25	10 %	8 %	44 %	9 %	27 %	28 %
INSU	62	10	8	18	7 %	6 %	44 %	11 %	37 %	29 %
RC	213	11	69	80	24 %	26 %	86 %	17 %	69 %	38 %
TOTAL	894	100	207	307	100 %	100 %	67 %	100 %	50 %	34 %

(*) Cette répartition concerne les 12 779 IT du CNRS.

Tabl. 52 – NOEMI et FSEP par BAP

BAP	NOEMI/ FSEP AFFICHÉS	NOEMI/FSEP POURVUS			RÉPARTITION PAR BAP					
		H	F	Total	DES NOEMI/ FSEP AFFICHÉS	DES NOEMI/ FSEP POURVUS		DES IT DU CNRS (*)		TAUX DE SUCCÈS
						Effectif	% F	Effectif	% F	
A	74	6	14	20	8 %	7 %	70 %	15 %	66 %	27 %
B	75	9	10	19	8 %	6 %	53 %	10 %	44 %	25 %
C	156	19	5	24	17 %	8 %	21 %	18 %	13 %	15 %
D	15	1	2	3	2 %	1 %	67 %	3 %	51 %	20 %
E	139	38	4	42	16 %	14 %	10 %	16 %	19 %	30 %
F	39	3	14	17	4 %	6 %	82 %	6 %	74 %	44 %
G	17	1	3	4	2 %	1 %	75 %	4 %	23 %	24 %
J	379	23	155	178	42 %	58 %	87 %	28 %	84 %	47 %
TOTAL	894	100	207	307	100 %	100 %	67 %	100 %	50 %	34 %

(*) Cette répartition concerne les 12 779 IT du CNRS.

Tabl. 53 – NOEMI et FSEP par corps

CORPS	NOEMI/ FSEP AFFICHÉS	NOEMI/FSEP POURVUS			RÉPARTITION PAR CORPS					
		H	F	Total	DES NOEMI/ FSEP AFFICHÉS	DES NOEMI/ FSEP POURVUS		DES IT DU CNRS (*)		TAUX DE SUCCÈS
						Effectif	% F	Effectif	% F	
IR	141	31	15	46	16 %	15 %	33 %	29 %	33 %	33 %
IE	305	42	66	108	34 %	35 %	61 %	34 %	52 %	35 %
AI	350	22	104	126	39 %	41 %	83 %	23 %	59 %	36 %
T	98	5	22	27	11 %	9 %	81 %	14 %	67 %	28 %
TOTAL	894	100	207	307	100 %	100 %	67 %	100 %	50 %	34 %

(*) Cette répartition concerne les 12 779 IT du CNRS.

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

1.2.3 • Mise à disposition du personnel permanent

La mise à disposition permet à l'agent fonctionnaire d'exercer ses fonctions dans une autre structure tout en continuant à être rémunéré par le CNRS. Elle peut être prononcée à temps partiel. Les agents en CDI peuvent également en bénéficier, mais uniquement à temps complet.

La mise à disposition des agents titulaires ne peut être prononcée pour une durée supérieure à 3 ans et peut être renouvelée par périodes ne pouvant excéder cette durée, sans limitation. Toutefois, elle est limitée à dix ans dans certains cas.

a. Chercheuses et chercheurs

Ainsi 86 chercheuses et chercheurs sont en situation de mise à disposition (21 nouvelles mises à disposition en 2024).

Tabl. 54 – Mises à disposition chercheuses et chercheurs par organisme d'accueil au 31/12/2024

ORGANISMES D'ACCUEIL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
Ministère	4	3	7	42,9 %
Enseignement et Recherche (France)	23	11	34	32,4 %
Enseignement et Recherche (Étranger)	6	1	7	14,3 %
Entreprise (France)	15	5	20	25,0 %
Entreprise (Étranger)	2		2	0,0 %
Organisme public (France)	8	8	16	50,0 %
TOTAL	58	28	86	32,6 %
Dont nouvelles positions sur 2024	16	5	21	23,8 %

Parmi les 86 chercheurs mis à disposition au 31 décembre 2024, la majorité (34 d'entre eux) exercent dans un organisme d'enseignement et de recherche en France, tandis que 20 travaillent au sein d'entreprises privées. Les deux tiers sont des hommes.

Tabl. 55 – Principaux organismes d'accueil des chercheuses et chercheurs mis à disposition au 31/12/2024

ORGANISME D'ACCUEIL	EFFECTIF CHERCHEURS EN MAD	% F
HCERES	10	50,0 %
IRD	6	33,3 %
CERN	4	25,0 %
Agence Nationale de la Recherche	4	0,0 %


Comme chaque année, on observe une forte dispersion des chercheuses et chercheurs CNRS au sein des différents organismes d'accueil. En effet, les 86 chercheurs CNRS mis à disposition exercent dans 61 organismes différents, dont 53 accueillent un seul chercheur CNRS. Le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES), l'IRD et le CERN sont les organismes qui accueillent le plus grand nombre de chercheurs en mise à disposition.

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

Ainsi, 51 ingénieurs, dont 7 nouveaux en 2024, et 5 techniciens sont mis à disposition au 31 décembre 2024. Le volume de mises à disposition des IT est en hausse par rapport à 2021 chez les ingénieurs (51 en 2023, 49 en 2022, 45 en 2021). Le nombre de techniciens mis à disposition tend à la baisse (6 en 2023, 7 en 2022, 7 en 2021).

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Conditions générales d'emploi

MOBILITÉS – MISE À DISPOSITION DU PERSONNEL PERMANENT

Tabl. 56 – Mises à disposition d'ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens par organisme d'accueil au 31/12/2024

ORGANISME D'ACCUEIL	INGÉNIEURS				TECHNICIENS				TOTAL			
	A+		A		B		C		H	F	Total	% F
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F				
Ministère	7	0,0 %	3	100,0 %					7	3	10	30,0 %
Enseignement et Recherche (France)	14	28,6 %	11	45,5 %	3	33,3 %			18	10	28	35,7 %
Enseignement et Recherche (Étranger)	1	0,0 %	1	100,0 %					1	1	2	50,0 %
Entreprise (France)	7	14,3 %							6	1	7	14,3 %
Entreprise (Étranger)	1	0,0 %							1		1	0,0 %
Organisme public (France)	2	100,0 %	3	66,7 %	2	100,0 %			1	6	7	85,7 %
Collectivité locale			1	0,0 %					1		1	0,0 %
TOTAL	32	21,9 %	19	57,9 %	5	60,0 %			35	21	56	37,5 %
Dont nouvelles positions sur 2024	3	0,0 %	4	50,0 %					5	2	7	28,6 %

La dispersion des IT CNRS au sein des différents organismes d'accueil n'est pas très marquée concernant les mises à disposition. En effet, les 56 IT CNRS mis à disposition exercent dans 30 organismes différents. 23 organismes ne comptent qu'un agent CNRS mis à disposition, 6 organismes en comptent entre 2 et 7, 1 seul organisme d'accueil en compte plus de 10 (Institut Paul-Émile Victor).

Tabl. 57 – Principaux organismes d'accueil des ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens en mise à disposition au 31/12/2024

ORGANISME D'ACCUEIL	EFFECTIF IT EN MAD	% F
Institut polaire français Paul-Émile Victor	14	42,9 %
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	4	75,0 %
Académie des sciences	3	66,7 %
European Gravitational Observatory	2	50,0 %
Arronax	2	0,0 %
Académie des technologies	2	100,0 %

La moitié des IT en mise à disposition (28 agents) exercent au sein d'organismes d'enseignement et de recherche français.

Annexes

Index des données pluriannuelles

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

1.3 ENTRÉES ET SORTIES

1.3.1 • Flux d'ensemble

a. Personnel permanent

Avec 823 entrées au total, l'établissement a recruté 123 postes en plus des 700 sorties définitives. Les 123 d'écart viennent remplacer les sorties temporaires de plus de 1 an qui libèrent un poste parmi les 280 sorties temporaires observées au total.

Tabl. 58 – Récapitulatif des mouvements de l'année (personnel permanent)

FLUX 2024	CHERCHEURS				IT				TOTAL			
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F
Entrées	179	120	299	40,1 %	231	293	524	55,9 %	410	413	823	50,2 %
Concours (*)	148	102	250	40,8 %	166	188	354	53,1 %	314	290	604	48,0 %
Intégration personnels handicapés suite CDD obligation d'emploi	3	4	7	57,1 %	7	8	15	53,3 %	10	12	22	54,5 %
Accueils en détachement (**)	3	3	6	50,0 %	31	48	79	60,8 %	34	51	85	60,0 %
Réintégration	24	11	35	31,4 %	25	49	74	66,2 %	49	60	109	54,1 %
– suite à un détachement	15	7	22	31,8 %	11	32	43	74,4 %	26	39	65	60,0 %
– suite à une disponibilité	9	2	11	18,2 %	14	15	29	51,7 %	23	17	40	42,5 %
– suite à un congé parental		2	2	100,0 %		2	2	100,0 %		4	4	100,0 %
Autres entrées (***)	1		1	0,0 %	2		2	0,0 %	3		3	0,0 %
Sorties	259	143	402	35,6 %	243	335	578	58,4 %	502	478	980	48,8 %
Sorties définitives (****)	215	127	342	37,7 %	164	194	358	53,9 %	379	321	700	46,0 %
– Retraite anticipée ou invalidité	5	2	7	28,6 %	20	29	49	59,2 %	25	31	56	55,4 %
– Retraite hors anticipée ou invalidité	197	115	312	36,9 %	128	138	266	51,9 %	325	253	578	43,8 %
– Décès	9	6	15	40,0 %	7	2	9	22,2 %	16	8	24	33,3 %
– Fin d'accueil en détachement					2	15	17	88,2 %	2	15	17	88,2 %
– Démission					2	1	3	33,3 %	2	1	3	33,3 %
– Licenciement	3		3	0,0 %		1	1	100,0 %	3	1	4	25,0 %
– Rupture conventionnelle	1	4	5	80,0 %	5	8	13	61,5 %	6	12	18	66,7 %
Sorties temporaires	44	16	60	26,7 %	79	141	220	65,3 %	123	157	280	56,1 %
– Détachement	27	9	36	25,0 %	44	84	128	65,6 %	71	93	164	56,7 %
– Disponibilité	16	4	20	20,0 %	28	46	74	62,2 %	44	50	94	53,2 %
– Congé parental	1		1	0,0 %	3	6	9	66,7 %	4	6	10	60,0 %
Autres sorties (*****)		3	3	100,0 %	4	5	9	55,6 %	4	8	12	66,7 %

(*) Hors lauréats internes.

(**) Personnels accueillis en détachement en 2024 (nouveaux).


(***) Retours suite à absence de service fait ou suite à exclusion, retard de gestion.

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

(*****) PNA, absences de service fait, CDI suite à détachement.

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Conditions générales d'emploi

ENTRÉES ET SORTIES – ENTRÉES

b. Personnel contractuel

Tabl. 59 – Flux d'entrées et de sorties du personnel contractuel (*)

FLUX (AGENTS)	HOMMES	FEMMES	TOTAL	RP	SE	% F	% RP
Entrées	2984	2709	5693	5043	650	47,6 %	88,6 %
Contrat doctoral	708	532	1240	1151	89	42,9 %	92,8 %
CDD pratique de la recherche	1007	604	1611	1475	136	37,5 %	91,6 %
CDI CH	5	2	7	2	5	28,6 %	28,6 %
CDD accompagnement de la recherche	1233	1549	2782	2406	376	55,7 %	86,5 %
CDI IT	31	22	53	9	44	41,5 %	17,0 %
Sorties	2638	2281	4919	4326	593	46,4 %	87,9 %
Contrat doctoral	538	338	876	792	84	38,6 %	90,4 %
CDD pratique de la recherche	959	590	1549	1424	125	38,1 %	91,9 %
CDD accompagnement de la recherche	1134	1347	2481	2110	371	54,3 %	85,0 %
CDI IT	7	6	13		13	46,2 %	0,0 %

(*) Les flux sont calculés par comparaison entre les entrées et sortis au cours de l'année 2024. Cependant, un agent présent au 31/12/2023 en tant que CDD, devenu CDI au 31/12/2024 n'est pas considéré comme un nouvel agent.

En 2024, le CNRS a comptabilisé 5 693 nouveaux agents contractuels, dont 47,6 % de femmes. Ce nombre d'entrées est en hausse par rapport à l'année dernière, soit plus de 1008 entrants. Ces entrées se répartissent comme suit : 22 % de doctorants, 28 % recrutés en CDD pratique de la recherche et 49 % en CDD IT. Au cours de l'année 2024, 4 919 contractuels ont quitté le CNRS. Parmi eux, 18 % sont des doctorants, 30 % sont des CDD pratiques de la recherche et la moitié sont des CDD IT.

Avec plus d'entrées que de sorties, l'effectif présent en 2024 est supérieur à celui de 2023 : le volume de contractuels passe ainsi de 14 577 agents à 15 504 agents, soit 927 personnes en plus (c'est-à-dire la différence entre les entrées et les sorties, en précisant que, parmi les sorties mentionnées ci-dessus, 153 CDD devenus fonctionnaires en 2024 n'ont pas été comptabilisés comme de nouvelles entrées dans les effectifs).

1.3.2 • Entrées 

a. Concours chercheuses et chercheurs

268 postes ont été ouverts lors de la campagne de concours 2024. Avec 5 615 admis à concourir, le ratio « admis à concourir/postes ouverts » augmente légèrement, atteignant 1 poste pour 20 admis à concourir en 2024 (19 en 2023). Dans les tableaux qui suivent, 1 lauréat DR2 sur 14 a été recruté en CDI.

Tabl. 60 – Lauréates et lauréats des concours chercheurs par section

SECTION	DR2		CRCN		TOTAL	
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F
1	2	0,0 %	8	50,0 %	10	40,0 %
2			5	20,0 %	5	20,0 %
3	1	0,0 %	7	42,9 %	8	37,5 %
4			5	20,0 %	5	20,0 %
5			6	16,7 %	6	16,7 %
6			8	25,0 %	8	25,0 %
7	1	0,0 %	8	37,5 %	9	33,3 %
8			6	33,3 %	6	33,3 %
9			6	16,7 %	6	16,7 %
10			9	22,2 %	9	22,2 %
11	1	0,0 %	6	33,3 %	7	28,6 %
12			4	50,0 %	4	50,0 %
13			6	33,3 %	6	33,3 %
14			5	60,0 %	5	60,0 %
15	1	0,0 %	5	40,0 %	6	33,3 %
16	1	0,0 %	6	33,3 %	7	28,6 %
17	1	0,0 %	6	50,0 %	7	42,9 %
18			6	50,0 %	6	50,0 %
19	1	0,0 %	6	50,0 %	7	42,9 %
20			7	14,3 %	7	14,3 %
21			7	42,9 %	7	42,9 %
22			7	42,9 %	7	42,9 %
23			4	50,0 %	4	50,0 %
24			4	75,0 %	4	75,0 %
25			4	75,0 %	4	75,0 %
26			7	85,7 %	7	85,7 %
27			4	75,0 %	4	75,0 %
28			6	66,7 %	6	66,7 %
29			4	50,0 %	4	50,0 %
30			6	66,7 %	6	66,7 %
31	1	0,0 %	4	100,0 %	5	80,0 %
32			5	40,0 %	5	40,0 %
33	1	0,0 %	5	60,0 %	6	50,0 %
34	1	0,0 %	3	66,7 %	4	50,0 %
35			4	50,0 %	4	50,0 %
36			4	50,0 %	4	50,0 %
37			3	33,3 %	3	33,3 %
38			4	50,0 %	4	50,0 %
39			3	33,3 %	3	33,3 %
40	1	0,0 %	4	25,0 %	5	20,0 %
41	1	0,0 %	17	23,5 %	18	22,2 %
51			7	57,1 %	7	57,1 %
52			2	50,0 %	2	50,0 %
53			3	66,7 %	3	66,7 %
54			4	50,0 %	4	50,0 %
55			4	25,0 %	4	25,0 %
TOTAL	14	0,0 %	254	43,3 %	268	41,0 %

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Tabl. 61 – 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	50,0 %	1	0,0 %	1	0,0 %		
DR2	362	25,1 %	48	16,7 %	29	10,3 %	14	0,0 %
CRCN	5 251	36,8 %	1 550	39,3 %	466	40,3 %	254	43,3 %
TOTAL	5 615	36,0 %	1 599	38,6 %	496	38,5 %	268	41,0 %

Parmi les 268 lauréats, 254 chercheurs, soit 95 %, ont été recrutés au niveau de chargé de recherche de classe normale (CRCN) (voir tabl. 61). La part des femmes parmi les recrutements CRCN a augmenté de 3,1 points, passant de 40,2 % en 2023 à 43,3 % en 2024. La proportion de femmes parmi les candidats a également augmenté (38,5 % contre 35,2 % en 2023). La part des recrutements de chargés de recherche (CR) est stable, 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 directeurs de recherche de 2e classe (DR2) est identique à l'année dernière (14 DR2). La part des femmes parmi les candidats externes DR2 diminue sensiblement de 17,5 points (10,3 % contre 27,8 % en 2023).

Plus d'1 lauréat sur 3 est de nationalité étrangère. Les femmes représentent 44 % des chercheurs étrangers recrutés.

34,7 % des recrutements de chercheurs de l'année ont été réalisés par 2 des 10 instituts : CNRS Biologie et CNRS Sciences Humaines & Sociales (voir tabl. 65). À eux seuls, ils réalisent 35 % des recrutements CRCN. Comme l'année dernière, CNRS Biologie est l'institut ayant recruté le plus de chercheurs par concours, suivi de CNRS Sciences Humaines & Sociales. Le pourcentage de chercheuses recrutées en 2024 est légèrement inférieur à la part de femmes dans les effectifs pour CNRS Sciences Humaines & Sociales (44,4 % de femmes parmi les lauréats contre 49,6 % parmi la population des chercheurs).

Tabl. 62 – 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				26	6	32	144	43	187	170	49	219	22,4 %
	Admis à poursuivre							61	24	85	61	24	85	28,2 %
	Admissibles				2		2	7	7	14	9	7	16	43,8 %
	Lauréats				2		2	4	4	8	6	4	10	40,0 %
Section 2	Admis à concourir				29	5	34	184	36	220	213	41	254	16,1 %
	Admis à poursuivre							29	11	40	29	11	40	27,5 %
	Admissibles				2		2	7	4	11	9	4	13	30,8 %
	Lauréats							4	1	5	4	1	5	20,0 %
Section 3	Admis à concourir				8	3	11	58	17	75	66	20	86	23,3 %
	Admis à poursuivre				2		2	24	11	35	26	11	37	29,7 %
	Admissibles				1		1	6	3	9	7	3	10	30,0 %
	Lauréats				1		1	4	3	7	5	3	8	37,5 %
Section 4	Admis à concourir				3	1	4	60	15	75	63	16	79	20,3 %
	Admis à poursuivre							27	9	36	27	9	36	25,0 %
	Admissibles					1	1	6	2	8	6	3	9	33,3 %
	Lauréats							4	1	5	4	1	5	20,0 %
Section 5	Admis à concourir				4	2	6	101	26	127	105	28	133	21,1 %
	Admis à poursuivre				2		2	28	7	35	30	7	37	18,9 %
	Admissibles				2		2	8	3	11	10	3	13	23,1 %
	Lauréats							5	1	6	5	1	6	16,7 %
Section 6	Admis à concourir				5	1	6	103	27	130	108	28	136	20,6 %
	Admis à poursuivre				2		2	22	11	33	24	11	35	31,4 %
	Admissibles				2		2	13	5	18	15	5	20	25,0 %
	Lauréats							6	2	8	6	2	8	25,0 %

SOMMAIRE

Éditorial
2024 en chiffres

Conditions générales d'emploi

ENTRÉES ET SORTIES – ENTRÉES

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

SECTION		DR1			DR2			CRCN			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
Section 7	Admis à concourir				3	1	4	95	20	115	98	21	119	17,6 %
	Admis à poursuivre				1		1	28	7	35	29	7	36	19,4 %
	Admissibles				1		1	13	3	16	14	3	17	17,6 %
	Lauréats				1		1	5	3	8	6	3	9	33,3 %
Section 8	Admis à concourir				7	2	9	76	22	98	83	24	107	22,4 %
	Admis à poursuivre				1	1	2	33	13	46	34	14	48	29,2 %
	Admissibles							8	3	11	8	3	11	27,3 %
	Lauréats							4	2	6	4	2	6	33,3 %
Section 9	Admis à concourir				3		3	54	13	67	57	13	70	18,6 %
	Admis à poursuivre							21	3	24	21	3	24	12,5 %
	Admissibles							9	1	10	9	1	10	10,0 %
	Lauréats							5	1	6	5	1	6	16,7 %
Section 10	Admis à concourir				5	3	8	96	14	110	101	17	118	14,4 %
	Admis à poursuivre							35	7	42	35	7	42	16,7 %
	Admissibles							11	4	15	11	4	15	26,7 %
	Lauréats							7	2	9	7	2	9	22,2 %
Section 11	Admis à concourir				3	2	5	55	23	78	58	25	83	30,1 %
	Admis à poursuivre				2		2	21	13	34	23	13	36	36,1 %
	Admissibles				1		1	6	3	9	7	3	10	30,0 %
	Lauréats				1		1	4	2	6	5	2	7	28,6 %
Section 12	Admis à concourir							26	7	33	26	7	33	21,2 %
	Admis à poursuivre							16	5	21	16	5	21	23,8 %
	Admissibles							4	3	7	4	3	7	42,9 %
	Lauréats							2	2	4	2	2	4	50,0 %
Section 13	Admis à concourir				2		2	54	27	81	56	27	83	32,5 %
	Admis à poursuivre							15	14	29	15	14	29	48,3 %
	Admissibles							5	4	9	5	4	9	44,4 %
	Lauréats							4	2	6	4	2	6	33,3 %
Section 14	Admis à concourir				2		2	38	16	54	40	16	56	28,6 %
	Admis à poursuivre				1		1	18	8	26	19	8	27	29,6 %
	Admissibles							5	3	8	5	3	8	37,5 %
	Lauréats							2	3	5	2	3	5	60,0 %
Section 15	Admis à concourir				1		1	41	16	57	42	16	58	27,6 %
	Admis à poursuivre				1		1	18	10	28	19	10	29	34,5 %
	Admissibles				1		1	4	4	8	5	4	9	44,4 %
	Lauréats				1		1	3	2	5	4	2	6	33,3 %
Section 16	Admis à concourir				1	1	2	39	28	67	40	29	69	42,0 %
	Admis à poursuivre				1		1	19	11	30	20	11	31	35,5 %
	Admissibles				1		1	7	4	11	8	4	12	33,3 %
	Lauréats				1		1	4	2	6	5	2	7	28,6 %

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

SECTION		DR1			DR2			CRCN			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
Section 17	Admis à concourir				5	2	7	156	53	209	161	55	216	25,5 %
	Admis à poursuivre				3		3	25	14	39	28	14	42	33,3 %
	Admissibles				1		1	5	4	9	6	4	10	40,0 %
	Lauréats				1		1	3	3	6	4	3	7	42,9 %
Section 18	Admis à concourir				2		2	47	24	71	49	24	73	32,9 %
	Admis à poursuivre							17	12	29	17	12	29	41,4 %
	Admissibles							5	4	9	5	4	9	44,4 %
	Lauréats							3	3	6	3	3	6	50,0 %
Section 19	Admis à concourir				5		5	40	20	60	45	20	65	30,8 %
	Admis à poursuivre				2		2	17	7	24	19	7	26	26,9 %
	Admissibles				1		1	6	3	9	7	3	10	30,0 %
	Lauréats				1		1	3	3	6	4	3	7	42,9 %
Section 20	Admis à concourir				5	1	6	61	33	94	66	34	100	34,0 %
	Admis à poursuivre				2		2	26	10	36	28	10	38	26,3 %
	Admissibles				1		1	8	4	12	9	4	13	30,8 %
	Lauréats							6	1	7	6	1	7	14,3 %
Section 21	Admis à concourir				2	1	3	53	38	91	55	39	94	41,5 %
	Admis à poursuivre							21	15	36	21	15	36	41,7 %
	Admissibles							6	5	11	6	5	11	45,5 %
	Lauréats							4	3	7	4	3	7	42,9 %
Section 22	Admis à concourir				3	2	5	54	69	123	57	71	128	55,5 %
	Admis à poursuivre					1	1	14	17	31	14	18	32	56,3 %
	Admissibles							6	6	12	6	6	12	50,0 %
	Lauréats							4	3	7	4	3	7	42,9 %
Section 23	Admis à concourir				2		2	26	15	41	28	15	43	34,9 %
	Admis à poursuivre							17	8	25	17	8	25	32,0 %
	Admissibles							6	4	10	6	4	10	40,0 %
	Lauréats							2	2	4	2	2	4	50,0 %
Section 24	Admis à concourir				3		3	42	56	98	45	56	101	55,4 %
	Admis à poursuivre				1		1	10	17	27	11	17	28	60,7 %
	Admissibles							4	7	11	4	7	11	63,6 %
	Lauréats							1	3	4	1	3	4	75,0 %
Section 25	Admis à concourir				3	1	4	39	50	89	42	51	93	54,8 %
	Admis à poursuivre				1		1	12	13	25	13	13	26	50,0 %
	Admissibles							3	6	9	3	6	9	66,7 %
	Lauréats							1	3	4	1	3	4	75,0 %
Section 26	Admis à concourir				3	2	5	49	65	114	52	67	119	56,3 %
	Admis à poursuivre				1	1	2	14	21	35	15	22	37	59,5 %
	Admissibles							5	7	12	5	7	12	58,3 %
	Lauréats							1	6	7	1	6	7	85,7 %
Section 27	Admis à concourir	1	1	2	2		2	26	25	51	29	26	55	47,3 %
	Admis à poursuivre	1		1	1		1	6	11	17	8	11	19	57,9 %
	Admissibles	1		1				2	8	10	3	8	11	72,7 %
	Lauréats							1	3	4	1	3	4	75,0 %

SOMMAIRE

Éditorial
2024 en chiffres

Conditions générales d'emploi

ENTRÉES ET SORTIES – ENTRÉES

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

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	51	36	87	54	37	91	40,7 %
	Admis à poursuivre							20	20	40	20	20	40	50,0 %
	Admissibles							6	6	12	6	6	12	50,0 %
	Lauréats							2	4	6	2	4	6	66,7 %
Section 29	Admis à concourir				7	1	8	60	41	101	67	42	109	38,5 %
	Admis à poursuivre							14	17	31	14	17	31	54,8 %
	Admissibles							4	6	10	4	6	10	60,0 %
	Lauréats							2	2	4	2	2	4	50,0 %
Section 30	Admis à concourir				1		1	46	38	84	47	38	85	44,7 %
	Admis à poursuivre							15	11	26	15	11	26	42,3 %
	Admissibles							5	5	10	5	5	10	50,0 %
	Lauréats							2	4	6	2	4	6	66,7 %
Section 31	Admis à concourir				3	1	4	34	44	78	37	45	82	54,9 %
	Admis à poursuivre				1	1	2	19	22	41	20	23	43	53,5 %
	Admissibles				1		1	3	5	8	4	5	9	55,6 %
	Lauréats				1		1		4	4	1	4	5	80,0 %
Section 32	Admis à concourir				4	1	5	52	70	122	56	71	127	55,9 %
	Admis à poursuivre							23	27	50	23	27	50	54,0 %
	Admissibles							5	3	8	5	3	8	37,5 %
	Lauréats							3	2	5	3	2	5	40,0 %
Section 33	Admis à concourir				6	5	11	61	79	140	67	84	151	55,6 %
	Admis à poursuivre							17	20	37	17	20	37	54,1 %
	Admissibles				1		1	2	6	8	3	6	9	66,7 %
	Lauréats				1		1	2	3	5	3	3	6	50,0 %
Section 34	Admis à concourir				5	3	8	25	39	64	30	42	72	58,3 %
	Admis à poursuivre				2	1	3	9	11	20	11	12	23	52,2 %
	Admissibles				1		1	2	4	6	3	4	7	57,1 %
	Lauréats				1		1	1	2	3	2	2	4	50,0 %
Section 35	Admis à concourir				11	7	18	93	108	201	104	115	219	52,5 %
	Admis à poursuivre				3	1	4	21	20	41	24	21	45	46,7 %
	Admissibles				1		1	4	2	6	5	2	7	28,6 %
	Lauréats							2	2	4	2	2	4	50,0 %
Section 36	Admis à concourir				8	3	11	85	89	174	93	92	185	49,7 %
	Admis à poursuivre							15	16	31	15	16	31	51,6 %
	Admissibles							5	3	8	5	3	8	37,5 %
	Lauréats							2	2	4	2	2	4	50,0 %
Section 37	Admis à concourir				13	3	16	29	12	41	42	15	57	26,3 %
	Admis à poursuivre							12	4	16	12	4	16	25,0 %
	Admissibles				1		1	4	2	6	5	2	7	28,6 %
	Lauréats							2	1	3	2	1	3	33,3 %
Section 38	Admis à concourir				1	3	4	32	71	103	33	74	107	69,2 %
	Admis à poursuivre							16	33	49	16	33	49	67,3 %
	Admissibles							3	6	9	3	6	9	66,7 %
	Lauréats							2	2	4	2	2	4	50,0 %

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes


Index des données pluriannuelles

SECTION		DR1			DR2			CRCN			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
Section 39	Admis à concourir				4	3	7	49	61	110	53	64	117	54,7 %
	Admis à poursuivre							13	17	30	13	17	30	56,7 %
	Admissibles							4	4	8	4	4	8	50,0 %
	Lauréats							2	1	3	2	1	3	33,3 %
Section 40	Admis à concourir				6	3	9	90	86	176	96	89	185	48,1 %
	Admis à poursuivre							15	11	26	15	11	26	42,3 %
	Admissibles				1		1	5	3	8	6	3	9	33,3 %
	Lauréats				1		1	3	1	4	4	1	5	20,0 %
Section 41	Admis à concourir				31	8	39	419	100	519	450	108	558	19,4 %
	Admis à poursuivre							74	22	96	74	22	96	22,9 %
	Admissibles				2		2	29	4	33	31	4	35	11,4 %
	Lauréats				1		1	13	4	17	14	4	18	22,2 %
CID 50	Admis à concourir				1		1				1		1	0,0 %
	Admis à poursuivre				1		1				1		1	0,0 %
	Admissibles													
	Lauréats													
CID 51	Admis à concourir				3	2	5	94	54	148	97	56	153	36,6 %
	Admis à poursuivre				1		1	17	11	28	18	11	29	37,9 %
	Admissibles				1		1	8	5	13	9	5	14	35,7 %
	Lauréats							3	4	7	3	4	7	57,1 %
CID 52	Admis à concourir				12	4	16	66	58	124	78	62	140	44,3 %
	Admis à poursuivre				5		5	11	9	20	16	9	25	36,0 %
	Admissibles							2	2	4	2	2	4	50,0 %
	Lauréats							1	1	2	1	1	2	50,0 %
CID 53	Admis à concourir				6	2	8	81	93	174	87	95	182	52,2 %
	Admis à poursuivre				1		1	9	12	21	10	12	22	54,5 %
	Admissibles							2	3	5	2	3	5	60,0 %
	Lauréats							1	2	3	1	2	3	66,7 %
CID 54	Admis à concourir				5	3	8	64	32	96	69	35	104	33,7 %
	Admis à poursuivre				2	1	3	15	10	25	17	11	28	39,3 %
	Admissibles				1	1	2	4	2	6	5	3	8	37,5 %
	Lauréats							2	2	4	2	2	4	50,0 %
CID 55	Admis à concourir				4	2	6	72	22	94	76	24	100	24,0 %
	Admis à poursuivre							12	7	19	12	8	20	40,0 %
	Admissibles					1	1	6	3	9	6	4	10	40,0 %
	Lauréats							3	1	4	3	1	4	25,0 %
TOTAL	ADMIS À CONCOURIR	1	1	2	271	91	362	3 320	1 931	5 251	3 592	2 023	5 615	36,0 %
	ADMIS À POURSUIVRE	1		1	40	8	48	941	609	1 550	982	617	1 599	38,6 %
	ADMISSIBLES	1		1	26	3	29	278	188	466	305	191	496	38,5 %
	LAURÉATS				14		14	144	110	254	158	110	268	41,0 %

(*) Un agent qui a candidaté sur plusieurs concours est comptabilisé plusieurs fois.

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Conditions générales d'emploi

ENTRÉES ET SORTIES – ENTRÉES

Tabl. 63 – Composition des jurys d'admission de concours par corps et institut

JURY	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F	FEMMES PRÉSIDENTES
DR	12	11	23	47,8 %	
CR INSB	5	6	11	54,5 %	
CR INC	7	4	11	36,4 %	
CR INEE	5	6	11	54,5 %	
CR INSHS	5	6	11	54,5 %	1
CR INS2I	5	6	11	54,5 %	1
CR INSIS	5	6	11	54,5 %	
CR INSMI	7	4	11	36,4 %	
CR INP	8	3	11	27,3 %	
CR IN2P3	7	4	11	36,4 %	1
CR INSU	9	2	11	18,2 %	
CR CID	11	10	21	52,4 %	
TOTAL	86	68	154	44,2 %	3

Comme l'année dernière, la part globale des femmes est inférieure à celle des hommes (44 % contre 45 % en 2023). Sur les 11 jurys des concours CR, 5 comportent moins de 50 % de femmes et 6 jurys en ont plus de 50 % (CNRS Biologie, CNRS Écologie & Environnement, CNRS Sciences Humaines et Sociales, CNRS Sciences Informatiques et CNRS Ingénierie). Le jury d'admission DR est quant à lui composé de 47,8 % de femmes, soit 4 points de plus qu'en 2023.

Tabl. 64 – 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		
DR2	2		2	12		12	14		14	0,0 %	85,7 %	34,5 %
CRCN	101	66	167	43	44	87	144	110	254	43,3 %	34,3 %	37,0 %
TOTAL	103	66	169	55	44	99	158	110	268	41,0 %	36,9 %	35,1 %

Tabl. 65 – Lauréates et lauréats des concours chercheurs par institut et par grade

INSTITUT	DR2			CRCN			TOTAL				% F CH CNRS
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F	
INSB				22	26	48	22	26	48	54,2 %	42,9 %
INC	2		2	18	13	31	20	13	33	39,4 %	34,2 %
INEE				5	9	14	5	9	14	64,3 %	41,5 %
INSHS	4		4	21	20	41	25	20	45	44,4 %	49,6 %
INS2I				13	6	19	13	6	19	31,6 %	22,5 %
INSIS	1		1	17	6	23	18	6	24	25,0 %	24,6 %
INSMI	1		1	14	5	19	15	5	20	25,0 %	19,0 %
INP	1		1	18	7	25	19	7	26	26,9 %	22,2 %
IN2P3	3		3	5	6	11	8	6	14	42,9 %	26,3 %
INSU	2		2	11	12	23	13	12	25	48,0 %	32,2 %
TOTAL	14		14	144	110	254	158	110	268	41,0 %	35,1 %

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Tabl. 66 – Lauréates et lauréats des concours chercheurs par délégation et par grade

DÉLÉGATION	DR2			CRCN			TOTAL				% F CH CNRS
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F	
Île-de-France :	7		7	51	45	96	58	45	103	43,7 %	36,7 %
– ÎDF Villejuif				12	7	19	12	7	19	36,8 %	41,5 %
– Paris-Centre	2		2	21	19	40	23	19	42	45,2 %	38,6 %
– ÎDF Gif-sur-Yvette	3		3	12	12	24	15	12	27	44,4 %	29,5 %
– ÎDF Meudon	1		1	3	5	8	4	5	9	55,6 %	46,7 %
– Paris-Normandie	1		1	3	2	5	4	2	6	33,3 %	26,8 %
Centre-Est				7	4	11	7	4	11	36,4 %	25,9 %
Rhône Auvergne	2		2	14	6	20	16	6	22	27,3 %	36,7 %
Centre Limousin Poitou-Charentes				3	1	4	3	1	4	25,0 %	32,0 %
Alsace	2		2	2	3	5	4	3	7	42,9 %	32,1 %
Alpes	1		1	11	7	18	12	7	19	36,8 %	31,8 %
Provence et Corse				14	8	22	14	8	22	36,4 %	38,7 %
Occitanie Est				8	4	12	8	4	12	33,3 %	35,7 %
Occitanie Ouest				12	7	19	12	7	19	36,8 %	35,3 %
Aquitaine	2		2	7	9	16	9	9	18	50,0 %	32,7 %
Bretagne et Pays de la Loire				4	7	11	4	7	11	63,6 %	33,1 %
Hauts-de-France				8	3	11	8	3	11	27,3 %	26,1 %
Côte d'Azur				3	6	9	3	6	9	66,7 %	35,8 %
TOTAL	14		14	144	110	254	158	110	268	41,0 %	35,1 %

Tabl. 67 – 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
DR2	50,5		50,5	45,9		45,9	46,6		46,6
CRCN	32,8	34,1	33,3	33,2	33,9	33,5	32,9	34,0	33,4
TOTAL	33,1	34,1	33,5	35,9	33,9	35,0	34,1	34,0	34,1

L'âge moyen au recrutement des chercheuses et chercheurs est identique à l'année dernière (34 ans et 1 mois.). 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 2 mois de plus) et les DR2 (soit 6 mois de plus).

L'âge moyen des recrutés CRCN varie d'un institut à l'autre : CNRS Biologie, CNRS Écologie & Environnement, CNRS Sciences Humaines & Sociales et CNRS Terre & Univers ont une moyenne d'âge supérieur à la moyenne générale.

Tabl. 68 – Âge moyen des lauréates et lauréats des concours chercheurs par institut et par grade

INSTITUT	DR2			CRCN			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
INSB				34,0	35,4	34,8	34,0	35,4	34,8
INC	43,5		43,5	32,8	31,5	32,2	33,9	31,5	32,9
INEE				35,0	37,9	36,9	35,0	37,9	36,9
INSHS	45,3		45,3	36,0	36,4	36,2	37,5	36,4	37,0
INS2I				31,2	29,8	30,7	31,2	29,8	30,7
INSIS	50,0		50,0	31,6	32,7	31,9	32,6	32,7	32,6
INSMI	51,0		51,0	30,5	30,6	30,5	31,9	30,6	31,6
INP	51,0		51,0	31,3	31,6	31,4	32,4	31,6	32,2
IN2P3	48,0		48,0	31,8	30,8	31,3	37,9	30,8	34,9
INSU	44,0		44,0	34,1	33,9	34,0	35,6	33,9	34,8
TOTAL	46,6		46,6	32,9	34,0	33,4	34,1	34,0	34,1

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Conditions générales d'emploi

ENTRÉES ET SORTIES – ENTRÉES

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. 69 – Campagne 2024 d'accueils en délégation (*)

INSTITUT	TYPE D'ACCUEIL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
INSB	délégation	3	2	5	40,0 %
	demi-délégation(**)	16	19	35	54,3 %
INC	délégation	2	3	5	60,0 %
	demi-délégation	25	5	30	16,7 %
INEE	délégation	2	2	4	50,0 %
	demi-délégation	19	9	28	32,1 %
INSHS	délégation	89	136	225	60,4 %
	demi-délégation	59	71	130	54,6 %
INS2I	délégation	12	3	15	20,0 %
	demi-délégation	27	12	39	30,8 %
INSIS	délégation	13		13	0,0 %
	demi-délégation	29	4	33	12,1 %
INSMI	délégation	11	7	18	38,9 %
	demi-délégation	99	30	129	23,3 %
INP	délégation	1		1	0,0 %
	demi-délégation	45	15	60	25,0 %
IN2P3	délégation	2		2	0,0 %
	demi-délégation	14	5	19	26,3 %
INSU	délégation	2	2	4	50,0 %
	demi-délégation	15	8	23	34,8 %
RC	délégation				0,0 %
	demi-délégation		1	1	100,0 %
TOTAL	DÉLÉGATION	137	155	292	53,1 %
	DEMI-DÉLÉGATION	348	179	527	34,0 %
	TOTAL GÉNÉRAL	485	334	819	40,8 %

(*) La campagne d'accueil en délégation court du 1^{er} septembre 2024 au 31 août 2025. Les données présentées sont arrêtées au 17/04/2024.

(**) 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 2024-2025, le CNRS a réalisé 819 accueils en délégation pour des enseignants-chercheurs, dont 64 % correspondaient à des demi-délégations (*). Parmi les enseignants-chercheurs accueillis en délégation, plus d'un tiers sont des femmes (41 %). Ce nombre d'accueils englobe les 80 accueils à temps plein 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. 70 – Entrées de chercheuses et chercheurs en situation de handicap

TYPE D'ENTRÉE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Intégration dans population fonctionnaire suite CDD handicap	3	4	7
Nouveaux Doctorants handicap	9	8	17
Nouveaux CDD handicap (hors doctorants)	17	12	29

Dans le cadre de sa campagne de recrutement de chercheuses et de chercheurs, le CNRS ouvre chaque année des possibilités de recrutement par la voie contractuelle. Cette procédure a vocation à faciliter le recrutement de scientifiques en situation de handicap en tant que chercheuses ou chercheurs au CNRS, puisqu'elle permet d'être recruté(e) sur la base d'un contrat d'une durée d'un an, pouvant donner 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'évaluation des candidatures par la voie contractuelle, fondée sur les compétences, relève des sections concernées du Comité national. 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'évaluation des candidatures par la voie contractuelle, fondée sur les compétences, relève des sections concernées du Comité national.

En 2024, 29 chercheurs ont été recrutés par voie contractuelle (17 hommes et 12 femmes). Par ailleurs, 7 agents ont été titularisés dans la population des chercheurs permanents, à l'issue de leur contrat, 3 hommes et 4 femmes. Dans le même temps, les unités du CNRS ont accueilli 17 nouveaux doctorants handicapés (9 hommes et 8 femmes).

Annexes

Index des données pluriannuelles

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

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

En 2024, la campagne de concours externes organisée pour le personnel ingénieur et technicien a compté un total de 357 postes ouverts. Avec 3494 candidatures admises à concourir, le ratio « admis à concourir / postes ouverts » s'élève à 9,8. Après utilisation des listes complémentaires pour pourvoir les vacances de poste, 361 lauréates et lauréats ont finalement été recrutés et nommés, contre 345 l'année précédente. Les chiffres des tableaux qui suivent portent sur ces 361 lauréates et lauréats : 192 femmes et 169 hommes. Parmi eux, 10 étaient des candidats internes, fonctionnaires du CNRS (2 IR, 4 IE et 4 AI ; 4 femmes et 6 hommes). Ainsi, 351 lauréates et lauréats externes ont été recrutés par le CNRS en 2024. Aucun poste d'ATR n'a été ouvert au concours cette année.

Tabl. 71 – 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	3400	47,7 %	3363	47,6 %	1336	52,8 %	337	52,2 %
IR	996	31,2 %	990	31,3 %	336	30,4 %	81	27,2 %
IE	1468	48,8 %	1454	48,7 %	554	54,2 %	140	55,7 %
AI	936	63,5 %	919	63,3 %	446	68,2 %	116	65,5 %
Techniciens	134	58,2 %	131	57,3 %	64	67,2 %	24	66,7 %
T	134	58,2 %	131	57,3 %	64	67,2 %	24	66,7 %
TOTAL	3534	48,1 %	3494	47,9 %	1400	53,5 %	361	53,2 %

Parmi les 361 agents recrutés par concours externes en 2024, 93 % ont été recrutés en tant qu'ingénieurs, un chiffre en légère hausse par rapport à 2023 (92 %). Ce niveau élevé de recrutement reflète le besoin de soutenir la diversité des activités et de répondre à des missions de plus en plus techniques.

La proportion de femmes parmi les ingénieurs recrutés a progressé de 3,1 points par rapport à l'année précédente, atteignant 52,2 % contre 49,1 % en 2023. Cette hausse se retrouve également chez les ingénieurs de recherche (+ 2,8 points) et les assistants ingénieurs (+ 5,5 points). En revanche, la part de femmes parmi les ingénieurs d'études recule légèrement (55,7 % contre 56,9 % en 2023). Ces évolutions marquent une inversion des tendances observées l'an dernier.

Enfin, 24 agents techniciens ont été recrutés, dont 66,7 % de femmes, contre 27 en 2023, année où la proportion féminine s'élevait à 63 %.

SOMMAIRE

Éditorial
2024 en chiffres

Conditions générales d'emploi

ENTRÉES ET SORTIES – ENTRÉES

Tabl. 72 – 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	40	40	80	50 %	138	61	199	31 %	243	64	307	21 %	58	66	124	53 %	171	21	192	11 %	2	2	4	50 %				0 %	33	57	90	63 %	685	311	996	31 %
	Admis à concourir	40	40	80	50 %	138	61	199	31 %	242	64	306	21 %	58	66	124	53 %	167	20	187	11 %	2	2	4	50 %				0 %	33	57	90	63 %	680	310	990	31 %
	Admissibles	14	12	26	46 %	28	20	48	42 %	85	35	120	29 %	22	15	37	41 %	69	8	77	10 %	2	1	3	33 %				0 %	14	11	25	44 %	234	102	336	30 %
	Lauréats	3	4	7	57 %	5	4	9	44 %	24	8	32	25 %	7	2	9	64 %	14	2	16	13 %	1		1	100 %				0 %	5	2	7	29 %	59	22	81	27 %
IE	Candidatures	144	222	366	61 %	72	53	125	42 %	174	42	216	19 %	63	36	99	36 %	133	23	156	15 %	72	146	218	67 %	2	4	6	67 %	92	190	282	67 %	752	716	1468	49 %
	Admis à concourir	143	222	365	61 %	72	53	125	42 %	173	42	215	20 %	63	36	99	36 %	133	23	156	15 %	70	146	216	68 %	2	4	6	67 %	90	182	272	67 %	746	708	1454	49 %
	Admissibles	31	78	109	72 %	21	26	47	55 %	64	20	84	24 %	29	10	39	26 %	44	12	56	21 %	25	58	83	70 %	1	2	3	67 %	39	94	133	71 %	254	300	554	54 %
	Lauréats	8	21	29	72 %	4	3	7	43 %	18	4	22	18 %	3	2	5	42 %	12	3	15	20 %	8	15	23	35 %	1		1	0 %	8	30	38	79 %	62	78	140	56 %
AI	Candidatures	71	103	174	59 %	39	38	77	49 %	92	19	111	17 %				0 %	49	1	50	2 %	7	2	9	22 %	4	2	6	33 %	80	429	509	84 %	342	594	936	63 %
	Admis à concourir	71	103	174	59 %	39	38	77	49 %	91	19	110	17 %				0 %	49	1	50	2 %	7	2	9	22 %	4	2	6	33 %	76	417	493	85 %	337	582	919	63 %
	Admissibles	19	37	56	66 %	14	19	33	58 %	46	7	53	13 %				0 %	26	1	27	4 %	3		3	0 %	4		4	0 %	30	240	270	89 %	142	304	446	68 %
	Lauréats	1	9	10	90 %	3	5	8	63 %	16	1	17	6 %				0 %	7		7	0 %	1		1	100 %	2		2	0 %	10	61	71	86 %	40	76	116	66 %
T	Candidatures	5	6	11	55 %				0 %	2	1	3	33 %				0 %	4	2	6	33 %				0 %	7	1	8	13 %	38	68	106	64 %	56	78	134	58 %
	Admis à concourir	5	6	11	55 %				0 %	2	1	3	33 %				0 %	4	2	6	33 %				0 %	7	1	8	13 %	38	65	103	63 %	56	75	131	57 %
	Admissibles	2	3	5	60 %				0 %	1	1	2	50 %				0 %	2	1	3	33 %				0 %	5		5	0 %	11	38	49	78 %	21	43	64	67 %
	Lauréats		3	3	100 %				0 %		1	1	100 %				0 %	2		2	0 %				0 %	3		3	0 %	3	12	15	80 %	8	16	24	67 %
TOTAL	CANDIDATURES	260	371	631	59 %	249	152	401	38 %	511	126	637	20 %	121	102	223	46 %	357	47	404	12 %	81	150	231	65 %	13	7	20	35 %	243	744	987	75 %	1835	1699	3534	48 %
	ADMIS À CONCOURIR	259	371	630	59 %	249	152	401	38 %	508	126	634	20 %	121	102	223	46 %	353	46	399	12 %	79	150	229	66 %	13	7	20	35 %	237	721	958	75 %	1819	1675	3494	48 %
	ADMISSIBLES	66	130	196	66 %	63	65	128	51 %	196	63	259	24 %	51	25	76	33 %	141	22	163	13 %	30	59	89	66 %	10	2	12	17 %	94	383	477	80 %	651	749	1400	54 %
	LAURÉATS	12	37	49	76 %	12	12	24	50 %	58	14	72	19 %	10	4	14	29 %	35	5	40	13 %	10	15	25	60 %	6		6	0 %	26	105	131	80 %	169	192	361	53 %

Annexes

Index des données pluriannuelles

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Sur les 361 lauréates et lauréats, 36 % relèvent de la BAP J (Gestion et pilotage), soit 131 personnes réparties dans quatre corps : IR (7 lauréats), IE (38), AI (71) et T (15) (voir tableau 72). Parmi eux, 80 % sont des femmes. Les instituts accordent une grande vigilance au maintien du niveau d'emploi dans cette BAP, en raison notamment de mobilités importantes et de besoins de remplacement immédiats. Par ailleurs, les niveaux de technicité requis en gestion administrative et financière conduisent les instituts à renforcer les effectifs dans ce domaine, afin d'en garantir le bon fonctionnement. Viennent ensuite la BAP C (Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique), avec un volume inférieur à celui de la BAP J (72 lauréats, dont 44 % au niveau IR et 19 % de femmes), puis la BAP A (Sciences du vivant, de la Terre et de l'environnement), avec 49 lauréats répartis sur les corps de T à IR (dont 59 % au niveau IE et 76 % de femmes). C'est en BAP B (Sciences chimiques et sciences des matériaux) que

l'on observe la plus grande sélectivité : 1 lauréat pour 17 admis à concourir, contre 1 pour 20 en 2023. La BAP D (Sciences humaines et sociales) est également très sélective, avec 1 lauréat pour 16 candidats.

À l'inverse, les BAP G (Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention), avec 1 lauréat pour 3 admis à concourir, et la BAP J (1 pour 7) présentent une sélectivité plus faible. Plus de 8 femmes IT sur 10 recrutées en 2024 le sont sur les BAP les plus féminisées : BAP J avec 80 % de femmes, BAP A avec 76 % de femmes et BAP F avec 60 % de femmes. Les corps les plus féminisés sont ceux des T avec 67 % de femmes et des AI avec 66 % de femmes.

Tabl. 73 – 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	19	18	37	49 %	22	20	42	48 %	83	69	152	45 %	25	22	47	47 %	48	38	86	44 %	2	3	5	60 %				0 %	14	13	27	48 %	213	183	396	46 %
Membres	13	17	30	57 %	16	18	34	53 %	59	64	123	52 %	18	20	38	53 %	36	35	71	49 %	2	2	4	50 %				0 %	12	10	22	45 %	156	166	322	52 %
Présidents	6	1	7	14 %	6	2	8	25 %	24	5	29	17 %	7	2	9	22 %	12	3	15	20 %		1	1	100 %				0 %	2	3	5	60 %	57	17	74	23 %
IE	60	54	114	47 %	18	19	37	51 %	60	47	107	44 %	12	14	26	54 %	29	29	58	50 %	48	56	104	54 %	2	3	5	60 %	72	78	150	52 %	301	300	601	50 %
Membres	52	42	94	45 %	13	17	30	57 %	42	45	87	52 %	9	12	21	57 %	23	25	48	52 %	41	44	85	52 %	2	2	4	50 %	66	57	123	46 %	248	244	492	50 %
Présidents	8	12	20	60 %	5	2	7	29 %	18	2	20	10 %	3	2	5	40 %	6	4	10	40 %	7	12	19	63 %		1	1	100 %	6	21	27	78 %	53	56	109	51 %
AI	23	26	49	53 %	18	16	34	47 %	48	35	83	42 %				0 %	23	18	41	44 %	5	5	10	50 %	6	4	10	40 %	102	119	221	54 %	225	223	448	50 %
Membres	18	21	39	54 %	15	13	28	46 %	38	29	67	43 %				0 %	19	14	33	42 %	3	5	8	63 %	4	4	8	50 %	92	92	184	50 %	189	178	367	49 %
Présidents	5	5	10	50 %	3	3	6	50 %	10	6	16	38 %				0 %	4	4	8	50 %	2		2	0 %	2		2	0 %	10	27	37	73 %	36	45	81	56 %
T	4	6	10	60 %				0 %	3	2	5	40 %				0 %	3	3	6	50 %				0 %	9	6	15	40 %	28	35	63	56 %	47	52	99	53 %
Membres	4	4	8	50 %				0 %	2	2	4	50 %				0 %	2	3	5	60 %				0 %	8	4	12	33 %	27	24	51	47 %	43	37	80	46 %
Présidents		2	2	100 %				0 %	1		1	0 %				0 %	1		1	0 %				0 %	1	2	3	67 %	1	11	12	92 %	4	15	19	79 %
TOTAL	106	104	210	50 %	58	55	113	49 %	194	153	347	44 %	37	36	73	49 %	103	88	191	46 %	55	64	119	54 %	17	13	30	43 %	216	245	461	53 %	786	758	1544	49 %
MEMBRES	87	84	171	49 %	44	48	92	52 %	141	140	281	50 %	27	32	59	54 %	80	77	157	49 %	46	51	97	53 %	14	10	24	42 %	197	183	380	48 %	636	625	1261	50 %
PRÉSIDENTS	19	20	39	51 %	14	7	21	33 %	53	13	66	20 %	10	4	14	29 %	23	11	34	32 %	9	13	22	59 %	3	3	6	50 %	19	62	81	77 %	150	133	283	47 %

L'ensemble des 361 lauréates et lauréats de la campagne 2024 ont été auditionnés par des jurys de sélection, dont un présidé par un chercheur.

Au total, 1544 personnes ont siégé dans les jurys, avec une représentation féminine de 49 %.

La part de femmes parmi les présidents de jurys s'élève à 47 %, en légère progression par rapport à 2023 (45 %).

Cependant, cette moyenne masque d'importantes disparités :

- par BAP, la proportion de présidentes varie fortement : 77 % de femmes en BAP J et 20 % seulement en BAP C ;
- par corps, les écarts sont tout aussi marqués : 79 % de femmes présidentes dans le corps des techniciens (T) et 23 % dans celui des ingénieurs de recherche (IR).

SOMMAIRE

Éditorial
2024 en chiffres

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Conditions générales d'emploi

ENTRÉES ET SORTIES – ENTRÉES

Tabl. 74 – 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		140	137	277	21	39	60	161	176	337	52,2 %	17,8 %	47,1 %
IR	A+	48	15	63	11	7	18	59	22	81	27,2 %	22,2 %	33,1 %
IE	A	52	61	113	10	17	27	62	78	140	55,7 %	19,3 %	51,5 %
AI	A	40	61	101		15	15	40	76	116	65,5 %	12,9 %	58,7 %
Techniciens		8	16	24				8	16	24	66,7 %	0,0 %	66,9 %
T	B	8	16	24				8	16	24	66,7 %	0,0 %	67,3 %
TOTAL		148	153	301	21	39	60	169	192	361	53,2 %	16,6 %	49,9 %

Parmi les 361 lauréates et lauréats des concours externes IT en 2024, 60 sont de nationalité étrangère, soit 16,6 % du total. Cette proportion est en hausse de 3 points par rapport à 2023. Tous ces lauréats relèvent de la catégorie A.

La répartition par corps est la suivante :

- 45 % au niveau ingénieur d'études (IE)
- 30 % au niveau ingénieur de recherche (IR)
- 25 % au niveau assistant ingénieur (AI)

Tabl. 75 – 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		TOTAL		% F IT CNRS
	Eff	% F	Eff	% F	Eff	% F	Eff	% F	Eff	% F	
INSB	6	50,0 %	28	75,0 %	11	63,6 %	9	55,6 %	54	66,7 %	62,6 %
INC	9	44,4 %	7	71,4 %	17	52,9 %	2	50,0 %	35	54,3 %	46,0 %
INEE	2	50,0 %	7	42,9 %	7	71,4 %	1	100,0 %	17	58,8 %	51,6 %
INSHS	12	25,0 %	17	58,8 %	4	75,0 %	1	0,0 %	34	47,1 %	62,5 %
INS2I	6	16,7 %	2	50,0 %	3	66,7 %	2	100,0 %	13	46,2 %	40,6 %
INSIS	6	33,3 %	10	30,0 %	5	40,0 %		0,0 %	21	33,3 %	32,3 %
INSMI		0,0 %	3	33,3 %	1	0,0 %		0,0 %	4	25,0 %	52,5 %
INP	10	20,0 %	7	14,3 %	6	66,7 %	1	100,0 %	24	33,3 %	33,2 %
IN2P3	12	33,3 %	9	33,3 %	11	45,5 %	2	50,0 %	34	38,2 %	26,7 %
INSU	13	15,4 %	11	27,3 %	10	40,0 %	2	100,0 %	36	30,6 %	36,9 %
RC	5	0,0 %	39	69,2 %	41	85,4 %	4	75,0 %	89	73,0 %	69,0 %
TOTAL	81	27,2 %	140	55,7 %	116	65,5 %	24	66,7 %	361	53,2 %	49,9 %

Les volumes de recrutement des instituts et des ressources communes restent globalement stables par rapport à l'année précédente. Avec 89 lauréates et lauréats, contre 96 en 2023, les Ressources communes continuent de représenter le plus grand nombre de recrutements par concours externe, avec 25 % des lauréats affectés dans des unités relevant de leur périmètre. Viennent ensuite CNRS Biologie (54 lauréats, soit 15 %), CNRS Terre & Univers et CNRS Chimie (respectivement 36 et 35 lauréats, soit 10 %), ainsi que CNRS Sciences humaines & sociales et CNRS Nucléaire & particules (34 lauréats chacun, soit 9 %). CNRS Mathématiques enregistre le volume le plus faible avec 4 lauréates et lauréats (soit 1 %), suivi de CNRS Sciences informatiques (13 lauréats, soit 4 %) et de CNRS Écologie & environnement (17 lauréats, soit 5 %).

Tabl. 76 – Lauréates et lauréats des concours externes ingénieurs et techniciens par branche d'activité professionnelle (BAP) et par corps

BAP	IR		IE		AI		T		TOTAL		% F IT CNRS
	Eff	% F	Eff	% F	Eff	% F	Eff	% F	Eff	% F	
A	7	57,1 %	29	72,4 %	10	90,0 %	3	100,0 %	49	75,5 %	65,7 %
B	9	44,4 %	7	42,9 %	8	62,5 %			24	50,0 %	43,8 %
C	32	25,0 %	22	18,2 %	17	5,9 %	1	100,0 %	72	19,4 %	12,6 %
D	9	22,2 %	5	40,0 %					14	28,6 %	51,0 %
E	16	12,5 %	15	20,0 %	7	0,0 %	2	0,0 %	40	12,5 %	19,0 %
F	1	0,0 %	23	65,2 %	1	0,0 %			25	60,0 %	73,9 %
G			1	0,0 %	2	0,0 %	3	0,0 %	6	0,0 %	23,3 %
J	7	28,6 %	38	78,9 %	71	85,9 %	15	80,0 %	131	80,2 %	83,7 %
TOTAL	81	27,2 %	140	55,7 %	116	65,5 %	24	66,7 %	361	53,2 %	49,9 %

Tabl. 77 – Âge moyen des lauréates et lauréats des concours externes ingénieurs et techniciens par corps

CORPS	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ingénieurs	32,5	35,2	33,9
IR	33,6	36,5	34,4
IE	31,1	33,6	32,5
AI	32,9	35,7	34,7
Techniciens	40,6	37,6	38,6
T	40,6	37,6	38,6
TOTAL	32,8	35,1	34,0

L'âge moyen des lauréates et lauréats des concours externes IT en 2024 est de 34 ans. Celui des femmes lauréates est globalement supérieur à celui des hommes lauréats (35,1 ans contre 32,8 ans).

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

La tendance s'inverse dans le corps des techniciens (T), avec 37,6 ans pour les femmes contre 40,6 ans pour les hommes, ainsi que dans les BAP A (32,2 ans pour les femmes contre 33,8 ans pour les hommes) et BAP E (29,6 ans pour les femmes contre 31,2 ans pour les hommes) (voir fig. 26).

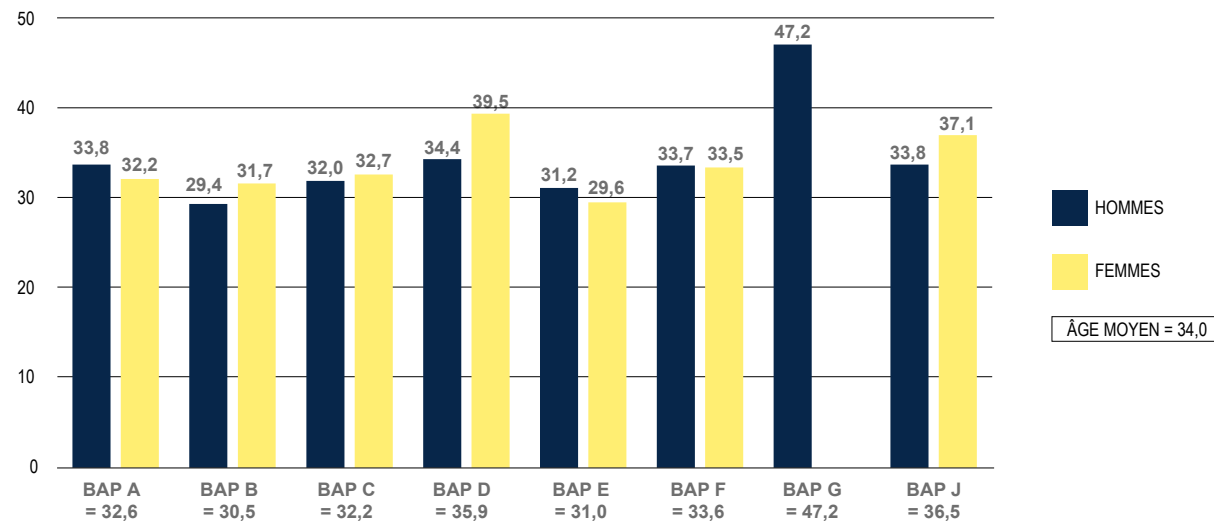


Fig. 26 – Âge moyen des lauréates et lauréats des concours externes ingénieurs et techniciens par branche d'activité professionnelle (BAP)

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Conditions générales d'emploi

ENTRÉES ET SORTIES – ENTRÉES

Tabl. 78 – Lauréates et lauréats des concours externes ingénieurs et techniciens par délégation

DÉLÉGATION	IR		IE		AI		T		TOTAL		% F IT CNRS
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
Île-de-France :	36	27,8 %	56	57,1 %	40	67,5 %	4	50,0 %	136	52,2 %	51,8 %
– ÎDF Villejuif	5	20,0 %	7	42,9 %	2	50 %		0,0 %	14	35,7 %	53,2 %
– Paris-Centre	5	40,0 %	2	100,0 %	9	78 %	1	0,0 %	17	64,7 %	54,8 %
– ÎDF Gif-sur-Yvette	15	20,0 %	19	47,4 %	17	65 %	3	66,7 %	54	46,3 %	43,5 %
– ÎDF Meudon	2	50,0 %	3	66,7 %	2	100 %		0,0 %	7	71,4 %	53,6 %
– Paris-Normandie	9	33,3 %	25	64,0 %	10	60 %		0,0 %	44	56,8 %	59,2 %
Centre-Est	5	60,0 %	9	55,6 %	2	100 %	1	100,0 %	17	64,7 %	51,7 %
Rhône Auvergne	5	20,0 %	12	66,7 %	11	64 %	1	100,0 %	29	58,6 %	47,0 %
Centre Limousin Poitou-Charentes	4	0,0 %	3	33,3 %	5	40 %	1	100,0 %	13	30,8 %	48,8 %
Alsace	4	25,0 %	6	50,0 %	5	60 %	2	50,0 %	17	47,1 %	48,8 %
Alpes	5	0,0 %	7	71,4 %	11	64 %		0,0 %	23	52,2 %	41,6 %
Provence et Corse	6	50,0 %	14	57,1 %	6	33 %	1	100,0 %	27	51,9 %	49,2 %
Occitanie Est	5	40,0 %	5	40,0 %	10	70 %	5	40,0 %	25	52,0 %	49,4 %
Occitanie Ouest	6	33,3 %	8	50,0 %	8	63 %	5	80,0 %	27	55,6 %	51,5 %
Aquitaine	2	0,0 %	9	44,4 %	9	89 %	1	100,0 %	21	61,9 %	49,4 %
Bretagne et Pays de la Loire		0,0 %	5	40,0 %	6	67 %		0,0 %	11	54,5 %	51,7 %
Hauts-de-France	1	0,0 %	3	66,7 %	1	0 %	3	66,7 %	8	50,0 %	49,4 %
Côte d'Azur	2	0,0 %	3	66,7 %	2	100 %		0,0 %	7	57,1 %	53,5 %
TOTAL	81	27,2 %	140	55,7 %	116	65,5 %	24	66,7 %	361	53,2 %	49,9 %

Parmi les 361 lauréates et lauréats, 38 % ont été recrutés en Île-de-France, contre 62 % en régions. Les délégations régionales ayant les taux de recrutement les plus élevés sont celles d'Île-de-France Gif-sur-Yvette (15 %) et de Paris-Normandie (12 %).

Les femmes lauréates sont davantage représentées au sein des délégations régionales suivantes : Île-de-France Meudon (71,4 %), Paris-Centre et Centre-Est (64,7 % chacune) et Aquitaine (61,9 %). Île-de-France : 41 % d'IE, 29 % d'AI, 26 % d'IR, 3 % de T. Hors Île-de-France : 37 % IE, 34 % AI, 20 % IR, 9 % T. Les femmes lauréates sont représentées dans les différents corps avec des taux équivalents en Île-de-France comme en régions, sauf pour les T (70 % en régions contre 50 % en Île-de-France).

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

Tabl. 79 – Accueils en détachement (*) par branche d'activité professionnelle (BAP) et par corps

BAP	IR			IE			AI			T			TOTAL			
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
A					1	1		1	1					2	2	100,0 %
B	1	1	2	2	2	4		2	2		1	1	3	6	9	66,7 %
C	1	1	2	3	1	4	1		1				5	2	7	28,6 %
E	1		1	2		2	3		3	2		2	8		8	0,0 %
F				1	4	5							1	4	5	80,0 %
G	1		1	1		1	2		2	2		2	6		6	0,0 %
J	3	5	8	1	15	16	1	7	8	2	6	8	7	33	40	82,5 %
TOTAL	7	7	14	10	23	33	7	10	17	6	7	13	30	47	77	61,0 %

(*) Nouveaux accueillis dans l'année et toujours présents au 31/12/2024.

SOMMAIRE

Éditorial
2024 en chiffres

1.

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

64 % des accueils en détachement IT ont lieu en BAP B (Sciences chimiques et sciences des matériaux) et J (Gestion et pilotage), avec respectivement 66,7 % et 82,5 % de femmes dans ces deux BAP. Les BAP E (Informatique, statistiques et calcul scientifique) et G (Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention) représentent 100 % d'hommes. En revanche, contrairement à l'année dernière, trois nouveaux accueils en détachement ont eu lieu en BAP F (Culture, communication, production et diffusion des savoirs).

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

Tabl. 80 – Recrutement des ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens en situation de handicap

TYPE D'ENTRÉE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Intégration dans population fonctionnaire suite CDD handicap	7	8	15
Nouveaux CDD handicap (*)	6	7	13

(*) y compris les reports de prise de fonction mais sans les renouvellements

Tabl. 81 – 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			D			E			F			G			J			TOTAL			
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
IR										2		2	2		2										4		4	
IE		1	1				1		1							1	1							3	3	1	5	6
AI										1		1													1		1	
T																						1	3	4	1	3	4	
TOTAL		1	1				1		1	3		3	2		2		1	1				1	6	7	7	8	15	

1.3.3 • Sorties

a. Chercheuses et chercheurs

Départs définitifs

Le périmètre des départs définitifs couvre l'ensemble des situations ayant conduit à une sortie définitive des effectifs rémunérés par le CNRS en 2024. Sont exclues les mises en disponibilité, les détachements et les congés parentaux d'une durée supérieure à un an. Ces départs incluent notamment les retraites, démissions, décès, fins d'accueil en détachement, intégrations dans un autre organisme, licenciements et ruptures conventionnelles.

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 2024, 15 agents ont été titularisés dans la population des IT permanents, à l'issue de leur recrutement par voie contractuelle de l'année précédente : 7 hommes et 8 femmes, sur tous les niveaux de corps dans la quasi-totalité des BAP (à l'exception des BAP B, G). Dans le même temps, les unités du CNRS ont accueilli 13 nouveaux contractuels en situation de handicap ayant vocation à être titularisés l'année prochaine.

Les départs à la retraite, qui constituent la majorité des sorties enregistrées, se répartissent selon les catégories suivantes :

- **retraite avant l'âge légal** : elle concerne les agents âgés de moins de 62 à moins de 64 ans, selon leur année de naissance ;
- **retraite** : elle s'applique aux agents âgés de 62 à moins de 67 ans, selon leur année de naissance ;
- **retraite pour limite d'âge** : ce sont les agents ayant atteint exactement 67 ans au moment du départ ;
- **retraite après limite d'âge** : elle concerne les agents âgés de plus de 67 ans au moment du départ.

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Conditions générales d'emploi

ENTRÉES ET SORTIES – SORTIES

Tabl. 82 – Départs définitifs des chercheuses et chercheurs par motif

MOTIF	CHERCHEURS		TOTAL	% F
	Hommes	Femmes		
Retraite avant âge légal	1	2	3	66,7 %
<i>dont jouissance immédiate</i>		1	1	100,0 %
Retraite	74	56	130	43,1 %
<i>dont invalidité</i>	3	1	4	25,0 %
<i>Retraite pour limite d'âge (*)</i>	88	50	138	36,2 %
<i>Retraite après limite d'âge (**)</i>	39	9	48	18,8 %
Total retraites	202	117	319	36,7 %
Décès	9	6	15	40,0 %
Licenciement	3		3	0,0 %
Rupture conventionnelle	1	4	5	80,0 %
Total autres motifs	13	10	23	43,5 %
TOTAL	215	127	342	37,1 %

(*) La limite d'âge est fixée à 67 ans pour les générations nées à partir de 1955.

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

Au total, 342 départs définitifs ont été enregistrés chez les chercheuses et chercheurs en 2024, dont 93 % pour départ à la retraite. Ce niveau est légèrement inférieur à celui observé en 2023 (349), une évolution portée principalement par la baisse des départs hors retraite, tandis que la part des départs pour retraite progresse par rapport à l'an dernier. Les retraites pour limite d'âge demeurent la principale cause de départ à la retraite (43 %), cette limite étant fixée à 67 ans pour les générations nées à partir de 1955. Les départs pour d'autres motifs (décès, rupture conventionnelle et licenciement) concernent 23 agents, soit près de 7 % du volume total.

Tabl. 83 – Départs définitifs de chercheuses et chercheurs par circonstance regroupée et par institut

INSTITUT	RETRAITE		AUTRE DÉPART		TOTAL		% DE DÉPARTS PAR RAPPORT À L'EFFECTIF DE L'INSTITUT (*)
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
INSB	94	41,5 %	7	85,7 %	101	44,6 %	4,1 %
INC	38	34,2 %			38	34,2 %	2,5 %
INEE	18	22,2 %			18	22,2 %	2,6 %
INSHS	46	52,2 %	3	33,3 %	49	51,0 %	2,9 %
INS2I	9	55,6 %	4	0,0 %	13	38,5 %	2,2 %
INSIS	26	23,1 %	4	25,0 %	30	23,3 %	3,2 %
INSMI	9	33,3 %			9	33,3 %	2,2 %
INP	28	21,4 %	3	33,3 %	31	22,6 %	2,6 %
IN2P3	11	36,4 %			11	36,4 %	2,1 %
INSU	36	27,8 %			36	27,8 %	3,8 %
RC	4	75,0 %	2	50,0 %	6	66,7 %	12,8 %
TOTAL	319	36,7 %	23	43,5 %	342	37,1 %	3,1 %

(*) Effectif du personnel permanent chercheur au 31/12/2023.

Rapport social unique 2024

En 2024, 3,1 % des effectifs de chercheuses et chercheurs rémunérés au 31 décembre 2023 ont quitté définitivement le CNRS. Une situation particulièrement marquée dans les Ressources Communes, où ce taux atteint près de 13 %. Comme les années précédentes, CNRS Biologie concentre le plus grand nombre de départs avec 101 sorties, dont 94 pour retraite, suivi de CNRS Sciences Humaines & Sociales avec 49 départs, dont 46 pour retraite.

La part des femmes dans ces départs continue de progresser : elle atteint environ 37 % en 2024, contre 32 % l'année précédente. L'âge moyen de départ reste inférieur chez les femmes (65,3 ans) par rapport aux hommes (66 ans), avec un écart relativement similaire aux années précédentes : en 2023, il était de 65,9 ans pour les femmes contre 66,6 ans pour les hommes ; et en 2022, de 65,5 ans contre 66,0 ans. Pour l'ensemble des départs à la retraite, il s'élève à 66,6 ans pour les hommes et 66,1 ans pour les femmes (voir tabl. 84).

Tabl. 84 – Âge moyen des chercheuses et chercheurs au départ

MOTIF	CHERCHEURS		TOTAL
	Hommes	Femmes	
Retraite avant âge légal	61,3	60,8	60,9
<i>– dont jouissance immédiate</i>		60,3	60,3
Retraite	65,5	65,2	65,4
<i>– dont invalidité</i>	65,1	67,0	65,6
Retraite pour limite d'âge	67,0	67,0	67,0
<i>Retraite après limite d'âge</i>	68,0	68,0	68,0
Total retraites	66,6	66,1	66,4
Total autres motifs	56,5	56,1	56,3
TOTAL	66,0	65,3	65,8

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Tabl. 85 – Départs définitifs de chercheuses et chercheurs par circonstance regroupée et par section

SECTION (*)	RETRAITE		AUTRE DÉPART		TOTAL	
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F
1	10	40,0 %			10	40,0 %
2	4	0,0 %			4	0,0 %
3	8	0,0 %			8	0,0 %
4	6	33,3 %	1	0,0 %	7	28,6 %
5	5	40,0 %			5	40,0 %
6	4	0,0 %	1	0,0 %	5	0,0 %
7	7	71,4 %	2	0,0 %	9	55,6 %
8	9	0,0 %	3	33,3 %	12	8,3 %
9	4	0,0 %	1	0,0 %	5	0,0 %
10	11	36,4 %	1	0,0 %	12	33,3 %
11	7	42,9 %			7	42,9 %
12	2	100,0 %			2	100,0 %
13	14	28,6 %			14	28,6 %
14	9	44,4 %	1	0,0 %	10	40,0 %
15	8	12,5 %	1	100,0 %	9	22,2 %
16	7	28,6 %	1	100,0 %	8	37,5 %
17	11	18,2 %			11	18,2 %
18	10	30,0 %			10	30,0 %
19	15	33,3 %			15	33,3 %
20	9	44,4 %			9	44,4 %
21	13	38,5 %			13	38,5 %
22	13	46,2 %			13	46,2 %
23	7	57,1 %	1	0,0 %	8	50,0 %
24	13	38,5 %	3	100,0 %	16	50,0 %
25	13	53,8 %	1	0,0 %	14	50,0 %
26	7	71,4 %	1	100,0 %	8	75,0 %
27	10	10,0 %	1	100,0 %	11	18,2 %
28	10	40,0 %	1	100,0 %	11	45,5 %
29	5	40,0 %			5	40,0 %
30	6	16,7 %			6	16,7 %
31	6	50,0 %			6	50,0 %
32	6	50,0 %			6	50,0 %
33	4	75,0 %			4	75,0 %
34	4	75,0 %			4	75,0 %
35	8	50,0 %	2	50,0 %	10	50,0 %
36	5	20,0 %	1	0,0 %	6	16,7 %
37	5	20,0 %			5	20,0 %
38	5	60,0 %			5	60,0 %
39	5	40,0 %			5	40,0 %
40	5	40,0 %			5	40,0 %
41	6	33,3 %			6	33,3 %
50	3	100,0 %			3	100,0 %
TOTAL	319	36,7 %	23	43,5 %	342	37,1 %

% DE DÉPARTS PAR RAPPORT À L'EFFECTIF DE LA SECTION (**)
2,3 %
1,8 %
3,0 %
2,5 %
1,9 %
1,7 %
3,3 %
3,3 %
2,2 %
3,3 %
2,5 %
0,8 %
4,6 %
3,6 %
3,2 %
2,6 %
4,0 %
3,5 %
5,6 %
2,6 %
3,6 %
3,4 %
3,8 %
6,7 %
5,3 %
2,9 %
5,8 %
4,0 %
1,7 %
2,4 %
2,6 %
2,8 %
2,2 %
2,2 %
5,0 %
3,1 %
2,9 %
2,7 %
3,2 %
2,6 %
1,6 %
8,6 %
3,1 %

Départs temporaires du personnel permanent

La mobilité externe est une démarche individuelle et volontaire de l'agent qui permet de répondre au souhait de changement de poste dans un nouvel environnement, tout en gardant la possibilité de réintégrer le CNRS.

Elle peut prendre plusieurs formes et diffère selon le statut de l'agent :

- le détachement étant la position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier dans ce corps de ses droits à l'avancement et à la retraite. La rémunération du fonctionnaire en détachement est versée par l'organisme d'accueil. Le détachement peut être de courte durée, soit six mois maximums non renouvelables (portés à un an pour un service dans les COM et à l'étranger) ou bien de longue durée. Dans ce dernier cas il ne peut excéder cinq années, mais il est renouvelable par périodes de cinq ans au plus (sauf exception). La durée du détachement ne peut excéder 10 ans dans le cas d'une participation, en qualité de dirigeant ou d'associé, à une entreprise valorisant des travaux issus de la recherche publique ;
- la disponibilité, période durant laquelle le fonctionnaire peut suspendre temporairement son activité au CNRS et de ce fait, cesse d'être rémunéré.

Ainsi, 620 chercheuses et chercheurs sont en situation de mobilité externe au 31 décembre 2024, dont :

- 403 détachements (37 nouveaux détachements en 2024) ;
- 217 disponibilités (25 nouvelles disponibilités en 2024).

Tabl. 86 – Détachements de chercheuses et chercheurs par organisme d'accueil au 31 décembre 2024

ORGANISMES D'ACCUEIL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
Ministère	8	6	14	42,9 %
Enseignement et Recherche (France)	39	11	50	22,0 %
Enseignement et Recherche (Étranger)	198	78	276	28,3 %
Entreprise (France)	19	3	22	13,6 %
Entreprise (Étranger)	8	1	9	11,1 %
Organisme public (France)	9		9	0,0 %
Organisme public (Étranger)	12	9	21	42,9 %
Collectivité locale	2		2	0,0 %
TOTAL	295	108	403	26,8 %
<i>Dont nouvelles positions sur 2024</i>	<i>27</i>	<i>10</i>	<i>37</i>	<i>27,0 %</i>


Parmi les 403 chercheurs en détachement fin 2024, près de 70 % (soit 276 d'entre eux) exercent au sein d'organismes d'enseignement et de recherche étranger et 26,8 % sont des femmes.

(*) Détail des sections (mandat 2021-2025) en annexe 6.

(**) Effectif du personnel permanent chercheur au 31/12/2023.

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Conditions générales d'emploi

ENTRÉES ET SORTIES – SORTIES

Tabl. 87 – Principaux organismes d'accueil des chercheuses et chercheurs en détachement au 31 décembre 2024

ORGANISME D'ACCUEIL	EFFECTIF CHERCHEURS EN DÉTACHEMENT	% F
Université de Genève	12	41,7 %
Ministère de l'Europe et des affaires étrangères - MEAE	10	60,0 %
École polytechnique fédérale de Lausanne	10	30,0 %
Synchrotron Soleil	9	20,0 %
École polytechnique fédérale de Zurich	7	0,0 %
University of Oxford	5	0,0 %
Université de Bologne	5	20,0 %
Sapienza Università Di Roma	5	0,0 %

Comme chaque année, on observe une forte dispersion des chercheuses et chercheurs du CNRS au sein des différents organismes d'accueil. Les 403 chercheurs en détachement exercent dans 285 organismes distincts, dont 231 n'en accueillent qu'un seul. L'Université de Genève est celle qui accueille le plus grand nombre de chercheurs en détachement.

Tabl. 88 – Disponibilités des chercheuses et chercheurs par corps et par motif au 31 décembre 2024

MOTIF	DR			CR			TOTAL			
	H	F	% F	H	F	% F	H	F	Total	% F
Création d'entreprise				3		0,0 %	3		3	0,0 %
Entreprise valorisation recherche				1		0,0 %	1		1	0,0 %
Étude ou recherche	3		0,0 %	4		0,0 %	7		7	0,0 %
Convenance personnelle	32	3	8,6 %	80	29	26,6 %	112	32	144	22,2 %
Soins à donner au conjoint ou à l'enfant					1	100,0 %		1	1	100,0 %
Élever un enfant de moins de 8 ans				1	3	75,0 %	1	3	4	75,0 %
Suivre son conjoint	4	3	42,9 %	28	16	36,4 %	32	19	51	37,3 %
Instance de réintégration				4		0,0 %		4	4	0,0 %
Mandat élu local				2		0,0 %		2	2	0,0 %
TOTAL	39	6	13,3 %	123	49	28,5 %	162	55	217	25,3 %
<i>Dont nouvelles disponibilités sur 2024</i>	7	2	22,2 %	13	3	18,8 %	20	5	25	20,0 %

Parmi les 217 disponibilités, 66,3 % des chercheuses et chercheurs le sont pour convenance personnelle, et prises à 78 % par des hommes. La deuxième motivation la plus fréquente est le suivi du conjoint (51).

Départs des chercheuses et chercheurs contractuels

Tabl. 89 – 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	779	38,9 %	1262	37,6 %	2041	38,1 %
Démission	78	35,9 %	284	39,8 %	362	39,0 %
Licenciement	19	36,8 %	2	100,0 %	21	42,9 %
Décès			1	100,0 %	1	100,0 %
TOTAL	876	38,6 %	1549	38,1 %	2425	38,3 %

876 doctorants et 1549 chercheurs contractuels ont quitté l'établissement en 2024. Par rapport à l'année dernière, cela représente une diminution de 5 % pour les doctorants et une augmentation de 24 % pour les chercheurs.

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

Départs définitifs du personnel permanent

Le nombre de départs définitifs a nettement diminué en 2024 chez les ingénieurs, ingénieures, techniciens et techniciennes. Avec 358 départs enregistrés cette année, il s'agit du niveau le plus bas observé depuis quatre ans : 497 en 2023, 430 en 2022, 389 en 2021 et 387 en 2020. Si la retraite demeure le principal motif de départ – 88 % des cas –, la baisse globale des départs touche en particulier les départs hors retraite, désormais représentant 12 % des cas (43/358), contre 29 % en 2023 (145/497).

Annexes

Index des données pluriannuelles

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Tabl. 90 – 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					9	13	22	59,1 %	8	13	21	61,9 %		2	2	100,0 %	17	28	45	62,2 %
– dont jouissance immédiate						2	2	100,0 %	1	6	7	85,7 %		2	2	100,0 %	1	10	11	90,9 %
– dont invalidité						3	3	100,0 %		3	3	100,0 %						6	6	100,0 %
Retraite	42	24	66	36,4 %	50	62	112	55,4 %	11	27	38	71,1 %		4	4	100,0 %	103	117	220	53,2 %
– dont invalidité	1	1	2	50,0 %		3	3	100,0 %	1	2	3	66,7 %		1	1	100,0 %	2	7	9	77,8 %
Retraite pour limite d'âge	12	5	17	29,4 %	8	9	17	52,9 %	3	4	7	57,1 %					23	18	41	43,9 %
Retraite après limite d'âge	2		2	0,0 %	2	4	6	66,7 %	1		1	0,0 %					5	4	9	44,4 %
Total retraites	56	29	85	34,1 %	69	88	157	56,1 %	23	44	67	65,7 %		6	6	100,0 %	148	167	315	53,0 %
Décès	1	2	3	66,7 %	6		6	0,0 %									7	2	9	22,2 %
Démission					1	1	2	50,0 %	1		1	0,0 %					2	1	3	33,3 %
Fin d'accueil en détachement		6	6	100,0 %	2	5	7	71,4 %		3	3	100,0 %		1	1	100,0 %	2	15	17	88,2 %
Licenciement		1	1	100,0 %														1	1	100,0 %
Rupture conventionnelle	2	1	3	33,3 %	2	4	6	66,7 %	1	3	4	75,0 %					5	8	13	61,5 %
Total autres motifs	3	10	13	76,9 %	11	10	21	47,6 %	2	6	8	75,0 %		1	1	100,0 %	16	27	43	62,8 %
TOTAL	59	39	98	39,8 %	80	98	178	55,1 %	25	50	75	66,7 %	7	7	100,0 %	164	194	358	54,2 %	

Les agents de catégorie A demeurent les plus concernés par ces départs : ils concentrent à eux seuls près de la moitié des départs définitifs enregistrés en 2024. Parmi eux, 88 % sont partis pour motif de retraite (157 agents sur 178), un niveau nettement plus élevé qu'en 2023 (176 agents sur 262). Ce recul en volume, malgré la hausse en proportion, reflète la baisse globale des départs dans cette catégorie et de manière générale. La proportion de départs pour motif de retraite s'élève à environ 87% des départs enregistrés dans la catégorie A+ (85/98) et 89% dans les catégories B et C (73/82).

Les IT se distinguent cette année encore par une part plus importante que chez les chercheurs de départs avant l'âge légal : ils représentent 14% des départs à la retraite chez les IT contre moins de 1% chez les chercheurs. À l'inverse, les départs après la limite d'âge y demeurent marginaux (voir tabl. 90). Enfin, l'âge moyen de départ chez les IT continue de progresser, atteignant 62,7 ans pour les hommes et 62 ans pour les femmes en 2024 (voir tabl. 91).

Tabl. 91 – 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				61,1	60,3	60,7	60,2	59,1	59,5		53,1	53,1	60,7	59,2	59,8
– dont jouissance immédiate					57,2	57,2	56,1	56,6	56,5		53,1	53,1	56,1	56,0	56,0
– dont invalidité					60,9	60,9		60,7	60,7					60,8	60,8
Retraite	64,4	64,5	64,4	64,0	64,2	64,1	64,2	63,3	63,5		63,3	63,3	64,2	64,0	64,1
– dont invalidité	62,7	62,7	62,7		65,8	65,8	62,8	63,9	63,5		63,5	63,5	62,7	64,5	64,1
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	68,0		68,0	67,6	68,3	68,1	69,0		69,0				68,0	68,3	68,1
Total retraites	65,1	65,0	65,0	64,1	64,1	64,1	63,4	62,4	62,7		59,9	59,9	64,3	63,6	64,0
Total autres motifs	42,2	52,8	50,4	49,3	46,8	48,1	42,9	57,7	54,0		51,1	51,1	47,2	51,6	50,0
TOTAL	63,9	61,9	63,1	62,1	62,3	62,2	61,7	61,8	61,8	58,6	58,6	58,6	62,7	62,0	62,3

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Conditions générales d'emploi

ENTRÉES ET SORTIES – SORTIES

Tabl. 92 – Départs définitifs d'ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens par famille professionnelle (FP)

BAP	FP	RETRAITE		AUTRE DÉPART		TOTAL	
		Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F
A	AA	35	71,4 %	4	100,0 %	39	74,4 %
	AB	6	33,3 %	1	0,0 %	7	28,6 %
	AC	1	100,0 %			1	100,0 %
	AD	1	100,0 %	1	100,0 %	2	100,0 %
B	BA	6	83,3 %	1	0,0 %	7	71,4 %
	BA BB	1	0,0 %			1	0,0 %
	BB	2	0,0 %			2	0,0 %
	BC	8	50,0 %			8	50,0 %
	BC BD						
C	BD	5	20,0 %	1	0,0 %	6	16,7 %
	CA						
	CB	30	10,0 %	3	33,3 %	33	12,1 %
	CC	13	0,0 %	2	0,0 %	15	0,0 %
	CD	12	8,3 %	2	0,0 %	14	7,1 %
D	DA	3	66,7 %			3	66,7 %
	DB						
	DC	3	100,0 %			3	100,0 %
	DD	2	50,0 %			2	50,0 %
E	EA	4	0,0 %	1	100,0 %	5	20,0 %
	EA EB	1	0,0 %	1	100,0 %	2	50,0 %
	EB	19	26,3 %	1	0,0 %	20	25,0 %
	EC	15	33,3 %	1	0,0 %	16	31,3 %
	ED						
F	EE	6	33,3 %			6	33,3 %
	FA	13	84,6 %	1	100,0 %	14	85,7 %
	FB	3	100,0 %			3	100,0 %
	FC	5	80,0 %			5	80,0 %
G	FD	2	50,0 %			2	50,0 %
	GA	9	0,0 %	3	0,0 %	12	0,0 %
	GA GB	3	0,0 %			3	0,0 %
	GB	9	11,1 %			9	11,1 %
	GC	1	100,0 %			1	100,0 %
J	JA	1	100,0 %			1	100,0 %
	JB	3	33,3 %	3	66,7 %	6	50,0 %
	JC	57	87,7 %	7	100,0 %	64	89,1 %
	JC JD JE	3	100,0 %	1	100,0 %	4	100,0 %
	JD	12	100,0 %	1	100,0 %	13	100,0 %
	JE	21	85,7 %	8	87,5 %	29	86,2 %
JF							
TOTAL		315	53,0 %	43	62,8 %	358	54,2 %

(*) Effectif du personnel permanent IT au 31/12/2023.

% DE DÉPARTS PAR RAPPORT À L'EFFECTIF DE LA FP (*)
2,6 %
2,8 %
3,4 %
1,6 %
1,7 %
2,5 %
1,3 %
1,8 %
0,0 %
2,7 %
0,0 %
2,5 %
2,8 %
3,3 %
1,8 %
0,0 %
3,2 %
2,0 %
1,6 %
2,6 %
3,0 %
2,8 %
0,0 %
1,5 %
4,2 %
1,4 %
3,2 %
2,9 %
5,3 %
13,0 %
5,9 %
0,9 %
1,8 %
2,3 %
3,5 %
13,3 %
3,5 %
2,8 %
0,0 %
2,8 %

Tabl. 93 – Départs définitifs d'ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens par circonstance regroupée et par institut

INSTITUT	RETRAITE		AUTRE DÉPART		TOTAL		% DE DÉPARTS PAR RAPPORT À L'EFFECTIF DE L'INSTITUT (*)
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
INSB	51	64,7 %	3	66,7 %	54	64,8 %	2,5 %
INC	28	46,4 %	7	28,6 %	35	42,9 %	2,5 %
INEE	11	54,5 %	2	100,0 %	13	61,5 %	2,0 %
INSHS	29	75,9 %	1	100,0 %	30	76,7 %	2,3 %
INS2I	14	50,0 %	4	75,0 %	18	55,6 %	4,1 %
INSIS	31	35,5 %	1	0,0 %	32	34,4 %	3,9 %
INSMI	5	60,0 %	2	50,0 %	7	57,1 %	3,2 %
INP	23	34,8 %	1	0,0 %	24	33,3 %	2,4 %
IN2P3	29	34,5 %	3	0,0 %	32	31,3 %	2,7 %
INSU	28	25,0 %	2	50,0 %	30	26,7 %	2,1 %
RC	66	71,2 %	17	88,2 %	83	74,7 %	3,7 %
TOTAL	315	53,0 %	43	62,8 %	358	54,2 %	2,8 %

(*) Effectif du personnel permanent IT au 31/12/2023.

En 2024, les Ressources Communes et CNRS Biologie concentrent à eux seuls, respectivement, 23 % (83/358) et 15 % (54/358) des départs, soit plus d'un tiers des départs définitifs enregistrés.

Ils sont suivis par CNRS Chimie avec près de 10 % des départs, CNRS Ingénierie et CNRS Nucléaire & Particules avec 9 % chacun, CNRS Sciences Humaines & Sociales et CNRS Terre & Univers avec 8 % chacun, CNRS Physique avec 7 %, CNRS Sciences Informatiques avec 5 %, CNRS Écologie et Environnement avec 4 %, et enfin CNRS Mathématiques avec 2 %. Par ailleurs, environ 3 % des effectifs IT des instituts rémunérés au 31 décembre 2023 ont quitté l'établissement au cours de l'année, avec une proportion plus élevée chez CNRS Sciences Informatiques, où ce chiffre atteint 4,1 %.

Départs temporaires

1321 ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens sont en situation de mobilité sortante au 31 décembre 2024. Le nombre de mises à disposition et de détachements tend à augmenter ces dernières années.

574 ingénieurs (dont 113 nouveaux dans l'année) et 115 techniciens (dont 24 nouveaux), soit un total de 689 IT, sont en détachement au 31 décembre 2024 (690 en 2023, 617 en 2022, 591 en 2021, contre 572 en 2020). La disponibilité concerne 576 IT, dont 438 ingénieurs (67 nouveaux sur l'année) et 138 techniciens (13 nouveaux), au 31 décembre 2024.

La dispersion des IT CNRS au sein des différents organismes d'accueil est marquée pour les détachements. Les 689 IT en détachement exercent dans 339 organismes différents,

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

dont 225 (66,4 %) ne comptent qu'un seul agent CNRS en détachement. Six organismes accueillent 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 2024 (49 agents). 49 % des IT en détachement (339) exercent au sein d'organismes d'enseignement et de recherche français. Les femmes sont proportionnellement plus souvent en détachement qu'en mise à disposition.

368 disponibilités sur les 576 IT (soit 64 %) sont des disponibilités pour convenance personnelle, prises à 51 % par des hommes (voir tabl. 96). 123 disponibilités ont pour motivation le suivi d'un conjoint, et cette dernière est prise majoritairement par des femmes (62 %), tout comme le sont les 26 disponibilités prises pour élever un enfant de moins de 8 ans. 4 IT – 2 hommes et 2 femmes – sont en disponibilité pour création d'entreprise.

Tabl. 94 – Détachements d'ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens par organisme d'accueil au 31 décembre 2024


ORGANISME D'ACCUEIL	INGÉNIEURS				TECHNICIENS		TOTAL			
	A+		A		B		H	F	Total	% F
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F				
Ministère	20	45,0 %	55	61,8 %	24	75,0 %	38	61	99	61,6 %
Enseignement et Recherche (France)	86	58,1 %	213	68,5 %	40	75,0 %	113	226	339	66,7 %
Enseignement et Recherche (Étranger)	23	26,1 %	12	58,3 %	1	100,0 %	22	14	36	38,9 %
Entreprise (France)	11	27,3 %	17	11,8 %	3	66,7 %	24	7	31	22,6 %
Organisme public (France)	20	35,0 %	52	50,0 %	21	76,2 %	44	49	93	52,7 %
Organisme public (Étranger)	8	12,5 %	4	75,0 %	1	100,0 %	8	5	13	38,5 %
Collectivité locale	9	77,8 %	44	84,1 %	25	88,0 %	14	64	78	82,1 %
TOTAL	177	45,8 %	397	64,2 %	115	78,3 %	263	426	689	61,8 %
<i>Dont nouvelles positions sur 2024</i>	19	52,6 %	94	67,0 %	24	79,2 %	45	92	137	67,2 %

Tabl. 95 – Principaux organismes d'accueil des ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens en détachement au 31 décembre 2024

ORGANISME D'ACCUEIL	EFFECTIF IT EN DÉTACHEMENT	% F
Ministère de l'Éducation Nationale - MEN	27	74,1 %
Synchrotron Soleil	22	9,1 %
INRAE	18	72,2 %
Sorbonne Université	18	83,3 %
INSERM	18	72,2 %
IRD	13	69,2 %
Ministère de l'Économie	13	69,2 %
Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères - MEAE	9	66,7 %
Université Paris-Saclay	9	66,7 %
ENS-PSL	8	62,5 %
Ministère de la Culture	8	50,0 %
INRIA	7	71,4 %
Université Grenoble	7	0,0 %
Météo France	6	0,0 %
Ministère des Armées	6	33,3 %

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Conditions générales d'emploi

PROMOTIONS – CHERCHEUSES ET CHERCHEURS

Tabl. 96 – Disponibilités des ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens par motif et par corps au 31 décembre 2024

MOTIF	INGÉNIEURS									TECHNICIENS						TOTAL			
	IR			IE			AI			T			ATR			H	F	Total	% F
	A+			A			B			C									
	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F				
Création d'entreprise	1		0,0 %		1	100,0 %	1		0,0 %		1	100,0 %				2	2	4	50,0 %
Entreprise valorisation recherche	1		0,0 %		1	100,0 %										1	1	2	50,0 %
Étude ou recherche	2	1	33,3 %	4		0,0 %	2	1	33,3 %							8	2	10	20,0 %
Convenance personnelle	53	23	30,3 %	76	57	42,9 %	34	48	58,5 %	23	46	66,7 %	3	5	62,5 %	189	179	368	48,6 %
Soins à donner au conjoint ou à l'enfant				2	5	71,4 %		4	100,0 %	3	2	40,0 %		1	100,0 %	5	12	17	70,6 %
Élever un enfant de moins de 8 ans	1	4	80,0 %	1	5	83,3 %	1	5	83,3 %	1	7	87,5 %		1	100,0 %	4	22	26	84,6 %
Suivre son conjoint	13	6	31,6 %	14	28	66,7 %	10	14	58,3 %	10	22	68,8 %		6	100,0 %	47	76	123	61,8 %
Mandat élu local	1		0,0 %													1	0	1	0,0 %
Instance de réintégration	2	1	33,3 %	2	4	66,7 %	2	4	66,7 %		3	100,0 %		2	100,0 %	6	14	20	70,0 %
Épuisement droits à congés		1	100,0 %					1	50,0 %		1	100,0 %	1		0,0 %	2	3	5	60,0 %
TOTAL	74	36	32,7 %	99	101	50,5 %	51	77	60,2 %	37	82	68,9 %	4	15	78,9 %	265	311	576	54,0 %
Dont nouvelles disponibilités sur 2024	10	5	33,3 %	12	24	66,7 %	4	12	75,0 %	4	9	69,2 %				30	50	80	62,5 %

Départs des ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens contractuels

Tabl. 97 – 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	987	1111	2098	53,0 %
Démission	142	225	367	61,3 %
Licenciement	11	15	26	57,7 %
Rupture conventionnelle		1	1	100,0 %
Décès	1	1	2	50,0 %
TOTAL	1141	1353	2494	54,3 %

2 494 IT contractuels ont quitté l'établissement en 2024, en majorité pour cause de fin de contrat (84 %).

1.4 PROMOTIONS

1.4.1 • Chercheuses et chercheurs 

749 chercheuses et chercheurs ont bénéficié d'un avancement au choix en 2024 (32,7 % de chargées et chargés de recherche et 67,3 % de directrices et directeurs de recherche). Depuis 2022, dans le cadre de la mise en œuvre de la loi de programmation de la recherche, le décret n° 2022-758 du 28 avril 2022 a conduit aux modifications suivantes :

- la grille indiciaire des chargés de recherche hors classe a été prolongée par l'instauration d'un échelon exceptionnel contingenté à la hors échelle B, accessible uniquement par la voie de l'avancement au choix ;
- les règles statutaires d'accès au 1er et au 2e échelon de la classe exceptionnelle des directeurs de recherche ont été modifiées avec la suppression du contingentement qui limitait à 10 % l'effectif de chaque échelon à 10 % du grade des DR1.

Ces modifications statutaires ont conduit à augmenter le nombre de promotions de 4,6 % par rapport à l'an dernier (749 en 2024, contre 716 en 2023).

Il est à noter que les avancements à la classe exceptionnelle des directeurs de recherche ont augmenté de 24,4 % par rapport à l'année dernière.

La part des femmes chargées de recherche promouvables représentent 36,1 % des promouvables (35,6 % pour les CRHC et 41 % pour les CRHC HEB),

Annexes

Index des données pluriannuelles

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

38,4 % des candidats (37,1 % pour les CRHC et 41,5 % pour les CRHC HEB), 38,4 % des promus (34,3 % pour les CRHC et 43,8 % pour les CRHC HEB).

La part des femmes directrices de recherche promouvables représentent 30,1 % des promouvables (31,8 % des DR1, 28,3 % des DRCE1 et 28,4 % des DRCE2), 26,4 % des candidats (27,2 % des DR1, 25,3 % des DRCE1 et 26,1 % des DRCE2), 32,1 % des promus (34,7 % des DR1, 31,5 % des DRCE1 et 26,1 % des DRCE2).

Parmi les directrices et directeurs d'unité en fonction en décembre 2024 :

- 18 sont promus en DR1 et 47 en DRCE, soit 12,9 % des promotions DR1 et DRCE. À noter que les DU représentent 7,7 % des promouvables DR1 et DRCE, et 8,8 % des candidats.
- 1 est promu en CRHC HEB et 1 en CRHC, soit 0,8 % des promotions CRHC et CRHC HEB. À noter que les DU représentent 1,1 % des promouvables CRHC et CRHC HEB, et 0,5 % des candidats.

7,7 % des CRCN promouvables ont candidaté à un avancement au choix au grade de CRHC et 49,5 % des candidats ont été promus.

30,8 % des promouvables CRHC ont candidaté à un avancement au choix à l'échelon exceptionnel du grade de CRHC (CRHC HEB) et 85,4 % de candidats ont été promus.

34,4 % des DR2 promouvables ont candidaté à l'accès DR1 et 31,2 % de candidats ont été promus.

28 % des DR1 promouvables ont candidaté à l'accès DRCE1 et 47,9 % des candidats ont été promus.

34,3 % des DRCE1 promouvables ont candidaté à l'accès DRCE2. Tous les candidats ont été promus.

La part de femmes parmi les chercheurs promus a diminué de 1,6 point (34,2 % en 2024, contre 35,8 % en 2023).

Pour les chargés de recherche, la part des femmes promues est identique en 2024 et 2023 (38,4 %).

Pour les promotions DR1, la part des femmes est en baisse de 2,7 points (34,7 % en 2024, contre 37,4 % l'an dernier).

Pour les promotions DRCE, elle a diminué de 1 point (30,2 % de femmes en 2024, contre 31,2 % en 2023).

Tabl. 98 – Avancements de grade/échelon des chercheuses et chercheurs et part des directrices et directeurs d'unité (DU)


GRADE/ÉCHELON	PROMOUVABLES					CANDIDATS					PROMUS				
	H	F	Total	% F	% DU	H	F	Total	% F	% DU	H	F	Total	% F	% DU
DRCE1 → DRCE2	144	57	201	28,4 %	16,9 %	51	18	69	26,1 %	17,4 %	51	18	69	26,1 %	17,4 %
DR1 → DRCE1	1186	469	1655	28,3 %	11,1 %	346	117	463	25,3 %	12,3 %	152	70	222	31,5 %	15,8 %
DR2 → DR1	1355	631	1986	31,8 %	3,9 %	497	186	683	27,2 %	5,6 %	139	74	213	34,7 %	8,5 %
TOTAL DR	2685	1157	3842	30,1 %	7,7 %	894	321	1215	26,4 %	8,8 %	342	162	504	32,1 %	12,9 %
CRHC → CRHC HEB	236	164	400	41,0 %	0,5 %	72	51	123	41,5 %	0,8 %	59	46	105	43,8 %	1,0 %
CRCN → CRHC	2361	1305	3666	35,6 %	1,1 %	178	105	283	37,1 %	0,4 %	92	48	140	34,3 %	0,7 %
TOTAL CR	2597	1469	4066	36,1 %	1,1 %	250	156	406	38,4 %	0,5 %	151	94	245	38,4 %	0,8 %
TOTAL	5282	2626	7908	33,2 %	4,3 %	1144	477	1621	29,4 %	6,7 %	493	256	749	34,2 %	8,9 %

Tabl. 99 – Concours directrices et directeurs de recherche 2° 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)	3506	2070	5576	37,1 %	852	343	1195	28,7 %	253	143	396	36,1 %	194	106	300	35,3 %

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Conditions générales d'emploi

PROMOTIONS – CHERCHEUSES ET CHERCHEURS

300 chercheurs CNRS ont accédé au corps des DR2 par voie de concours. Parmi les candidats admis, la part de femmes diminue légèrement par rapport à l'année dernière (35,3 % contre 37,1 % en 2023).

En comptant les avancements et les lauréats internes de concours DR2, 1 049 chercheuses et chercheurs ont changé de grade au cours de l'année 2024, dont 34,5 % de femmes ; un taux global qui marque une diminution d'1,6 point par rapport à 2023 (36,1 %).

Tabl. 100 – 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	163	42,9 %	66	39,4 %	229	41,9 %	42,9 %
INC	107	38,3 %	37	32,4 %	144	36,8 %	34,2 %
INEE	35	34,3 %	19	47,4 %	54	38,9 %	41,5 %
INSHS	102	43,1 %	54	55,6 %	156	47,4 %	49,6 %
INS2I	33	24,2 %	17	23,5 %	50	24,0 %	22,5 %
INSIS	62	33,9 %	27	29,6 %	89	32,6 %	24,6 %
INSMI	27	14,8 %	12	8,3 %	39	12,8 %	19,0 %
INP	89	20,2 %	32	12,5 %	121	18,2 %	22,2 %
IN2P3	38	21,1 %	12	50,0 %	50	28,0 %	26,3 %
INSU	82	30,5 %	23	26,1 %	105	29,5 %	32,2 %
RC	11	45,5 %	1	0,0 %	12	41,7 %	47,5 %
TOTAL	749	34,2 %	300	35,3 %	1 049	34,5 %	35,1 %

Tabl. 101 – 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 :	325	33,5 %	113	34,5 %	438	33,8 %	36,7 %
– ÎDF Villejuif	61	36,1 %	17	41,2 %	78	37,2 %	41,5 %
– Paris-Centre	113	30,1 %	45	33,3 %	158	31,0 %	38,6 %
– ÎDF Gif-sur-Yvette	87	34,5 %	24	33,3 %	111	34,2 %	29,5 %
– ÎDF Meudon	36	44,4 %	14	42,9 %	50	44,0 %	46,7 %
– Paris-Normandie	28	25,0 %	13	23,1 %	41	24,4 %	26,8 %
Centre-Est	16	31,3 %	10	20,0 %	26	26,9 %	25,9 %
Rhône Auvergne	52	36,5 %	25	40,0 %	77	37,7 %	36,7 %
Centre Limousin Poitou-Charentes	17	35,3 %	2	0,0 %	19	31,6 %	32,0 %
Alsace	36	36,1 %	15	33,3 %	51	35,3 %	32,1 %
Alpes	60	26,7 %	20	45,0 %	80	31,3 %	31,8 %
Provence et Corse	45	40,0 %	24	29,2 %	69	36,2 %	38,7 %
Occitanie Est	39	25,6 %	15	46,7 %	54	31,5 %	35,7 %
Occitanie Ouest	62	37,1 %	25	28,0 %	87	34,5 %	35,3 %
Aquitaine	34	38,2 %	20	45,0 %	54	40,7 %	32,7 %
Bretagne et Pays de la Loire	25	40,0 %	17	52,9 %	42	45,2 %	33,1 %
Hauts-de-France	21	33,3 %	6	16,7 %	27	29,6 %	26,1 %
Côte d'Azur	17	41,2 %	8	12,5 %	25	32,0 %	35,8 %
TOTAL	749	34,2 %	300	35,3 %	1 049	34,5 %	35,1 %

Annexes

Index des données pluriannuelles

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Tabl. 102 – 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	6		6	66	14	80	53	16	69	15	2	17	113	31	144	253	63	316	19,9 %
	Candidats	3		3	27	5	32	29	10	39	3	1	4	7	1	8	69	17	86	19,8 %
	Promus	3		3	11	2	13	7	3	10	2	1	3	3		3	26	6	32	18,8 %
2	Promouvables	5		5	40	5	45	33	6	39	6		6	69	11	80	153	22	175	12,6 %
	Candidats	4		4	13	4	17	13	2	15	2		2	3		3	35	6	41	14,6 %
	Promus	4		4	3	2	5	4	1	5	2		2	2		2	15	3	18	16,7 %
3	Promouvables	4	1	5	38	11	49	41	6	47	7	2	9	74	13	87	164	33	197	16,8 %
	Candidats				7	1	8	19	2	21	4	1	5	5	2	7	35	6	41	14,6 %
	Promus				5		5	5	1	6	4	1	5	2	1	3	16	3	19	15,8 %
4	Promouvables	3	2	5	34	7	41	40	11	51	13	1	14	89	19	108	179	40	219	18,3 %
	Candidats	2		2	8	1	9	10	2	12	5		5	8	1	9	33	4	37	10,8 %
	Promus	2		2	4	1	5	5		5	5		5	4	1	5	20	2	22	9,1 %
5	Promouvables	5		5	30	7	37	42	15	57	6	4	10	62	29	91	145	55	200	27,5 %
	Candidats	3		3	8	2	10	21	6	27	1	2	3	4	1	5	37	11	48	22,9 %
	Promus	1		1	3	2	5	4	2	6	1	2	3	3		3	12	6	18	33,3 %
6	Promouvables	3	1	4	35	6	41	49	11	60	3		3	85	17	102	175	35	210	16,7 %
	Candidats	2		2	9	3	12	9	2	11	2		2	5		5	27	5	32	15,6 %
	Promus	2		2	3	2	5	4	1	5	2		2	3		3	14	3	17	17,6 %
7	Promouvables	1	2	3	33	7	40	42	8	50	4	3	7	77	16	93	157	36	193	18,7 %
	Candidats	1	1	2	14	1	15	15	1	16				5	3	8	35	6	41	14,6 %
	Promus	1	1	2	5	1	6	4	1	5				5	1	6	15	4	19	21,1 %
8	Promouvables	4	1	5	36	8	44	55	14	69	7	5	12	97	18	115	199	46	245	18,8 %
	Candidats	2		2	14	3	17	24	5	29	1	2	3	3	1	4	44	11	55	20,0 %
	Promus	2		2	4	2	6	6	2	8		1	1	1	1	1	13	5	18	27,8 %
9	Promouvables	5	1	6	33	4	37	24	10	34	6		6	64	20	84	132	35	167	21,0 %
	Candidats	2		2	10	2	12	6	4	10	3		3	4	3	7	25	9	34	26,5 %
	Promus	2		2	4	1	5	2	1	3	1		1	1	3	4	10	5	15	33,3 %
10	Promouvables	3	2	5	46	20	66	58	14	72	11	10	21	94	20	114	212	66	278	23,7 %
	Candidats		1	1	8	2	10	23	4	27	3	2	5	7	1	8	41	10	51	19,6 %
	Promus		1	1	5	2	7	6	2	8	2	2	4	3	1	4	16	8	24	33,3 %
11	Promouvables	3	1	4	37	7	44	46	16	62	5	4	9	69	24	93	160	52	212	24,5 %
	Candidats				12	2	14	15	1	16		3	3	1	1	2	28	7	35	20,0 %
	Promus				6	1	7	4	1	5		3	3	1	1	2	11	6	17	35,3 %
12	Promouvables	4	3	7	32	6	38	34	12	46	2	4	6	62	21	83	134	46	180	25,6 %
	Candidats	1	1	2	8	2	10	11	2	13	1	1	2	2	2	4	23	8	31	25,8 %
	Promus	1	1	2	4	1	5	3	1	4	1	1	2	1	2	3	10	6	16	37,5 %
13	Promouvables	2	2	4	30	20	50	43	18	61	11	6	17	58	36	94	144	82	226	36,3 %
	Candidats				5	1	6	15	9	24	5	1	6	4		4	29	11	40	27,5 %
	Promus				2	1	3	4	3	7	4	1	5	3		3	13	5	18	27,8 %
14	Promouvables	3	1	4	28	17	45	39	16	55	9	5	14	62	29	91	141	68	209	32,5 %
	Candidats	1		1	7	3	10	12	6	18	6	1	7	4	3	7	30	13	43	30,2 %
	Promus	1		1	3	2	5	1	4	5	4	1	5	3	1	4	12	8	20	40,0 %

SOMMAIRE

Éditorial
2024 en chiffres

Conditions générales d'emploi

PROMOTIONS - CHERCHEUSES ET CHERCHEURS

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

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
15	Promouvables	2	1	3	31	11	42	36	14	50	9	6	15	69	32	101	147	64	211	30,3 %
	Candidats	1	1	2	9	3	12	19	6	25	3	4	7	7	1	8	39	15	54	27,8 %
	Promus	1	1	2	6	1	7	5	2	7	2	4	6	4		4	18	8	26	30,8 %
16	Promouvables	2	4	6	31	19	50	37	28	65	7	9	16	60	36	96	137	96	233	41,2 %
	Candidats				5	2	7	16	7	23	1	3	4	4	4	8	26	16	42	38,1 %
	Promus				2	2	4	5	2	7	1	3	4	1	4	5	9	11	20	55,0 %
17	Promouvables	4		4	34	11	45	35	15	50	11	2	13	56	21	77	140	49	189	25,9 %
	Candidats	2		2	14	4	18	17	7	24	2		2	15	2	17	50	13	63	20,6 %
	Promus	2		2	5	2	7	4	2	6	1		1	7		7	19	4	23	17,4 %
18	Promouvables	6	2	8	45	11	56	33	15	48	9	3	12	55	32	87	148	63	211	29,9 %
	Candidats	1		1	17	3	20	17	3	20	5	2	7	5	4	9	45	12	57	21,1 %
	Promus				6	2	8	4	2	6	5	2	7	3	2	5	18	8	26	30,8 %
19	Promouvables	3	3	6	35	16	51	35	12	47	7	2	9	42	41	83	122	74	196	37,8 %
	Candidats	1	1	2	12	5	17	10	3	13				5	6	11	28	15	43	34,9 %
	Promus	1	1	2	5	2	7	2	2	4				2	3	5	10	8	18	44,4 %
20	Promouvables	4	1	5	33	18	51	38	29	67	9	9	18	60	45	105	144	102	246	41,5 %
	Candidats	1		1	5	4	9	15	6	21	1	4	5	2	2	4	24	16	40	40,0 %
	Promus	1		1	2	4	6	5	3	8		3	3	1	1	2	9	11	20	55,0 %
21	Promouvables	6	1	7	42	18	60	46	28	74	8	8	16	66	49	115	168	104	272	38,2 %
	Candidats	4	1	5	10	3	13	11	4	15	3	4	7	5	1	6	33	13	46	28,3 %
	Promus	3	1	4	5	2	7	3	3	6	3	3	6	4	1	5	18	10	28	35,7 %
22	Promouvables	6	3	9	31	25	56	48	23	71	4	13	17	66	61	127	155	125	280	44,6 %
	Candidats	1		1	8	6	14	11	4	15	2	2	4	2	8	10	24	20	44	45,5 %
	Promus	1		1	3	5	8	4		4	1	1	2	2	2	4	11	8	19	42,1 %
23	Promouvables	5	1	6	27	9	36	29	18	47	5	5	10	31	26	57	97	59	156	37,8 %
	Candidats	3		3	4	1	5	9	6	15	2	2	4	2	3	5	20	12	32	37,5 %
	Promus	3		3	4	1	5	3	3	6	2	2	4	1	2	3	13	8	21	38,1 %
24	Promouvables	4	1	5	19	16	35	29	24	53	5	9	14	37	32	69	94	82	176	46,6 %
	Candidats	3		3	6	7	13	7	7	14	1	2	3	3	3	6	20	19	39	48,7 %
	Promus	2		2	3	3	6	1	2	3	1	2	3	2	1	3	9	8	17	47,1 %
25	Promouvables	6	2	8	25	13	38	33	17	50	5	9	14	54	26	80	123	67	190	35,3 %
	Candidats	1		1	1	2	3	10	7	17	1	3	4	6	2	8	19	14	33	42,4 %
	Promus	1		1	1	1	2	3	2	5	1	3	4	4	2	6	10	8	18	44,4 %
26	Promouvables	3	3	6	33	15	48	33	20	53	5	3	8	46	43	89	120	84	204	41,2 %
	Candidats	2		2	12	4	16	15	5	20		1	1	2	2	4	31	12	43	27,9 %
	Promus	2		2	3	2	5	3	3	6		1	1	1	2	3	9	8	17	47,1 %
27	Promouvables	5	1	6	26	14	40	17	17	34	3	5	8	20	24	44	71	61	132	46,2 %
	Candidats				6	4	10	4	4	8	1	1	2	1		1	12	9	21	42,9 %
	Promus				3	2	5	2	2	4	1	1	2				6	5	11	45,5 %
28	Promouvables	2	5	7	26	12	38	25	20	45	3	6	9	48	45	93	104	88	192	45,8 %
	Candidats	1	4	5	6	1	7	16	3	19		3	3	5	3	8	28	14	42	33,3 %
	Promus	1	3	4	2		2	5		5		1	1	2	1	3	10	5	15	33,3 %

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

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
29	Promouvables	4		4	34	15	49	40	15	55	4	1	5	63	34	97	145	65	210	31,0 %
	Candidats				9	3	12	14	5	19	1		1	6	1	7	30	9	39	23,1 %
	Promus				4	2	6	3	2	5				3	1	4	10	5	15	33,3 %
30	Promouvables	3	3	6	25	9	34	36	11	47	3	2	5	55	44	99	122	69	191	36,1 %
	Candidats	1	1	2	8	3	11	13	4	17		1	1	6	3	9	28	12	40	30,0 %
	Promus	1	1	2	3	2	5	5	1	6		1	1	1	3	4	10	8	18	44,4 %
31	Promouvables	1	1	2	12	7	19	16	13	29	4	3	7	52	48	100	85	72	157	45,9 %
	Candidats	1		1	4	2	6	7	3	10	1		1	5		5	18	5	23	21,7 %
	Promus	1		1	1	1	2	2	1	3	1		1	3		3	8	2	10	20,0 %
32	Promouvables	1	1	2	13	7	20	11	16	27	3	2	5	40	48	88	68	74	142	52,1 %
	Candidats	1	1	2	5	2	7	5	6	11	1	1	2	9	5	14	21	15	36	41,7 %
	Promus	1	1	2	2	1	3	1	2	3	1	1	2	5	2	7	10	7	17	41,2 %
33	Promouvables	1		1	8	8	16	17	13	30	2	1	3	45	42	87	73	64	137	46,7 %
	Candidats				2		2	6	3	9				5	2	7	13	5	18	27,8 %
	Promus				1		1		3	3			3		3	4	3	7	42,9 %	
34	Promouvables	1	1	2	7	7	14	16	19	35	2	4	6	25	35	60	51	66	117	56,4 %
	Candidats	1	1	2	4	2	6	8	6	14		1	1	2	3	5	15	13	28	46,4 %
	Promus	1	1	2	2	1	3	1	2	3		1	1	1	1	4	6	10	10	60,0 %
35	Promouvables	2	1	3	16	9	25	24	14	38	3	2	5	36	36	72	81	62	143	43,4 %
	Candidats				4	5	9	8	8	16	3	1	4	4	8	12	19	22	41	53,7 %
	Promus				2	1	3	3	2	5	2	1	3		2	2	7	6	13	46,2 %
36	Promouvables	1	1	2	11	12	23	15	15	30		1	1	39	41	80	66	70	136	51,5 %
	Candidats		1	1	6	2	8	7	5	12				7	7	14	20	15	35	42,9 %
	Promus		1	1	3		3	1	2	3				1	3	4	5	6	11	54,5 %
37	Promouvables	6		6	27	8	35	22	12	34	1	3	4	24	20	44	80	43	123	35,0 %
	Candidats	1		1	7	4	11	12	4	16		1	1	1	2	3	21	11	32	34,4 %
	Promus	1		1	2	2	4	3	1	4		1	1	1	1	7	4	11	11	36,4 %
38	Promouvables		1	1	4	12	16	8	17	25	1	1	2	38	46	84	51	77	128	60,2 %
	Candidats		1	1	3	5	8	4	8	12				2	6	8	9	20	29	69,0 %
	Promus		1	1	1	3	4		4	4				2		2	3	8	11	72,7 %
39	Promouvables	2	1	3	8	8	16	16	9	25	1	4	5	33	32	65	60	54	114	47,4 %
	Candidats	1		1	2	1	3	6	2	8	1	1	2	6	2	8	16	6	22	27,3 %
	Promus	1		1	1	1	2	2		2	1	1	2	2	0	2	7	2	9	22,2 %
40	Promouvables	3		3	16	9	25	19	13	32	1	2	3	33	39	72	72	63	135	46,7 %
	Candidats	1		1	9	1	10	9	5	14		1	1	3	2	5	22	9	31	29,0 %
	Promus	1		1	3	1	4	3	1	4				1	1	2	8	3	11	27,3 %
41	Promouvables	8	1	9	48	9	57	46	11	57	16	2	18	109	26	135	227	49	276	17,8 %
	Candidats	3	1	4	17	4	21	18	2	20	7		7	5	1	6	50	8	58	13,8 %
	Promus	3	1	4	7	2	9	5	1	6	6		6	1	1	2	22	5	27	18,5 %
CID 50	Promouvables	5	3	8	15	12	27	7	5	12	2	6	8	4	9	13	33	35	68	51,5 %
	Candidats	4	3	7	19	10	29	6	6	12	2	1	3		4	4	31	24	55	43,6 %
	Promus	4	3	7	8	4	12	2	1	3	2	1	3		2	2	16	11	27	40,7 %
TOTAL	PROMOUVABLES (*)	147	59	206	1200	479	1679	1366	636	2002	238	169	407	2381	1317	3698	5332	2660	7992	33,3 %
	CANDIDATS (*)	56	19	75	364	125	489	522	195	717	74	53	127	187	106	293	1203	498	1701	29,3 %
	PROMUS	51	18	69	152	70	222	139	74	213	59	46	105	92	48	140	493	256	749	34,2 %

(*) Sur les 7908 promouvables, 84 chercheurs ont une double section et sur les 1621 candidats, 80 ont une section double.

SOMMAIRE

Éditorial
2024 en chiffres

Conditions générales d'emploi

PROMOTIONS - CHERCHEUSES ET CHERCHEURS

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Tabl. 103 – Lauréates et lauréats internes aux concours directrices et directeurs de recherche 2^e classe (DR2) par section

SECTION		HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
1	Admis à concourir	38	9	47	19,1 %
	Admissibles	9	4	13	30,8 %
	Lauréats	6	4	10	40,0 %
2	Admis à concourir	23	2	25	8,0 %
	Admissibles	7		7	0,0 %
	Lauréats	5		5	0,0 %
3	Admis à concourir	22	4	26	15,4 %
	Admissibles	8		8	0,0 %
	Lauréats	7		7	0,0 %
4	Admis à concourir	34	5	39	12,8 %
	Admissibles	8	2	10	20,0 %
	Lauréats	7	1	8	12,5 %
5	Admis à concourir	22	5	27	18,5 %
	Admissibles	5	2	7	28,6 %
	Lauréats	4	2	6	33,3 %
6	Admis à concourir	23	3	26	11,5 %
	Admissibles	8	3	11	27,3 %
	Lauréats	6	2	8	25,0 %
7	Admis à concourir	22	6	28	21,4 %
	Admissibles	7	2	9	22,2 %
	Lauréats	6	2	8	25,0 %
8	Admis à concourir	45	7	52	13,5 %
	Admissibles	10	1	11	9,1 %
	Lauréats	8	1	9	11,1 %
9	Admis à concourir	22	7	29	24,1 %
	Admissibles	5	1	6	16,7 %
	Lauréats	4	1	5	20,0 %
10	Admis à concourir	34	9	43	20,9 %
	Admissibles	9	3	12	25,0 %
	Lauréats	7	3	10	30,0 %
11	Admis à concourir	18	6	24	25,0 %
	Admissibles	7	2	9	22,2 %
	Lauréats	6	1	7	14,3 %
12	Admis à concourir	22	3	25	12,0 %
	Admissibles	8	1	9	11,1 %
	Lauréats	6	1	7	14,3 %
13	Admis à concourir	16	11	27	40,7 %
	Admissibles	4	6	10	60,0 %
	Lauréats	2	6	8	75,0 %
14	Admis à concourir	21	9	30	30,0 %
	Admissibles	6	2	8	25,0 %
	Lauréats	5	2	7	28,6 %

SECTION		HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
15	Admis à concourir	21	12	33	36,4 %
	Admissibles	6	4	10	40,0 %
	Lauréats	3	3	6	50,0 %
16	Admis à concourir	17	8	25	32,0 %
	Admissibles	7	4	11	36,4 %
	Lauréats	5	2	7	28,6 %
17	Admis à concourir	38	2	40	5,0 %
	Admissibles	7	1	8	12,5 %
	Lauréats	6	1	7	14,3 %
18	Admis à concourir	14	8	22	36,4 %
	Admissibles	4	5	9	55,6 %
	Lauréats	3	3	6	50,0 %
19	Admis à concourir	7	4	11	36,4 %
	Admissibles	5	1	6	16,7 %
	Lauréats	5	1	6	16,7 %
20	Admis à concourir	16	12	28	42,9 %
	Admissibles	6	5	11	45,5 %
	Lauréats	4	3	7	42,9 %
21	Admis à concourir	19	6	25	24,0 %
	Admissibles	7	3	10	30,0 %
	Lauréats	6	2	8	25,0 %
22	Admis à concourir	13	16	29	55,2 %
	Admissibles	8	5	13	38,5 %
	Lauréats	5	4	9	44,4 %
23	Admis à concourir	9	2	11	18,2 %
	Admissibles	5	2	7	28,6 %
	Lauréats	4	1	5	20,0 %
24	Admis à concourir	11	6	17	35,3 %
	Admissibles	6	2	8	25,0 %
	Lauréats	5	1	6	16,7 %
25	Admis à concourir	11	7	18	38,9 %
	Admissibles	4	4	8	50,0 %
	Lauréats	4	3	7	42,9 %
26	Admis à concourir	13	12	25	48,0 %
	Admissibles	4	5	9	55,6 %
	Lauréats	4	3	7	42,9 %
27	Admis à concourir	6	6	12	50,0 %
	Admissibles	1	4	5	80,0 %
	Lauréats	1	3	4	75,0 %
28	Admis à concourir	20	13	33	39,4 %
	Admissibles	6	3	9	33,3 %
	Lauréats	5	3	8	37,5 %
29	Admis à concourir	19	10	29	34,5 %
	Admissibles	5	5	10	50,0 %
	Lauréats	3	5	8	62,5 %

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

SECTION		HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
30	Admis à concourir	15	9	24	37,5 %
	Admissibles	7	4	11	36,4 %
	Lauréats	5	2	7	28,6 %
31	Admis à concourir	10	7	17	41,2 %
	Admissibles	4	3	7	42,9 %
	Lauréats	3	2	5	40,0 %
32	Admis à concourir	10	10	20	50,0 %
	Admissibles	4	5	9	55,6 %
	Lauréats	3	4	7	57,1 %
33	Admis à concourir	11	6	17	35,3 %
	Admissibles	4	3	7	42,9 %
	Lauréats	3	2	5	40,0 %
34	Admis à concourir	7	10	17	58,8 %
	Admissibles	4	5	9	55,6 %
	Lauréats	3	4	7	57,1 %
35	Admis à concourir	13	15	28	53,6 %
	Admissibles	3	5	8	62,5 %
	Lauréats	1	5	6	83,3 %
36	Admis à concourir	14	7	21	33,3 %
	Admissibles	3	3	6	50,0 %
	Lauréats	1	3	4	75,0 %
37	Admis à concourir	13	8	21	38,1 %
	Admissibles	3	4	7	57,1 %
	Lauréats	3	3	6	50,0 %
38	Admis à concourir	11	5	16	31,3 %
	Admissibles	2	4	6	66,7 %
	Lauréats	2	2	4	50,0 %
39	Admis à concourir	4	7	11	63,6 %
	Admissibles	2	6	8	75,0 %
	Lauréats	1	3	4	75,0 %
40	Admis à concourir	17	6	23	26,1 %
	Admissibles	5	4	9	44,4 %
	Lauréats	3	2	5	40,0 %
41	Admis à concourir	42	3	45	6,7 %
	Admissibles	10	1	11	9,1 %
	Lauréats	9	1	10	10,0 %
CID 50	Admis à concourir	5	1	6	16,7 %
	Admissibles	2		2	0,0 %
	Lauréats	2		2	0,0 %
CID 51	Admis à concourir	20	4	24	16,7 %
	Admissibles	8	1	9	11,1 %
	Lauréats	5	1	6	16,7 %
CID 52	Admis à concourir	14	15	29	51,7 %
	Admissibles	3	7	10	70,0 %
	Lauréats	3	4	7	57,1 %

SECTION		HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
CID 53	Admis à concourir	24	10	34	29,4 %
	Admissibles	3	3	6	50,0 %
	Lauréats	2	2	4	50,0 %
CID 54	Admis à concourir	15	8	23	34,8 %
	Admissibles	4	3	7	42,9 %
	Lauréats	3	2	5	40,0 %
CID 55	Admis à concourir	11	2	13	15,4 %
	Admissibles				
	Lauréats				
TOTAL	ADMIS À CONCOURIR	852	343	1 195	28,7 %
	ADMISSIBLES	253	143	396	36,1 %
	LAURÉATS	194	106	300	35,3 %

Tabl. 104 – Âge moyen des lauréates et lauréats internes aux concours directrices et directeurs de recherche 2^e classe (DR2) par institut et écarts d'âge entre les femmes et les hommes

INSTITUT	HOMMES	FEMMES	TOTAL	ÉCART D'ÂGE
INSB	45,2	47,8	46,2	+ 2 ans et 8 mois
INC	45,5	47,4	46,1	+ 1 an et 11 mois
INEE	45,8	44,3	45,1	- 1 an et 6 mois
INSHS	48,6	49,7	49,2	+ 1 an et 1 mois
INS2I	43,6	41,8	43,2	- 1 an et 11 mois
INSIS	45,8	47,8	46,4	+ 1 an et 11 mois
INSMI	41,3	39,0	41,1	- 2 ans et 4 mois
INP	46,5	45,5	46,4	- 1 an
IN2P3	43,8	43,7	43,8	- 2 mois
INSU	45,7	44,2	45,3	- 1 an et 6 mois
RC	55,0		55,0	
TOTAL	45,7	47,2	46,2	+ 1 AN ET 6 MOIS

L'écart d'âge entre les femmes et les hommes lauréats internes du concours DR2 de 2024 s'élève en moyenne à + 1 an et 6 mois. Pour les femmes, c'est à CNRS Biologie, CNRS Chimie, CNRS Ingénierie et CNRS Sciences Humaines & Sociales que l'accès différentiel au corps des DR est le plus important. CNRS Mathématiques, CNRS Nucléaire & Particules, CNRS Sciences Informatiques, CNRS Écologie & Environnement, CNRS Terre & Univers et CNRS Physique se distinguent quant à eux avec un âge moyen inférieur pour les femmes. Et c'est également à CNRS Mathématiques que l'accès DR2 a lieu le plus tôt : 41 ans et 1 mois d'âge moyen en 2024 (contre 42 ans et 7 mois en 2023).

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Conditions générales d'emploi

PROMOTIONS – INGÉNIEURES, INGÉNIEURS, TECHNICIENNES ET TECHNICIENS (IT)

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

En 2024, 1 036 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 nombre de lauréates et lauréats des concours internes a augmenté (305 en 2023, contre 312 cette année), tout comme celui des promus par avancement de corps au choix (231 contre 198 en 2023), tandis que le nombre de promus par sélection professionnelle reste stable, passant de 169 à 170.

À l'inverse, le nombre de promus par avancement de grade au choix a diminué (323 contre 488 l'an passé).

Tabl. 105 – 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	127	73,2 %	48	72,9 %	175	73,1 %	65,7 %
B	68	41,2 %	28	42,9 %	96	41,7 %	43,8 %
C	109	11,0 %	51	13,7 %	160	11,9 %	12,6 %
D	24	62,5 %	7	42,9 %	31	58,1 %	51,0 %
E	87	23,0 %	32	28,1 %	119	24,4 %	19,0 %
F	42	69,0 %	19	73,7 %	61	70,5 %	73,9 %
G	38	28,9 %	19	26,3 %	57	28,1 %	23,3 %
J	229	88,2 %	108	83,3 %	337	86,6 %	83,7 %
TOTAL	724	56,6 %	312	56,1 %	1 036	56,5 %	49,9 %

La proportion de femmes parmi les promus IT (56,5 %) est stable par rapport à 2023 (55,3 %). Cette part est en hausse dans les avancements (56,6 % contre 53,8 % en 2023), ainsi que dans les concours internes (56,1 % contre 53,8 % en 2023).

On note toutefois que, toutes BAP et tous grades confondus, la part des femmes parmi les promus est supérieure à celle observée parmi les promouvables et les proposés ou candidates, que ce soit pour :

- les sélections professionnelles (56 % d'admissibles, contre 44 % de promouvables et 43 % de candidates) ;
- les concours internes (56 % de lauréates, 60 % d'admissibles et 57 % de candidates autorisées à concourir) ;
- les avancements de grade au choix (56 % de promues, 48 % de proposées et 47 % de promouvables) ;
- les avancements de corps au choix (58 % de promues, 57 % de proposés et de promouvables).

Tabl. 106 – Promues et promus selon l'institut

INSTITUT	AVANCEMENTS		CONCOURS INTERNES		TOTAL		% F IT CNRS
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
INSB	145	66,9 %	52	69,2 %	197	67,5 %	62,6 %
INC	75	42,7 %	33	51,5 %	108	45,4 %	46,0 %
INEE	51	62,7 %	17	58,8 %	68	61,8 %	51,6 %
INSHS	58	67,2 %	26	65,4 %	84	66,7 %	62,5 %
INSZI	33	42,4 %	11	45,5 %	44	43,2 %	40,6 %
INSIS	35	34,3 %	17	52,9 %	52	40,4 %	32,3 %
INSMI	15	66,7 %	2	100,0 %	17	70,6 %	52,5 %
INP	57	43,9 %	21	38,1 %	78	42,3 %	33,2 %
IN2P3	63	42,9 %	24	20,8 %	87	36,8 %	26,7 %
INSU	75	45,3 %	24	37,5 %	99	43,4 %	36,9 %
RC	117	75,2 %	85	67,1 %	202	71,8 %	69,0 %
TOTAL	724	56,6 %	312	56,1 %	1 036	56,5 %	49,9 %

Tabl. 107 – Promues et promus selon la délégation régionale

DÉLÉGATION	AVANCEMENTS		CONCOURS INTERNES		TOTAL		% F IT CNRS
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
Île-de-France :	229	58,1 %	91	56,5 %	320	57,5 %	51,8 %
– IDF Villejuif	39	48,7 %	17	50,0 %	56	48,2 %	53,2 %
– Paris-Centre	41	65,9 %	12	58,3 %	53	64,2 %	54,8 %
– IDF Gif-sur-Yvette	73	49,3 %	22	45,5 %	95	48,4 %	43,5 %
– IDF Meudon	39	61,5 %	14	50,0 %	53	58,5 %	53,6 %
– Paris-Normandie	37	73,0 %	26	73,1 %	63	73,0 %	59,2 %
Centre-Est	45	62,2 %	12	41,7 %	57	57,9 %	51,7 %
Rhône Auvergne	56	55,4 %	29	51,7 %	85	54,1 %	47,0 %
Centre Limousin Poitou-Charentes	28	42,9 %	9	66,7 %	37	48,6 %	48,8 %
Alsace	45	66,7 %	10	70,0 %	55	67,3 %	48,8 %
Alpes	52	50,0 %	29	48,3 %	81	49,4 %	41,6 %
Provence et Corse	52	59,6 %	25	56,0 %	77	58,4 %	49,2 %
Occitanie Est	47	53,2 %	22	42,9 %	69	50,7 %	49,4 %
Occitanie Ouest	57	59,6 %	31	54,8 %	88	58,0 %	51,5 %
Aquitaine	32	56,3 %	24	79,2 %	56	66,1 %	49,4 %
Bretagne et Pays de la Loire	31	51,6 %	19	47,4 %	50	50,0 %	51,7 %
Hauts-de-France	25	32,0 %	6	100,0 %	31	45,2 %	49,4 %
Côte d'Azur	25	72,0 %	5	40,0 %	30	66,7 %	53,5 %
TOTAL	724	56,6 %	312	56,1 %	1 036	56,5 %	49,9 %

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Tabl. 108 – 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	551	70 %	386	47 %	606	12 %	165	58 %	666	22 %	320	78 %	101	30 %	888	81 %	1801	1882	3683	51 %
	Proposés	116	72 %	88	40 %	112	11 %	63	59 %	119	18 %	55	85 %	8	38 %	122	83 %	342	341	683	50 %
	Promus	6	67 %	4	25 %	7	0 %	4	50 %	6	17 %	3	67 %	1	100 %	6	100 %	20	17	37	46 %
IE	Promouvables	353	75 %	191	48 %	384	8 %	22	36 %	235	10 %	163	75 %	125	22 %	897	89 %	1002	1368	2370	58 %
	Proposés	184	78 %	90	46 %	127	13 %	10	30 %	108	8 %	73	74 %	34	12 %	261	92 %	377	510	887	57 %
	Promus	21	76 %	11	45 %	14	7 %	2	50 %	13	15 %	8	75 %	5	20 %	31	94 %	44	61	105	58 %
AI	Promouvables	297	73 %	76	47 %	177	5 %	2	100 %	69	13 %	100	71 %	155	19 %	1049	88 %	631	1294	1925	67 %
	Proposés	65	74 %	23	48 %	46	2 %	2	100 %	20	15 %	25	60 %	21	10 %	254	89 %	148	308	456	68 %
	Promus	10	70 %	4	0 %	9	11 %	1	100 %	3	33 %	5	40 %	4	50 %	38	87 %	27	47	74	64 %
T	Promouvables	20	65 %	1	0 %	1	0 %			1	0 %	4	25 %	15	20 %	22	91 %	27	37	64	58 %
	Proposés	7	86 %											3	33 %	5	60 %	5	10	15	67 %
	Promus	7	86 %											3	33 %	5	60 %	5	10	15	67 %
TOTAL	PROMOUVABLES	1221	72 %	654	47 %	1168	10 %	189	56 %	971	18 %	587	76 %	396	23 %	2856	86 %	3461	4581	8042	57 %
	PROPOSÉS	372	76 %	201	43 %	285	10 %	75	56 %	247	14 %	153	76 %	66	15 %	642	89 %	872	1169	2041	57 %
	PROMUS	44	75 %	19	32 %	30	7 %	7	57 %	22	18 %	16	63 %	13	38 %	80	89 %	96	135	231	58 %

Tabl. 109 – 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	263	55 %	240	36 %	466	15 %	100	57 %	503	19 %	85	76 %	24	17 %	177	69 %	1211	647	1858	35 %
	Proposés	107	57 %	93	33 %	173	16 %	65	55 %	153	16 %	21	71 %	11	9 %	52	69 %	442	233	675	35 %
	Promus	4	75 %	3	33 %	6	33 %	2	100 %	6	50 %	2	0 %	1	0 %	2	50 %	14	12	26	46 %
IEHC	Promouvables	192	70 %	127	54 %	195	10 %	46	50 %	193	21 %	108	75 %	33	24 %	321	84 %	570	645	1215	53 %
	Proposés	104	66 %	71	54 %	94	5 %	29	45 %	84	21 %	47	81 %	14	21 %	143	87 %	278	308	586	53 %
	Promus	35	69 %	26	35 %	33	6 %	10	60 %	30	23 %	15	87 %	5	40 %	47	94 %	94	107	201	53 %
TCE	Promouvables	73	79 %	17	53 %	42	7 %	1	100 %	18	11 %	26	81 %	41	24 %	238	87 %	144	312	456	68 %
	Proposés	35	80 %	6	50 %	19	5 %			10	0 %	12	83 %	12	33 %	100	90 %	58	136	194	70 %
	Promus	9	89 %	2	100 %	4	0 %			3	0 %	3	100 %	3	0 %	22	82 %	15	31	46	67 %
TCS	Promouvables	56	73 %	5	60 %	21	5 %			14	0 %	15	60 %	34	18 %	184	86 %	110	219	329	67 %
	Proposés	30	63 %	1	100 %	6	0 %			5	0 %	8	63 %	11	18 %	60	87 %	42	79	121	65 %
	Promus	10	60 %	1	100 %	3	0 %			2	0 %	4	50 %	6	17 %	20	90 %	18	28	46	61 %
ATP1	Promouvables	5	60 %	1	0 %							1	100 %	4	25 %	7	100 %	6	12	18	67 %
	Proposés			1	0 %									1	100 %	1	100 %	1	2	3	67 %
	Promus			1	0 %									1	100 %	1	100 %	1	2	3	67 %
ATP2	Promouvables	1	0 %															1		1	0 %
	Proposés	1	0 %															1		1	0 %
	Promus	1	0 %															1		1	0 %
TOTAL	PROMOUVABLES (*)	590	65 %	390	43 %	724	13 %	147	55 %	728	19 %	235	75 %	136	21 %	927	83 %	2042	1835	3877	47 %
	PROPOSÉS	277	64 %	172	42 %	292	12 %	94	52 %	252	17 %	88	77 %	49	22 %	356	85 %	822	758	1580	48 %
	PROMUS	59	69 %	33	39 %	46	9 %	12	67 %	41	24 %	24	75 %	16	25 %	92	89 %	143	180	323	56 %

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

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Conditions générales d'emploi

PROMOTIONS – INGÉNIEURES, INGÉNIEURS, TECHNICIENNES ET TECHNICIENS (IT)

Tabl. 110 – 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	250	53 %	243	36 %	507	16 %	101	54 %	501	17 %	70	77 %	18	17 %	125	66 %	1236	579	1815	32 %
	Candidats	58	50 %	66	35 %	166	14 %	23	52 %	136	17 %	9	78 %	4	0 %	28	64 %	354	136	490	28 %
	Admis	7	29 %	10	50 %	27	22 %	5	60 %	23	26 %	1	0 %	1	0 %	4	50 %	54	24	78	31 %
TCE	Promouvables	68	78 %	17	53 %	38	8 %	1	100 %	17	12 %	27	81 %	43	28 %	230	87 %	138	303	441	69 %
	Candidats	21	81 %	7	43 %	7	0 %	1	0 %	1	100 %	1	0 %	15	27 %	73	92 %	34	92	126	73 %
	Admis	10	100 %	3	33 %	3	0 %							5	40 %	25	92 %	10	36	46	78 %
TCS	Promouvables	82	70 %	10	70 %	26	8 %			14	0 %	23	61 %	51	16 %	245	86 %	153	298	451	66 %
	Candidats	20	75 %	5	80 %	4	0 %			3	0 %	4	50 %	9	11 %	78	88 %	32	91	123	74 %
	Admis	7	100 %	3	100 %	3	0 %			1	0 %	1	100 %	3	0 %	28	86 %	11	35	46	76 %
TOTAL	PROMOUVABLES	400	61 %	270	38 %	571	15 %	102	55 %	532	16 %	120	75 %	112	21 %	600	82 %	1527	1180	2707	44 %
	CANDIDATS	99	62 %	78	38 %	177	14 %	24	50 %	140	17 %	14	64 %	28	18 %	179	86 %	420	319	739	43 %
	ADMIS	24	79 %	16	56 %	33	18 %	5	60 %	24	25 %	2	50 %	9	22 %	57	86 %	75	95	170	56 %

Tabl. 111 – Membres des jurys, présidentes et présidents de sélection professionnelle IT par grade

GRADE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
IRHC	35	27	62	44 %
Membres	35	26	61	43 %
Présidents		1	1	100 %
TCE – TCS	22	21	43	49 %
Membres	22	20	42	48 %
Présidents		1	1	100 %
TOTAL	57	48	105	46 %
MEMBRES	57	46	103	45 %
PRÉSIDENTS		2	2	100 %
- DONT CHERCHEURS		1	1	100 %

Au sein des jurys, les femmes représentent 49 % dans toutes les BAP pour les concours internes et 46 % pour la sélection professionnelle, où les 2 jurys ont été présidés par des femmes, contrairement à 2022. Le nombre de membres des jurys de sélection professionnelle en IRHC est identique par rapport à l'année dernière, en lien avec un nombre de candidats relativement stable.

Annexes

Index des données pluriannuelles

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Tabl. 112 – 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	174	67 %	136	43 %	127	13 %	43	53 %	112	28 %	30	87 %	8	38 %	141	77 %	389	382	771	50 %
	Admis à concourir	171	67 %	136	43 %	126	13 %	42	55 %	107	29 %	30	87 %	8	38 %	137	77 %	379	378	757	50 %
	Admissibles	32	59 %	32	44 %	36	14 %	20	55 %	28	36 %	18	89 %	7	43 %	40	85 %	101	112	213	53 %
	Lauréats	11	36 %	10	30 %	16	6 %	6	50 %	14	50 %	6	67 %	2	50 %	15	67 %	47	33	80	41 %
IE	Candidatures	207	74 %	108	48 %	149	12 %	7	43 %	87	5 %	53	75 %	36	22 %	266	88 %	401	512	913	56 %
	Admis à concourir	206	74 %	104	49 %	149	12 %	7	43 %	87	5 %	53	75 %	36	22 %	265	88 %	398	509	907	56 %
	Admissibles	43	81 %	30	50 %	39	18 %	3	33 %	34	0 %	20	70 %	17	29 %	94	85 %	123	157	280	56 %
	Lauréats	20	80 %	11	55 %	23	26 %	1	0 %	15	0 %	8	75 %	8	38 %	52	83 %	58	80	138	58 %
AI	Candidatures	86	70 %	35	54 %	40	3 %			19	21 %	18	83 %	24	21 %	226	90 %	141	307	448	69 %
	Admis à concourir	86	70 %	35	54 %	39	3 %			18	22 %	18	83 %	24	21 %	224	90 %	139	305	444	69 %
	Admissibles	36	83 %	21	62 %	24	4 %			10	40 %	11	91 %	14	7 %	103	93 %	64	155	219	71 %
	Lauréats	15	93 %	7	43 %	12	0 %			3	67 %	5	80 %	8	0 %	38	89 %	31	57	88	65 %
T	Candidatures	2	0 %											1	100 %	19	95 %	3	19	22	86 %
	Admis à concourir	2	0 %											1	100 %	18	100 %	2	19	21	90 %
	Admissibles	1	0 %											1	100 %	8	100 %	1	9	10	90 %
	Lauréats	1	0 %											1	100 %	3	100 %	1	4	5	80 %
ATR	Candidatures	1	100 %															0	1	1	100 %
	Admis à concourir	1	100 %															0	1	1	100 %
	Admissibles	1	100 %															0	1	1	100 %
	Lauréats	1	100 %															0	1	1	100 %
TOTAL	CANDIDATURES	470	70 %	279	47 %	316	11 %	50	52 %	218	18 %	101	80 %	69	25 %	652	86 %	934	1 221	2 155	57 %
	ADMIS A CONCOURIR	466	70 %	275	47 %	314	11 %	49	53 %	212	18 %	101	80 %	69	25 %	644	86 %	918	1 212	2 130	57 %
	ADMISSIBLES	113	75 %	83	51 %	99	13 %	23	52 %	72	19 %	49	82 %	39	26 %	245	89 %	289	434	723	60 %
	LAURÉATS	48	73 %	28	43 %	51	14 %	7	43 %	32	28 %	19	74 %	19	26 %	108	83 %	137	175	312	56 %

Tabl. 113 – 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	Membres	11	55 %	9	56 %	14	43 %	18	50 %	22	50 %	10	50 %	6	50 %	17	47 %	54	53	107	50 %
	Présidents	1	100 %	1	100 %	2	100 %	3	0 %	3	67 %	1	100 %	1	100 %	2	100 %	4	10	14	71 %
IE	Membres	9	44 %	8	50 %	18	50 %	5	40 %	15	53 %	6	50 %	5	40 %	28	54 %	47	47	94	50 %
	Présidents	1	0 %	1	0 %	3	33 %	1	0 %	2	0 %	1	100 %	1	0 %	4	100 %	8	6	14	43 %
AI	Membres	6	50 %	16	44 %	13	46 %			5	60 %	6	50 %	6	50 %	36	50 %	45	43	88	49 %
	Présidents	5	60 %	14	50 %	11	55 %			4	50 %	5	60 %	5	60 %	31	52 %	35	40	75	53 %
T	Membres	1	0 %	2	0 %	2	0 %			1	100 %	1	0 %	1	0 %	5	40 %	10	3	13	23 %
	Présidents	6	50 %											6	50 %	12	50 %	12	12	24	50 %
ATR	Membres	5	60 %											5	60 %	10	40 %	10	10	20	50 %
	Présidents	1	0 %											1	0 %	2	100 %	2	2	4	50 %
TOTAL	Membres	6	50 %															3	3	6	50 %
	Présidents	1	100 %															3	2	5	40 %
TOTAL	Membres	38	50 %	33	48 %	45	47 %	23	48 %	42	52 %	22	50 %	23	48 %	93	51 %	161	158	319	50 %
	MEMBRES	33	52 %	29	52 %	38	47 %	19	58 %	36	53 %	19	47 %	19	53 %	80	46 %	137	136	273	50 %
	PRÉSIDENTS	5	40 %	4	25 %	7	43 %	4	0 %	6	50 %	3	67 %	4	25 %	13	77 %	24	22	46	52 %

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Conditions générales d'emploi

ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS ET DISTINCTIONS – GOUVERNANCE ET DIRECTION

1.5 ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS ET DISTINCTIONS

1.5.1 • Gouvernance et direction

Au 31 décembre 2024, les femmes représentent 32,4 % des postes à responsabilité de l'établissement

Tabl. 114 – Gouvernance et directions au 31 décembre 2024

MEMBRES	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
Direction générale	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	4	3	7	42,9 %
Direction fonctionnelle (*)	4	3	7	42,9 %
DGD-S	61	45	106	42,5 %
Direction fonctionnelle (**)	4	4	8	50,0 %
Direction d'institut	7	3	10	30,0 %
Direction adjointe scientifique d'institut	47	31	78	39,7 %
Direction adjointe administrative d'institut	3	7	10	70,0 %
Direction d'unité (***)	859	293	1152	25,4 %
– Dont DU étant personnel CNRS	358	138	496	27,8 %
Direction adjointe d'unité (****)	722	433	1155	37,5 %
– Dont DU étant personnel CNRS	277	168	445	37,8 %
DGD-R	25	28	53	52,8 %
Direction fonctionnelle (****)	5	5	10	50,0 %
Direction fonctionnelle adjointe	3	5	8	62,5 %
Délégation régionale	11	6	17	35,3 %
Délégation régionale adjointe	6	12	18	66,7 %
DGD-I	6	3	9	33,3 %
Direction fonctionnelle (*****)	2		2	0,0 %
Direction fonctionnelle adjointe (*****)	4	3	7	42,9 %
TOTAL	1 681	806	2 487	32,4 %

(*) Structure relevant de la Présidence (DIRCOM, FSD, DPD, DAI, Comité d'éthique, Médiateur, MPDF).

(**) Structure relevant de la Direction générale déléguée à la science (DEI, DDOR, DAPP, MITI, MPES, MiPN, TGIR, SGCN).

(***) Tous types d'unités de recherche ou d'appui rattachées aux instituts, aux DGD et à la présidence (Source : données Réséda au 31/12/2024, traitement CNRS/DAPP).

(****) Structure relevant de la Direction générale déléguée aux ressources (DRH, DSFIM, DCIF, DAJ, DSI, DIRSU, MTAP, CNMP, CNPS).

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

Le total de personnels en responsabilité est en forte hausse en raison de l'ajout, en 2024, de la population des directeurs et directrices d'unité et adjoints ou adjointes, de la nomination de 13 DAS, ainsi que de la nomination d'un coordonnateur national de la sécurité des systèmes d'information rattaché à la DGDR.

Au 31 décembre 2024, les femmes représentent 45 % de la population de la gouvernance et des directions hors directions d'unités (contre 46,7 % en 2023). En comptabilisant les DU et les DUA, elles représentent 32,4 %. La part des femmes parmi les directeurs adjoints scientifiques (DAS) des instituts augmente (39,7 % contre 30,8 % en 2023). La part des femmes dans les directions fonctionnelles est de 44,4 %. La proportion de femmes parmi les représentants du CNRS en région a baissé, mais reste majoritairement féminine (51,4 %). Le pourcentage de femmes responsables de directions fonctionnelles, tous types confondus, baisse à 48,1 % (57,9 % en 2023 et 52 % en 2022).

Suite à la nomination d'une nouvelle directrice d'institut en 2024, la part des femmes à ce poste est désormais de 30 %. Concernant les directions adjointes administratives d'institut, elles sont occupées à 70 % par des femmes (contre 90 % en 2023).

1.5.2 • Accompagnement et suivi des cadres managers

a. Une mission confiée à une structure dédiée au sein du CNRS

Le CNRS s'est doté en 2020 de son premier plan managérial triennal (2021-2023) qui identifie et 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.

b. L'appui au recrutement et à la prise de fonction des cadres managers

Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2024, 65 nominations sont intervenues dans le périmètre « Cadres supérieurs et dirigeants » du CNRS (hors DU), contre 70 en 2023. Issus des corps de la filière administrative, 23 femmes et 19 hommes ont été nommés, ainsi que 7 femmes et 16 hommes issus de la filière scientifique. La DDCS a accompagné, à 56 reprises, les directions et/ou services (hors appel à candidature de DU) dans l'élaboration et la diffusion de l'offre d'emploi, la détection de candidatures, l'analyse des CV, la participation aux auditions et la négociation de la rémunération.

Annexes

Index des données pluriannuelles

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

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. 23 nominations sont intervenues en 2024.

Tabl. 115 – Nominations dans la filière scientifique

FONCTION EXERCÉE	PERSONNES NOMMÉES		TOTAL
	Hommes	Femmes	
Direction d'institut et direction adjointe d'institut		1	1
DAS et DAT	9	5	14
ADSR	4		4
Direction de bureau à l'étranger	3		3
Direction de mission		1	1
TOTAL	16	7	23

Zoom sur la filière administrative d'encadrement

42 nominations sur des postes de la filière administrative ont eu lieu en 2024.

Tabl. 116 – Nominations dans la filière administrative

FONCTION EXERCÉE	PERSONNES NOMMÉES		TOTAL
	Hommes	Femmes	
Direction, Direction déléguée régionale, Direction administrative d'institut	4	5	9
Direction adjointe, direction déléguée adjointe et responsabilité de service au siège	3	6	9
Responsabilité de service et responsabilité de service adjointe en délégation	12	12	24
TOTAL	19	23	42

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 un entretien entre le cadre, son responsable direct et la DDCS, 4 mois après la prise de fonction.

Concernant les recrutements accompagnés par le DDCS, 56 entretiens ont eu lieu ou auront lieu au cours du premier semestre de l'année 2025.

c. L'accompagnement par la formation

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

En 2024, sur 248 unités renouvelées ou en création, 232 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 (3 jours), organisé dans le cadre d'un partenariat entre le CNRS et France Universités. 168 nouveaux DU (dont 30 % de femmes) ont participé à ce séminaire.

Tabl. 117 – 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	15	22	8	28	6	21	1	1	3	13	118
Femmes	2	2	2	17		7	7	8	2	3	50
TOTAL	17	24	10	45	6	28	8	9	5	16	168
% sur DU invités	63,0 %	77,4 %	55,6 %	78,9 %	42,9 %	87,5 %	53,3 %	81,8 %	71,4 %	80,0 %	72,4 %

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

En 2024, 54 sessions de formation sur les fondamentaux du management SOCLE ont été organisées pour 552 nouveaux cadres prenant des fonctions de managers. Cette formation de 2 jours et demi en présentiel (2 jours) + 1 webinaire (1/2 journée) a été déployée de janvier à décembre 2024.

27 cadres supérieurs (14 femmes et 13 hommes) ont suivi la formation Parcours Dirigeant de 5 jours (3 jours de formation institutionnelle + 2 jours en immersion en laboratoire) dont les objectifs sont d'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

Depuis 2014, 214 chercheurs et ingénieurs et personnels administratifs ont bénéficié des promotions des cadres. En 2022, une refonte du dispositif a été décidée en lien avec la réflexion sur la détection des personnes et postes clés du vivier. Un projet de 2 nouvelles promotions a été validé par la direction générale en 2023 :

- Promotion « Emergence » pour préparer les cadres à se projeter sur de nouvelles perspectives prioritairement au sein du CNRS, mais aussi à l'extérieur. La première promotion d'une vingtaine de participants est programmée en mars 2025 ;
- Promotion « Equinoxe » pour préparer les cadres à fort potentiel et niveau de compétences à occuper des postes clefs au CNRS et à l'extérieur.

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Conditions générales d'emploi

ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS ET DISTINCTIONS – LE COMITÉ NATIONAL

Ces programmes sont progressivement mis en place à partir de 2025.

Le parcours de formation des responsables administratifs-tives de laboratoire

En 2023, le projet de formation pour les nouveaux et nouvelles responsables administratifs et administratives a été initié. Les objectifs de cette formation sont de permettre aux nouveaux RA de : se positionner dans l'unité, posséder des outils de pilotage d'unité (notamment les outils budgétaires et ressources humaines), connaître les règles en matière de santé et sécurité au travail, disposer des informations sur la valorisation de la recherche (contrats, partenariats, appels à projets) et enfin communiquer sur les activités du laboratoire (en interne et en externe).

Cette formation, structurée en 7 modules distincts, a été déployée entre novembre 2023 et septembre 2024. Elle a permis à 44 nouveaux responsables administratifs et administratives de la suivre. Une nouvelle promotion 2025 sera déployée sur 6 modules, soit 13 jours de formation.

L'accompagnement des directrices adjointes et directeurs adjoints scientifiques

La formation DAS « spécialisation managériale » : La spécialisation managériale constitue l'étape de formation suivant la formation SOCLE dans le cadre de la prise de fonction et la formation institutionnelle PADIR (Parcours Dirigeants). Elle vise à consolider les compétences spécifiquement managériales des DAS dans leur fonction d'accompagnement et de conseil auprès des unités de leur périmètre (ou de leur spécialité).

Une session a été organisée en 2024 et 5 DAS ont bénéficié du dispositif.

L'accompagnement des DAS dans l'après mandat

Depuis 2022, la DDCS accompagne les DAS dans l'après mandat. Cet accompagnement vise à capitaliser les compétences acquises, à préparer l'après-mandat de DAS et à développer un réseau de pairs. Une session a été organisée en janvier 2024 : 3 DAS ont pu se préparer à terminer leur mandat de DAS et réfléchir aux pistes professionnelles envisagées au CNRS ou à l'extérieur.

L'année 2025 devra être consacrée à une réflexion globale sur le parcours de formation des DAS en tenant compte des évolutions de la formation SOCLE et de la participation des DAS dans le Parcours d'accueil des nouveaux cadres dirigeants (PADIR).

Promotion des cadres à haut potentiel

Il n'y a pas eu de promotion des cadres à haut potentiel en 2022, 2023 et 2024. De plus, en 2025, le dispositif a changé de nom. Ainsi la promotion qui a démarré en mars 2025 a pour nom Promotion Émergence. De ce fait le [tableau 118](#) ne présente plus de données.

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

Le périmètre d'activité de la DDCS couvre les agents occupant des fonctions à dimension managériale, qu'elle soit stratégique, hiérarchique, de projet ou transversale, dans les filières d'encadrement administratif et scientifique de l'établissement.

Les personnels IT sont éligibles au RIFSEEP depuis le 1^{er} septembre 2017, et en particulier à l'IFSE. Les personnels scientifiques, quant à eux, sont éligibles à l'ISFIC, et, depuis le 1^{er} janvier 2022, au RIPEC, notamment à sa composante C2 (fonctions).

Dans le tableau 115, seule la population des chercheuses et des chercheurs est prise en compte.

Tabl. 119 – Population des chercheurs et des chercheuses qui bénéficient du RIPEC C2 par type de fonctions au 31/12/2024

FONCTION	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Adjointe ou adjoint au directeur scientifique référent ou à la directrice scientifique référente (ADSR)	17	9	26
Conseillère ou conseiller scientifique ou technique au CNRS et en activité en dehors du CNRS	14	13	27
Directrice adjointe ou directeur adjoint scientifique (DAS)	41	30	71
Déléguée ou délégué scientifique en institut ou directions fonctionnelles (appui au pilotage/ suivi de thématiques scientifiques)	120	53	173
Directrice ou directeur d'institut	8	2	10
Directrice adjointe ou directeur adjoint d'institut	1	1	2
Directrice ou directeur d'unité (DU)	320	142	462
Directrice adjointe ou directeur adjoint d'unité (DUA)	219	130	349
Directrice ou directeur de service et adjointe ou adjoint, déléguée ou délégué régional et adjointe ou adjoint, DAA	2	1	3
Responsable de réseaux thématiques CNRS (RT, GDR, GDS, consortium...)	2	1	3
Responsable de service et responsable de service adjointe ou adjoint	1	1	2
Responsable d'infrastructure, d'instrument ou de programme, projet scientifique ou technologique, national ou international (ImpulScience)	6	3	9
Responsable scientifique national de grand projet (Equipex, labex, PEPR...)	23	11	34
Responsable d'infrastructure, d'instrument ou de programme, projet scientifique ou technologique, national ou international (dont ERC)	268	129	397
Dont ERC	247	124	371
TOTAL	1 042	526	1 568

1.5.3 • Le comité national

Au 31 décembre 2024, les sections du Comité national de la recherche scientifique comptent 44,9 % de femmes, contre 44,7 % en 2023, et les commissions interdisciplinaires (CID), 41,4 % contre 44,1 %.

Annexes

Index des données pluriannuelles

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

La part de femmes au sein du Conseil scientifique (CS) est passée de 53,3 % en 2023 à 50 % en 2024. Ces pourcentages sont à nuancer, les effectifs étant faibles. Dans les conseils scientifiques d'instituts (CSI), la part de femmes est égale à 46 %. Cette proportion masque cependant des disparités entre les instituts : cinq instituts ont une proportion de femmes au moins égale à 50 % au sein de leur CSI : CNRS Biologie, CNRS Chimie, CNRS Écologie & Environnement, CNRS Sciences Humaines & Sociales et CNRS Terre & Univers.

Comme en 2023, tous les instituts présentent une proportion de femmes dans leur CSI supérieure à la part des femmes parmi le personnel chercheur permanent.

Tabl. 120 – Composition du conseil scientifique (CS) du CNRS (mandat 2023-2028)

POPULATION	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
DR/PR	10	13	23	56,5 %
CR/MCF	4	1	5	20,0 %
IT	1	1	2	50,0 %
TOTAL	15	15	30	50,0 %

Tabl. 121 – Composition des conseils scientifiques d'instituts (CSI) (mandat 2023-2028) et proportion de chercheuses CNRS par institut

CSI	DR/PR			CR/MCF			IT			TOTAL			% F CH CNRS
	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	
INSB	9	7	43,8 %	2	2	50,0 %		3	100,0 %	11	12	52,2 %	42,9 %
INC	8	7	46,7 %	2	4	66,7 %	2	1	33,3 %	12	12	50,0 %	34,2 %
INEE	8	6	42,9 %	1	5	83,3 %	2	1	33,3 %	11	12	52,2 %	41,5 %
INSHS	7	9	56,3 %	2	2	50,0 %	2	1	33,3 %	11	12	52,2 %	49,6 %
INS2I	10	7	41,2 %	2	2	50,0 %	1	2	66,7 %	13	11	45,8 %	22,5 %
INSIS	9	5	35,7 %	6	1	14,3 %	2	1	33,3 %	17	7	29,2 %	24,6 %
INSMI	7	6	46,2 %	5	3	37,5 %	2	1	33,3 %	14	10	41,7 %	19,0 %
INP	10	4	28,6 %	2	3	60,0 %	2	2	50,0 %	14	9	39,1 %	22,2 %
IN2P3	7	4	36,4 %	4	2	33,3 %	3	3	50,0 %	14	9	39,1 %	26,3 %
INSU	6	8	57,1 %	2	5	71,4 %	2	1	33,3 %	10	14	58,3 %	32,2 %
TOTAL	81	63	43,8 %	28	29	50,9 %	18	16	47,1 %	127	108	46,0 %	35,0 %

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

- la part des femmes est supérieure à 40 % dans 30 sections sur 41, soit une section de moins qu'en 2023 ;
- les sections 2, 3, 4, 5, 9 et 41 sont composées de moins d'un tiers de femmes ;

- en 2024, sept sections présentent une part de femmes chercheuses inférieure à la proportion de femmes parmi le personnel chercheur qu'elles évaluent (soit deux de plus par rapport à l'année dernière). Cet écart est particulièrement marqué pour la section 38 « Anthropologie et Étude comparative des sociétés contemporaines » (47,6 % contre 59,2 %) ;
- le nombre de femmes présidentes de section est, quant à lui, quasi égal à celui du mandat précédent : 16 femmes sur les 41 sections (soit deux de plus par rapport à l'année dernière).

Tabl. 122 – Composition des sections (mandat 2021-2025) 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	4	33,3 %	3	3	50,0 %	2	1	33,3 %	13	8	38,1 %	1		24,1 %
2	8	4	33,3 %	5	1	16,7 %	1	2	66,7 %	14	7	33,3 %			11,5 %
3	9	5	35,7 %	4		0,0 %	2	1	33,3 %	15	6	28,6 %			19,9 %
4	7	4	36,4 %	7		0,0 %	1	2	66,7 %	15	6	28,6 %			19,3 %
5	7	5	41,7 %	4	2	33,3 %	3		0,0 %	14	7	33,3 %			27,9 %
6	10	5	33,3 %	2	1	33,3 %	0	3	100,0 %	12	9	42,9 %			21,7 %
7	9	4	30,8 %	3	2	40,0 %	1	1	50,0 %	13	7	35,0 %	1		21,3 %
8	6	7	53,8 %	5	0	0,0 %	2	1	33,3 %	13	8	38,1 %	1		20,8 %
9	9	4	30,8 %	4	1	20,0 %	2	1	33,3 %	15	6	28,6 %	1		21,8 %
10	8	6	42,9 %	1	3	75,0 %	3		0,0 %	12	9	42,9 %		1	23,9 %
11	8	6	42,9 %	1	3	75,0 %	3		0,0 %	12	9	42,9 %		1	30,1 %
12	6	6	50,0 %	3	3	50,0 %	2	1	33,3 %	11	10	47,6 %	1		25,1 %
13	7	8	53,3 %	1	2	66,7 %	1	2	66,7 %	9	12	57,1 %		1	38,2 %
14	8	6	42,9 %	3	1	25,0 %	2	1	33,3 %	13	8	38,1 %	1		33,7 %
15	5	8	61,5 %	4	1	20,0 %	3		0,0 %	12	9	42,9 %			30,4 %
16	6	7	53,8 %	3	2	40,0 %	3		0,0 %	12	9	42,9 %	1		44,7 %
17	4	7	63,6 %	5	2	28,6 %	3		0,0 %	12	9	42,9 %	1		26,1 %
18	4	7	63,6 %	5	2	28,6 %	2	1	33,3 %	11	10	47,6 %	1	1	35,6 %
19	7	5	41,7 %	2	4	66,7 %	2	1	33,3 %	11	10	47,6 %	1		37,8 %
20	6	4	40,0 %	3	5	62,5 %	3		100,0 %	9	12	57,1 %			42,7 %
21	8	5	38,5 %	1	4	80,0 %	2	1	33,3 %	11	10	47,6 %			42,4 %
22	6	6	50,0 %	2	4	66,7 %	2	1	33,3 %	10	11	52,4 %		1	46,1 %
23	4	7	63,6 %	6	1	14,3 %	3		0,0 %	13	8	38,1 %	1		36,9 %
24	5	8	61,5 %	3	2	40,0 %	2	1	33,3 %	10	11	52,4 %			47,6 %
25	9	6	40,0 %	1	2	66,7 %	1	2	66,7 %	11	10	47,6 %			36,8 %
26	8	6	42,9 %	1	3	75,0 %	2	1	33,3 %	11	10	47,6 %	1		43,2 %
27	9	4	30,8 %	1	3	75,0 %	2	1	33,3 %	12	8	40,0 %			48,9 %

SOMMAIRE

Éditorial
2024 en chiffres

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Conditions générales d'emploi

ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS ET DISTINCTIONS – MÉDAILLES, ÉMÉRITATS, SAPHIRS ET CRISTAL

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	
28	7	7	50,0 %	3	1	25,0 %	2	1	33,3 %	12	9	42,9 %			46,1 %
29	7	3	30,0 %	4	4	50,0 %	1	2	66,7 %	12	9	42,9 %		1	34,0 %
30	9	5	35,7 %		4	100,0 %	1	2	66,7 %	10	11	52,4 %	1		36,1 %
31	5	6	54,5 %	4	3	42,9 %	2	1	33,3 %	11	10	47,6 %	1		48,2 %
32	5	5	50,0 %	3	5	62,5 %	2	1	33,3 %	10	11	52,4 %		1	54,2 %
33	7	4	36,4 %	4	3	42,9 %	1	2	66,7 %	12	9	42,9 %	1		50,3 %
34	5	7	58,3 %	3	2	40,0 %	1	2	66,7 %	9	11	55,0 %		1	54,0 %
35	7	4	36,4 %	1	6	85,7 %	1	2	66,7 %	9	12	57,1 %		1	47,2 %
36	7	4	36,4 %	1	6	85,7 %	1	2	66,7 %	9	12	57,1 %		1	53,1 %
37	6	6	50,0 %	2	4	66,7 %	2	1	33,3 %	10	11	52,4 %			34,7 %
38	4	6	60,0 %	7	1	12,5 %		3	100,0 %	11	10	47,6 %			59,2 %
39	6	4	40,0 %	3	5	62,5 %	1	2	66,7 %	10	11	52,4 %	1	1	47,2 %
40	6	4	40,0 %	1	7	87,5 %	1	2	66,7 %	8	13	61,9 %		1	47,6 %
41	9	3	25,0 %	3	3	50,0 %	2	1	33,3 %	14	7	33,3 %			18,9 %
TOTAL	281	222	44,1 %	122	111	47,6 %	70	52	42,6 %	473	385	44,9 %	16	12	34,9 %

Tabl. 123 – 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	9	64,3 %	1		0,0 %	2	1	33,3 %	8	10	56 %	1	1	60,0 %
51	9	3	25,0 %	4		0,0 %	2	1	33,3 %	15	4	21 %			35,0 %
52	6	5	45,5 %	3		0,0 %	2	1	33,3 %	11	6	35 %		1	68,8 %
53	5	4	44,4 %	4	3	42,9 %	2	1	33,3 %	11	8	42 %			62,5 %
54	5	7	58,3 %	1	2	66,7 %	1	2	66,7 %	7	11	61 %	1		30,8 %
55	9	6	40,0 %	2		0,0 %	2	1	33,3 %	13	7	35 %		1	30,0 %
TOTAL	39	34	46,6 %	15	5	25,0 %	11	7	38,9 %	65	46	41,4 %	2	3	50,5 %

1.5.4 • Médailles, éméritats, saphirs et cristal

La médaille d'Or du CNRS a distingué en 2024 une spécialiste mondialement reconnue pour ses travaux pionniers sur l'inactivation du chromosome X, un processus essentiel au développement des embryons femelles. Ses recherches ont permis de dévoiler des méca-

nismes épigénétiques régulant l'expression des gènes, offrant une nouvelle compréhension des premiers stades embryonnaires ainsi que de la biologie des femmes.

L'attribution des distinctions scientifiques aux femmes, qui avait montré une hausse depuis plus de 4 ans, enregistre en 2023 une baisse de - 6,6 points qui s'accroît en 2024 (50,5 % contre 51,5 % en 2023). Cette baisse de la parité est plus prononcée pour les médailles de bronze (47,9 % en 2024) par rapport à celles d'argent du CNRS (56 % en 2024) et est restée stable pour les lauréats du cristal (50 %). Concernant le cristal collectif, sur 23 propositions reçues, 11 équipes lauréates ont été retenues (6 dans la catégorie « appui direct à la recherche » et 5 en « accompagnement de la recherche »), soit 86 agents concernés, dont 57 % de femmes. 3 médailles de l'innovation ont été décernées dont une à une femme. La part des femmes est en diminution puisque 2 sur 4 médaillés ont été des femmes en 2023.

Comme l'année dernière, on enregistre en 2024 une augmentation du nombre total d'éméritats (289 candidatures et 280 réalisations, contre 263 et 252, respectivement en 2023), mais une baisse de la part des femmes contrairement à l'année dernière (24,9 % pour les candidatures et 25 % pour les réalisations, contre 30,4 % et 30,2 %, respectivement en 2023).

Le CNRS propose aux ingénieurs de recherche admis à la retraite de poursuivre leurs activités grâce au contrat SAPHIR. En 2024, on constate 13 demandes (17 en 2023) dont 4 concernant des femmes (7 en 2023). Sur les 13, il y a eu 6 renouvellements. Ce dispositif a pour objectif de reconnaître leur contribution aux travaux du CNRS et de mieux préparer la transmission des savoirs entre les générations.

Tabl. 124 – Médailles CNRS (argent, bronze) et cristal par institut en 2024

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	3	1	2	1			2	3	2	1	2		1			2	1		1		2	1	25	56,0 %
Bronze	5	5	4	3	1		2	4	7	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	4			48	47,9 %
Cristal	2	2	1	2			2	2	1	1		1	1	1		2	1	1	2	3	1	1	30	50,0 %
TOTAL	10	8	7	6	1	6	9	10	4	4	2	3	2	1	6	3	2	4	7	3	1	4	103	50,5 %


Tabl. 125 – Émérítat par grade en 2024

GRADE	CANDIDATURES				RÉALISATIONS			
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F
DR émérite (*)	112	31	143	21,7 %	107	31	138	22,5 %
DRCE	24	10	34	29,4 %	24	10	34	29,4 %
DR1	62	19	81	23,5 %	61	19	80	23,8 %
DR2	19	12	31	38,7 %	18	10	28	35,7 %
TOTAL	217	72	289	24,9 %	210	70	280	25,0 %

(*) Concerne les demandes de renouvellement.

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Rémunérations


- 2.1 Masse salariale et plafond d'emploi
- 2.2 Dépenses de personnel
- 2.3 Traitements et régimes indemnitaires

2

Rémunérations

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes


Index des données pluriannuelles

© Timothé PAIRE / INSP / CNRS Images

Tubes de plexiglass recouverts de solutions de nanocristaux de différentes tailles pour ajuster leur couleur, sous éclairage ultraviolet. Les nanocristaux sont une nouvelle génération de particules de taille nanométrique, capables de conduire l'électricité de manière imparfaite. Leurs propriétés diffèrent drastiquement de celles d'un matériau massif. Il est notamment possible d'ajuster la couleur d'un nanomatériau comme le séléniure de cadmium en ajustant sa taille : plus la particule est petite, plus sa couleur d'émission va vers les faibles longueurs d'ondes (bleu-violet) et plus elle est grande, plus sa couleur d'émission va vers de hautes longueurs d'ondes (rouge). Cette propriété nous permet de produire des écrans de téléviseurs ou d'ordinateurs à base de LED qui émettent des lumières vertes et rouges.

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Rémunérations

MASSE SALARIALE ET PLAFOND D'EMPLOI – MASSE SALARIALE

2.1 MASSE SALARIALE ET PLAFOND D'EMPLOI

Tabl. 126 – Masse salariale et plafond d'emploi selon le financement

FINANCEMENT	DÉPENSES MASSE SALARIALE ET PLAFOND D'EMPLOI	2024
Subvention d'État (SE)	Masse salariale	2 522 907 281 €
	Plafond d'emploi (*)	24 348
Ressources propres (RP)	Masse salariale	459 558 855 €

(*) Tel que voté au CA en ETPT.

2.2 DÉPENSES DE PERSONNEL

2.2.1 • Masse salariale

Tabl. 127 – Répartition des dépenses (en €)

COMPTE	LIBELLÉ	TOTAL DÉPENSES
631	Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations (adm. impôts)	145 630 178
633	Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations	29 098 056
6411	Traitements du personnel permanent	1 043 459 335
6412	Compte épargne temps	20 077 747
6413	Primes	184 145 024
6414	Indemnités diverses	57 592 890
6415	Supplément familial de traitement	12 110 325
6418	Autres rémunérations du personnel permanent	55 483 868
645	Charges de sécurité sociale et de prévoyance et retraite	972 228 302
	– dont le cas pension	784 604 085
647	Autres charges sociales diverses	1 834 289
648	Allocation télétravail	1 247 267
TOTAL		2 522 907 281

Tabl. 128 – Synthèse des dépenses (en €)

LIBELLÉ	TOTAL DÉPENSES
Traitements	1 095 504 979
Primes	278 846 283
Charges	1 148 556 019
TOTAL	2 522 907 281

Annexes

Index des données pluriannuelles

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

2.2.2 • Pension civile annuelle brute moyenne

Tabl. 129 – Départs – indices, taux et montants moyens par population, par sexe et par type de retraite

TYPE DE DÉPART	INM MOYEN		TAUX MOYEN DE LIQUIDATION AVEC BONIFICATIONS		NOMBRE D'AGENTS EN SURCOTE		NOMBRE D'AGENTS EN DÉCOTE		TAUX MOYEN DE LIQUIDATION (AVEC BONIFICATIONS ET DÉCOTE/SURCOTE)		MONTANT ANNUEL BRUT MOYEN (*)	
	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT
Femmes	1089	664	69 %	60 %	72	90	14	15	72 %	62 %	47 968 €	25 332 €
Retraite anticipée	1176	587	62 %	64 %					58 %	63 %	41 920 €	22 569 €
Retraite pour invalidité	1125	585	63 %	57 %	1	3			62 %	60 %	43 333 €	23 239 €
Retraite dès 62 ans	1066	681	69 %	63 %	36	73	14	15	71 %	63 %	47 074 €	26 356 €
Retraite en limite d'âge	1106	694	69 %	50 %	31	13			74 %	58 %	48 794 €	25 070 €
Retraite après limite d'âge	1117	614	67 %	36 %	4	1			74 %	38 %	52 273 €	15 322 €
Hommes	1120	754	68 %	62 %	128	77	23	22	74 %	65 %	51 079 €	30 119 €
Retraite anticipée	977	607	64 %	60 %					60 %	64 %	39 764 €	23 432 €
Retraite pour invalidité	914	585	63 %	55 %	1	1	1	2	64 %	52 %	36 508 €	18 652 €
Retraite dès 62 ans	1082	774	68 %	64 %	43	62	22		71 %	66 %	46 967 €	31 457 €
Retraite en limite d'âge	1155	801	68 %	58 %	61	12			76 %	64 %	52 989 €	31 349 €
Retraite après limite d'âge	1132	745	70 %	56 %	23	2			77 %	60 %	56 502 €	29 912 €
TOTAL	1 109	707	69 %	61 %	200	167	37	37	73 %	63 %	49 968 €	27 596 €

(*) Le montant annuel brut moyen est augmenté de la majoration pour enfant le cas échéant (10 % à partir de 3 enfants + 5 % par enfant supplémentaire)

Les demandes de retraite sont traitées directement par le service des retraites de l'État. Le CNRS alimente les 26 340 comptes individuels de retraite de ses agents fonctionnaires tout au long de leur carrière et assure, avant le départ, la consolidation des données et leur actualisation finale. Les éléments présentés ici sont en ce qui concerne les taux de liquidation reconstitués à partir des titres de pension mis à notre disposition.

Le présent rapport social unique porte sur 635 agents fonctionnaires partis en retraite en 2024, dont il a été possible de consolider les données. Treize agents sont décédés en activité ; leurs données ne sont pas reproduites dans ce document, dans la mesure où, soit les éléments de leur pension de réversion ne nous ont pas encore été transmis, soit leur situation familiale n'ouvre pas de droit correspondant.

SOMMAIRE
Éditorial
2024 en chiffres

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

2.3 TRAITEMENTS ET RÉGIMES INDEMNITAIRES

2.3.1 • Grilles indiciaires du personnel CNRS au 1^{er} janvier 2024

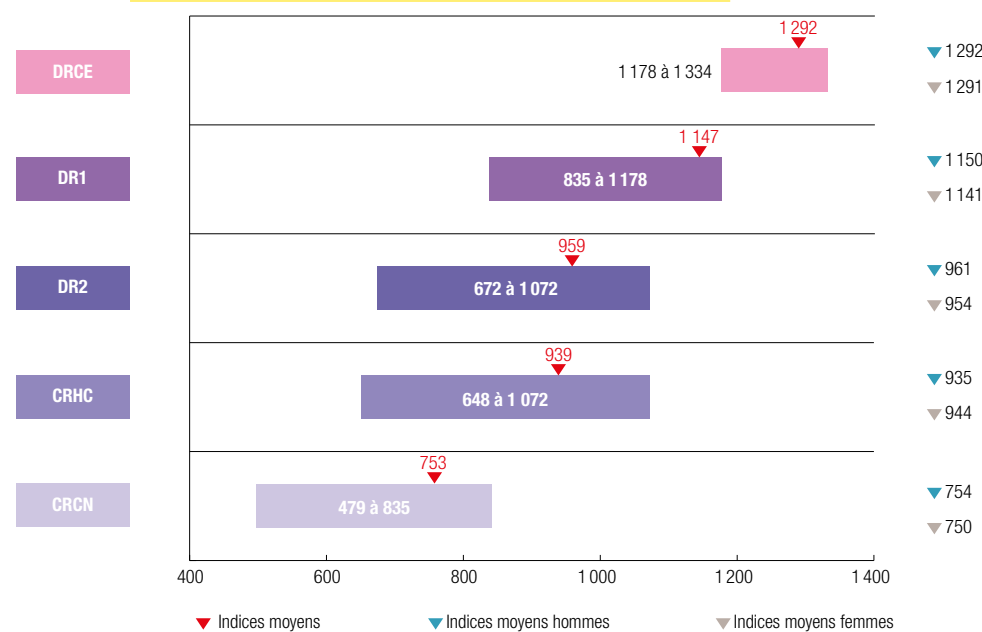


Fig. 27 – Grille indiciaire et indice majoré moyen des chercheuses et chercheurs permanents

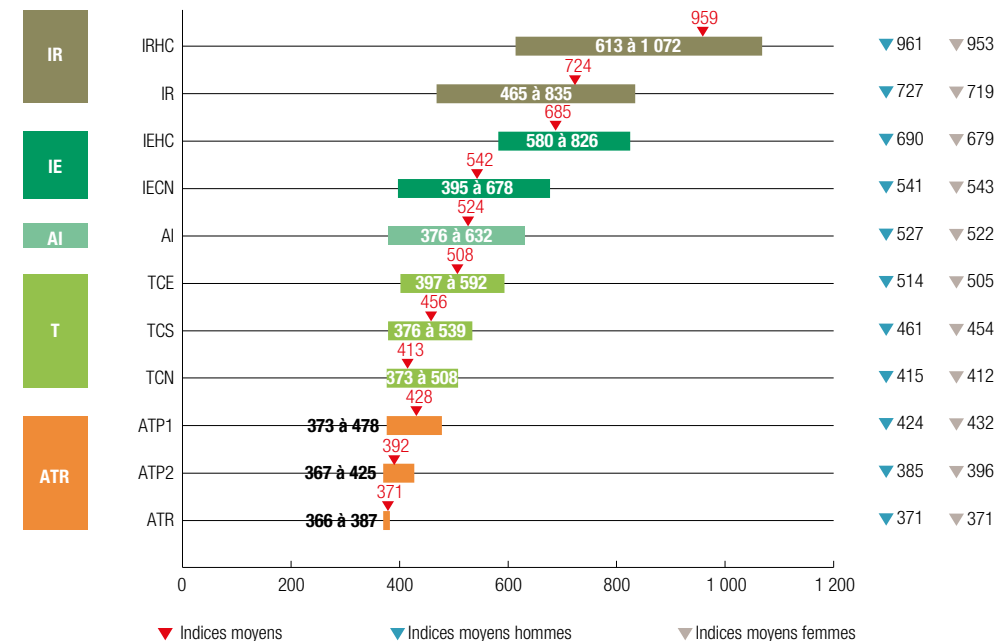


Fig. 28 – Grille indiciaire et indice majoré moyen des ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens permanents

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

2.3.2 • Rémunérations nettes mensuelles, toutes primes et indemnités comprises

a. Personnel permanent

Tabl. 130 – Rémunérations nettes mensuelles du personnel permanent, toutes primes et indemnités comprises (*) (dont RIFSEEP)

NET PERÇU	CHERCHEURS			INGÉNIEURS			TECHNICIENS			IT			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Décile 1	3 365,41	3 285,68	3 331,07	2 434,07	2 230,80	2 306,93	1 895,12	1 826,63	1 852,85	2 277,56	2 081,56	2 149,03	2 562,13	2 187,17	2 337,68
Décile 2	3 585,63	3 498,26	3 565,60	2 713,38	2 440,77	2 568,73	2 021,01	1 971,95	1 985,26	2 552,69	2 272,50	2 381,17	2 987,86	2 463,26	2 717,07
Décile 3	3 746,50	3 677,46	3 721,44	2 919,95	2 639,21	2 771,89	2 121,11	2 071,49	2 088,90	2 791,64	2 435,85	2 592,02	3 315,84	2 740,71	3 041,81
Décile 4	3 949,17	3 847,62	3 911,77	3 110,44	2 799,19	2 947,04	2 202,50	2 145,39	2 160,21	2 988,24	2 623,66	2 788,66	3 567,85	3 004,89	3 341,36
Décile 5 (médiane)	4 250,10	4 088,08	4 180,71	3 335,11	2 962,25	3 134,82	2 288,97	2 234,13	2 251,75	3 214,94	2 789,51	2 979,87	3 781,17	3 296,83	3 602,21
Décile 6	4 549,33	4 359,19	4 503,10	3 579,43	3 136,78	3 366,03	2 383,60	2 321,07	2 337,56	3 461,61	2 975,79	3 207,42	4 041,23	3 580,72	3 852,91
Décile 7	4 823,47	4 639,61	4 753,10	3 876,07	3 374,66	3 643,86	2 477,24	2 417,76	2 431,03	3 786,34	3 201,37	3 483,79	4 367,72	3 867,59	4 162,96
Décile 8	5 133,64	4 962,97	5 081,79	4 139,48	3 692,44	3 986,63	2 586,03	2 509,93	2 537,07	4 083,55	3 527,63	3 874,80	4 755,29	4 262,35	4 590,17
Décile 9	5 563,47	5 410,61	5 512,21	4 566,30	4 119,50	4 384,74	2 713,31	2 685,55	2 694,31	4 500,31	4 021,08	4 284,97	5 252,91	4 891,69	5 133,07
Moyenne	4 419,30	4 259,11	4 363,05	3 460,28	3 126,80	3 302,24	2 300,24	2 254,72	2 269,65	3 350,50	2 959,35	3 154,01	3 909,93	3 441,04	3 706,80
Effectif de référence	7 253	3 925	11 178	5 979	5 386	11 365	625	1 280	1 905	6 604	6 666	13 270	13 857	10 591	24 448
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale (**)	15,9 %	15,5 %	15,8 %	23,4 %	23,1 %	23,2 %	20,7 %	20,4 %	20,5 %	23,2 %	22,7 %	23,0 %	18,9 %	19,3 %	19,0 %

(*) Tableau renseigné en rémunération nette moyenne mensuelle réellement perçue sur l'année 2024, 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. 131 – Rémunérations nettes mensuelles du personnel permanent, toutes primes et indemnités comprises (dont RIFSEEP), selon la catégorie fonction publique (CFP) (*)


NET PERÇU	CHERCHEURS						IT									TOTAL		
	A+			A+			A			B			C			A+		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Décile 1	3 365,41	3 285,68	3 331,07	3 145,61	3 057,89	3 108,33	2 266,29	2 168,56	2 206,31	1 905,37	1 837,62	1 866,34	1 769,68	1 394,89	1 533,83	3 320,89	3 230,75	3 291,62
Décile 2	3 585,63	3 498,26	3 565,60	3 488,47	3 373,38	3 447,15	2 487,94	2 351,16	2 402,46	2 044,77	1 985,81	2 001,04	1 839,65	1 743,85	1 795,85	3 572,80	3 466,20	3 541,28
Décile 3	3 746,50	3 677,46	3 721,44	3 756,72	3 607,78	3 706,78	2 655,74	2 509,93	2 572,39	2 139,98	2 088,38	2 105,22	1 870,88	1 866,65	1 867,26	3 750,22	3 668,87	3 718,29
Décile 4	3 949,17	3 847,62	3 911,77	3 934,11	3 801,04	3 893,30	2 804,86	2 656,71	2 720,08	2 219,62	2 155,15	2 178,52	1 901,86	1 892,53	1 898,18	3 946,03	3 836,67	3 904,18
Décile 5 (médiane)	4 250,10	4 088,08	4 180,71	4 064,61	3 965,88	4 027,21	2 932,92	2 784,65	2 854,28	2 309,59	2 243,69	2 267,21	1 949,95	1 967,84	1 967,84	4 162,24	4 029,47	4 120,08
Décile 6	4 549,33	4 359,19	4 503,10	4 193,44	4 075,42	4 157,77	3 070,42	2 914,07	2 980,74	2 393,29	2 327,96	2 352,06	1 999,69	1 982,73	1 985,11	4 429,93	4 256,73	4 364,49
Décile 7	4 823,47	4 639,61	4 753,10	4 368,05	4 232,13	4 327,05	3 209,48	3 051,22	3 131,74	2 488,01	2 423,19	2 437,06	2 027,03	2 024,75	2 024,87	4 697,95	4 551,25	4 648,87
Décile 8	5 133,64	4 962,97	5 081,79	4 643,50	4 534,82	4 611,72	3 397,90	3 232,84	3 319,25	2 589,72	2 516,56	2 543,02	2 104,22	2 065,22	2 073,42	5 042,04	4 885,50	4 990,69
Décile 9	5 563,47	5 410,61	5 512,21	5 061,31	5 039,78	5 059,53	3 633,61	3 510,11	3 569,15	2 722,89	2 693,12	2 697,61	2 222,79	2 271,95	2 233,33	5 451,04	5 356,20	5 409,95
Moyenne	4 419,30	4 259,11	4 363,05	4 126,48	4 042,37	4 098,51	2 957,02	2 840,80	2 893,51	2 314,97	2 266,42	2 282,21	1 986,11	1 901,08	1 935,58	4 342,62	4 205,75	4 295,21
Effectif de référence	7 253	3 925	11 178	2 573	1 282	3 855	3 406	4 104	7 510	597	1 239	1 836	28	41	69	9 826	5 207	15 033
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale (**)	15,9 %	15,5 %	15,8 %	24,2 %	24,8 %	24,4 %	22,5 %	22,3 %	22,4 %	20,8 %	20,4 %	20,5 %	19,0 %	18,9 %	18,9 %	17,6 %	18,0 %	17,9 %

(*) Tableau renseigné en rémunération nette moyenne mensuelle réellement perçue sur l'année 2024, 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.

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Rémunérations

TRAITEMENTS ET RÉGIMES INDEMNITAIRES – RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES, TOUTES PRIMES ET INDEMNITÉS COMPRIS

La rémunération nette mensuelle moyenne des agents du CNRS se situe à 3 706 €. La distribution des rémunérations nettes des permanents présente une dissymétrie positive, puisque la médiane est inférieure à la moyenne et se situe à 3 602 €.

On note par ailleurs un écart moyen de rémunération entre femmes et hommes de 468 €. Les écarts entre les rémunérations médianes sont globalement plus marqués : 484 € pour l'ensemble de la population concernée.

Si les chercheuses et les chercheurs perçoivent une rémunération nette moyenne de 4 363 €, l'écart entre femmes et hommes est de 160 €. La différence est plus importante pour les 40 % de chercheuses et chercheurs ayant les plus fortes rémunérations : 183 € au bénéfice des hommes. Le même constat peut être fait pour les ingénieures et les ingénieurs : les rémunérations nettes moyennes s'élèvent à 3 460 € pour les hommes et à 3 126 € pour les femmes, soit un écart de 333 €. La différence de rémunération est supérieure à 440 € pour les déciles 6 à 9. Dans le cas des techniciennes et des techniciens, les rémunérations nettes moyennes s'élèvent à 2 254 € pour les femmes et à 2 300 € pour les hommes, soit un écart de 45 €.

La part des primes et indemnités dans la rémunération globale est de 19,0 %. Les chercheurs bénéficient de 15,8 % de primes et indemnités, alors que pour les ingénieurs, ce chiffre est de 23,2 %, et de 20,5 % pour les techniciens, pour un total IT de 23 % de primes et indemnités.

b. Personnel contractuel

En moyenne, les doctorantes et les doctorants ont perçu 1 736 € nets mensuels, le minimum étant de 1 687 € et le maximum de 1 854 €. 33 % de ces agents ont perçu une rémunération nette supérieure à la moyenne (déciles 7 à 9).

Les CDD chercheurs perçoivent une rémunération nette mensuelle moyenne de 2 685 € ; 33 % des agents de cette catégorie ont perçu une rémunération supérieure (déciles 7, 8 et 9). Les CDD IT perçoivent une rémunération mensuelle moyenne de 2 021 €, avec toutefois un écart entre femmes et hommes dans les rémunérations moyennes (100 €) et médianes (40 €).

Les CDI perçoivent globalement des rémunérations moyennes plus élevées : 4 017 € pour les CDI chercheurs et 3 754 € pour les CDI IT. 10 % des CDI chercheurs ont perçu plus de 6 045 € (décile 9), soit environ 2 027 € de plus que la moyenne. 10 % des CDI IT ont perçu plus de 5 503 €, soit 1 748 € de plus que la moyenne.

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 en partie 2.3.3. Ces montants n'illustrent donc pas la politique de rémunération en faveur du personnel contractuel, puisqu'ils sont affectés par la quotité et les 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, par exemple, le 15 décembre. Il convient donc d'être prudent lors des comparaisons, dans la mesure où ce salaire net n'est pas présenté en ETP.

Tabl. 132 – 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	1 687,76	1 688,13	1 687,76	2 228,35	2 198,02	2 214,90	1 594,92	1 558,22	1 574,03	2 490,32	3 243,32	2 819,69	2 410,29	2 098,39	2 200,20
Décile 2	1 715,89	1 715,89	1 715,89	2 335,36	2 311,35	2 325,05	1 754,16	1 721,54	1 734,80	3 143,90	3 324,14	3 284,63	2 666,64	2 405,12	2 505,28
Décile 3	1 715,89	1 715,89	1 715,89	2 380,76	2 358,71	2 368,60	1 834,10	1 811,53	1 824,02	3 333,97	3 388,16	3 344,27	2 882,23	2 565,18	2 721,08
Décile 4	1 715,89	1 715,89	1 715,89	2 426,10	2 404,32	2 416,38	1 888,01	1 860,14	1 875,20	3 367,69	3 442,63	3 390,72	3 100,54	2 790,44	2 928,43
Décile 5 (médiane)	1 722,13	1 724,22	1 723,56	2 476,45	2 462,36	2 476,45	1 947,12	1 906,81	1 923,24	3 461,62	3 569,31	3 461,62	3 540,89	2 965,06	3 235,33
Décile 6	1 733,03	1 735,69	1 734,45	2 645,57	2 562,86	2 616,38	2 076,58	1 965,44	2 003,96	3 939,76	3 726,06	3 771,29	3 814,61	3 413,77	3 689,05
Décile 7	1 743,04	1 745,25	1 743,72	2 828,89	2 757,29	2 796,08	2 230,17	2 074,08	2 138,68	5 573,58	3 750,30	4 013,70	4 039,11	3 938,19	4 005,12
Décile 8	1 765,77	1 771,11	1 768,61	3 291,56	3 276,01	3 286,49	2 356,80	2 232,55	2 288,46	5 732,75	3 900,83	5 578,05	4 439,36	4 392,25	4 439,36
Décile 9	1 849,07	1 855,74	1 854,24	3 459,15	3 431,20	3 446,53	2 526,95	2 405,68	2 463,57	6 224,38	4 238,29	6 045,33	5 380,37	5 571,26	5 503,79
Moyenne	1 733,86	1 740,02	1 736,48	2 706,44	2 652,19	2 685,74	2 076,00	1 976,09	2 021,26	4 110,08	3 879,31	4 017,77	3 740,98	3 766,81	3 754,09
Effectif de référence	2 516	1 861	4 377	2 770	1 709	4 479	2 851	3 456	6 307	21	14	35	131	135	266

Annexes

Index des données pluriannuelles

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

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 133 indique :

- le décile 1 : le seuil du 1^{er} décile sépare le jeu de données entre les 10 % des agents percevant les rémunérations les moins élevées et le reste des données ;
- le décile 9 : le seuil du 9^e 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 et les primes spécifiques.

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


Tabl. 133 – Rémunérations brutes mensuelles du personnel permanent, toutes primes et indemnités comprises (*) (dont RIFSEEP)

GRADE	DÉCILE 1			MÉDIANE			DÉCILE 9			MOYENNE			ETPT		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Chercheurs	4 163,63 €	4 112,13 €	4 137,13 €	5 249,93 €	5 071,81 €	5 174,43 €	6 798,05 €	6 727,78 €	6 771,42 €	5 410,57 €	5 347,57 €	5 388,18 €	7 060,4	3 774,8	10 835,3
DRCE	6 766,84 €	6 734,05 €	6 756,46 €	7 295,15 €	7 334,02 €	7 301,49 €	8 363,99 €	8 593,84 €	8 471,77 €	7 463,69 €	7 566,84 €	7 494,38 €	432,2	183,2	615,5
DR1	6 056,73 €	5 919,46 €	6 009,92 €	6 435,29 €	6 462,11 €	6 440,70 €	7 093,99 €	7 126,23 €	7 109,32 €	6 536,53 €	6 635,89 €	6 566,35 €	1 427,6	602,0	2 029,6
DR2	4 487,46 €	4 460,60 €	4 475,31 €	5 580,18 €	5 504,73 €	5 560,76 €	6 077,20 €	6 096,72 €	6 080,73 €	5 441,93 €	5 458,20 €	5 447,55 €	1 951,1	1 024,2	2 975,3
CRHC	4 660,65 €	4 662,50 €	4 660,65 €	5 298,96 €	5 303,83 €	5 303,83 €	5 806,35 €	5 900,09 €	5 870,58 €	5 331,43 €	5 375,31 €	5 350,27 €	630,2	458,9	1 089,1
CRCN	3 927,32 €	3 889,18 €	3 899,85 €	4 452,12 €	4 425,72 €	4 446,92 €	4 945,71 €	4 937,46 €	4 944,48 €	4 467,92 €	4 527,33 €	4 490,35 €	2 619,3	1 506,5	4 125,7
Ingénieurs	3 043,40 €	2 818,88 €	2 905,57 €	4 132,63 €	3 736,29 €	3 914,23 €	5 687,32 €	5 358,97 €	5 546,38 €	4 386,94 €	4 185,85 €	4 288,75 €	5 686,5	4 912,4	10 598,9
IRHC	5 192,21 €	5 012,22 €	5 147,80 €	5 986,55 €	6 018,57 €	5 994,80 €	7 044,18 €	7 356,40 €	7 136,45 €	6 228,21 €	6 468,22 €	6 299,19 €	568,5	229,9	798,3
IR	3 739,19 €	3 736,07 €	3 736,86 €	4 829,78 €	4 796,06 €	4 816,64 €	5 424,01 €	5 630,32 €	5 476,42 €	4 829,48 €	4 998,30 €	4 889,15 €	1 896,3	973,5	2 869,8
IEHC	3 796,40 €	3 643,62 €	3 717,00 €	4 301,73 €	4 232,07 €	4 275,68 €	4 917,04 €	5 091,06 €	4 949,88 €	4 476,46 €	4 607,24 €	4 542,78 €	928,5	870,7	1 799,2
IECN	2 840,12 €	2 734,99 €	2 777,16 €	3 524,26 €	3 487,35 €	3 507,81 €	4 177,13 €	4 222,69 €	4 202,08 €	3 655,89 €	3 758,74 €	3 712,66 €	1 124,5	1 239,0	2 363,5
AI	2 672,21 €	2 609,59 €	2 626,24 €	3 349,53 €	3 281,25 €	3 306,11 €	3 914,25 €	3 901,31 €	3 910,08 €	3 452,64 €	3 540,20 €	3 505,51 €	1 168,8	1 599,3	2 768,1
Techniciens	2 363,06 €	2 364,42 €	2 363,82 €	2 933,35 €	2 843,64 €	2 879,21 €	3 521,36 €	3 543,92 €	3 534,44 €	3 088,74 €	3 225,75 €	3 182,07 €	585,5	1 149,5	1 735,1
TCE	2 859,83 €	2 653,38 €	2 733,22 €	3 165,17 €	3 072,64 €	3 111,00 €	3 572,37 €	3 604,64 €	3 597,43 €	3 280,29 €	3 570,94 €	3 484,33 €	221,4	454,2	675,6
TCS	2 433,82 €	2 454,43 €	2 450,23 €	2 921,47 €	2 813,98 €	2 830,99 €	3 560,52 €	3 345,59 €	3 427,70 €	3 217,15 €	3 129,68 €	3 158,83 €	148,7	287,4	436,1
TCN	2 345,21 €	2 284,59 €	2 310,14 €	2 645,45 €	2 627,70 €	2 631,42 €	3 134,77 €	3 222,00 €	3 192,36 €	2 900,06 €	2 980,28 €	2 954,42 €	188,1	372,6	560,7
ATP1	1 964,18 €	2 012,97 €	2 008,49 €	2 121,31 €	2 141,41 €	2 141,41 €	2 370,89 €	2 399,75 €	2 372,86 €	2 271,23 €	2 305,26 €	2 287,00 €	18,8	14,4	33,1
ATP2	1 848,60 €	1 878,42 €	1 851,59 €	1 881,30 €	2 013,41 €	2 013,41 €	3 544,21 €	3 213,58 €	3 863,11 €	2 424,70 €	2 403,32 €	2 408,90 €	5,5	11,8	17,3
ATR	1 831,27 €	1 816,50 €	1 817,49 €	1 831,27 €	1 833,90 €	1 831,61 €	1 831,54 €	2 183,55 €	2 077,01 €	1 831,38 €	1 979,74 €	1 945,50 €	3,0	9,2	12,2
Total IT	2 856,82 €	2 638,10 €	2 712,18 €	3 993,26 €	3 549,05 €	3 740,21 €	5 597,90 €	5 252,61 €	5 451,56 €	4 260,16 €	3 998,52 €	4 124,94 €	6 272,0	6 061,9	12 333,9
TOTAL	3 217,31 €	2 771,12 €	2 958,18 €	4 669,29 €	4 138,71 €	4 465,63 €	6 489,66 €	6 278,19 €	6 413,79 €	4 855,10 €	4 478,28 €	4 687,45 €	13 332,5	9 836,8	23 169,2

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

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Rémunérations

TRAITEMENTS ET RÉGIMES INDEMNITAIRES – RÉMUNÉRATIONS BRUTES MENSUELLES, TOUTES PRIMES ET INDEMNITÉS COMPRIS

La rémunération moyenne mensuelle brute à temps plein sur l'année 2024 s'élève à 4 687 € (4 855 € pour les hommes et 4 478 € pour les femmes). La rémunération médiane mensuelle brute se situe à 4 465 €.

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, soit décile 9/décile 1) se situe à 2,17 (6 413 € / 2 958 €). Ce rapport est de 2,01 pour les hommes (6 489 € / 3 217 €) et de 2,26 pour les femmes (6 278 € / 2 771 €).

Les écarts de rémunération mensuelle brute entre femmes et hommes existent dans 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 134 correspondent aux rémunérations forfaitaires brutes mensuelles, rapportées à 30 jours de présence et à un temps plein. Elles tiennent compte des éventuelles majorations, pouvant aller jusqu'à 15 % du montant de référence.

La rémunération forfaitaire des doctorants, fixée à 2100 € bruts mensuels, concerne 10 % des effectifs. À noter toutefois que 90 % des doctorants perçoivent au moins 2135 €. La moyenne est passée de 2 092 € en 2022 et 2 111 € en 2023 à 2 139 € en 2024.

La moitié des CDD chercheurs perçoit une rémunération forfaitaire mensuelle brute supérieure à 3 050 € (médiane). Les 10 % les mieux rémunérés perçoivent plus de 4 208 €. Concernant les CDD IT, leur rémunération varie entre 1 880 € pour les 10 % les moins rémunérés et au moins 3 035 € pour les 10 % les mieux rémunérés. La moitié d'entre eux perçoit une rémunération supérieure à 2 350 € (médiane).

Les écarts de rémunération sont plus marqués 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 2,0 pour les CDI chercheurs (7 044 € / 3 505 €) et de 2,5 pour les CDI IT (6 564 € / 2 661 €), contre 1,1 à 1,6 dans les autres populations (doctorants et CDD).

C'est aussi chez les CDI que les écarts entre femmes et hommes se creusent. La rémunération moyenne des chercheurs est de 4 631 € pour les femmes et de 4 890 € pour les hommes ; pour les IT, elle est de 4 328 € chez les femmes et de 4 471 € chez les hommes.

Tabl. 134 – Rémunérations brutes mensuelles des personnels contractuels, toutes primes et indemnités comprises

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	2 100,00	2 100,00	2 100,00	2 663,29	2 637,78	2 643,81	1 914,48	1 854,76	1 880,21	3 097,56	3 858,43	3 505,93	2 999,00	2 575,49	2 661,37
Décile 2	2 135,00	2 135,00	2 135,00	2 875,90	2 847,43	2 875,90	2 136,96	2 089,53	2 107,10	3 818,43	4 082,80	3 849,98	3 238,72	2 886,87	3 035,42
Décile 3	2 135,00	2 135,00	2 135,00	2 932,85	2 905,76	2 927,27	2 261,14	2 209,61	2 233,01	3 907,75	4 143,53	4 095,04	3 508,00	3 125,78	3 280,13
Décile 4	2 135,00	2 135,00	2 135,00	2 992,93	2 935,03	2 991,58	2 329,17	2 275,74	2 304,90	4 122,59	4 248,43	4 144,14	3 735,82	3 309,13	3 549,22
Médiane	2 135,00	2 135,00	2 135,00	3 081,33	3 021,50	3 050,55	2 386,53	2 343,37	2 350,55	4 195,84	4 283,92	4 264,50	4 304,17	3 616,46	3 853,52
Décile 6	2 135,00	2 135,00	2 135,00	3 260,09	3 168,24	3 224,07	2 550,51	2 414,65	2 441,55	4 765,76	4 407,61	4 495,24	4 650,00	4 052,50	4 431,53
Décile 7	2 135,00	2 135,00	2 135,00	3 481,16	3 371,37	3 431,46	2 731,79	2 527,05	2 622,31	6 620,80	4 495,03	4 870,95	4 922,75	4 647,72	4 802,36
Décile 8	2 135,00	2 135,00	2 135,00	4 071,73	4 063,67	4 063,67	2 894,17	2 716,98	2 818,62	6 833,33	4 693,27	6 624,97	5 335,33	5 321,10	5 335,33
Décile 9	2 251,00	2 251,00	2 251,00	4 208,37	4 204,22	4 208,37	3 142,07	2 947,43	3 035,51	7 074,79	5 099,57	7 044,88	6 428,33	6 761,31	6 564,08
Moyenne	2 139,22	2 138,41	2 138,87	3 333,94	3 260,53	3 305,93	2 562,96	2 414,57	2 481,64	4 890,01	4 631,09	4 786,45	4 471,33	4 328,79	4 398,99
Effectif de référence	2 516	1 861	4 377	2 770	1 709	4 479	2 851	3 456	6 307	21	14	35	131	135	266

Annexes

Index des données pluriannuelles

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

2.3.4 • Primes et indemnités

Tabl. 135 – Bénéficiaires et montants toutes primes, indemnités et éléments facultatifs versés en 2024

INTITULÉ 2024	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	9796	9536887	7729	6744466	17525	16281353							974	873
IFSE	6543	50528145	6538	42525489	13081	93053635							7722	6504
CIA	6134	7002391	6122	8090942	12256	15093334	2	4650	2	3250	4	7900	1142	1322
supplément familial de traitement	4774	5676283	3523	3139854	8297	8816137	305	176244	458	274733	763	450977	1152	858
Indemnité de jour de repos non pris (*)	5752	12322694	3523	6151869	9275	18474563	164	259850	135	194950	299	454800	2127	1735
Remboursement frais de transport	1792	1131729	1836	1151748	3628	2283477	1492	521367	1527	524556	3019	1045924	503	498
Remboursement frais de transport hors Île-de-France	1710	875624	1358	615955	3068	1491579	1724	377072	1693	360803	3417	737875	365	320
Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)							CETTE PRIME A ÉTÉ SUPPRIMÉE PAR LE GOUVERNEMENT À PARTIR DE 2024							
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	532	2115122	312	1343501	844	3458623							3976	4306
Indemnité de jury	846	810765	856	755892	1702	1566657	224	496438	152	353900	376	850338	1222	1101
Indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif (ISFIC)							7	39838	9	49124	16	88962	5691	5458
Indemnités de sujétion et d'astreinte	464	1370680	149	261816	613	1632496							2954	1757
Indemnité d'enseignement CNRS Formation	167	143928	104	91152	271	235080	138	128927	92	61521	230	190447	895	779
Indemnité d'enseignement	130	80243	195	102132	325	182375	25	12858	24	10995	49	23853	601	517
Indemnité de résidence indexée (expatriés)	137	6751615	65	2816495	202	9568109	34	367892	16	242035	50	609927	41635	37760
Indemnité dégressive	14	5633	7	1171	21	6804	1	550			1	550	412	167
Prime d'intéressement	84	628575	24	102830	108	731405	94	2055798	27	5854585	121	7910383	15081	116812
Indemnité forfaitaire mensuelle chargés de mission à temps partiel	35	80836	44	87601	79	168437	1	2760	2	4600	3	7360	2322	2004
Majoration enfant	64	1189756	31	466074	95	1655830	5	18977	6	21804	11	40781	17518	13186
Indemnités pour service à la mer	31	17826	17	5563	48	23389							575	327
Prime d'installation	12	26453	11	24083	23	50535							2204	2189
Majoration de traitement agent en fonction DROM/COM	50	782336	22	313181	72	1095517							15647	14235
Supplément familial de traitement indexé	52	295594	10	36351	62	331945	3	5370	1	1003	4	6372	5472	3396
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	1	1178			1	1178							1178	
Majoration traitement DROM/COM congé bonifié	18	17351	28	26279	46	43630							964	939
Indemnité congé formation	4	41177	12	89012	16	130189							10294	7418
Allocation spéciale frais de transport	10	6031	8	4073	18	10104			1	519	1	519	603	510
Indemnités pour travaux de nature exceptionnelle (plongée sous-marine)	17	13219	2	1596	19	14815							778	798
Indemnité d'éloignement TAAF	18	128126	6	36987	24	165114							7118	6165
Majoration de traitement TAAF	17	66943	6	19906	23	86849							3938	3318
Indemnité compensatrice transport service corse	16	19166	7	7890	23	27056	3	3231	1	1170	4	4400	1179	1132
Index de correction agent en fonction Réunion	21	157331	5	29490	26	186821							7492	5898
RIPEC (C1) (**)	7187	29194139	3911	15781765	11098	44975905							4062	4035
RIPEC (C2) (***)	1021	7428544	560	3743831	1581	11172375	71	409253	27	170287	98	579539	7177	6668
RIPEC (C3) (****)	2240	7568903	1402	4721149	3642	12290051							3379	3367
Indemnité de caisse et responsabilité			3	569	3	569	9	33901	10	48202	19	82104	3767	3752
Prime brevet invention	93	77819	30	18785	123	96604	15	6479	9	4755	24	11234	781	604
Indemnité de licenciement	2	64876			2	64876	9	18674	6	7300	15	25975	7596	1217
Heures de formation permanentes extérieures	19		21		40		8		5		13			
Indemnité congés annuels	6	11230	8	29756	14	40986	9	12513	8	7893	17	20406	1583	2353
Indemnité de fonction (président du conseil d'administration du CNRS)							23	212146	18	88959	41	301105	9224	4942
Indemnité d'éloignement COM			3	50877	3	50877								16959
Indemnité forfaitaire	8	84370	3	34741	11	119111							10546	11580
Indemnité particulière de sujétion et d'installation (éloignement)														
Index de correction congé bonifié Réunion	8	3851	3	422	11	4273							481	141
Majoration tierce personne	1	15032			1	15032							15032	
Prime de participation aux expériences	4	19908			4	19908							4977	

(*) 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.



1 Conditions générales d'emploi



2 Rémunérations



3 Formation permanente



4 Conditions de travail



5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps



6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Rémunérations

TRAITEMENTS ET RÉGIMES INDEMNITAIRES – PRIMES ET INDEMNITÉS

Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

La garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) avait été instaurée par le décret du 6 juin 2008. Cette indemnité était destinée aux fonctionnaires dont le traitement indiciaire (l'équivalent du salaire dans le secteur public) était assez peu élevé et dont l'avancement automatique par l'ancienneté et la revalorisation annuelle du point d'indice ne leur permettait pas de compenser l'évolution sur quatre ans des prix à la consommation (hors tabac).

Le gouvernement de Michel Barnier a décidé de ne pas reconduire la GIPA en 2024 dans le cadre du projet de loi de finances (PLF) pour 2025. Cette décision a été annoncée par Guillaume Kasbarian, ministre de la Fonction publique, le 23 octobre 2024. De ce fait, aucune prime n'a été versée au titre de la GIPA en 2024 aux agents CNRS et le [tableau 136](#) ne présente plus de données.

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Tabl. 137 – Indemnisation de jours de comptes épargne-temps (CET) versée en 2024 (*)

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	432	605	1030	594	885	831	660	355	5392	11952 303,75 €	2216,67 €
Permanents	394	559	987	579	869	822	649	350	5209	11679 753,75 €	2242,23 €
Hommes	222	321	645	396	593	609	472	267	3525	8241 446,25 €	2338,00 €
Femmes	172	238	342	183	276	213	177	83	1684	3438 307,50 €	2041,75 €
Contractuels	38	46	43	15	16	9	11	5	183	272 550,00 €	1489,34 €
Hommes	25	25	26	7	10	6	7	5	111	170 250,00 €	1533,78 €
Femmes	13	21	17	8	6	3	4		72	102 300,00 €	1420,83 €
IT	646	783	1062	382	554	381	213	161	4182	6977 059,00 €	1668,35 €
A+	188	223	343	137	169	138	79	60	1337	2425 200,00 €	1813,91 €
Permanents	177	217	334	134	162	135	78	59	1296	2364 750,00 €	1824,65 €
Hommes	114	151	237	103	132	112	59	43	951	1790 775,00 €	1883,04 €
Femmes	63	66	97	31	30	23	19	16	345	573 975,00 €	1663,70 €
Contractuels	11	6	9	3	7	3	1	1	41	60 450,00 €	1474,39 €
Hommes	5	4	6	3	5	2	1	1	27	44 550,00 €	1650,00 €
Femmes	6	2	3		2	1			14	15 900,00 €	1135,71 €
A	397	468	599	214	327	210	113	87	2415	4075 085,00 €	1687,41 €
Permanents	385	452	584	209	319	202	110	84	2345	3957 485,00 €	1687,63 €
Hommes	144	178	274	97	181	131	66	54	1125	2096 430,00 €	1863,49 €
Femmes	241	274	310	112	138	71	44	30	1220	1861 055,00 €	1525,45 €
Contractuels	12	16	15	5	8	8	3	3	70	117 600,00 €	1680,00 €
Hommes	4	6	5	1	3	2	1	2	24	42 750,00 €	1781,25 €
Femmes	8	10	10	4	5	6	2	1	46	74 850,00 €	1627,17 €
B	60	89	118	31	57	33	20	14	422	470 300,00 €	1114,45 €
Permanents	60	86	117	31	56	33	20	14	417	466 100,00 €	1117,75 €
Hommes	13	22	45	12	20	16	15	5	148	192 300,00 €	1299,32 €
Femmes	47	64	72	19	36	17	5	9	269	273 800,00 €	1017,84 €
Contractuels		3	1		1				5	4 200,00 €	840,00 €
Hommes		1			1				2	2 300,00 €	1150,00 €
Femmes		2	1						3	1 900,00 €	633,33 €
C	1	3	2		1		1		8	6 474,00 €	809,25 €
Permanents	1	3	2		1		1		8	6 474,00 €	809,25 €
Hommes		2	1						3	1 743,00 €	581,00 €
Femmes	1	1	1		1		1		5	4 731,00 €	946,20 €
TOTAL	1078	1388	1388	1388	1388	1388	1388	1388	9574	18 929 362,75 €	1977,16 €
Hommes	527	710	1239	619	945	878	621	377	5916	12 582 544,25 €	2 126,87 €
Femmes	551	678	853	357	494	334	252	139	3658	6 346 818,50 €	1 735,05 €

(*) Tableau renseigné en PP selon le nombre de jours indemnisés au cours de l'année 2024. Hors versement CET RAFF.

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Rémunérations

TRAITEMENTS ET RÉGIMES INDEMNITAIRES – PRIMES ET INDEMNITÉS

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

- catégorie A et assimilés : 150 € bruts / jour ;
- catégorie B et assimilés : 100 € bruts / jour ;
- catégorie C et assimilé : 83 € bruts / jour.

En 2024, 9 574 personnes ont bénéficié de l'indemnisation des jours de repos travaillés, pour un montant moyen par agent de 1 977 €. Tous régimes confondus, 80 % des dossiers d'indemnisation de jours de CET concernent des agents permanents.

Un agent contractuel peut, sur demande, ouvrir un compte épargne-temps (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 douze mois.

En 2024, 56 % des permanents ont été indemnisés pour un montant moyen de 2 242 €.

Parmi les ingénieurs et techniciens (IT) :

- 14 % des agents de catégorie A+ ont été indemnisés pour un montant moyen de 1 813 € ;
- 25 % des agents de catégorie A ont perçu en moyenne 1 687 € ;
- 5 % des agents de catégorie B ont perçu 1 114 € ;
- 1 % des agents de catégorie C ont perçu 970 €.

a. Primes statutaires

Le nouveau régime indemnitaire, dénommé régime indemnitaire pour les personnels enseignants et chercheurs (RIPEC), vise une convergence indemnitaire sur une durée de sept 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 l'exercice de fonctions ou responsabilités particulières, et/ou à une mission temporaire d'une durée maximale de 18 mois ;
- la troisième composante (C3) est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel.

Ces composantes font l'objet de lignes directrices de gestion ministérielles, complétées par des lignes directrices de gestion propres au CNRS, élaborées au premier semestre 2024 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. 138 – Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC)

GRADE	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	ETPT	Montant	ETPT	Montant	ETPT	Montant
RIPEC (C1)	6872,0	28 829 699,50 €	3691,5	15 545 690,17 €	10 563,5	44 375 389,67 €
DRCE	406,2	1 704 280,00 €	176,0	740 240,01 €	582,2	2 444 520,01 €
DR1	1 376,3	5 774 301,66 €	582,9	2 458 453,33 €	1 959,2	8 232 754,99 €
DR2	1 897,7	7 949 406,67 €	1 000,9	4 203 533,33 €	2 898,6	12 152 940,00 €
CRHC	610,0	2 566 769,50 €	437,6	1 845 378,33 €	1 047,6	4 412 147,83 €
CRCN	2 581,7	10 834 941,67 €	1 494,1	6 298 085,17 €	4 075,8	17 133 026,84 €
RIPEC (C2)	1 005,4	7 390 789,47 €	545,4	3 725 337,32 €	1 550,7	11 116 126,79 €
DRCE	173,2	1 691 935,46 €	69,7	708 684,41 €	242,9	2 400 619,87 €
DR1	355,5	2 534 498,53 €	179,5	1 176 589,22 €	534,9	3 711 087,75 €
DR2	254,4	1 593 893,39 €	159,3	1 006 892,00 €	413,8	2 600 785,39 €
CRHC	31,8	115 745,37 €	32,4	99 781,40 €	64,2	215 526,77 €
CRCN	190,5	1 454 716,72 €	104,5	733 390,29 €	295,0	2 188 107,01 €
RIPEC (C3)	2 157,5	7 578 352,60 €	1 339,2	4 711 202,87 €	3 496,7	12 289 555,47 €
DRCE	93,0	343 332,79 €	56,8	202 665,12 €	149,7	545 997,91 €
DR1	384,8	1 353 751,28 €	217,6	766 508,76 €	602,4	2 120 260,04 €
DR2	606,5	2 114 743,63 €	381,0	1 334 098,58 €	987,5	3 448 842,21 €
CRHC	91,9	320 574,50 €	92,4	325 503,72 €	184,3	646 078,22 €
CRCN	981,2	3 445 950,40 €	591,5	2 082 426,69 €	1 572,7	5 528 377,09 €

Annexes

Index des données pluriannuelles

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres

2.

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Les tableaux 139 et 140 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 141 et 142 recensent le complément indemnitaire annuel (CIA) versé pour les ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens. 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. 139 – 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)	569,5	1910,6	1154,0	736,1	1864,4	1516,6	975,3	1757,3	535,8	673,3	417,7	51,1	4,4	12166,2	
Hommes	403,3	1265,9	773,5	317,8	930,5	793,3	414,7	742,6	165,3	244,3	140,6	21,3	2,0	6215,1	
Femmes	166,2	644,7	380,5	418,3	933,9	723,4	560,6	1014,7	370,5	429,0	277,1	29,9	2,4	5951,1	
TOTAL (en PPP)	598	1990	1236	781	1990	1670	1047	1943	580	731	468	57	5	13096	
Hommes	421	1310	823	333	974	846	439	790	175	261	154	24	2	6552	
Femmes	177	680	413	448	1016	824	608	1153	405	470	314	33	3	6544	

Tabl. 140 – 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	5368706,00	14321475,02	7964390,12	2846532,55	6952393,45	5711311,33	2593070,09	4424017,13	890919,97	1292092,69	737853,53	93763,74	7139,52	53203665,13	
	Femmes	2739444,38	7602940,79	4010037,20	4170573,53	7193312,04	5145198,94	3494607,22	6276809,03	2111675,94	2353159,37	1490936,34	144540,03	11450,89	46744685,71	
Montant moyen	Hommes	12752,27	10932,42	9677,27	8548,15	7137,98	6750,96	5906,77	5600,02	5090,97	4950,55	4791,26	3906,82	3569,76	8120,22	
	Femmes	15477,09	11180,80	9709,53	9309,32	7080,03	6244,17	5747,71	5443,89	5214,01	5006,72	4748,20	4380,00	3816,96	7143,14	
Montant médian	Hommes	10647,60	9645,02	8178,96	7655,28	6420,46	5770,03	5472,36	5072,88	5098,32	4941,96	4791,36	3759,60	3569,76	7955,42	
	Femmes	12812,04	9685,57	8741,28	8690,28	6588,12	5878,80	5568,36	5410,56	5218,32	5013,96	4835,64	4209,60	3516,97	5983,73	

(*) Montant en € rapporté à un ETPT.

Tabl. 141 – 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)	567	1905	1144	748	1906	1515	992	1781	550	696	415	46	2	12267	
Hommes	398	1243	758	322	930	775	413	736	163	245	138	19	2	6142	
Femmes	169	662	386	426	976	740	579	1045	387	451	277	27		6125	

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Rémunérations

TRAITEMENTS ET RÉGIMES INDEMNITAIRES – PRIMES ET INDEMNITÉS

Tabl. 142 – 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	615 795,71	1 536 864,42	779 855,38	479 329,42	1 077 799,70	798 929,68	454 152,32	744 947,22	161 091,66	229 174,26	119 335,46	12 615,00	2 362,00	7 012 252,23
	Femmes	389 037,86	988 711,60	506 226,30	827 742,18	1 407 598,00	871 221,45	766 276,22	1 191 602,05	420 953,90	449 679,44	258 327,22	19 936,26		8 097 312,48
Montant moyen	Hommes	1 547,23	1 236,42	1 028,83	1 488,60	1 158,92	1 030,88	1 099,64	1 012,16	988,29	935,41	864,75	663,95	1 181,00	1 141,69
	Femmes	2 302,00	1 493,52	1 311,47	1 943,06	1 442,21	1 177,33	1 323,45	1 140,29	1 087,74	997,07	932,59	738,38		1 322,01
Montant médian	Hommes	1 200,00	1 000,00	950,00	1 148,00	1 000,00	942,00	1 000,00	952,27	925,00	950,00	800,00	700,00	1 181,00	1 000,00
	Femmes	1 300,00	1 050,00	1 000,00	1 517,00	1 118,00	1 000,00	1 150,00	1 034,54	1 000,00	965,94	904,00	750,00		1 050,00

b. Primes fonctionnelles

Tabl. 143 – a. 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 en région			2,0	6 210,00 €	2,0	6 210,00 €
		Total			2,0	6 210,00 €	2,0	6 210,00 €
	Filière scientifique	Fonction au Siège	1,0	7 636,00 €			1,0	7 636,00 €
		Fonction en région	5,5	51 400,00 €	5,0	39 962,32 €	10,5	91 362,32 €
		– dont Directeur d'unité (DU)	1,0	3 400,00 €	1,0	3 400,00 €	2,0	6 800,00 €
		– dont ERC	3,5	44 000,00 €	2,0	24 000,00 €	5,5	68 000,00 €
		– dont Autres	1,0	4 000,00 €	2,0	12 562,32 €	3,0	16 562,32 €
		Total	6,5	59 036,00 €	5,0	39 962,32 €	11,5	98 998,32 €
		TOTAL		6,5	59 036,00 €	7,0	46 172,32 €	13,5

(*) Montants versés sur l'année 2024 et en ETPT.

Annexes

Index des données pluriannuelles

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Tabl. 143 – b. Prime individuelle (RIPEC – C2)

OBJET	BÉNÉFICIAIRE		CHERCHEURS				TOTAL	
			HOMMES		FEMMES			
			ETPT	Montant	ETPT	Montant	ETPT	Montant
RIPEC – C2 Encadrement	Filière administrative	Emploi au Siège			1,0	18 000,00 €	1,0	18 000,00 €
		Emploi en région		14 400,00 €			1,0	14 400,00 €
		Total	1,0	14 400,00 €	1,0	18 000,00 €	2,0	32 400,00 €
	Filière scientifique	Fonction au Siège	35,1	285 666,62 €	15,9	184 124,52 €	51,0	469 791,14 €
		– Directeur d'unité (DU)	14,5	75 499,68 €	5,0	32 799,84 €	19,5	108 299,52 €
		– Responsable de projet et Responsable grands projets	3,0	8 599,92 €	1,0	18 000,00 €	4,0	26 599,92 €
		– ERC	1,0	12 000,00 €	1,0	18 000,00 €	2,0	30 000,00 €
		– Autres	16,6	189 567,02 €	8,9	115 324,68 €	25,5	304 891,70 €
		Fonction en région	964,2	7 084 386,61 €	527,5	3 520 212,80 €	1 491,7	10 604 599,41 €
		– Directeur d'unité (DU)	510,2	2 787 736,68 €	265,8	1 276 723,71 €	776,0	4 064 460,39 €
		– Responsable de projet et Responsable grands projets	25,0	182 330,09 €	10,0	97 399,92 €	35,0	279 730,01 €
		– ERC	255,9	3 247 624,64 €	128,0	1 567 074,97 €	383,9	4 814 699,61 €
		– Autres	173,2	866 695,20 €	123,6	579 014,20 €	296,8	1 445 709,40 €
		Total	999,4	7 370 053,23 €	543,4	3 704 337,32 €	1 542,7	11 074 390,55 €
		Filière technique	Total	4,0	3 936,24 €			4,0
RIPEC – C2 Mission		1,0	2 400,00 €	1,0	3 000,00 €			
TOTAL		1 005,4	7 390 789,5 €	545,4	3 725 337,3 €	1 550,7	11 116 126,79 €	

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 2024 représente un volume de 13,5 ETPT pour un montant global versé de 105 208 €.

Rémunérations

TRAITEMENTS ET RÉGIMES INDEMNITAIRES – PRIMES ET INDEMNITÉS

c. Primes spécifiques

Tabl. 144 – Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) pour les lauréates et lauréats de 2021 (*)

GRADE	MOINS DE 3500 €	3501 À 7000 €	7001 À 10500 €	PLUS DE 10500 €	TOTAL ETPT	MONTANT BRUT TOTAL VERSÉ (EN €)	NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS	MONTANT MOYEN PAR AGENT (EN €)	DONT FEMMES BÉNÉFICIAIRES	% F CNRS AU 31/12/2024
DRCE	7		1		8	34 500 €	8	4 313 €		29,8 %
DR1	79		15		94	427 433 €	95	4 499 €	31	29,7 %
DR2	101		3		104	382 333 €	104	3 676 €	30	34,5 %
CRHC	1				1	3 500 €	1	3 500 €	1	42,1 %
CRCN	399				399	1 396 375 €	400	3 491 €	161	37,0 %
TOTAL	587	–	19	–	606	2 244 141 €	608	3 691 €	223	35,1 %
Femmes	217		5		222					

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

Tabl. 145 – Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) pour les lauréates et lauréats de 2022 (*)

GRADE	MOINS DE 3500 €	3501 À 7000 €	7001 À 10500 €	PLUS DE 10500 €	TOTAL ETPT	MONTANT BRUT TOTAL VERSÉ (EN €)	NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS	MONTANT MOYEN PAR AGENT (EN €)	DONT FEMMES BÉNÉFICIAIRES	% F CNRS AU 31/12/2024
DRCE	7,8		10,0	1,0	18,8	152 125 €	19	8 007 €	6	29,8 %
DR1	24,0		25,0		49,0	334 000 €	49	6 817 €	20	29,7 %
DR2	20,7		4,0		24,7	112 548 €	26	4 333 €	11	34,5 %
CRHC	2,0				2,0	7 000 €	2	3 500 €	1	42,1 %
CRCN	83,8				83,8	293 417 €	84	3 493 €	31	37,0 %
TOTAL	138,3	–	39,0	1,0	178,3	899 090 €	180	4 995 €	69	35,1 %
Femmes	45,9		21,0	1,0	67,9					

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

Tabl. 146 – Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) pour les lauréates et lauréats de 2023 (*)

GRADE	MOINS DE 3500 €	3501 À 7000 €	7001 À 10500 €	PLUS DE 10500 €	TOTAL ETPT	MONTANT BRUT TOTAL VERSÉ (EN €)	NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS	MONTANT MOYEN PAR AGENT (EN €)	DONT FEMMES BÉNÉFICIAIRES	% F CNRS AU 31/12/2024
DRCE	6,0		1,0		7,0	31 000 €	7	4 429 €	5	29,8 %
DR1	8,0		8,0		16,0	106 892 €	16	6 681 €	4	29,7 %
DR2	2,0		1,0		3,0	17 000 €	3	5 667 €	1	34,5 %
CRHC	1,0				1,0	3 500 €	1	3 500 €		42,1 %
CRCN	5,0				5,0	17 500 €	5	3 500 €	3	37,0 %
TOTAL	22,0	–	10,0	–	32,0	175 892 €	32	5 497 €	13	35,1 %
Femmes	9,0		4,0		13,0					

(*) Prime annuelle rapportée à un temps plein puis comparée aux taux de la PEDR. Tableau renseigné en ETPT et en somme des montants versés sur l'année 2023.

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

SOMMAIRE

Éditorial
2024 en chiffres

2.

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Tabl. 147 – Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) pour les lauréates et lauréats de 2024 (*)

GRADE	MOINS DE 3500 €	3501 À 7000 €	7001 À 10500 €	PLUS DE 10500 €	TOTAL ETPT	MONTANT BRUT TOTAL VERSÉ (EN €)	NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS	MONTANT MOYEN PAR AGENT (EN €)	FEMMES BÉNÉFICIAIRES (PART)	% F CNRS AU 31/12/2024
DRCE	5,0		1,0	1,0	7,0	52 500 €	7	7 500 €	2	29,8 %
DR1	5,0		2,0		7,0	37 500 €	7	5 357 €	5	29,7 %
DR2	4,0		1,0		5,0	24 000 €	5	4 800 €	1	34,5 %
CRHC	1,0				1,0	3 500 €	1	3 500 €		42,1 %
CRCN	9,0				9,0	31 400 €	9	3 489 €		37,0 %
TOTAL	24,0	-	4,0	1,0	29,0	148 900 €	29	5 135 €	8	35,1 %
Femmes	4,0		3,0	1,0	8,0					

(*) Prime annuelle comparée aux taux de la PEDR. Tableau renseigné en ETPT et en somme des montants versés sur l'année 2024.

En 2024, 849 chercheuses et chercheurs ont perçu la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) : 608 lauréats au titre de 2021, 180 lauréats au titre de 2022, 32 lauréats en 2023 et 29 au titre de 2024. Le montant moyen versé en 2024 est de 5 135 €. Les lauréats de 2021 ont perçu en 2024 un montant moyen de 3 691 € par agent ; les lauréats de 2022 affichent en 2024 un montant moyen par agent de 4 995 € ; les lauréats de 2023 ont perçu un montant moyen de 5 497 € par agent. Les DR2 sont représentés à hauteur de 16,2 % et les CRCN à 58,6 %. Parmi les lauréates et lauréats de 2024, 17,2 % des chercheurs retenus ont perçu un taux plein de plus de 7 001 €, et 82,8 % des chercheurs ont perçu un taux plein inférieur ou égal à 3 500 €.

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 📊

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles



FORMATION PERMANENTE


- 3.1 Les faits marquants
- 3.2 Bilan quantitatif
- 3.3 Taux d'accès à la formation des agents statutaires CNRS
- 3.4 Les principaux domaines de formation
- 3.5 Budget de la formation



Formation permanente

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

© Thibaut VERGOZ / Archéorient / CNRS Images

Sole percée séparant les chambres d'une partie d'un four de potier expérimental de type « connecté » (sur la base d'exemplaires mésopotamiens d'époque chalcolithique récente, vers 4500-3200 av. J.-C.). La sole constitue une partie du four située au-dessus du foyer et sur laquelle reposent les poteries à cuire. Elle s'appuie sur la paroi externe et sur un pilier central du foyer. Sa mise en place est délicate car la sole doit reposer assez solidement sur la structure en briques crues alors que la terre qui la constitue est encore molle et menace de se casser. Les scientifiques cherchent à reproduire les conditions de construction et d'utilisation de ce four. Sa structure complexe demande aux potiers une coordination inédite pour bâtir simultanément ses deux chambres, puis pour gérer le cycle de cuisson des produits. L'application des techniques probables de l'époque est basée sur la reproduction sensorielle, soit sur des critères temporels, acoustiques, tactiles, auditifs et visuels, sans outils de mesure modernes. Cela permet d'obtenir de nouveaux indices sur l'organisation sociale des artisans face aux contraintes physiques et techniques des matériaux.

SOMMAIRE

Éditorial
2024 en chiffres

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Formation permanente

LES FAITS MARQUANTS

3.1 LES FAITS MARQUANTS

À travers son plan national d'orientation de la formation, le CNRS poursuit trois objectifs majeurs :

- contribuer par la formation à l'excellence scientifique et technologique ;
- accompagner le développement des agents dans la dynamique nécessaire à leur parcours professionnel ;
- développer les usages numériques en formation pour une ingénierie de la formation optimisée.

Ces grands objectifs fixent différentes orientations débouchant sur des actions de formation régionales et nationales de 2024. Au titre des actions nationales, il faut comprendre les 96 écoles thématiques et 178 actions nationales de formation.

3.2 BILAN QUANTITATIF

On distingue les personnes formées des stagiaires formés : les stagiaires formés sont ceux qui ont suivi au moins une formation. Ils sont comptés autant de fois que de nombre de formations qu'ils ont suivies. À l'inverse, 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).

Pour cette année 2024, les données sont les suivantes :

- 11 754 agents CNRS formés dont 2 966 agents CNRS non statutaires ;
- 8 152 agents non CNRS formés ;
- 19 906 agents CNRS et agents non CNRS formés ;
- 16 658 stagiaires CNRS statutaires et 4 883 stagiaires CNRS non statutaires, soit un total de 21 541 stagiaires CNRS ;
- 36 % de taux d'accès des agents statutaires CNRS à la formation ;
- 1,8 jour de formation suivie en moyenne par agent CNRS (statutaires et non statutaires). À titre de comparaison, la moyenne nationale de la fonction publique d'État en 2022 était de 2,4 jours de formation¹. Cette moyenne était également de 1,8 jour en 2022 au CNRS ;
- 284 837 heures de formation pour les stagiaires CNRS (statutaires et non statutaires).

Tabl. 148 – 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)	5 967	6 337	1 802	3 627	11	15	7 780	9 979	17 759
Évolution (T2)	4 444	3 946	1 015	1 923	24	6	5 483	5 875	11 358
Développement (T3)	236	408	94	347		3	330	758	1 088
TOTAL	10 647	10 691	2 911	5 897	35	24	13 593	16 612	30 205

Au CNRS, la formation pour l'adaptation au poste et aux fonctions reste majoritaire et représente 59 % des jours de formation, suivi par les actions d'évolution suivi par les actions d'évolution représentant 38 %. Les actions de développement restent en retrait avec 4 %.

Tabl. 149 – 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)	1,6	1,5	1,7	1,4	1,2	1,4	1,6	1,5	1,5
Évolution (T2)	2,9	2,2	2,7	2,1	2,4	2,0	2,8	2,2	2,5
Développement (T3)	1,9	2,0	2,0	2,1		3,0	1,9	2,0	2,0
TOTAL	2,0	1,7	2,0	1,6	1,8	1,6	2,0	1,7	1,8

Le nombre de jours moyen de formation est proche pour les agents de catégorie A et B où l'on note cependant un nombre de jours moyen supérieur par homme (2 jours) que par femme (1,6 à 1,7 jour) et s'inscrivent dans la moyenne toutes catégories confondues. Les chiffres relatifs aux agents de catégorie C restent en retrait.

¹ Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2024.

- 1** Conditions générales d'emploi
- 2** Rémunérations
- 3** Formation permanente
- 4** Conditions de travail
- 5** Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps
- 6** Statuts et évolutions réglementaires

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

3.3.1 • Taux d'accès à la formation par corps

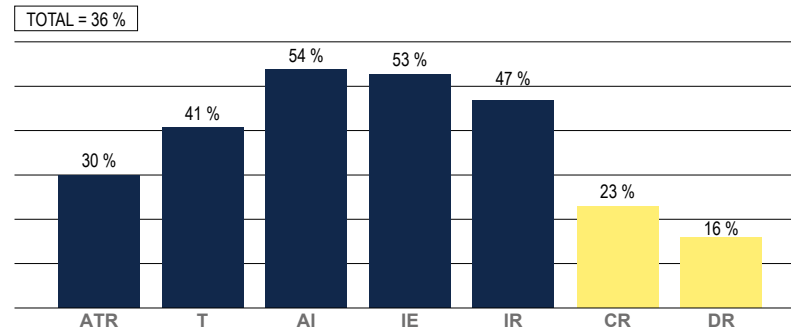


Fig. 29 – Taux d'accès à la formation par corps (ou corps équivalents)

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 (54 %) et IE (53 %) ont les taux d'accès à la formation les plus élevés, suivis des IR (47 %) et des T (41 %).

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

En 2024, le taux d'accès global moyen à la formation des agents statutaires est de 36 %. Lorsqu'on analyse ce taux par type de population, on constate que le taux moyen d'accès à la formation pour les IT est de 50 % alors que celui des chercheurs est de 19 % sur l'année 2024.

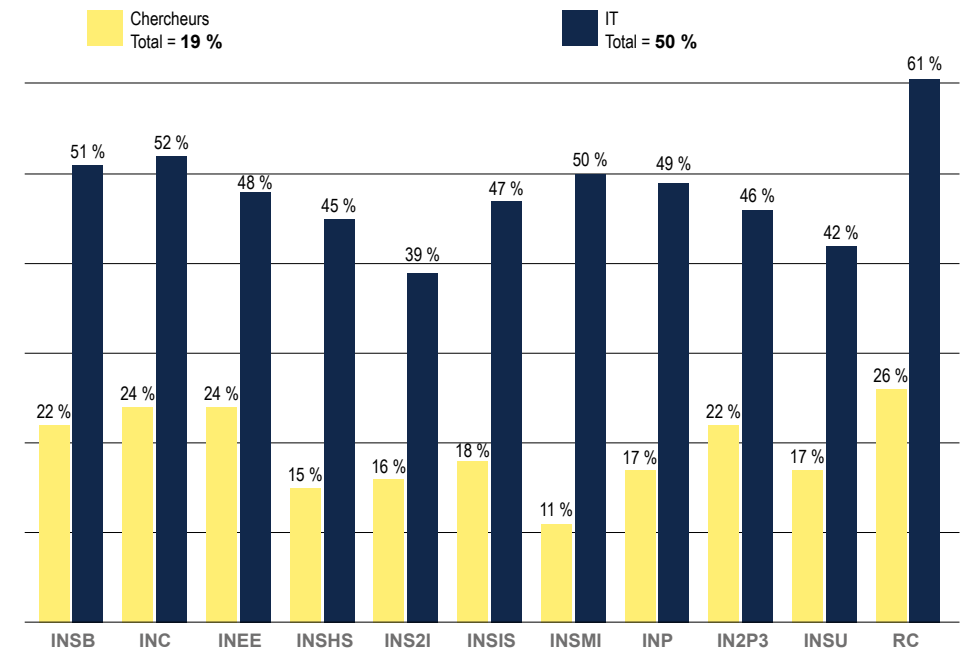


Fig. 30 – Taux d'accès à la formation par institut et par population

Les instituts qui dépassent ce taux moyen sont l'INEE (24 %), l'INC (24 %), l'INSB, l'IN2P3 (22 %) et l'INSIS (21 %) dont les chercheurs participent le plus aux actions de formation, qu'elles soient nationales ou régionales.

Le taux d'accès moyen des IT est de 50 %, les taux les plus élevés concernent les ressources communes (61 %), l'INSMI (61 %), l'INC (52 %) et l'INSB (51 %).

SOMMAIRE

Éditorial
2024 en chiffres

- 1 Conditions générales d'emploi
- 2 Rémunérations
- 3 Formation permanente
- 4 Conditions de travail
- 5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps
- 6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Formation permanente

LES PRINCIPAUX DOMAINES DE FORMATION

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

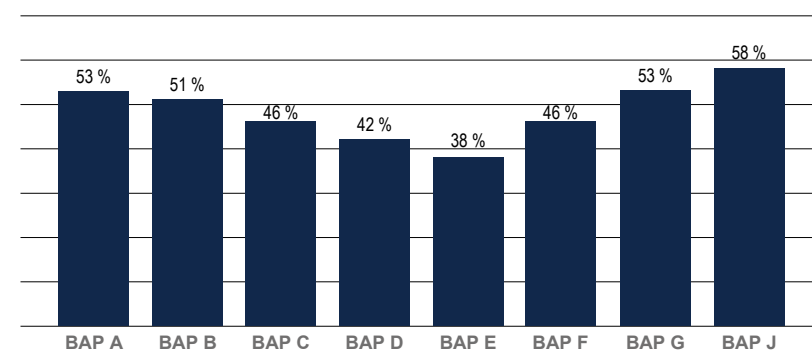


Fig. 31 – Répartition des taux d'accès à la formation par branche d'activité professionnelle (BAP)

Sur la base des effectifs au 31 décembre 2024, les taux d'accès par BAP concernent uniquement le personnel titulaire du CNRS relevant des corps des IT. En 2024, le taux d'accès moyen, toutes BAP confondues, est de 50 %. La BAP J affiche le taux le plus élevé (58 %), devant la BAP A (53 %) et la BAP B (51 %).

3.4 LES PRINCIPAUX DOMAINES DE FORMATION

5 domaines de formation sur les 12 représentent à eux seuls plus de 75 % des stagiaires. Il s'agit des domaines suivants :

- Prévention et sécurité/éthique : 24 % ;
- Culture institutionnelle et efficacité personnelle : 18 % ;
- Management/qualité : 14 % ;
- Techniques spécifiques : 12 % ;
- Ressources humaines : 11 %.

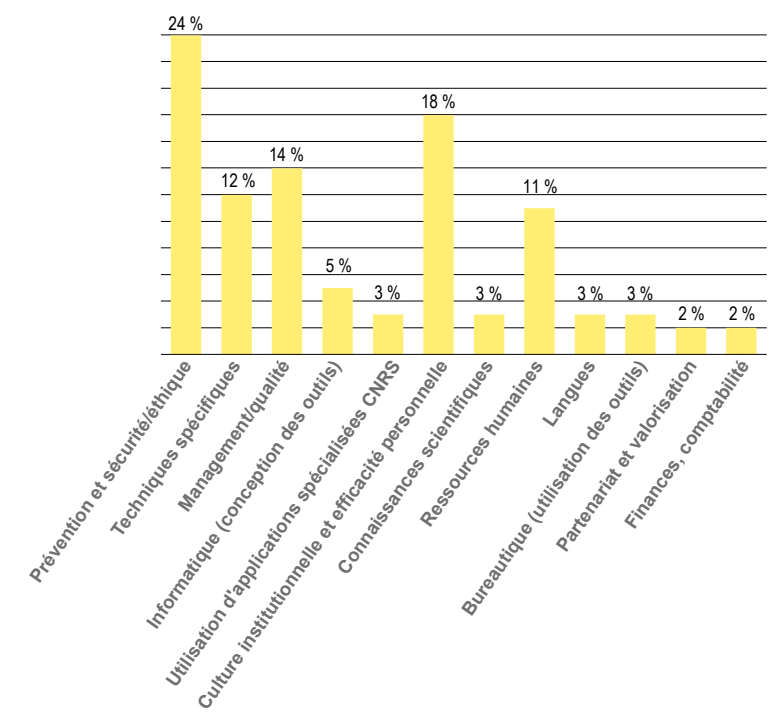


Fig. 32 – Répartition des stagiaires CNRS en fonction du domaine de formation principal

3.5 BUDGET DE LA FORMATION

Tabl. 150 – Budget de la formation en 2024 (en €)

INDICATEUR	BUDGET
Montant mandaté (<i>indemnités d'enseignements incluses</i>)	9 369 575
Budget temps	16 018 757
Coût des personnels	5 030 333
TOTAL	30 418 664
% de la masse salariale consacré à la formation	2,19 %
Masse salariale de référence (<i>budget primitif 2024, hors charges</i>)	1 387 481 672

La part de la masse salariale consacrée à la formation en 2024 est de 2,19 %.

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 📊

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles



CONDITIONS DE TRAVAIL


- 4.1 Santé, sécurité et risques professionnels
- 4.2 Activités de médiation
- 4.3 La politique handicap
- 4.4 La politique sociale
- 4.5 Relations professionnelles
- 4.6 Le télétravail
- 4.7 Le dispositif de signalement



4 Conditions de travail

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes


Index des données pluriannuelles

© Thibaut VERGOZ/IPEV/LGGE/CNRS Images

Travail sur une station GPS. Glaciologues travaillant sur une station d'enregistrement GPS sur le glacier « école » de l'Astrolabe, près de la base Dumont d'Urville en Terre-Adélie, Antarctique. Depuis 2011, neuf stations GPS enregistrent en continu les mouvements de ce glacier en trois dimensions. Ces stations sont autonomes en énergie grâce à des panneaux solaires et des batteries. L'Astrolabe progresse de 450 m par an, soit plus d'un mètre par jour, et jusqu'à près de 600 m par an dans sa partie la plus rapide. Cette mission a été menée dans le cadre du programme DACOTA dont l'objectif est de comprendre la dynamique de l'écoulement du glacier.

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Conditions de travail

SANTÉ, SÉCURITÉ ET RISQUES PROFESSIONNELS – MÉDECINE DE PRÉVENTION

4.1 SANTÉ, SÉCURITÉ ET RISQUES PROFESSIONNELS

4.1.1 • Médecine de prévention

Organisation, chiffres-clés et faits marquants

Jusqu'à présent, les chiffres figurant dans les tableaux de ce paragraphe du rapport social unique (RSU) dédié à la médecine de prévention provenaient d'une compilation, d'une homogénéisation et d'une consolidation des rapports annuels d'activité de médecine de prévention des médecins du travail n'utilisant pas forcément le logiciel médical PRISME, puis d'une extrapolation d'un échantillon jugé représentatif de visites enregistrées dans PRISME. Or, suite à une modification de la réglementation applicable depuis le 01/01/2024 aux Services de Prévention et de Santé au Travail Inter-entreprises (SPSTI du secteur privé), l'offre socle et le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) prévoient que ces SPSTI sont responsables du traitement des données. En d'autres termes, les SPSTI ne peuvent plus utiliser le logiciel médical PRISME du CNRS, générant ainsi une perte des informations nécessaires pour alimenter ces tableaux au formalisme imposé, peu adapté à un établissement national recourant à près de 200 personnels des services de médecine de prévention d'employeurs différents.

En date du 25/11/2024, 78 % des agents CNRS sont suivis dans le logiciel médical PRISME (version lourde ou fiche navette). Certaines données de PRISME ne sont pas alimentées par la fiche navette (vecteur de données restreintes).

Ces chiffres partiels (puisqu'ils ne représentent que 78 % des agents CNRS) du RSU seront forcément différents de ceux du rapport annuel national d'activité de médecine de prévention, qui sera établi plus tard et compilera l'ensemble des données disponibles.

Enfin, pour les raisons expliquées depuis plusieurs années en F3SCT et comme annoncé à plusieurs reprises, les surveillances médicales particulières en lien avec les RPS ne sont plus comptabilisées.

Les données figurant dans les différents tableaux sont fixées par le RSU et se comprennent d'elles-mêmes sans autre explication.

Depuis 2021 et contrairement aux années précédentes, les moyens financiers alloués à la médecine de prévention, en incluant les masses salariales du personnel CNRS des services médicaux, ne sont plus fournis, ils n'ont donc pu être établis pour l'année 2024.

Tabl. 151 – Personnel des services médicaux

PERSONNEL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Médecins animateurs régionaux	5	9	14
Médecins du travail	16	44	60
Total médecins	21	53	74
Infirmiers	5	53	58
Secrétaires des services médicaux	2	46	48
TOTAL	28	152	180

Tabl. 152 – Consultations médicales par type en 2024

VISITES	PERMANENTS			CONTRACTUELS			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Premières visites et/ou visites d'embauche	159	160	319	829	868	1697	988	1028	2016
Visites non périodiques à la demande (de l'agent, de l'administration, du médecin, départ à la retraite)	915	1729	2644	139	300	439	1054	2029	3083
Visites de reprise	181	304	485	23	54	77	204	358	562
Autres visites (urgences, missions, bilans sanguins, examens complémentaires)	231	136	367	90	91	181	321	227	548
Total visites non périodiques	1486	2329	3815	1081	1313	2394	2567	3642	6209
Visites périodiques	2221	1650	3871	247	293	540	2468	1943	4411
TOTAL	3707	3979	7686	1328	1606	2934	5035	5585	10620

Tabl. 153 – Pourcentage de visites à la demande par rapport à l'effectif

EFFECTIFS	AGENTS	VISITES À LA DEMANDE PAR RAPPORT À L'EFFECTIF
Effectif théorique attribué au 1 ^{er} janvier 2024	33 855	4,6 %
Effectif pris en charge sur l'année 2024	40 036	3,9 %
Nombre d'agents vus sur l'année 2024	8 716	17,9 %

(*) Il s'agit du pourcentage de visites à la demande des agents (1 563 visites à la demande des agents réalisées en 2024).

Annexes

Index des données pluriannuelles

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Tabl. 154 – Taux de couverture des agents par un médecin du travail (effectif pris en charge/ nombre d'ETPT de médecins du travail)

EFFECTIFS	PERMANENTS			CONTRACTUELS			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Effectif théorique attribué	13 548	10 257	23 805	5 450	4 600	10 050	18 998	14 857	33 855
Effectif vu	3 166	2 934	6 100	1 212	1 404	2 616	4 378	4 338	8 716
Effectif pris en charge	13 913	10 619	24 532	8 310	7 194	15 504	22 223	17 813	40 036
Effectif faisant l'objet d'une surveillance médicale particulière	6 831	5 699	12 530	1 066	1 218	2 284	7 897	6 917	14 814
Taux de couverture (*)	831	634	1 465	496	429	925	1 327	1 063	2 390

(*) Effectif pris en charge par ETPT de médecins du travail.

Tabl. 155 – Surveillance médicale particulière

TYPE DE SURVEILLANCE	PERMANENTS		CONTRACTUELS		TOTAL
	Effectif	%	Effectif	%	
En lien avec une exposition aux risques professionnels	8 894	81,7 %	1 992	18,3 %	10 886
En lien avec l'état de santé de l'agent	2 936	92,6 %	234	7,4 %	3 170
En lien avec une exposition professionnelle antérieure	700	92,3 %	58	7,7 %	758
TOTAL	12 530	84,6 %	2 284	15,4 %	14 814

4.1.2 • Prévention et sécurité

a. Fonctionnement des instances de concertation

Le CNRS dispose d'une F3SCT au niveau central et de formations spécialisées de service en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F4SCT) dans chacune des délégations régionales. Entre ces instances s'applique le principe de subsidiarité, ce qui conduit l'échelon national à traiter de la politique de l'établissement.

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail du CSA (F3SCT)

La F3SCT du CNRS s'est réunie à 3 reprises au cours de l'année 2024 (27 mars, 26 juin, 13 novembre). Les comptes rendus sont mis en ligne sur l'intranet du CNRS.

Les formations spécialisées de service en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (F4SCT)

Chaque délégation régionale tient au moins une séance de F4SCT par an. Dans la pratique, les délégations régionales peuvent en tenir davantage. D'ailleurs, en 2024, 64 réunions de F4SCT se sont tenues.

Les principaux points récurrents de l'ordre du jour traités en réunion de la F4SCT sont : 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, etc.

De plus, pour les délégations ayant bénéficié d'une inspection santé et sécurité au travail de l'IGESR, les rapports ont été systématiquement présentés en F4SCT. Par ailleurs, les ISST sont systématiquement invités à participer à ces présentations. De même, les services de prévention des établissements partenaires peuvent être conviés à ces réunions au titre des UMR hébergées par le CNRS.

Les formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (FSSSCT) des établissements partenaires

Ces formations sont régies par des textes identiques (EPST) ou similaires (établissements d'enseignement supérieur) à ceux qui régissent les F3SCT/F4SCT tenues 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 comités locaux en santé, sécurité et conditions de travail (CLSSCT) peuvent être mis en place par les directeurs et directrices d'unité (DU) ou les responsables de site lorsque les effectifs et/ou les risques le justifient. Dans les unités qui n'ont pas mis en place ces comités, les questions relatives à la prévention des risques professionnels peuvent être discutées en conseil de laboratoire.

Les principaux sujets abordés lors de ces réunions sont : la nomination des assistantes et assistants de prévention (AP), le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), l'accueil des nouveaux arrivants, l'organisation d'exercices d'évacuation, les aménagements de poste ou de locaux, les situations de travail isolé, les formations, la gestion des déchets...

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Conditions de travail

SANTÉ, SÉCURITÉ ET RISQUES PROFESSIONNELS – PRÉVENTION ET SÉCURITÉ

Tabl. 156 – Réunions des formations spécialisées de service en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F4SCT) tenues en 2024 (hors F3SCT)

DÉLÉGATION	F4SCT	FSSSCT D'ÉTABLISSEMENTS PARTENAIRES (*)	COMMISSION D'UNITÉ OU DE SITE (*)
Île-de-France :	22	71	15
– ÎDF Villejuif	4	16	1
– Paris-Centre	3	24	3
– ÎDF Gif-sur-Yvette	5	19	8
– ÎDF Meudon	4	12	3
– Paris-Normandie	6		
Centre-Est	5	9	18
Rhône Auvergne	4	23	22
Centre Limousin Poitou-Charentes	3	6	5
Alsace	3	12	25
Alpes	3	4	14
Provence et Corse	4	5	1
Occitanie Est	3		7
Occitanie Ouest	4		10
Aquitaine	4	16	10
Bretagne et Pays de la Loire	4	17	8
Hauts-de-France	1		1
Côte d'Azur	4	4	2
TOTAL	64	167	138

(*) 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 », référent ou référente sécurité laser...).

La ou le DU peuvent participer, pour tout ou partie, à ces visites. Les objectifs et/ou les motivations de ces visites sont notamment d'apporter une expertise sur les activités impactant la vie des unités (exercices d'évacuation, visite des ISST...), de conseiller lors de la mise en place d'une nouvelle activité ou expérience ou bien de donner un avis sur l'aménagement de locaux, de postes de travail, mais également d'accompagner les représentantes ou représentants du personnel de la F4SCT dans leurs visites ou enquêtes.

En 2024, 1 326 visites ont été réalisées et 742 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, le réseau s'est réuni en 2024 à l'occasion de deux séminaires et de deux journées techniques. Les sujets abordés ont concerné, entre autres, des retours d'expérience, les actualités réglementaires et les outils numériques nationaux.

Par ailleurs, l'une de ces journées a été organisée avec le réseau des services techniques et logistiques (STL) des délégations régionales, afin d'échanger sur des sujets à l'interface entre les services techniques et logistiques (STL), les services de prévention et de sécurité (SPS) et les unités, tels que les vérifications périodiques, les dossiers techniques amiante, les plans d'intervention et les plans de prévention.

Actions régionales de formation mises en œuvre par les IRPS

Tabl. 157 – Actions de formation récurrentes

INTITULÉ DE LA FORMATION	SESSIONS	JOURS	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Formations secouristes	345	421	1 013	1 452	2 465
Nouveaux entrants	50	31	1 169	1 228	2 397
Formations AP	94	176	1 173	1 205	2 378
Risque incendie	124	50	627	755	1 382
Risque chimique	23	25	221	249	470
Équipements sous pression	51	49	203	241	444
Risque électrique	103	214	314	96	410
Responsabilité en santé et sécurité au travail	28	37	117	163	280
Risque biologique	11	16	53	123	176
Risque laser	22	46	102	72	174
Membres de la F4SCT	15	39	71	81	152
Manutention manuelle	18	32	52	90	142
Manutention mécanique	25	42	59	28	87
Application NEO (e-learning pour la formation des nouveaux entrants)	13	6	47	35	82
Gestion des déchets	3	4	32	40	72
Application EVRP (outil d'aide à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels)	12	8	28	40	68
Radioprotection	27	145	40	24	64
Application FEVAR (outil d'aide à l'évaluation du risque chimique)	6	3	16	27	43
Application Plan de prévention	6	3	14	7	21
Port des équipements de protection individuelle	7	7	13	7	20
Travail en hauteur	5	7	9	6	15
Application AIE (retour d'expérience sur les accidents, incidents et événements survenus)	4	2	7	8	15
TOTAL	992	1 360	5 380	5 977	11 357

Annexes

Index des données pluriannuelles

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Tabl. 158 – Actions de formation spécifiques

INTITULÉ DE LA FORMATION	SESSIONS	JOURS	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Prévention des risques	7	11	41	101	142
Risques liés aux déplacements en vélo	8	4	29	37	66
Travail sur écran	1	1	20	40	60
Risques liés aux produits cryogéniques	2	1	25	33	58
Conduite à tenir en cas d'accident	2	1	24	19	43
Risques routiers	5	6	7	26	33
Méthodes et outils de communication au service de la prévention	3	5	9	24	33
Risques liés aux champs électromagnétiques	1	1	14	9	23
Risques liés au bruit	1	1	10	3	13
Risques liés à l'hyperbarie	6	22	10		10
Risques en milieu aquatique	1	1	3	2	5
TOTAL	37	52	192	294	486

Les évolutions réglementaires et les évaluations des risques réalisées par les unités, associées aux besoins identifiés par les SPS des délégations régionales lors de leurs rencontres avec les personnels des laboratoires (DU, AP, agents...), ont donné lieu à la mise en œuvre de formations spécifiques en lien avec des activités particulières et des formations récurrentes à la sécurité qui répondent principalement à des obligations réglementaires. À cela s'ajoutent les formations aux outils nationaux du CNRS en matière de prévention des risques professionnels (EvRP, AIE, NEO, FEVAR). Ces formations sont mises en œuvre par les SPS en étroite collaboration avec les services de formation continue des délégations régionales mais aussi avec les partenaires s'il y a lieu.

Au total, pour les 2 types de formations (récurrentes et spécifiques), 1029 sessions ont été organisées, soit 1412 journées pour 11843 personnes.

Actions nationales de formation (ANF)

La CNPS met en œuvre chaque année des formations qui répondent à un besoin collectif et, à l'échelle nationale, à la nécessité de faire évoluer les pratiques ou de répondre à des évolutions réglementaires dans des domaines spécifiques. La CNPS, en tant que commanditaire, collabore étroitement avec le SFIP/DRH et l'IFSEM pour la mise en œuvre de ces formations. Trois ANF sont portées par la CNPS, la formation initiale et recyclage de premiers secours en milieu isolé hors métropole (PSMI) qui se déroule chaque année et la formation au pilotage d'une installation L3/A3 qui est programmée une année sur deux.

En 2024, une session PSMI initiale et une session PSMI recyclage se sont tenues cumulant 22 participants sur une durée totale de 7 jours.

À noter que d'anciennes ANF portées par la CNPS ont été déclinées au niveau régional (ARF). Il s'agit de la formation des référents sécurité laser et de la formation sur la prévention des risques liés aux nanomatériaux.

Travaux de sécurité dans les opérations immobilières

Les principales actions liées à la sécurité dans le domaine immobilier ont porté sur la sécurité incendie et explosion, la mise en conformité des bâtiments et des équipements de sécurité, la réalisation de diagnostics, les contrôles périodiques obligatoires, la création de locaux de travail spécifiques, l'aménagement de l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap ou des postes de travail, le désamiantage, ainsi que la réhabilitation, l'extension et l'entretien des bâtiments.

Les SPS sont sollicités, entre autres, pour donner un avis et participer à la rédaction de plans de prévention, de permis de feu, de cahiers des charges, ainsi qu'au suivi des études architecturales (APS, APD, etc.). Ces projets ont donné lieu, pour les SPS, à environ 276 réunions sur l'ensemble des délégations régionales (contre 272 en 2023).

c. Faits marquants

Opérations nationales: «Évaluation du risque lié au radon des personnels travaillant dans les milieux souterrains»


Dans le cadre des travaux menés avec le réseau « Milieux Souterrains et Karsts » (MSK), ayant abouti à l'élaboration de l'instruction INS220969DAJ relative aux activités scientifiques du CNRS en milieux souterrains, une enquête a été lancée auprès des agents des unités CNRS, tous statuts confondus, amenés à travailler sous terre, afin d'évaluer le risque lié au radon dans le cadre des activités de recherche souterraines menées en France.

Cette enquête a permis, d'une part, d'identifier les cavités concernées, de caractériser le temps passé sous terre et, à partir des données disponibles dans la bibliographie, d'estimer l'exposition potentielle au radon. D'autre part, elle a également permis de recueillir des informations sur les mesures de radon éventuellement réalisées, qu'elles soient individuelles ou d'ambiance.

Par ailleurs, une campagne de mesure d'exposition menée en 2024 comprenant des mesures passives d'ambiance et la pose de dosimètres sur les opérateurs est venue compléter le dispositif et a permis de poursuivre l'évaluation du risque déjà engagée.

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Conditions de travail

SANTÉ, SÉCURITÉ ET RISQUES PROFESSIONNELS – PRÉVENTION ET SÉCURITÉ

Une nouvelle rubrique dans le portail DU : Santé et sécurité au travail

La rubrique « Santé et sécurité au travail » a été ajoutée au portail DU en janvier 2024, elle est accessible aux DU, aux DU adjoints et DU adjointes, aux responsables administratifs (RA) mais également aux SPS des DR et aux AP.

Cette rubrique vise à développer et centraliser l'ensemble des documents liés aux dix missions du cahier de prévention Missions des directeurs d'unité : procédures, modèles de documents, références réglementaires et ressources documentaires.

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 inspecteurs et inspectrices santé et sécurité au travail (ISST) rattachés à IGESR, l'Agence de mutualisation des universités et des établissements (AMUE) (application EvRP).

Le CNPS a participé aux actions nationales de formation des nouveaux DU et des nouveaux responsables administratifs (organisées par la Direction Déléguée aux Cadres Supérieurs - DDCS), ainsi qu'aux formations organisées par les délégations régionales à destination des AP et des nouveaux entrants. Elle est également amenée à intervenir dans le cadre de sollicitations provenant des partenaires.

Document d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Afin de répondre à l'obligation réglementaire prévue par le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001, relatif à la création d'un document d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, les efforts constants menés pour la rédaction des documents uniques d'évaluation des risques ont permis d'atteindre un taux de couverture de 96 % pour les unités hébergées par le CNRS, et de 93 % pour celles hébergées par un partenaire.

Tabl. 159 – Documents uniques réalisés dans les unités CNRS

DÉLÉGATION	UNITÉS CNRS	
	Hébergées par le CNRS	Hébergées par un partenaire
Île-de-France :	57/58	352/384
– ÎDF Villejuif	10/10	72/79
– Paris-Centre	10/11	128/146
– ÎDF Gif-sur-Yvette	15/15	71/78
– ÎDF Meudon	18/18	53/53
– Paris-Normandie (*)	4/4	28/28
Centre-Est	7/7	41/47
Rhône Auvergne	10/10	72/77
Centre Limousin Poitou-Charentes	12/12	23/27
Alsace	14/14	26/26
Alpes	13/13	48/49
Provence et Corse	21/22	50/59
Occitanie Est	16/18	33/37
Occitanie Ouest	6/7	52/52
Aquitaine	8/8	43/43
Bretagne et Pays de la Loire	5/5	53/60
Hauts-de-France	5/7	38/36
Côte d'Azur	5/5	21/23
TOTAL	179/186	852/920

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

Annexes

Index des données pluriannuelles

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

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

Tabl. 160 – Répartition des assistantes et assistants de prévention (AP)

DÉLÉGATION	AP FORMÉS EN 2024	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% D'AP DISPOSANT D'UNE LETTRE DE CADRAGE
Île-de-France :	65	366	449	815	87,7 %
– IDF Villejuif	22	84	135	219	82,6 %
– Paris-Centre	19	114	143	257	89,5 %
– IDF Gif-sur-Yvette	10	96	94	190	84,7 %
– IDF Meudon	7	28	43	71	91,5 %
– Paris-Normandie	7	44	34	78	100,0 %
Centre-Est	3	73	67	140	97,9 %
Rhône Auvergne	19	109	121	230	98,3 %
Centre Limousin Poitou-Charentes	8	51	42	93	100,0 %
Alsace	11	47	46	93	100,0 %
Alpes	16	77	69	146	100,0 %
Provence et Corse		62	68	130	100,0 %
Occitanie Est	1	72	69	141	85,1 %
Occitanie Ouest	7	61	78	139	100,0 %
Aquitaine	11	73	75	148	100,0 %
Bretagne et Pays de la Loire	8	83	80	163	79,8 %
Hauts-de-France	3	49	55	104	100,0 %
Côte d'Azur	17	35	15	50	100,0 %
TOTAL	169	1158	1234	2392	93,3 %

Au niveau national, la CNPS se compose de 6 agents (2 IR, 3 IE, 1 T) et bénéficie de l'expertise de 6 chargées et chargés de mission. Chaque délégation régionale dispose d'un service de prévention et sécurité (SPS) dirigé par une ou un IRPS. Au total, ces services comptent 48 agents (ingénieures ou ingénieurs de prévention et sécurité, adjointes ou adjoints, assistantes ou assistants, secrétaires...) dont 18 IRPS. Au niveau local, 2 392 assistants de prévention (AP) exercent leurs missions dans les unités CNRS, et 93 % d'entre eux disposent d'une lettre de cadrage (ne sont considérés comme AP que les agents nommés et formés).

Par ailleurs, d'autres acteurs de la prévention sont présents dans les unités, on peut citer les conseillères et conseillers en radioprotection (CRP) et les référentes et référents sécurité laser (RSL).

La mise en œuvre de rayonnements ionisants ne peut s'effectuer qu'après désignation d'un ou plusieurs CRP par le DU. On comptabilise, en 2024, 434 CRP formés et nommés dont

110 dans des unités hébergées par le CNRS. De plus, afin de répondre à l'exigence du Code du travail concernant la nécessité de disposer d'une personne compétente pour toute utilisation de lasers de classe supérieure ou égale à 3R, les SPS des délégations régionales se sont rapprochés des DU afin que soit nommé un RSL pour chacune des unités utilisant ce type de laser. En 2024, ce sont 397 RSL qui sont formé(e)s et nommé(e)s.

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) rattaché(e)s à l'IGESR. En 2024, trois délégations régionales ont été inspectées : Île-de-France Villejuif, Rhône-Auvergne, Aquitaine.

4.1.3 • Gestion de la protection sociale

a. Accidents du travail et maladies professionnelles (ATMP) survenus au cours de l'année 2024

Le service des pensions et accidents du travail (SPAT) assure la couverture du risque accident du travail et maladie professionnelle (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, à temps incomplet, ainsi que les apprentis, relèvent des caisses primaires d'assurance maladie (CPAM). Le SPAT effectue les déclarations auprès des 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. 161 – Demandes de reconnaissance réceptionnées en 2024

TYPE	EN ATTENTE	REJETS	ANNULÉS	RECONNUS	TOTAL DOSSIERS
Accidents de service	3	17	97	252	369
Accidents de trajet	1	4	79	295	379
Accidents en mission		1	5	67	73
Total accidents	4	22	181	614	821
Maladies professionnelles	3	2		9	14
TOTAL	7	24	181	623	835

Concernant les accidents du travail des agents contractuels relevant des CPAM, 29 signalements d'accident du travail ont été reçus par le SPAT en 2024.

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Conditions de travail

SANTÉ, SÉCURITÉ ET RISQUES PROFESSIONNELS – GESTION DE LA PROTECTION SOCIALE

Tabl. 162 – Évolution des demandes de reconnaissance réceptionnées entre 2023 et 2024

TYPE	DOSSIERS RECONNUS	DOSSIERS REÇUS
Accidents de service	- 13,9%	- 7,8%
Accidents de trajet	5,7 %	10,3 %
Accidents en mission	1,5 %	- 7,3%
Total accidents	- 3,8%	- 0,1%
Maladies professionnelles	- 25,0%	- 50,0%
TOTAL	- 4,1%	- 1,7%

Après des années d'augmentation constante (exception faite de l'année 2020, impactée par la crise du Covid), le nombre d'accidents en 2024, tous types confondus, connaît cette année une diminution, dont on ne peut dire, à ce jour, si elle sera durable. Cette diminution est particulièrement marquée s'agissant des maladies professionnelles (- 50 % par rapport à 2023, à relativiser compte tenu de la volumétrie en valeur absolue). Les accidents de service et de mission reculent (- 7 %), tandis qu'en contrepoint, les accidents de trajet sont en augmentation constante (+ 10 % par rapport à 2023, + 20 % par rapport à 2022), dont les accidents de vélo constituent une part importante.

Incapacité temporaire de travail accordée en 2024

La présentation ci-dessous porte sur les jours d'incapacité temporaire de travail octroyés en 2024 pour les accidents du travail et maladies professionnelles déclarés en 2024 et reconnus, mais aussi ceux antérieurs continuant de générer des arrêts de travail.

Tabl. 163 – Nombre de jours d'incapacité de travail octroyés en 2024 (incluant les renouvellements)

TYPE	ANNÉE DE L'ÉVÈNEMENT	PERMANENTS			CONTRACTUELS			TOTAL		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Accidents de service	< 2024	1439	1221	2660				1439	1221	2660
	2024	439	1450	1889	115	138	253	554	1588	2142
Accidents de trajet	< 2024	858	802	1660				858	802	1660
	2024	1192	1175	2367	396	762	1158	1588	1937	3525
Accidents en mission	< 2024	922	89	1011				922	89	1011
	2024	320	679	999	40	98	138	360	777	1137
Total accidents	< 2024	3219	2112	5331				3219	2112	5331
	2024	1951	3304	5255	551	998	1549	2502	4302	6804
Maladies professionnelles	< 2024	44	1806	1850				44	1806	1850
	2024	753	1267	2020				753	1267	2020
TOTAL		5967	8489	14456	551	998	1549	6518	9487	16005

Le nombre total de jours d'incapacité temporaire de travail (ITT) octroyés en 2024 a augmenté de 7 % par rapport à 2023. Cette hausse est notamment due aux arrêts de travail liés aux années antérieures, aux maladies professionnelles déclarées en 2024, ainsi qu'aux accidents de trajet déclarés en 2024, qui ont augmenté de plus de 26 % par rapport à 2023.

Taux de fréquence et taux de gravité

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

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

Nombre d'accidents avec arrêt (hors trajet) x 1000 000 / nombre d'heures travaillées

Pour les agents fonctionnaires du CNRS : il est de 2,6 en 2024. Pour les agents contractuels du CNRS : il est de 1,3 en 2024.

Pour les agents du CNRS tous statuts confondus : il est de 2,2 en 2024.

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

Nombre de jours d'arrêts en AT x 1000 / nombre d'heures travaillées

Pour les agents fonctionnaires du CNRS : il est de 0,056 en 2024. Pour les agents contractuels du CNRS : il est de 0,018 en 2024.

Pour les agents du CNRS tous statuts confondus : il est de 0,044 en 2024.

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Tabl. 164 – 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	7	4	11	14	6	20	4	1	5	25	11	36			
	30-44 ans	15	16	31	22	16	38	6	4	10	43	36	79			
	45-54 ans	6	30	36	13	37	50	7	5	12	26	72	98			
	55 ans et plus	4	28	32	14	30	44	1	6	7	19	64	83	2	3	5
	Total	32	78	110	63	89	152	18	16	34	113	183	296	2	3	5
Femmes	Moins de 30 ans	26	12	38	6	3	9	4	2	6	36	17	53			
	30-44 ans	14	28	42	11	37	48	3	5	8	28	70	98	1		1
	45-54 ans	3	26	29	10	29	39	1	4	5	14	59	73		2	2
	55 ans et plus	8	25	33	12	35	47	9	5	14	29	65	94		1	1
	Total	51	91	142	39	104	143	17	16	33	107	211	318	1	3	4
TOTAL	83	169	252	102	193	295	35	32	67	220	394	614	3	6	9	

La répartition des accidents en 2024 reste majoritairement défavorable aux femmes, même si l'on observe un rééquilibrage de l'accidentologie entre personnels féminins et masculins par rapport à 2023 (52 % d'hommes et 48 % de femmes en 2024, contre 56 % d'hommes et 44 % de femmes en 2023).

De manière générale, et indépendamment de la nature des accidents, ce sont les ingénieures et techniciennes âgées de 45 à 54 ans qui sont les plus concernées par les accidents du travail en 2024. Cette tendance est également observée pour les maladies professionnelles.

Tabl. 165 – 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	85	86	171	25	56	81	110	142	252
Accidents de trajet	118	115	233	34	28	62	152	143	295
Accidents en mission	27	27	54	7	6	13	34	33	67
Total accidents	230	228	458	66	90	156	296	318	614
Maladies professionnelles	4	4	8		1	1	4	5	9
TOTAL	234	232	466	66	91	157	300	323	623

Tabl. 166 – Répartition des dossiers reconnus par délégation régionale

DÉLÉGATION	DOSSIERS
Ile-de-France :	221
– ÎDF Villejuif	33
– Paris-Centre	58
– ÎDF Gif-sur-Yvette	72
– ÎDF Meudon	12
– Paris-Normandie	46
Centre-Est	21
Rhône Auvergne	51
Centre Limousin Poitou-Charentes	18
Alsace	34
Alpes	33
Provence et Corse	39
Occitanie Est	60
Occitanie Ouest	35
Aquitaine	29
Bretagne et Pays de la Loire	45
Hauts-de-France	15
Côte d'Azur	22
TOTAL	623

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Conditions de travail

SANTÉ, SÉCURITÉ ET RISQUES PROFESSIONNELS – GESTION DE LA PROTECTION SOCIALE

Tabl. 167 – Répartition des dossiers selon l'institut et la population

POPULATION	BIOLOGIE	CHIMIE	ÉCOLOGIE & ENVIRONNEMENT	SCIENCES HUMAINES & SOCIALES	INGÉNIERIE	SCIENCES INFORMATIQUES	MATHÉMATIQUES	PHYSIQUE	NUCLÉAIRE & PARTICULES	TERRE & UNIVERS	RESSOURCES COMMUNES	TOTAL
CH	63	50	13	9	8	16	3	33	14	11	3	223
IT	111	47	21	17	12	20	7	20	36	43	66	400
TOTAL	174	97	34	26	20	36	10	53	50	54	69	623

Tabl. 168 – Répartition des dossiers par cause d'accidents

CAUSE	ACCIDENT DE SERVICE	ACCIDENT DE TRAJET	ACCIDENT EN MISSION	TOTAL
Chute de personne	69	91	31	191
Manipulation	89		3	92
Circulation	2	55	4	61
Chute de vélo		137	5	142
Contact	39		10	49
Heurt	15	4	2	21
Projection	8	1		9
Chute d'objet	5			5
Agression	3	2	3	8
Explosion	6			6
Autres	16	5	9	30
TOTAL	252	295	67	614

Comme les années précédentes, les accidents de trajet sont fortement impactés par l'usage accru des mobilités douces, en parallèle avec la diminution constante des accidents liés aux véhicules automobiles, exception faite des deux-roues motorisés. Les accidents classés dans la catégorie « Autres » concernent les situations liées aux risques psychosociaux, aux malaises et aux lésions survenues sans cause extérieure (faux-mouvement, etc.).

Tabl. 169 – Répartition des dossiers par nature de lésions

NATURE	ACCIDENT DE SERVICE	ACCIDENT DE TRAJET	ACCIDENT EN MISSION	TOTAL
Contusion	72	148	19	239
Lésion ligamentaire	23	35	15	73
Plaie/piqûre	60	21	15	96
Fracture	23	67	10	100
Brûlure	16			16
Lumbago	16	5	4	25
Intoxication	15			15
Corps étranger		1		1
Lésion psychologique	6	1		7
Électrisation			1	1
Commotion	2	10	2	14
Trouble auditif	1			1
Amputation				
Autres	18	7	1	26
TOTAL	252	295	67	614

Les lésions psychologiques peuvent résulter d'une exposition à des risques psychosociaux, d'agressions ou constituer une conséquence supplémentaire des accidents déclarés. La catégorie « Autres » inclut notamment les malaises. En lien avec le nombre d'accidents de trajet, en particulier ceux impliquant des vélos, les contusions, lésions ligamentaires et fractures sont les affections les plus fréquentes. Les plaies et les piqûres constituent également des lésions récurrentes, surtout lors d'accidents de service.

Annexes

Index des données pluriannuelles

SOMMAIRE

Éditorial
2024 en chiffres

4.

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Tabl. 170 – Répartition des dossiers par siège de lésions

SIÈGE	ACCIDENT DE SERVICE	ACCIDENT DE TRAJET	ACCIDENT EN MISSION	TOTAL
Membre inférieur	34	52	18	104
Main	70	13	11	94
Lésions multiples	28	110	11	149
Tronc	28	37	9	74
Membre supérieur	21	49	6	76
Siège interne	16	2	3	21
Tête	18	20	4	42
Pied	19	10	4	33
Lésions psy	6	1		7
Yeux	12	1	1	14
TOTAL	252	295	67	614

Dans la continuité du commentaire précédent, les chutes, causes prépondérantes des accidents déclarés, entraînent de multiples troubles physiques.

Invalidité et décès

19 dossiers ont donné lieu à l'attribution d'un taux d'incapacité permanente partielle, dont sept pour maladie professionnelle, pouvant donner droit à indemnisation par le biais d'une allocation temporaire d'invalidité servie par le service des retraites de l'État ou à une rente servie par le CNRS.

Aucun décès imputable au service n'est à déplorer en 2024, tandis qu'un décès survenu fin 2023 était à l'état d'analyse lors du précédent RSU et a depuis été pris en charge au titre du risque ATMP.

Dépenses et recettes

Tabl. 171 – Montant des dépenses ATMP en 2024 (en €)

DOSSIERS	FACTURES RÉGLÉES	ARRÊTS	TOTAL
Antérieurs à 2024	572 998,89	1 617 520,19	2 190 519,08
Dossiers 2024	187 337,73	1 745 235,14	1 932 572,87
TOTAL	760 336,62	3 362 755,33	4 123 091,95

Le montant des dépenses au titre de l'année 2024 augmente de près de 16,5 % par rapport à 2023, en considérant que chacun des postes est en augmentation, qu'il s'agisse du règlement des soins, peu important que l'accident soit survenu durant l'année ou durant les précédentes ou qu'il s'agisse du coût lié à l'indemnisation des jours d'arrêts de travail (+ 23,6 % pour l'indemnisation des arrêts de travail au titre des accidents survenus en 2024).

Tabl. 172 – Montant des recettes ATMP reçues en 2024, selon les années d'ouverture de dossiers (en €)

ANNÉE DE L'ACCIDENT	AVANT 2021	2021	2022	2023	2024	TOTAL
Montants recouvrés en 2024 (par années d'ouverture de dossiers)	106 700,27	3 668,21	29 675,57	33 383,97	0,00	173 428,02

Les recettes ATMP proviennent presque exclusivement des recours contre les tiers responsables, en particulier dans le cadre des accidents de la circulation routière. En raison de la durée des procédures amiables ou contentieuses, les montants recouvrés sont décalés dans le temps. Ce décalage explique qu'aucun montant n'ait encore été recouvré en 2024 pour les accidents survenus cette même année.

Conseil médical en formation restreinte


Tabl. 173 – Répartition des dossiers traités par délégation régionale

DÉLÉGATION	DOSSIERS
Île-de-France :	189
- IDF Villejuif	38
- Paris-Centre	45
- IDF Gif-sur-Yvette	58
- IDF Meudon	24
- Paris-Normandie	24
Centre-Est	39
Rhône Auvergne	51
Centre Limousin Poitou-Charentes	25
Alsace	22
Alpes	43
Provence et Corse	54
Occitanie Est	38
Occitanie Ouest	55
Aquitaine	24
Bretagne et Pays de la Loire	23
Hauts-de-France	15
Côte d'Azur	25
TOTAL	603

De manière discrète mais constante, le nombre de sollicitations du conseil médical, dans sa formation restreinte, augmente chaque année (+ 3 % en 2024, + 12 % depuis 2020).

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Conditions de travail

SANTÉ, SÉCURITÉ ET RISQUES PROFESSIONNELS – CONGÉS LIÉS À LA SANTÉ

Tabl. 174 – Répartition des dossiers expertisés par motif d'expertise

MOTIF D'EXPERTISE	DOSSIERS
Congé de longue maladie (attribution-prolongation)	382
Congé de longue durée (attribution-prolongation)	218
Congé de grave maladie (attribution-prolongation)	1
Réintégration à temps plein	51
Réintégration à temps partiel thérapeutique (attribution-prolongation)	300
Pension civile d'invalidité	45
Congé ordinaire de maladie pour cure thermique	7
Contrôle du congé ordinaire de maladie après 6 mois	23
Autre	18
TOTAL	1045

Un même dossier peut faire l'objet de plusieurs expertises. Par exemple, lorsqu'un agent obtient la prolongation d'un congé de longue maladie, suivie immédiatement d'une autorisation de reprise à temps partiel thérapeutique, sa situation est comptabilisée deux fois : une première dans la ligne « congé de longue maladie » et une seconde dans la ligne « réintégration à temps partiel thérapeutique ».

Pour les congés de longue maladie, sur les 382 expertises organisées, 192 concernaient l'attribution initiale du congé (dont 42 pour un congé fractionné), les autres visant à en permettre la prolongation. Pour les congés de longue durée, sur 218 expertises, 29 ont conduit à une nouvelle attribution.

300 expertises ont en outre été conduites pour autoriser la reprise à temps partiel thérapeutique des agents, dont un tiers était demandé après un congé ordinaire de maladie, dispositif de plus en plus utilisé par les agents depuis sa création.

La catégorie « autres » représente quasi-intégralement les avis de carence, suite à l'absence non-excusee de l'agent convoqué.

Tabl. 175 – Répartition des dossiers par spécialité médicale

SPÉCIALITÉ MÉDICALE	DOSSIERS
Cancérologie	88
Cardiologie	13
Médecine générale	464
Médecine interne	36
Neurologie	19
Pneumologie	6
Psychiatrie	360
Rhumatologie	8
TOTAL	994

Ce tableau représente la répartition des dossiers par spécialité de médecin mandaté par le conseil médical.

Dès lors, il ne reflète que partiellement la nature des pathologies dont souffrent les agents, dans la mesure où y sont surreprésentés les médecins généralistes, dont le recours est tantôt tout à fait justifié (ainsi pour les demandes de reprise à temps partiel thérapeutique - 300 examens en 2024), tantôt en substitution des médecins spécialistes, de plus en plus difficiles à mobiliser.

À noter, une augmentation sensible du nombre d'examens auprès de médecins cancérologues (+ 39 % par rapport à 2023).

b. Conseil médical en formation plénière

Le conseil médical en formation plénière a émis un avis sur 107 situations en 2024 (+ 18 % par rapport à 2023).

Seules sont examinées en formation plénière les situations suivantes :

- 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. 176 – Nombre de dossiers examinés en conseil médical en formation plénière par corps

CORPS	SITUATIONS NON-IMPUTA-BLES AU SERVICE	SITUATIONS IMPUTA-BLES AU SERVICE	TOTAL
DR	5	9	14
CR	2	11	13
IR	3	12	15
IE	4	16	20
AI	4	13	17
T	13	7	20
ATR	1	3	4
CDD		4	4
TOTAL	32	75	107

4.1.4 • Congés liés à la santé 

Tabl. 177 – Congés liés à la santé du personnel permanent

TYPE DE CONGÉ	JOURS			AGENTS		
	H	F	Total	H	F	Total
Ordinaire maladie	37 508	60 098	97 606	1 494	2 281	3 775
Longue maladie	13 060	29 197	42 257	71	176	247
Longue durée	20 916	38 072	58 988	144	214	358
TOTAL	71 484	127 367	198 851	1 709	2 671	4 380

SOMMAIRE

Éditorial
2024 en chiffres

4.

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

En 2024, le nombre d'agents ayant pris au moins un jour de congé maladie ordinaire diminue après la hausse observée entre 2022 et 2023 : 3 775 agents en 2024, contre 4 046 en 2023 et 3 900 en 2022.

En revanche, le nombre total de jours d'arrêt pour maladie ordinaire progresse de 1 % en 2024, après des évolutions de +2,5 % en 2023, +10,3 % en 2022, +1,26 % en 2021 et une forte baisse de 14,5 % en 2020 (année marquée par la crise Covid). Cela représente 97 606 jours en 2024, contre 96 639 en 2023.

La durée moyenne d'arrêt est de 25,8 jours par agent en 2024, contre 24 jours en 2022 et 2023, 26 jours en 2021, 23,2 jours en 2020 et 23 jours en 2019.

La proportion d'agents permanents ayant été absents au moins une journée pour raison médicale, rapportée aux effectifs permanents rémunérés dans l'année, s'établit à 15,5 % en 2024, contre 16,3 % en 2023, 16,2 % en 2022, 13,4 % en 2021 et 14,5 % en 2020.

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

Entre 2021 et 2023, le nombre d'arrêts pour raison Covid était identifié : en 2021, 364 agents étaient concernés pour un total de 4 444 jours d'arrêts. En 2022, 2 637 arrêts pour un total de 20 268 jours et en 2023, 361 jours pour 49 agents. Aucun arrêt n'a été enregistré pour raison Covid en 2024.

Le nombre d'agents concernés par un congé de longue maladie est en baisse en 2024 : 247 agents contre 390 en 2023 et 395 en 2022. En revanche, le nombre moyen de jours d'arrêt correspondant augmente, atteignant 171 jours en 2024 contre 114 en 2023.

Le nombre d'agents en congé de longue durée progresse fortement : 358 en 2024 contre 189 en 2023 et 175 en 2022. À l'inverse, le nombre moyen de jours d'arrêt diminue, passant de 286 jours en 2023 à 165 jours en 2024.

Tabl. 178 – Congés liés à la santé du personnel contractuel

TYPE DE CONGÉ	JOURS			AGENTS		
	H	F	Total	H	F	Total
Ordinaire maladie	8 269	15 825	24 094	492	905	1 397
Congé grave maladie	14	461	475	1	7	8
TOTAL	8 283	16 286	24 569	493	912	1 405

Le nombre d'agents contractuels en arrêt pour congé maladie ordinaire est en hausse par rapport à l'année précédente : 1 397 agents en 2024, contre 1 298 en 2023, 1 100 en 2022 et 864 en 2021. Parallèlement, le nombre total de jours pris par ces agents au titre du congé

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.

maladie ordinaire a également augmenté, passant de 16 343 jours en 2021 à 19 155 en 2022, 22 261 en 2023 et 24 094 en 2024.

Ces augmentations suivent globalement l'évolution des effectifs de contractuels, en hausse continue ces dernières années. En 2024, 9 % des contractuels payés dans l'année ont été en arrêt pour congé maladie ordinaire, proportion stable par rapport à 2023 (9 %) et en légère hausse par rapport à 2022 (8 %).

En revanche, le nombre moyen de jours d'absence par arrêt reste stable ces trois dernières années, autour de 17 jours en moyenne.

4.1.5 • Prévention des risques psychosociaux (RPS)

Poursuite de la démarche de prévention des RPS et de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

Pilier de la politique de prévention des risques psychosociaux et d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, le plan d'actions pour l'amélioration des conditions de travail au CNRS est déployé depuis janvier 2023. Fruit d'un an de travail en collaboration avec les organisations syndicales, il a été voté à l'unanimité par le CCHSCT et le CT fin 2022. Il a été élaboré sur la base de deux diagnostics des facteurs de RPS, qui ont permis de recueillir la parole de près de 600 agents du CNRS : d'abord parmi les ingénieurs et techniciens (en 2016), puis parmi les chercheurs et doctorants (en 2020).


En 2024, 38 % des actions inscrites au plan avaient été réalisées (soit 21 actions) et 9 actions supplémentaires étaient en cours de réalisation. Les actions continueront à être déployées au cours des prochaines années, sous la conduite du service de la responsabilité sociale de l'employeur (SRSE), avec le soutien des différents services de la direction des ressources humaines (DRH) et des délégations régionales.

Durant l'année 2024, les actions suivantes ont été mises en place ou poursuivies :

- Plus de 600 agents ont été formés sur le sujet des RPS, par le biais d'actions nationales de formation (module RPS de la formation SOCLE des encadrants, formation des encadrants de thèse pour la prévention des RPS des doctorants et de leurs encadrants eux-mêmes, formation des membres de la F3SCT à leur rôle dans la prévention des RPS) ou d'actions régionales de formation.
- Une nouvelle annexe RPS au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) a été proposée aux unités pour le déploiement de la campagne 2024. Un webinaire de présentation animé par le SRSE et un guide méthodologique ont été fournis en support aux unités.
- Un groupe de travail, réunissant le SRSE et des représentants du personnel, a mené à bien tout au long de l'année 2024 un travail sur la définition d'un baromètre social qui sera déployé en 2025 et d'indicateurs RPS pour lequel le travail se poursuivra en 2025.
- Conformément aux orientations stratégiques ministérielles du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, un nouveau réseau des référentes et référents

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Conditions de travail

ACTIVITÉS DE MÉDIATION – STATUT ET RÔLE DE LA MÉDIATRICE DU CNRS

dédiés aux violences, discriminations, harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes (VDHAS) au travail a été nommé au sein des F4SCT en région et de la F3SCT nationale. Une lettre de cadrage et un parcours de formation, poursuivis en 2025, leur ont été proposés. Ces référentes et référents ont notamment un rôle d'orientation des agents et sont associés aux différents travaux et actions mis en œuvre sur ces sujets.

- Un nouveau réseau des référentes et référents QVCT a été lancé en juin 2024, suite à un grand recensement des référentes et référents existants en unité. Ce réseau a pour objectif de s'inscrire en soutien des unités s'étant engagées ou souhaitant s'engager dans une démarche QVCT, en leur fournissant des outils, des actualités et en favorisant les échanges.
- L'appel à projets QVCT annuel, organisé par la DRH en faveur des initiatives des unités, a eu pour thématique « l'égalité professionnelle pour tous », incluant les questions de diversité et de conciliation des temps de vie. 75 projets ont été proposés par les unités et 34 de ces projets ont reçu un financement de la DRH pour être déployés en 2025.
- La semaine pour la QVCT, initiée par l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), a été organisée du 17 au 21 juin 2024 pour la quatrième année consécutive au CNRS. Une conférence hybride, animée par le SRSE en collaboration avec la mission pour la place des femmes (MPDF), avec près de 200 spectateurs, a permis de présenter le réseau QVCT et d'approfondir la thématique de l'appel à projets QVCT.

4.2 ACTIVITÉS DE MÉDIATION

4.2.1 • Statut et rôle de la médiatrice du CNRS

La médiatrice est nommée par le PDG pour une durée de 3 ans, renouvelable pour 2 ans. Elle est chargée d'intervenir sur deux volets :

- **Médiation** : prévention et résolution amiable des différends relationnels interpersonnels au travail, individuels ou collectifs. En prévention, la médiation est dite « préventive » ou « médiation de projet ». Elle permet d'anticiper et de travailler en profondeur les attentes et les besoins des agents, par exemple dans un projet de réorganisation d'unité ou de fusion d'équipes.
- **Facilitation** : rôle d'intermédiaire entre l'agent CNRS et les services concernés du CNRS s'agissant des difficultés administratives des agents avec l'institution (hors différend relationnel).

Dans l'un ou l'autre cas, la médiatrice ne dispose pas de pouvoir de décision. La médiation n'a pas vocation à remplacer les instances de décision.

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 et certifiée en médiation (formation initiale et continue, analyses de pratiques). 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, de s'expliquer et d'identifier conjointement des solutions sur mesure permettant de passer outre le différend. La médiation permet aux personnes de porter un autre regard sur la situation.

La médiatrice 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 comédiation, notamment dans le cadre de médiations collectives et de différends au sein d'unités mixtes de recherche. L'un des réseaux, le réseau MESuRe (Médiateurs de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche), regroupe des médiateurs/trices internes d'universités et organismes de recherche. Il a vocation entre autres à développer la culture de la médiation dans le milieu de la recherche.

Une autre médiatrice, agent titulaire du CNRS a rejoint le dispositif de médiation fin 2024, en tant que chargée de mission médiation à hauteur de 20 % de son temps. Elle est également formée et certifiée en médiation.

4.2.2 • Périmètre et cadre d'intervention de la médiatrice

Les agents peuvent saisir à tout moment la médiatrice, sans qu'il soit nécessaire d'avoir tenté d'autres recours internes au préalable.

La médiatrice est un point d'entrée privilégié pour les agents. Elle joue un rôle essentiel d'écoute et de conseil : elle informe et oriente les agents vers les dispositifs du CNRS les mieux adaptés à leur situation.

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, prises en charge par le Déontologue du CNRS ;
- les situations de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes, qui relèvent de la Cellule Signalement.

Facilitation : les agents du CNRS peuvent faire appel à la médiatrice concernant des problématiques administratives. Il s'agit en général de difficultés liées à l'absence de réponse de l'administration, des réponses trop tardives ou une incompréhension par les agents. Sur ces sujets, la médiatrice se charge d'orienter les agents ou de faire le lien avec les services concernés. N'ayant pas de pouvoir de décision, son rôle n'est pas de remettre en question les décisions prises.

SOMMAIRE

Éditorial
2024 en chiffres

4.

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Médiation : tous les agents peuvent y avoir recours, quels que soient leur niveau de responsabilité et leur fonction au sein de l'institution, dès lors qu'au moins un agent du CNRS est impliqué dans le différend relationnel.

Les différends relationnels concernent le plus souvent des incompréhensions liées à la communication ; des difficultés en lien avec l'organisation du travail ; le partage et l'accès aux équipements et locaux... Chaque situation est unique car il s'agit de relations personnelles. Les différends relationnels, lorsqu'ils ne sont pas pris en charge, génèrent souffrance au travail, mal être, démotivation, absentéisme...

Il peut s'agir de différends inter-individuels comme collectifs, à l'échelle d'une équipe, d'une unité, d'un service. Lorsqu'ils sont collectifs (au-delà de deux personnes), la médiatrice intervient en comédiation avec un autre médiateur également formé à la médiation. Les saisines de médiation collective doivent être portées par une personne extérieure au conflit, le plus souvent une personne des Ressources Humaines.

Une médiation se déroule en deux étapes. D'abord, un ou plusieurs entretiens individuels sont menés avec chaque personne. À l'issue de ces entretiens, les agents indiquent s'ils souhaitent rencontrer l'autre partie en médiation, sous réserve que la médiatrice confirme que celle-ci lui paraît appropriée. La médiation consiste ensuite en une rencontre entre les personnes concernées par le conflit, en présence de la médiatrice. Plusieurs rencontres peuvent parfois être nécessaires.

4.2.3 • Bilan quantitatif de 2024

Tabl. 179 – Nombre de saisines instruites en 2024

SAISINES	FACILITATION			MÉDIATION			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Chercheurs	7	3	10	12	7	19	19	10	29
IT	10	5	15	6	11	17	16	16	32
Autres	5	2	7	5	1	6	10	3	13
TOTAL	22	10	32	23	19	42	45	29	74
Collectif (*)						8			8
TOTAL final avec médiations collectives									82

Le terme "saisine" désigne l'action pour un agent de contacter la médiatrice

Autres : retraités, PU, MCF, DE...

(*) Collectif = plus de deux agents impliqués.

Tabl. 180 – Nombre de saisines instruites par institut en 2024

INSTITUTS	FACILITATION		MÉDIATION		MÉDIATION COLLECTIVE (*)		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
INSB	2	1	4	2	2		6	3	9
INC	1	2	1	1	1		2	3	5
INEE	2	1	2	1	3		4	2	6
INSHS	3	1	3	2	1		6	3	9
INSZI		1	1	1			1	2	3
INSIS	1	1					1	1	2
INSMI		1	1	1			1	2	3
INP	4		5	3			9	3	12
IN2P3			3	2			3	2	5
INSU	2		2	2			4	2	6
Autres (***)	7	2	1	4	1		8	6	14
TOTAL	22	10	23	19	8		45	29	82 (**)

(*) Concerne plus de deux agents.

(**) Dont 8 médiations collectives.

(***) Direction générale, détachement...

La médiatrice constate que son rôle est désormais identifié et reconnu au sein de l'organisation. Elle est régulièrement sollicitée pour présenter la médiation et expliquer sa fonction.

Le nombre de saisines de médiation a légèrement diminué par rapport à 2023, tandis que celui des saisines de facilitation reste stable. Les hommes sollicitent davantage la médiatrice que les femmes, notamment en matière de facilitation. Les ingénieurs et techniciens sont également légèrement plus nombreux que les chercheurs à recourir à la médiation. Tous les instituts et directions générales du CNRS sont concernés. Le nombre de médiations collectives demeure élevé par rapport à 2022, bien qu'en léger recul par rapport à 2023. Peu de doctorants et d'agents en CDD sollicitent encore la médiation.

Facilitation : elle permet, en général, d'apporter des réponses et des clarifications aux agents.

Médiation : mode amiable de règlement des différends fondé sur le dialogue, sans obligation de résultat.

Annexes

Index des données pluriannuelles

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Conditions de travail

LA POLITIQUE HANDICAP – LE 4^e PLAN D'INSERTION EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La médiation relationnelle est un processus qui s'inscrit dans le temps, de quelques semaines à plusieurs mois. Ce délai s'explique par la nécessité pour les agents d'exprimer leur situation et leurs ressentis lors des entretiens individuels, et pour la médiatrice de clarifier son rôle, celui de la médiation et les différentes étapes du processus.

Les agents ont souvent besoin d'un temps de réflexion avant de s'engager. Le contact avec la médiatrice leur permet d'identifier leurs besoins et de connaître les dispositifs les plus adaptés. Ce temps de préparation est essentiel et encore plus long en cas de médiation collective, en raison du nombre de personnes impliquées.

La fragilité de certains agents peut constituer un obstacle à la médiation. Dans ce cas, la médiatrice les oriente vers des dispositifs plus appropriés. Les entretiens offrent néanmoins un espace d'écoute bienveillant et sans jugement.

La médiation peut nécessiter plusieurs rencontres communes de médiation. Bienveillance et respect du rythme des agents sont primordiaux. La médiatrice est garante du cadre de la médiation.

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 de 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. Recourir à la médiation est un acte de responsabilité, et non un échec.

4.3 LA POLITIQUE HANDICAP

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

Le 4^e 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, ainsi que des représentants de la filière ressources humaines et de la filière médico-sociale. Validé à l'unanimité par le comité technique (CT) d'établissement en séance du 18 novembre 2019, il fixe les orientations d'une politique plus inclusive en faveur des personnels en situation de handicap. Ce plan d'actions couvre la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2024. L'année 2024 a été marquée par la concertation avec les organisations syndicales et les acteurs internes en vue de l'élaboration du plan d'actions 2025-2028.

Rapport social unique 2024

4.3.2 • Les actrices et acteurs du handicap

- De la Mission insertion handicap (MIH) au réseau des référents handicaps régionaux et de la commission nationale de suivi de l'insertion des personnes en situation de handicap (CNSPH) à la commission nationale de développement social

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, depuis 2022, le service responsabilité sociale de l'employeur (SRSE) et la correspondante handicap nationale veillent à l'application du plan d'actions. Elle collabore avec les représentants du personnel siégeant à la commission nationale de développement social (CNDS), qui sont associés aux réflexions et à l'évaluation du bilan. Ces représentants sont désignés par les organisations syndicales ayant obtenu un siège au CSA. Le SRSE participe aux réunions de la CNDS en tant qu'expert pour l'administration. Cette commission s'est réunie 4 fois en 2024.

- Les actrices et acteurs intervenant sur le champ du handicap au plan régional

Les médecins de prévention peuvent intervenir de plusieurs manières aux côtés des services des ressources humaines (SRH) des délégations régionales, notamment 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'aménagements techniques, humains, organisationnels ou de l'environnement...).

Les médecins de prévention assurent une surveillance particulière des personnels en situation de handicap, notamment à travers des visites médicales. Ils sont des acteurs clés de la réussite du dispositif : ils informent les agents sur la notion de travailleur handicapé, sensibilisent l'ensemble des agents, définissent le type d'intervention possible du CNRS, précisent la notion de maintien dans l'emploi et explicitent les avantages liés à la déclaration de son handicap auprès de l'employeur.

Les assistants de service social interviennent dans la sphère privée et exercent une mission de proximité axée sur le conseil aux agents confrontés à des difficultés sociales directement liées au handicap, ainsi que sur l'aide aux démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

4.3.3 • La 4^e convention nationale avec le FIPHFP

La 5^e 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 1^{er} 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.

SOMMAIRE

Éditorial
2024 en chiffres

4.

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

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 FIPHP.

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 1^{er} janvier 2020 avec une mise en application des nouvelles règles au 1^{er} 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 50^e anniversaire.

Au 31 décembre 2024, le taux d'emploi était de 5,88 % avec 1409 agents déclarés en situation de handicap et le CNRS était redevable d'une contribution à l'insertion égale à 99 365,67 €.

Tabl. 181 – Répartition par sexe et catégorie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

SEXE	PERMANENTS				CONTRACTUELS	TOTAL
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total		
Hommes	517	81	13	611	3	614
Femmes	554	223	16	793	2	795
TOTAL	1 071	304	29	1 404	5	1 409

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

En 2024, l'établissement déclare 339 350,95 € 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 75 270,33 €.

c. Les résultats en matière de recrutement

En début de campagne 2024, les directions d'institut ont bénéficié de 13 possibilités de recrutement au grade de chargé de recherche, en complément des postes ouverts par voie de concours externe. 13 chercheurs ont été sélectionnés (4 femmes et 9 hommes) à l'issue

d'une phase de présélection, suivie des auditions, de la sélection finale en commission d'interclassement et validation en comité de direction.

La campagne de recrutement IT a affiché 18 postes en visant principalement des emplois de catégorie A qui étaient répartis sur l'ensemble du territoire, dans plusieurs BAP et instituts. 17 personnes (dont 6 femmes) ont été recrutées avec une prise de fonction entre le 1^{er} décembre 2024 et le 1^{er} mars 2025.

Tabl. 182 – Postes ouverts et pourvus par corps en 2024 (*)

POSTES	IR		IE		AI		T		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Ouverts	7		3		5		3		18	
Pourvus	5	1	1	2	3	2	2	1	11	6

(*) campagne 2024

19 nouveaux contrats doctoraux et 13 contrats 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. 7 prolongations doctorales d'un an ont été accordés dans le cadre de la campagne 2024.

Tabl. 183 – Bilan de la campagne 2024

POSTES	CH		IT		DOC/POST-DOC		APPRENTIS		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Ouverts	13		18		19		6		56	
Pourvus	9	4	11	6	9	8	1		30	18

Tabl. 184 – 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	3	3	3		1	1		1	1			1		1				2		11	8
Prolongations		1	1	1		1							1	2								1	6
CDD jeune chercheur		1	2		2	1					1			1			2		2	1		9	4


(*) Année civile.

Annexes

Index des données pluriannuelles

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Conditions de travail

LA POLITIQUE HANDICAP – LES ACTIONS RÉALISÉES

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 référents handicap régionaux.

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 1^{er} janvier au 31 décembre 2024, le montant des dépenses justifiées auprès du FIPHFP par les délégations régionales s'élève à 1 022 661,83 € HT dont 685 448,54 € HT pris en charge par le FIPHFP pour un volume de 562 actions.

Tabl. 185 – Montant des dépenses justifiées au 31 décembre 2024 (en € HT)

DOMAINE REGROUPEMENT	MONTANT
Axe recrutement	24 877,51 €
Axe maintien dans l'emploi	981 788,66 €
Axe Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap	15 995,66 €
TOTAL	1 022 661,83 €

Tabl. 186 – Répartition des montants accordés par délégation régionale au 31 décembre 2024 (en €)

DÉLÉGATION	NOMBRE D' ACTIONS ACCORDÉES	MONTANT TOTAL ACCORDÉ	COÛT MOYEN PAR ACTION	% PAR DÉLÉGATION
Île-de-France :	80	314 613,94	3 932,67	33,8 %
– ÎDF Villejuif	11	15 421,32	1 401,94	1,7 %
– Paris-Centre	25	185 286,56	7 411,46	19,9 %
– ÎDF Gif-sur-Yvette	28	78 560,42	2 805,73	8,4 %
– ÎDF Meudon	6	8 412,94	1 402,16	0,9 %
– Paris-Normandie	10	26 932,70	2 693,27	2,9 %
Centre-Est	15	46 523,93	3 101,60	5,0 %
Rhône Auvergne	34	128 744,74	3 786,61	13,8 %
Centre Limousin Poitou-Charentes	8	14 532,10	1 816,51	1,6 %
Alsace	13	37 696,01	2 899,69	4,0 %
Alpes	9	16 584,37	1 842,71	1,8 %
Provence et Corse	7	12 477,28	1 782,47	1,3 %
Occitanie Est	28	53 145,58	1 898,06	5,7 %
Occitanie Ouest	42	71 012,25	1 690,77	7,6 %
Aquitaine	24	40 103,41	1 670,98	4,3 %
Bretagne et Pays de la Loire	38	142 298,35	3 744,69	15,3 %
Hauts-de-France	7	8 281,28	1 183,04	0,9 %
Côte d'Azur	6	45 147,61	7 524,60	4,8 %
TOTAL	311	931 160,85	2 994,09	100,0 %

Annexes

Index des données pluriannuelles

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Montant des dépenses justifiées auprès du FIPHFP du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024 selon la catégorie de compensation du handicap

Pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024, le montant des dépenses éligibles au FIPHFP s'élève à 685 448,54 € HT, après certification par les agents comptables secondaires des délégations régionales.

Tabl. 187 – Répartition des dépenses justifiées entre les différents domaines de regroupement (en € HT)

TYPLOGIE D'ACTION	MONTANT HT FIPHFP (€)	MONTANT HT CNRS (€)
Axe 1 - Recrutement des travailleurs en situation de handicap		
Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap	7 206,28	2 795,91
Aménagement de la situation de travail - unité	6 220,18	4 023,74
Dispositif d'accompagnement : Évaluation des capacités professionnelles	1 505,00	
Formation dans le cadre de l'apprentissage	3 126,40	
Axe 3 - Maintien dans l'emploi		
Accompagnement externe dans unité	2 850,00	
Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap	99 917,62	52 277,93
Aide aux déplacements en compensation du handicap	180 456,43	126 340,80
Aménagement de la situation de travail - domicile	4 993,93	3 440,56
Aménagement de la situation de travail – transport mission	680,40	268,00
Aménagement de la situation de travail - unité	39 428,07	21 604,42
Aménagement du véhicule personnel	2 409,57	
Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles	174 714,08	70 632,31
Auxiliaire de vie dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle	17 987,80	11 311,20
Dispositif d'accompagnement : Accompagnement externe sur le lieu de travail	340,00	
Dispositif d'accompagnement : Évaluation des capacités professionnelles	2 200,00	
Dispositif d'accompagnement : Soutien médico-psychologique	8 909,00	1 080,00
Fauteuil roulant	20 602,17	232,72
Formation destinée à compenser le handicap	3 215,00	
Interprète LSF (action individuelle)	31 681,30	30 021,09
Prothèse auditive	58 517,37	1 860,43
Codeur ou transcripteur	7 766,28	6 050,18
Axe 5 - Communication, information et sensibilisation		
Communication, information et sensibilisation des collaborateurs	10 721,66	5 274,00
TOTAL	685 448,54	337 213,29

Déploiement du réseau des référents handicap régionaux

Conformément la loi de transformation de la fonction publique et à l'article L.131-9 du code général de la fonction publique, le réseau de référents handicap régionaux a été mis en

place, coordonné par la correspondante handicap nationale, a en charge la promotion et la mise en œuvre de la politique handicap. Les référents handicap régionaux sont ainsi chargés d'accompagner tout au long de leur carrière tout agent et de coordonner.

Les actions menées par le CNRS en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Leurs missions sont de :

- Favoriser l'insertion, le maintien dans l'emploi et accompagner les agents en situation de handicap tout au long de leur carrière, notamment pour leurs mobilités et progression professionnelle ;
- Suivre, à l'échelle de leur délégation, les actions de l'employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap ;
- Informer et communiquer sur les handicaps, les dispositifs mobilisables et les actions réalisées par l'employeur ;
- Contribuer à la gestion administrative et financière de la politique d'inclusion des personnes handicapées le cas échéant dans le cadre des partenariats conclus avec le FIPHFP ;
- Favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap.

Désormais les assistants de service social interviennent dans la sphère privée, et les référents handicap régionaux dans la sphère professionnelle pour accompagner les agents 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 2024 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 2024 a été marquée, pour la 3^e année consécutive, 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 des ressources humaines (DRH) et les

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Conditions de travail

LA POLITIQUE SOCIALE – LE BILAN DES AXES DE LA POLITIQUE SOCIALE

délégations régionales ont travaillé en étroite collaboration. La négociation a abouti à la signature d'avenants de révision de prix pour l'année 2024.

L'année a également été marquée par l'accompagnement de la délégation régionale Occitanie Ouest à la passation de marché de restauration.

Le partenariat avec le CAES

L'année 2024 a été marquée par la renégociation de la convention-cadre et le renouvellement des conventions relatives à la mise en œuvre des prestations sociales du CNRS (Chèque emploi service universel, chèque-vacances, subventions administratives pour les séjours enfants, prêt bonifié à l'installation, prêt bonifié à l'accession à la propriété), dont l'application débutera en janvier 2025.

b. L'animation des réseaux

Le réseau des assistantes de service social est réuni chaque année à l'occasion d'un séminaire organisé par le service Responsabilité sociale de l'employeur, afin de permettre aux assistantes de service social présentes dans chaque délégation régionale de partager l'information, d'échanger et de mettre en commun des initiatives développées régionalement. Trois séminaires de deux jours chacun ont été organisés à Paris et à Marseille.

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 22 002 873 €, dont 1 448 853 € de frais de fonctionnement, équipement et investissement.

La restauration propre

Le montant des dépenses et des charges à payer s'élève à 13 823 670 € 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 7 575 018 € HT.

Les titres repas

En 2024, les dépenses et les charges à payer liées à la prestation « titres repas » s'élèvent à 604 185 €.

Rapport social unique 2024

Tabl. 188 – Principaux postes de dépenses de la restauration (en €)

RESTAURATION	DÉPENSES
Restauration propre	13 823 670 €
– dont part « agent » et part patronale CNRS	12 351 946 €
– dont infrastructure, fonctionnement et équipement	1 448 853 €
– dont audits, missions et formations	22 871 €
Restauration hébergée	7 575 018 €
Titres repas	604 185 €
TOTAL	22 002 873 €

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

5 063 personnes ont sollicité le service social des délégations régionales au cours de l'année 2024 afin de bénéficier :

- 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. ;
- 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. ;
- 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.

Tabl. 189 – Intervention de l'assistante ou l'assistant de service social par principaux domaines

DOMAINE D'INTERVENTION	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Famille	517	855	1 372
Vie professionnelle	381	534	915
Santé	792	1 144	1 936
Retraite	173	216	389
Logement	274	295	569
Handicap	537	740	1 277
Budget et aides financières	259	405	664
TOTAL	2 933	4 189	7 122

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 2024, 87 berceaux ont été réservés pour les agents du CNRS, pour un montant global de 622 614 €.

Annexes

Index des données pluriannuelles

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

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 2024, une subvention de 310 239 € 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 2024, une subvention de 267 259 € 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, etc ;
- 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 à 5 000 €) ou d'un prêt à l'accession à la propriété (montant maximum attribué à 31 000 €). Une subvention de 35 756 € a été allouée au CAES pour les prêts à l'accession à la propriété en 2024.

Les chèques-vacances

Le CNRS confie au CAES la gestion de la prestation des chèques-vacances. Une subvention de 252 984 € a été allouée au CAES pour le dispositif « chèques-vacances » en 2024.

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 2024, le montant total des dépenses consacrées par les délégations régionales aux aides exceptionnelles non remboursables est de 137 776,49 € au bénéfice de 106 agents.

En 2024, le montant total des dépenses consacrées par les délégations régionales aux aides exceptionnelles remboursables est de 10 519,18 €. Il a bénéficié à 6 agents.

Tabl. 190 – Répartition des motifs de demandes d'aides exceptionnelles

MOTIF DES DIFFICULTÉS	AIDES NON REMBOURSABLES	AIDES REMBOURSABLES
Famille	11 %	30 %
Santé	23 %	30 %
Vie professionnelle	2 %	
Logement	21 %	20 %
Budget et aides financières	42 %	10 %
Décès	2 %	10 %
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 2024 à 6 575 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. En 2024, le CNRS a par ailleurs soutenu le CAES à hauteur de 26 K€ pour la mise en œuvre de ses élections.

4.4.4 • Le bilan des secteurs de dépense de la politique sociale

Tabl. 191 – Les secteurs de dépense de la politique sociale


SECTEUR	DÉPENSES (€)	%
Restauration sociale (*)	20 276 273,46 €	56,1%
Activités sociales et culturelles	6 940 539,00 €	19,2 %
Médical	2 825 036,57 €	7,8 %
Famille	1 831 677,75 €	5,1 %
Dépenses structurelles	2 308 156,72 €	6,4 %
Handicap	1 038 788,42 €	2,9 %
Social	440 345,58 €	1,2 %
Syndicats	174 958,46 €	0,5 %
Solidarité	168 869,96 €	0,5 %
Logement	40 152,00 €	0,1 %
Qualité de vie au travail (**)	112 594,00 €	0,3%
TOTAL	36 157 391,92 €	100,0 %

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

(**) Appel à projets lancé en 2023, projets lauréats financés en 2024.

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Conditions de travail

LA POLITIQUE SOCIALE – LE BILAN DES SECTEURS DE DÉPENSE DE LA POLITIQUE SOCIALE

Tabl. 192 – Les secteurs de dépense de la politique sociale par délégation régionale (en €)

DÉLÉGATION RÉGIONALE	RESTAURATION SOCIALE (*)	LOGEMENT	FAMILLE	SOLIDARITÉ	ACTIVITÉ SOCIALE ET CULTURELLE (**)	MÉDECINE DE PRÉVENTION	SERVICES SOCIAUX	SYNDICATS NATIONAUX	DÉPENSES STRUCTURELLES	HANDICAP	TOTAL
Île-de-France :	7 883 200	3 885	441 253	66 252	2 635	223 578	126 910	89 773	889 697	436 877	10 164 059
– ÎDF Villejuif	1 126 664		42 045	11 995		49 604		72 956	254 036	153 139	1 710 439
– Paris-Centre	946 208		37 579	9 320		35 692	175		64 203	125 437	1 218 614
– ÎDF Gif-sur-Yvette	3 658 397		216 529	16 137		7 469		16 792	496 355	53 388	4 465 066
– ÎDF Meudon	699 353	3 885	15 372	3 400	2 635	84 911		25	21 308	69 299	900 189
– Paris-Normandie	1 452 577		129 728	25 400		45 902	126 735		53 795	35 615	1 869 752
Centre-Est	816 340		78 136			119 406			47 083	50 956	1 111 921
Rhône Auvergne	1 612 681		124 461	22 309		80 330	250	7 000	195 060	130 479	2 172 570
Centre Limousin Poitou-Charentes	868 563		13 542	4 773		8 058	73 490		178 873	12 950	1 160 249
Alsace	577 114		14 148	6 600		13 891		7 005	64 944	37 846	721 547
Alpes	667 698		167 827	4 600		240 792			58 622	16 679	1 156 218
Provence et Corse	856 610		87 457	15 950		502 304		13 825	288 777	12 962	1 777 885
Occitanie Est	2 056 235		73 546	7 660		315 930			137 032	49 381	2 639 784
Occitanie Ouest	2 885 177		79 792	26 516		605 080	30 484		156 299	72 228	3 855 576
Aquitaine	1 156 092		23 801	3 600		232 274	86 831	1 025	242 786	42 005	1 788 414
Bretagne et Pays de la Loire	516 862		20 101	5 510	360	266 116	31 805	4 000	10 336	135 120	990 209
Hauts-de-France	170 128		15 315	2 500		125 298	72 698		2 514	7 513	395 966
Côte d'Azur	201 546		13 766	2 600	4 300	91 980			13 913	33 793	361 898
DRH	8 028	36 267	678 533		7 045 838		17 878	52 330	22 221		7 861 096
TOTAL	20 276 273	40 152	1 831 678	168 870	7 053 133	2 825 037	440 346	174 958	2 308 157	1 038 788	36 157 392
%	56,1%	0,1%	5,1%	0,5%	19,5%	7,8%	1,2%	0,5%	6,4%	2,9%	100,0%

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

(**) Y compris la qualité de vie au travail.

Annexes

Index des données pluriannuelles

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

4.5 RELATIONS PROFESSIONNELLES

4.5.1 • Représentation syndicale

Suite aux résultats de l'élection au Comité Social d'Administration du CNRS du 9 décembre 2022, 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 (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 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 social d'administration (CSA)

Le CSA du CNRS a été créé par arrêté ministériel du 27 mai 2022. 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 élu. Le nombre de sièges attribués à chacune des organisations syndicales représentatives est fonction du nombre de voix obtenues à l'élection au CSA du CNRS ;
- du PDG et du DRH du CNRS.

Les résultats de l'élection des représentants du personnel au CSA ont été proclamés le 9 décembre 2022. La durée du mandat est de 4 ans.

c. La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité, et de conditions de travail (F3SCT)

La F3SCT est instituée au sein du CSA. Elle est consultée sur toute question relative à la protection de la santé, de la sécurité et aux conditions de travail des agents. Il est composé :

- de 10 membres titulaires et de 10 membres suppléants librement désignés par les organisations syndicales au vu des résultats de l'élection au CSA des personnels du CNRS du 9 décembre 2022 ;
- du PDG et du DRH du CNRS.

En application du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 et de la décision DEC-234535DRH du 13 juin 2023, des formations spécialisées de services en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F4SCT) sont constituées dans chaque délégation régionale. Il est composé de 10 membres titulaires et de 10 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 CSA du 8 décembre 2022.

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

En application de l'article R263-2 du Code général de la fonction publique, 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 2^e, 3^e et 4^e 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 chercheurs et les chercheuses, 11 CAP se sont réunies :


- 8 en formation disciplinaire ;
- 3 pour se prononcer sur un licenciement suite à une insuffisance professionnelle ;

Les 8 CAP chercheurs instruites dans le cadre d'une procédure disciplinaire ont respectivement été convoquées suite à un manquement :

- aux devoirs d'exemplarité et de respect envers ses collaborateurs. Une sanction portant sur un blâme a été prononcée ;
- aux obligations de respect et de dignité. Une sanction portant sur une exclusion temporaire de fonction d'une durée de dix mois assortis d'un sursis de six mois a été prononcée ;

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Conditions de travail

RELATIONS PROFESSIONNELLES – REPRÉSENTATION DU PERSONNEL DANS LES INSTANCES DU CNRS

- aux obligations de respect et de dignité. Une sanction portant sur une exclusion temporaire de fonctions d'une durée d'un an assortie d'un sursis de neuf mois a été prononcée ;
- aux obligations de dignité et de respect envers ses collaborateurs. Une sanction portant sur une exclusion temporaire de fonction d'une durée de six mois assortis d'un sursis de trois mois a été prononcée ;
- aux obligations d'intégrité scientifique. Une sanction portant sur une exclusion définitive des fonctions a été prononcée ;
- aux obligations d'exclusivité des fonctions, de probité et de loyauté et une situation de conflits d'intérêts. Une exclusion temporaire de fonctions d'un an assortie d'un sursis de neuf mois a été prononcée ;
- aux obligations d'intégrité scientifique. Une sanction portant sur une exclusion temporaire des fonctions de deux ans assortis d'un sursis de douze mois a été prononcée ;
- aux obligations de dignité et de probité. Une sanction portant sur une exclusion temporaire des fonctions de quinze jours assortie d'un sursis de dix jours a été prononcée.

Pour les ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens, 13 CAP se sont réunies et ont examiné 17 dossiers, pour les motifs de saisine suivants :

- 4 suivis de dossiers stagiaires (fonctionnaires stagiaires) ;
- 6 en formation disciplinaire (dont une réunion ayant fait l'objet d'un report) ;
- 1 renouvellement d'un agent contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;

- 3 examens de situation individuelles ;
- 1 révision d'un compte rendu d'évaluation ;
- 1 dispense de financement / obligation de servir suite à une formation professionnelle ;
- 1 point d'information.

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

- aux obligations de respect et de dignité. Une sanction portant sur une exclusion temporaire de fonction d'un an assortie d'un sursis de six mois a été prononcée ;
- aux obligations de dignité, d'intégrité et de probité. Une sanction portant révocation a été prononcée ;
- aux obligations d'exemplarité et de dignité. Une sanction portant exclusion temporaire des fonctions de quinze jours a été prononcée ;
- au devoir d'exécution des tâches confiées. Une sanction portant déplacement d'office a été prononcée ;
- à l'obligation de dignité et au devoir de respect des collaborateurs. Une sanction portant exclusion temporaire des fonctions de quinze jours a été prononcée.

Les résultats de l'élection des représentants du personnel aux CAP ont été proclamés le 9 décembre 2022. La durée du mandat est de 4 ans.

Tabl. 193 – Commissions administratives paritaires (CAP) des ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens, et des chercheuses et chercheurs

CAP	INGÉNIEURS ET TECHNICIENS				CHERCHEURS	TOTAL
	CAP 2 (***)	CAP 3 (****)	CAP 4 (*****)	CCP 2 (*****)	CAP 1 (**)	
Renouvellement CDD bénéficiaire de l'obligation d'emploi (*)	1					1
Suivi renouvellement CDD bénéficiaire de l'obligation d'emploi (*)						
Examen de situations individuelles	3					3
Suivi de dossiers stagiaires	3	1				4
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						
Procédure disciplinaire	4	2			8	14
Licenciement				1	3	4
Point d'information		1				1
TOTAL	13	4		1	11	29

(*) cf. article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifié. (**) CAP 1 : directeurs de recherche et chargés de recherche. (***) CAP 2 : IR-IE-AI-TPN (catégorie A).

(****) CAP 3 : T (catégorie B). (***** CAP 4 : ATR (catégorie C). (***** CCP 2 : Contractuel IT

Concernant les CAP : ce n'est pas le nombre de réunions de CAP qui étaient comptabilisés dans ce tableau mais le nombre de dossiers individuels vus en réunion (en effet, pour les IT, nous pouvons voir plusieurs dossiers au cours d'une même réunion d'une CAP).

4.

SOMMAIRE

Éditorial
2024 en chiffres

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

e. Les commissions consultatives paritaires des personnels contractuels (CCP)

Conformément aux dispositions de l'article R271-1 du Code général de la fonction publique, deux CCP compétentes à l'égard des agents contractuels recrutés par le CNRS ont été créées en 2008, décision abrogée et remplacée par la décision DEC233877DRH du 20 février 2023, 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'ingénieurs, d'ingénieurs, de techniciennes et de techniciens.

f. Réunions des instances nationales

En vertu des articles R271-11 et suivants du Code général de la fonction publique, 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, le blâme et l'exclusion temporaire des fonctions pour une durée maximale de 3 jours. Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels du CNRS.

En 2024, une seule CCP « accompagnement de la recherche » s'est tenue afin d'émettre un avis sur un licenciement pour insuffisance professionnelle.

Tabl. 194 – Réunions des instances nationales et réunions de travail internes organisées par l'administration centrale

INSTANCES STATUTAIRES								RÉUNIONS INTERNES								TOTAL
CA	CSA (*)	F3SCT	CAP IT	CAP CH	CCP IT	CCP CH	TOTAL	prépa CA	prépa CSA	réunion PDG OS	réunion DRH OS	COMEL	CNDP	CNDS	TOTAL	TOTAL
4	6	3	13	11	1		38	4	4	7	2	1	4	3	25	63

(*) dont une reconvoction suite à un vote défavorable unanime.

Tabl. 195 – 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 social d'administration (CSA)	5	5	5	5	20	50,0 %	
Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et des conditions de travail (F3SCT)	6	4	5	5	20	45,0 %	
Commission nationale du développement professionnel (CNDP) (*)	2	1	2	1	6	33,3 %	
Commission nationale du développement social (CNDS) (*)	1	2		3	6	83,3 %	
Commissions administratives paritaires (CAP)	CAP 1	5	3	4	4	16	43,8 %
	CAP 2	3	5	5	3	16	50,0 %
	CAP 3	2	2	3	1	8	37,5 %
	CAP 4 (**)	1	1			2	50,0 %
Commissions consultatives paritaires (CCP)	CCP 1 (***)		3	1	4	75,0 %	
	CCP 2 (**)		2	1	3	66,7 %	
TOTAL	27	32	26	22	107	50,5 %	

(*) 7 représentants titulaires et 7 suppléants non désignés. (**) 1 représentant non désigné. (***) 2 représentants suppléants non désignés.

CAP 1 : directeurs de recherche et chargés de recherche.

CAP 2 : IR-IE-AI-TPN (catégorie A).

CAP 3 : T (catégorie B).


CAP 4 : ATR (catégorie C).

CCP 1 : commission consultative paritaire (pratique de la recherche).

CCP 2 : commission consultative paritaire (accompagnement de la recherche)

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Conditions de travail

RELATIONS PROFESSIONNELLES – EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

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. 196 – Décharges d'activité de service attribuées par les organisations syndicales (en ETP) pour la période comprise entre le 1^{er} septembre 2023 et le 31 août 2024

ORGANISATION SYNDICALE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
FO ESR	1,35	0,25	1,6
CFDT Recherche ^{EPST}	6,70	2,50	9,2
SNCS-FSU	3,30	2,00	5,3
SNIRS CFE-CGC	0,76	0,29	1,05
SNPTES-Unsa	2,50	2,70	5,2
SNTRS-CGT	6,60	6,20	12,8
SUD Recherche ^{EPST}	5,00	2,30	7,3
TOTAL	26,21	16,24	42,45

Tabl. 197 – Autorisations d'absence (en jours) utilisés sous forme de crédits d'heures pour la période comprise entre le 1^{er} septembre 2023 et le 31 août 2024

ORGANISATION SYNDICALE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
FO ESR	4,0		4,0
CFDT Recherche ^{EPST}	17,0	21,0	38,0
SNCS-FSU	4,0	1,0	5,0
SNIRS CFE-CGC	9,5	3,0	12,5
SNPTES-Unsa	4,0	8,0	12,0
SNTRS-CGT	15,0	14,5	29,5
SUD Recherche ^{EPST}	3,5	1,0	4,5
TOTAL	57,0	48,5	105,5

Tabl. 198 – Décharges d'activité de service à temps plein (en ETP) pour la période comprise entre le 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2024

ORGANISATION SYNDICALE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
FO ESR	1		1
CFDT Recherche ^{EPST}	4	2	6
SNCS-FSU		1	1
SNIRS CFE-CGC	1		1
SNPTES-Unsa	2	2	4
SNTRS-CGT	4	2	6
SUD Recherche ^{EPST}	1		1
TOTAL	13	7	20

Annexes

Index des données pluriannuelles

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Tabl. 199 – Autorisations d'absence, en jours, accordées aux représentants et représentantes du personnel en 2024, 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	CSA	F3SCT	CAP IT	CAP CH	CCP IT	CCP CH	TOTAL	pré CA	pré CSA	réunion PDG OS	réunion DRH OS	COMEL	CNDP		CNDS	TOTAL
Journées d'autorisation d'absence	23	120	60	151	92,4	2		448,4	45	60	63	30	9	80	100	387	835,4

Tabl. 200 – Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales au niveau national

ORGANISATION SYNDICALE	SURFACE (EN M²) (*)	VALEUR LOCATIVE ESTIMÉE (EN €)
CFDT Recherche ^{EPST}	90	37 446
SNCS-FSU	75	28 911
SNPTES-Unsa	45	22 427
SNTRS-CGT	75	33 319
SUD Recherche ^{EPST}	60	29 903
TOTAL	345	152 006

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

4.6 LE TÉLÉTRAVAIL

Le décret paru début mai 2020 a introduit de nouvelles dispositions par rapport à celui de 2016 relatif au télétravail. Les principales nouveautés concernent la possibilité d'exercer le télétravail dans plusieurs lieux, l'introduction des jours flottants et du télétravail en situation exceptionnelle, qui permet de déroger à la limite des 3 jours par semaine, ainsi que la suppression de la durée annuelle de l'autorisation.

L'application Agate-tempo est l'outil qui permet de déterminer les agents ayant saisi des jours de télétravail validés. Au total, 17 607 agents du CNRS ont télétravaillé au moins 0,5 jour (+ 1 208, soit 7 % de plus par rapport à 2023). Parmi eux, 8 701 agents du CNRS dont apprentis (+ 596 et + 7 % par rapport à 2023) ont télétravaillé régulièrement au cours de l'année 2024, soit 22 % de la population totale. Ce calcul est effectué sur la base de 44 semaines travaillées (52 semaines moins 8 semaines de congés annuels en moyenne), soit un minimum de 22 jours de télétravail dans l'année, correspondant à 0,5 jour de télétravail régulier par semaine.

4.6.1 • Effectifs et caractéristiques des télétravailleuses et télétravailleurs

a. Corps statutaires, sexes, âges

8 694 agents ont télétravaillé régulièrement. Les IT présentent le taux d'agents en télétravail régulier le plus élevé (34 % contre 9 % pour les chercheurs). Parmi les IT, les assistants ingénieurs et les techniciens sont les corps pour lesquels le taux de télétravail régulier est le plus important, avec respectivement 38 % et 35 %. Le taux de télétravail régulier des chercheurs, qui est de 9 %, correspond à une mesure du télétravail déclaré. Des études complémentaires pourraient être envisagées pour objectiver ces pourcentages plus faibles.

Tabl. 201 – Répartition des agents en télétravail régulier par statut et corps

POPULATION	EFFECTIF AGENT EN TÉLÉTRAVAIL RÉGULIER			EFFECTIFS GLOBAUX			TAUX EN %	RAPPEL 2023
	H	F	Total	H	F	Total		
Chercheurs	988	839	1 827	12 340	7 390	19 730	9,3 %	8,5 %
DR	456	349	805	3 818	1 813	5 631	14,3 %	13,0 %
CR	422	377	799	3 238	2 012	5 250	15,2 %	13,2 %
CDD/CDI Chercheurs	72	59	131	2 767	1 704	4 471	2,9 %	2,3 %
Doctorants	38	54	92	2 517	1 861	4 378	2,1 %	2,2 %
IT	2 688	4 179	6 867	9 748	10 271	20 019	34,3 %	32,7 %
IR	1 059	727	1 786	3 485	1 940	5 425	32,9 %	31,2 %
IE	1 020	1 558	2 578	3 408	3 901	7 309	35,3 %	31,0 %
AI	454	1 181	1 635	2 016	2 752	4 768	34,3 %	37,5 %
T	149	699	848	747	1 559	2 306	36,8 %	35,0 %
ATR	4	8	12	58	84	142	8,5 %	6,5 %
CDD/CDI IT	2	6	8	34	35	69	11,6 %	7,8 %
TOTAL	3 676	5 018	8 694	22 088	17 661	39 749	21,9 %	20,6 %

Source : agents ayant saisi un ou plusieurs jours de télétravail sur la base de 44 semaines travaillées (52 semaines moins 8 semaines de congés annuels en moyenne), soit 22 jours de télétravail minimum dans l'année correspondant à 0,5 jour de télétravail régulier par semaine) dans l'outil AGATE TEMPO en 2024. Extraction au 28/04/2025. Effectifs en PPP (permanents et contractuels) sur l'année financés sur SE et RP hors apprentis.

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Conditions de travail

LE TÉLÉTRAVAIL – EFFECTIFS ET CARACTÉRISTIQUES DES TÉLÉTRAVAILLEUSES ET TÉLÉTRAVAILLEURS

b. Instituts et laboratoires

Trois instituts (IN2P3, INSU et INSHS) ont un taux d'agents en télétravail régulier supérieur ou égal au taux national. Les trois instituts présentant le taux plus bas sont INSB (14 %), INC et INP (15 %). Les RC présentent un taux de 57 %, très supérieur au taux national.

Tabl. 202 – Répartition des agents en télétravail régulier par institut

INSTITUT	IN2P3	INSHS	INSU	INEE	INSMI	INS2I	INSIS	INP	INC	INSB	RC	TOTAL
Effectifs télétravailleurs régulier	780	1051	965	455	165	394	495	554	795	1093	1954	8701
Effectifs totaux gérés par institut	2539	4251	3932	2366	962	1922	3172	3807	5311	8039	3448	39749
Taux d'agents en télétravail régulier	30,7 %	24,7%	24,5%	19,2%	17,2%	20,5%	15,6%	14,6%	15,0%	13,6%	56,7%	21,9%
Pour rappel (taux en 2023)	28,8 %	22,0%	22,8%	18,1%	16,9%	20,5%	15,7%	13,7%	14,7%	12,7%	52,5%	20,6%

Source : agents ayant saisi un ou plusieurs jours de télétravail sur la base de 44 semaines travaillées (52 semaines moins 8 semaines de congés annuels en moyenne), soit 22 jours de télétravail minimum dans l'année correspondant à 0,5 jour de télétravail régulier par semaine) dans l'outil AGATE TEMPO en 2024. Extraction au 28/04/2025. Effectifs en PPP (permanents et contractuels) sur l'année financés sur SE et RP. Les apprentis sont comptabilisés dans les effectifs de télétravailleurs régulier.

c. Régions

La délégation Paris-Normandie est celle qui affiche le taux d'agents en télétravail régulier le plus élevé, avec 37 % de ses effectifs totaux contre 15 % pour la délégation Paris-Centre.

Les délégations de Villejuif, Paris-Centre, Aquitaine, Occitanie Est, Centre Limousin Poitou-Charentes, Côte d'Azur et Hauts-de-France sont en dessous du taux national.

Tabl. 203 – Taux d'agents en télétravail régulier par délégation régionale

DÉLÉGATION	INSTITUTS Effectif	RC Effectif	EFFECTIF AGENTS EN TÉLÉTRAVAIL RÉGULIER	TOTAL 2024		EN 2023
				Effectif géré par DR	Taux en %	
Île-de-France :	2306	888	3194	14065	22,7 %	20,7 %
– ÎDF Gif-sur-Yvette	828	135	963	4312	22,3 %	20,5 %
– ÎDF Villejuif	341	112	453	2230	20,3 %	18,6 %
– Paris-Centre	508	98	606	4050	15,0 %	13,4 %
– ÎDF Meudon	308	109	417	1405	29,7 %	27,5 %
– Paris-Normandie	321	434	755	2068	36,5 %	33,1 %
Rhône Auvergne	649	116	765	3168	24,1 %	22,6 %
Provence et Corse	492	73	565	2655	21,3 %	20,9 %
Occitanie Ouest	554	234	788	3302	23,9 %	24,0 %
Alpes	573	82	655	2757	23,8 %	23,6 %
Alsace	362	61	423	1897	22,3 %	21,6 %
Bretagne et Pays de la Loire	433	46	479	1948	24,6 %	22,5 %
Aquitaine	308	40	348	1957	17,8 %	16,4 %
Occitanie Est	386	99	485	2911	16,7 %	15,2 %
Centre-Est	199	182	381	1484	25,7 %	27,0 %
Centre Limousin Poitou-Charentes	173	53	226	1271	17,8 %	18,7 %
Côte d'Azur	154	38	192	1146	16,8 %	16,5 %
Hauts-de-France	158	42	200	1188	16,8 %	15,4 %
TOTAL	6747	1954	8701	39749	21,9 %	20,7 %

Source : agents ayant saisi un ou plusieurs jours de télétravail sur la base de 44 semaines travaillées (52 semaines moins 8 semaines de congés annuels en moyenne), soit 22 jours de télétravail minimum dans l'année correspondant à 0,5 jour de télétravail régulier par semaine) dans l'outil AGATE TEMPO en 2024. Extraction au 28/04/2025. Effectifs en PPP (permanents et contractuels) sur l'année financés sur SE et RP. Les apprentis sont comptabilisés dans les effectifs de télétravailleurs régulier.

SOMMAIRE
Éditorial
2024 en chiffres

4.

- 1 Conditions générales d'emploi
- 2 Rémunérations
- 3 Formation permanente
- 4 Conditions de travail
- 5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps
- 6 Statuts et évolutions réglementaires

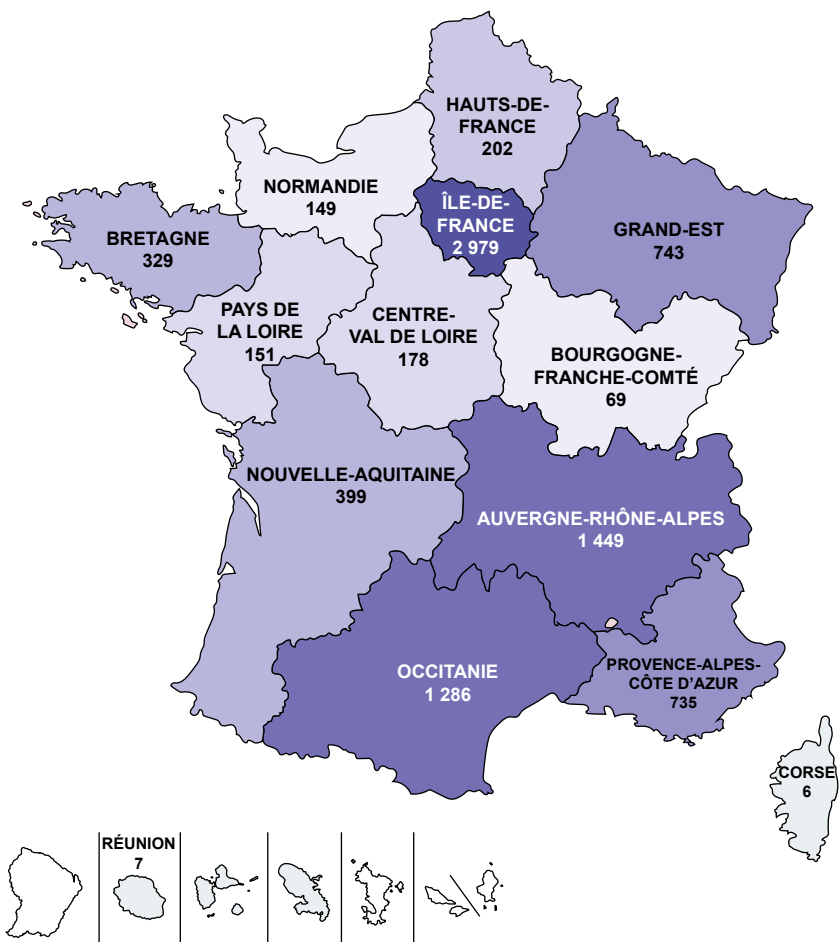


Fig. 33 – Répartition des télétravailleurs réguliers par région

Les régions Ile-de-France, Occitanie et Auvergne-Rhône-Alpes concentrent la plus forte densité d'agents en télétravail régulier. À l'opposé, les régions Normandie, Bourgogne-Franche-Comté et la Corse présentent la densité la plus faible. Cette répartition de la densité devrait être recoupée avec celle de la répartition des unités de recherche et type de discipline. Cette carte représente le nombre de télétravailleurs réguliers par lieu administratif de l'unité et non par délégation régionale.

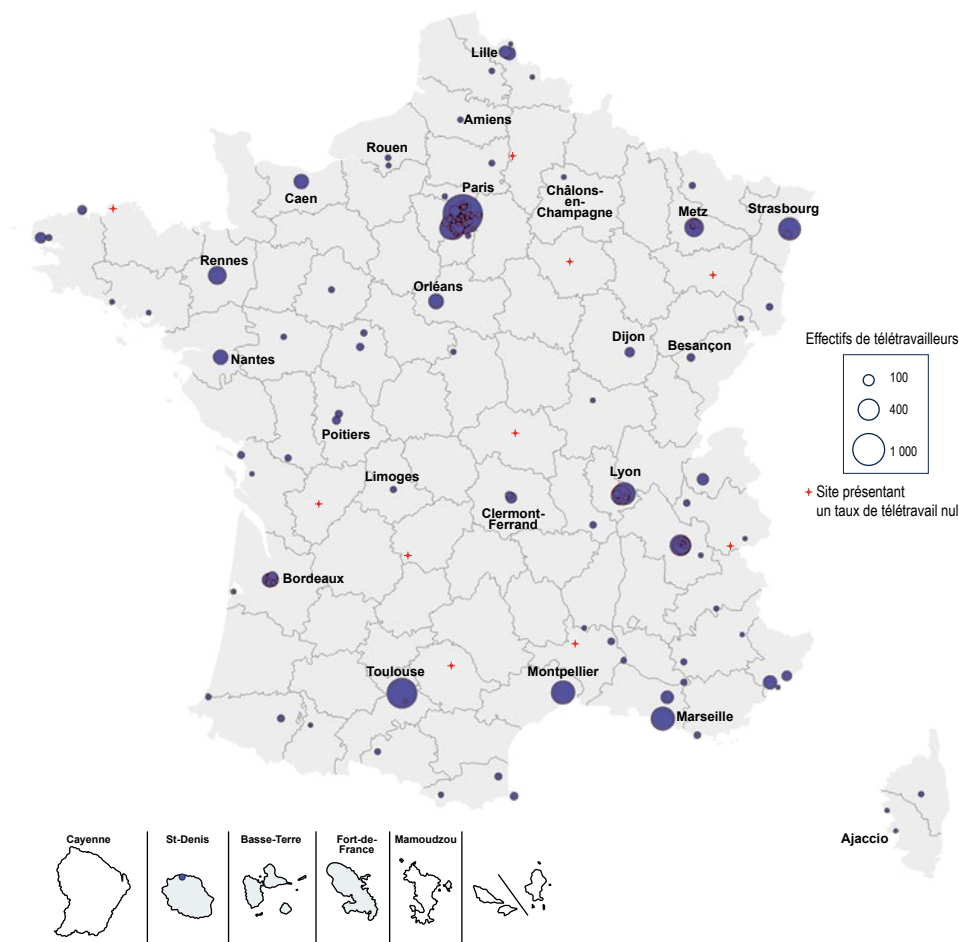


Fig. 34 – Répartition des télétravailleurs réguliers par localisation des unités CNRS


La répartition des agents en télétravail régulier par localisation est étroitement liée à celle des effectifs, dont la densité est concentrée autour des grandes et moyennes agglomérations. Ainsi, un nombre élevé de télétravailleurs se trouve autour des grandes métropoles, en tête desquelles figure la région parisienne, suivie de Toulouse, Marseille, Montpellier et Strasbourg. Le télétravail se répartit donc sur la quasi-totalité des sites du CNRS, mais à des concentrations variées. Peu de sites présentent un taux nul de télétravailleurs, et ceux-ci concernent des effectifs réduits.

Annexes

Index des données pluriannuelles

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Conditions de travail

LE TÉLÉTRAVAIL – EFFECTIFS ET CARACTÉRISTIQUES DES TÉLÉTRAVAILLEUSES ET TÉLÉTRAVAILLEURS

d. Famille professionnelle, métiers et disciplines

Les FP ingénierie des systèmes d'information, RH, édition et graphisme, formation continue et affaires juridiques présentent un taux de télétravail supérieur à 60 % (le maximum est de 88 %). Les FP présentant un taux de télétravail inférieur à 10 % sont synthèse chimique, documentation, analyse chimique et expérimentation / production végétales. Les métiers

en RH, gestion administrative, gestion financière et comptable, ingénierie des SI sont les métiers qui présentent le taux d'agents en télétravail régulier le plus important (70 % et plus). Les métiers présentant le taux le plus faible inférieur à 30 % sont dans le domaine de l'expérimentation, logistique et biologie.

Tabl. 204 – Répartition des agents IT en télétravail régulier par BAP

BAP	INSTITUTS		RC		EFFECTIF AGENTS EN TÉLÉTRAVAIL RÉGULIER	TOTAL (*)		POUR RAPPEL EN 2023
	H	F	H	F		Effectif géré par DR	Taux en %	
A	125	257		1	383	3725	10,3 %	9,3 %
B	118	163			281	1861	15,1 %	15,8 %
C	588	115			703	3015	23,3 %	23,1 %
D	99	127		3	229	880	26,0 %	22,6 %
E	891	241	198	112	1442	3125	46,1 %	43,5 %
F	91	362	48	156	657	1129	58,2 %	51,2 %
G	46	27	37	33	143	650	22,0 %	21,0 %
J	214	1452	231	1124	3021	5213	58,0 %	55,7 %
TOTAL	2172	2744	514	1429	6859	19598	35,0 %	33,1 %

(*) Pourcentage calculé sur la population des IT en PPP

Source : agents ayant saisi un ou plusieurs jours de télétravail sur la base de 44 semaines travaillées (52 semaines moins 8 semaines de congés annuels en moyenne), soit 22 jours de télétravail minimum dans l'année correspondant à 0,5 jour de télétravail régulier par semaine) dans l'outil AGATE TEMPO en 2024. Extraction au 28/04/2025. Effectifs en PPP (permanents et contractuels) sur l'année financés sur SE et RP hors apprentis.

Les BAP présentant le taux d'agents en télétravail régulier le plus élevé sont les BAP J (58 %), F (58 %) et E (46 %). Les moins représentées sont les BAP A, B et G avec un taux d'agents en télétravail régulier inférieur à 22 %. Cette disparité entre BAP s'explique notamment par des activités moins télétravaillables dans certaines BAP.

e. Quotité de télétravail

Concernant la quotité de télétravail effectuée, une majorité des agents opte pour 1 journée de télétravail par semaine (39 %). Dans une moindre mesure pour 1,5 jours de télétravail par semaine (22 %) et 2 jours de télétravail par semaine (23 %).

Tabl. 205 – Répartition des agents en télétravail régulier par quotité de télétravail

NOMBRE DE JOURS DE TÉLÉTRAVAIL PAR SEMAINE	EFFECTIF AGENT EN TÉLÉTRAVAIL RÉGULIER			RÉPARTITION EN 2024	RAPPEL 2023
	H	F	Total		
0,5 jour hebdo	219	215	434	5,0 %	5,1 %
1 jour hebdo	1 508	1 861	3 369	38,7 %	38,9 %
1,5 jours hebdo	735	1 137	1 872	21,5 %	21,6 %
2 jours hebdo	798	1 226	2 024	23,3 %	24,2 %
2,5 jours hebdo	293	397	690	7,9 %	7,0 %
3 jours hebdo et plus	128	184	312	3,6 %	3,1 %
TOTAL	3 681	5 020	8 701	100,0 %	100,0 %

Source : agents ayant saisi un ou plusieurs jours de télétravail sur la base de 44 semaines travaillées (52 semaines moins 8 semaines de congés annuels en moyenne), soit 22 jours de télétravail minimum dans l'année correspondant à 0,5 jour de télétravail régulier par semaine) dans l'outil AGATE TEMPO en 2024. Extraction au 28/04/2025. Effectifs en PPP (permanents et contractuels) sur l'année financés sur SE et RP

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Tabl. 206 – Nombre moyen de jours de télétravail par corps

NOMBRE MOYEN DE JOURS DE TÉLÉTRAVAIL	AGENTS EN TÉLÉTRAVAIL RÉGULIER			RAPPEL 2023
	H	F	Moyenne	Moyenne
Chercheurs	1,12	1,11	1,12	1,11
DR	1,15	1,14	1,14	1,14
CR	1,13	1,17	1,15	1,13
CDD/CDI Chercheurs	1,05	0,86	0,97	0,89
Doctorants	0,88	0,84	0,86	0,94
IT	1,35	1,39	1,37	1,35
IR	1,31	1,27	1,29	1,27
IE	1,39	1,35	1,37	1,35
AI	1,34	1,42	1,40	1,37
T	1,35	1,53	1,49	1,47
ATR	1,39	1,06	1,17	1,23
CDD/CDI IT	1,26	1,23	1,24	1,60
Apprentis	0,91	0,85	0,89	1,69
TOTAL	1,29	1,34	1,32	1,30

Source : agents ayant saisi un ou plusieurs jours de télétravail sur la base de 44 semaines travaillées (52 semaines moins 8 semaines de congés annuels en moyenne), soit 22 jours de télétravail minimum dans l'année correspondant à 0,5 jour de télétravail régulier par semaine) dans l'outil AGATE TEMPO en 2024. Extraction au 28/04/2025. Effectifs en PPP (permanents et contractuels) sur l'année financés sur SE et RP.

Les techniciens (T) et les assistants ingénieurs (AI) sont ceux qui bénéficient du nombre de jours moyens de télétravail le plus élevé, à l'inverse des chercheurs. Globalement, à l'exception des ATR, IR et IE, les femmes ont plus recours au télétravail. Il est significatif chez les techniciens.

4.7 LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

Sous l'autorité du référent signalement rattaché au PDG du CNRS, une cellule signalements recueille, analyse et traite les signalements, dont elle est destinataire, portant sur des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes

au travail. Parallèlement, le CNRS met à la disposition des personnes qui s'estiment victime ou témoin de tels actes une plateforme téléphonique d'écoute et d'accompagnement psychologique et social, anonyme et gratuite.

La cellule signalements a été destinataire de 200 saisines sur la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024 dont 151 constituaient des signalements (51 hommes et 100 femmes) mettant en cause 87 personnes distinctes (61 hommes et 26 femmes).

Au cours de l'année 2024, 35 enquêtes administratives ont été clôturées et 25 ont été ouvertes sur la même période.

Au cours de cette même année, 6 sanctions ont été prononcées par le CNRS sur la base d'une enquête de la cellule signalements :

- quatre avertissements et un blâme ;
- une exclusion temporaire de fonctions de 6 mois assortie d'un sursis partiel.

À ces six sanctions effectivement prononcées au cours de l'année 2024, s'ajoutent :


- une section disciplinaire en attente d'organisation par une université partenaire d'une enquête conjointe ;
- deux mutations dans l'intérêt du service et trois rappels à l'ordre organisés par les délégations régionales concernées ;
- un départ à la retraite sollicité et obtenu par l'intéressé à l'annonce de l'ouverture d'une procédure disciplinaire à son encontre.

Tabl. 207 – Répartition des signalements par typologie

TYPE D'AGISSEMENT	NOMBRE
Harcèlement moral	92
Agissements sexistes	13
Discrimination	5
Agression sexuelle ou viol	1
Harcèlement sexuel	12
Violence	15
Non renseigné	13
TOTAL	151

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

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

5.1 Temps de travail

5.2 Congés et absences


5.3 Comptes épargne-temps (CET) 

5

Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

© Cyril FRESILLON / LPG / CNRS Images

Scientifiques en randonnée pour aller installer des capteurs de température à différents endroits au bord du lac d'Eklutna, à 70 km au nord-est de la ville d'Anchorage, en Alaska. Ces capteurs vont permettre de connaître l'état du pergélisol sur les montagnes tout autour du lac et son évolution. Le pergélisol est un sol perpétuellement gelé où les roches et sédiments sont agglomérés par de la glace. Avec le changement climatique et l'augmentation des températures, il dégele, se gorge d'eau, ce qui peut provoquer des glissements de terrain. Si un important glissement se produisait sur les pentes au-dessus du lac, cela pourrait générer un tsunami qui menacerait la population du village d'Eklutna et couperait Anchorage du reste du pays en recouvrant l'autoroute et la voie de chemin fer située à environ 15 km. Ces recherches sont effectuées dans le cadre du programme ANR Permolards.

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

TEMPS DE TRAVAIL

5.1 TEMPS DE TRAVAIL

Au 31 décembre 2024, 93 % des agents travaillent à temps plein. Parmi les 1663 agents exerçant leur activité à temps partiel, la quotité de travail la plus fréquente est de 80 %, soit près des deux tiers des agents à temps partiel. Les quotités de 90 % et de 50 % regroupent respectivement 22 % et 11 % des effectifs travaillant à temps partiel. Depuis près de 10 ans, la part des agents travaillant à 80 % décroît (- 10 points), contrairement à celles des agents travaillant à 90 % et à mi-temps, qui évoluent respectivement de + 5 points et + 4 points.

2 % des chercheurs, 10 % des ingénieurs et 14 % des techniciens sont concernés par cette organisation du temps de travail. Les personnels sont ainsi concernés de manière différente selon le sexe, avec 12 % de l'ensemble des agents féminins permanents du CNRS exerçant une activité à temps partiel, contre près de 3 % pour les hommes. Parmi ces femmes, on compte 86 % d'IT et 14 % de chercheuses. On dénombre 332 agents présents au 31 décembre 2024 ayant basculé 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 au temps plein concerne également en grande partie des femmes, puisqu'elles représentent la majorité des agents exerçant à temps partiel : 286 agents ont repris une quotité de travail de 100 % entre le 31 décembre 2023 et le 31 décembre 2024, dont 76,2 % de femmes et 81,8 % de personnels de catégorie IT.

Tabl. 208 – Flux dans les quotités de travail du personnel permanent

CORPS	TEMPS PARTIEL AU 31/12/2024 (*)		TEMPS PLEIN AU 31/12/2024		RETOURS À TEMPS PLEIN SUR L'ANNÉE		ENTRÉES EN TEMPS PARTIEL SUR L'ANNÉE	
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F
Chercheurs	265	64,9 %	10 604	34,3 %	52	67,3 %	66	54,5 %
DR	72	52,8 %	5 453	32,0 %	17	64,7 %	27	44,4 %
CR	193	69,4 %	5 151	36,8 %	35	68,6 %	39	61,5 %
Ingénieurs	1 147	77,2 %	9 824	43,6 %	189	76,2 %	217	64,1 %
IR	277	60,3 %	3 467	30,9 %	43	74,4 %	63	49,2 %
IE	478	81,0 %	3 846	47,9 %	82	79,3 %	86	67,4 %
AI	392	84,7 %	2 511	54,6 %	64	73,4 %	68	73,5 %
Techniciens	251	86,1 %	1 557	63,8 %	45	86,7 %	49	63,3 %
T	245	86,1 %	1 500	64,3 %	42	88,1 %	48	62,5 %
ATR	6	83,3 %	57	52,6 %	3	66,7 %	1	100,0 %
Total IT	1 398	78,8 %	11 381	46,4 %	234	78,2 %	266	63,9 %
TOTAL	1 663	76,6 %	21 985	40,6 %	286	76,2 %	332	62,0 %

(*) Y compris TP et TPT.

Tabl. 209 – Effectifs permanents par population et quotité de travail

POPULATION	50 %			60 %	70 %	80 %	90 %	100 %	TOTAL
	TP ⁽¹⁾	TPT ⁽²⁾	Total						
Chercheurs	22	19	41	13	10	130	71	10 604	10 869
Dont femmes	13	13	26	7	8	77	54	3 640	3 812
IT	37	107	144	36	28	901	289	11 381	12 779
Dont femmes	22	73	95	25	25	719	238	5 279	6 381
TOTAL	59	126	185	49	38	1 031	360	21 985	23 648
Part des femmes	59,3 %	68,3 %	65,4 %	65,3 %	86,8 %	77,2 %	81,1 %	40,6 %	43,1 %

Tabl. 210 – Effectifs permanents par grade et quotité de travail

POPULATION	QUOTITÉ DE TRAVAIL							TOTAL	
	50 %			60 %	70 %	80 %	90 %		100 %
	TP ⁽¹⁾	TPT ⁽²⁾	Total						
Chercheurs	22	19	41	13	10	130	71	10 604	10 869
DRCE	1		1				2	591	594
DR1	2	6	8	2		13	4	1 964	1 991
DR2	4	3	7	2	1	21	11	2 898	2 940
CRHC	4	3	7	2	3	16	14	1 018	1 060
CRCN	11	7	18	7	6	80	40	4 133	4 284
Ingénieurs	25	70	95	24	22	746	260	9 824	10 971
IRHC	4	3	7	1	3	25	4	753	793
IR	6	16	22	6	5	140	64	2 714	2 951
IEHC	6	8	14	5	5	121	54	1 618	1 817
IECN	2	14	16	5	3	195	60	2 228	2 507
AI	7	29	36	7	6	265	78	2 511	2 903
Techniciens	12	37	49	12	6	155	29	1 557	1 808
TCE	4	11	15	5		67	18	587	692
TCS	4	11	15	1	2	43	7	384	452
TCN	4	13	17	6	3	42	4	529	601
ATP1		1	1			1		30	32
ATP2		1	1		1	2		14	18
ATR								13	13
Total IT	37	107	144	36	28	901	289	11 381	12 779
TOTAL	59	126	185	49	38	1 031	360	21 985	23 648
Effectifs de femmes	35	86	121	32	33	796	292	8 919	10 193
Part des femmes	59,3 %	68,3 %	65,4 %	65,3 %	86,8 %	77,2 %	81,1 %	40,6 %	43,1 %

(1) TP : Temps partiel ;

(2) TPT : Temps partiel thérapeutique

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

5.2 CONGÉS ET ABSENCES

Les congés annuels rémunérés et les congés liés à la santé ne sont pas abordés dans cette partie, 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 faits de grève, pour mandat public électif et les absences pour service fait font l'objet d'un décompte distinct.

Les jours décomptés sont des jours calendaires, c'est-à-dire y compris les jours fériés et les jours chômés.

Le congé maternité/paternité et accueil de l'enfant/adoption reste le motif d'absence le plus fréquent chez les permanents et les contractuels (et généralement le fait des femmes) : 438 agents permanents se sont absentés sur un total de 24 724 jours pour ce motif en 2024 (dont 206 agents contractuels pour 12 572 jours).

17 agents permanents sont en congé parental au 31 décembre 2024 : 15 IT (3 hommes et 12 femmes) et 2 chercheurs (1 chercheuse et 1 chercheur).

Tabl. 211 – Congés du personnel permanent

TYPE DE CONGÉ	JOURS			AGENTS		
	H	F	Total	H	F	Total
Maternité / paternité et accueil de l'enfant/adoption	5 504	19 220	24 724	243	195	438
Congé présence parentale		281	281		4	4
Congé proche aidant	116	39	155	2	2	4
Formation professionnelle et syndicale	584	1 290	1 874	4	12	16
Congé réserve opération	22	5	27	1	1	2
Responsabilité civile Police nationale	12		12	1		1
TOTAL	6 238	20 835	27 073	251	214	465

Tabl. 212 – Absences du personnel permanent

TYPE D'ABSENCE	JOURS			AGENTS		
	H	F	Total	H	F	Total
Absence pour fait de grève	161	120	281	135	108	243
Absence de service fait	778	1 417	2 195	17	11	28
Absence pour mandat public électif	10	5	15	2	2	4
TOTAL	949	1 542	2 491	154	121	275

Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

CONGÉS ET ABSENCES – COMPTES ÉPARGNE-TEMPS (CET) – PERSONNEL PERMANENT

Tabl. 213 – Congés du personnel contractuel

TYPE DE CONGÉ	JOURS			AGENTS		
	H	F	Total	H	F	Total
Maternité / paternité et accueil de l'enfant/adoption	1 932	10 640	12 572	86	120	206
Congé parental + élever un enfant < 8 ans	247	1 109	1 356	1	10	11
Convenance personnelle	1 801	949	2 750	7	5	12
Congé réserve opération	1		1	1		1
TOTAL	3 981	12 698	16 679	95	135	230

Tabl. 214 – Absences du personnel contractuel

TYPE D'ABSENCE	JOURS			AGENTS		
	H	F	Total	H	F	Total
Absence pour fait de grève	54	38	92	40	34	74
Absence de service fait	587	608	1 195	34	22	56
TOTAL	641	646	1 287	74	56	130

En 2016, le CNRS a mis en place un dispositif de don de jours de congés pour venir en aide aux agents parents d'un enfant gravement malade. Ce dispositif a été étendu en 2018 au bénéfice des proches aidants des personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap. Ce don est anonyme. Mi-janvier 2025, le pot commun s'élevait à 13 182 jours.

5.3 COMPTES ÉPARGNE-TEMPS (CET)

5.3.1 • Personnel permanent


20 043 agents ont un Compte Épargne-Temps ouvert au 31 décembre 2024, soit plus de 8 agents sur 10. Toutefois, 1 815 d'entre eux n'ont pas encore déposé de jours sur leur compte. Ce sont donc 18 228 agents qui ont un CET alimenté, pour un volume de 436 993 jours au 31 décembre 2024, soit 22 jours en moyenne par agent.

Parmi les agents permanents présents au 31/12/2024, 705 agents ont ouvert un CET au cours de l'année 2024. 13 656 agents ont déposé 166 589 jours entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2024, soit en moyenne près de 12 jours par agent. À l'inverse, 9 872 jours ont été utilisés au titre des congés en 2024.

Concernant les CET « historiques » ou « ancien régime », il reste 23 678 jours en stock pour 3 509 agents, soit en moyenne près de 7 jours par agent.

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Tabl. 215 – Compte épargne-temps (CET) « nouveau régime » (*) du personnel permanent

INDICATEUR	CHERCHEURS			IT			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre d'agents ayant un CET ouvert au 31/12	5 849	3 322	9 171	5 351	5 521	10 872	11 200	8 843	20 043
Nombre d'agents ayant un CET ouvert au 31/12 et dont le stock est nul	381	237	618	584	613	1 197	965	850	1 815
Nombre de jours en stock au 31/12	123 659	77 993	201 652	115 424	119 917	235 341	239 083	197 910	436 993
Nombre moyen de jours en stock par CET au 31/12	21	23	22	22	22	22	21	22	22
Nombre d'agents ayant ouvert un CET dans l'année	164	120	284	190	231	421	354	351	705
Nombre d'agents ayant déposé des jours dans l'année	4 325	2 354	6 679	3 518	3 459	6 977	7 843	5 813	13 656
Nombre de jours déposés dans l'année	64 943	30 757	95 700	38 965	31 924	70 889	103 908	62 681	166 589
Nombre de jours utilisés dans l'année	1 893	1 410	3 303	3 212	3 357	6 569	5 105	4 767	9 872

(*) Les CET « gelés » (ceux des agents en détachement) ne sont pas comptabilisés ici. Les agents sortis définitivement au cours de l'année 2024 et avant le 31 décembre ne sont pas comptabilisés.

Tabl. 216 – Compte épargne-temps (CET) « historique » ou « ancien régime » du personnel permanent

INDICATEUR	CHERCHEURS			IT			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre d'agents ayant un CET « historique ou ancien régime » ouvert au 31/12	1 253	698	1 951	903	655	1 558	2 156	1 353	3 509
Nombre de jours en stock au 31/12 (CET « historique ou ancien régime »)	9 180	5 510	14 690	6 240	2 748	8 988	15 420	8 258	23 678
Nombre moyen de jours en stock par CET « historique ou ancien régime » au 31/12	7	8	8	7	4	6	7	6	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 11 053 agents contractuels au 31 décembre 2024, 1 448 possèdent un CET. 45,1 % de ces agents n'ont épargné aucun jour. Au total, au 31/12/2024, ce sont 11 782 jours qui sont épargnés par 794 contractuels, soit 14,8 jours en moyenne par CET alimenté.

Au cours de l'année 2024, 615 agents ont ouvert un CET. Cette même année, 9 595 jours ont été déposés, soit en moyenne 15,6 jours par agent.

Concernant les CET « historiques » ou « ancien régime », il reste 56 jours en stock pour 12 agents, soit en moyenne 5 jours par agent.

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Tabl. 217 – 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	259	227	486	205	126	331	279	352	631	743	705	1448
Nombre d'agents ayant un CET ouvert au 31/12 et dont le stock est nul	112	110	222	93	64	157	124	151	275	329	325	654
Nombre de jours en stock au 31/12	2041	1581	3622	1448	1068	2516	2395	3249	5644	5884	5898	11782
Nombre moyen de jours en stock par CET au 31/12	8	7	7	7	8	8	9	9	9	8	8	8
Nombre d'agents ayant ouvert un CET dans l'année	137	109	246	85	45	130	98	141	239	320	295	615
Nombre d'agents ayant déposé des jours dans l'année	161	125	286	127	72	199	152	212	364	440	409	849
Nombre de jours déposés dans l'année	2268	1716	3984	1448	809	2257	1510	1844	3354	5226	4369	9595
Nombre de jours utilisés dans l'année	110	88	198	110	123	233	240	174	414	460	385	845

(*) Sont comptabilisés dans les tableaux suivants, les CET de l'ensemble des agents contractuels rémunérés au moins un jour sur l'année 2024. Les agents sortis avant le 31/12/2024 sont comptabilisés uniquement dans les décomptes « dans l'année ».

Tabl. 218 – 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	5	9	6	6	12
Nombre de jours en stock au 31/12 (CET « historique ou ancien régime »)				21	35	56	21	35	56
Nombre moyen de jours en stock par CET « historique ou ancien régime » au 31/12				5	7	6	4	6	5

(*) Y compris CDI.

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 📊

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles



STATUTS ET ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES


6.1 Évolutions législatives et statutaires

6.2 Évolutions des rémunérations, de la protection sociale et des retraites

Statuts et évolutions réglementaires

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

© Cyril FRESILLON / IDRIS / CNRS Images

Détail des racks de calcul de la quatrième extension du supercalculateur Jean Zay. Acquis en 2019 par le Grand équipement national de calcul intensif (Genci), le supercalculateur est nommé en l'honneur de Jean Zay, homme politique et artisan de la création du CNRS. L'extension de 2024 conçue par Eviden, composée de 14 racks de calcul BullSequana XH3000, augmente sa puissance de calcul à 125,9 pétaflops (plus de 125 millions de milliards d'opérations par seconde). Il permet aux communautés de recherche académiques et industrielles nationales de réaliser des simulations numériques par calcul haute performance et d'entraîner ou de spécialiser des modèles d'intelligence artificielle générative. C'est l'une des machines les plus éco-efficaces en Europe, grâce aux technologies accélérées (GPU) et à un refroidissement des serveurs de calcul par eau chaude à cœur. La chaleur fatale est en outre réutilisée pour contribuer au chauffage de logements sur le plateau de Saclay. Le supercalculateur Jean Zay est hébergé et opéré par le CNRS, via l'Institut du développement et des ressources en informatique scientifique (Idris).

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

Statuts et évolutions réglementaires

ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET STATUTAIRES

6.1 ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET STATUTAIRES

6.1.1 • Carrières

a. Évolutions statutaires relatives au corps des ingénieurs d'études

Avancement

À partir du 1^{er} janvier 2025, une nouvelle voie de promotion au grade d'ingénieur d'études hors classe est mise en place. Cette promotion se fera par examen professionnel.

Peuvent se présenter à cet examen les ingénieurs d'études de classe normale qui remplissent les deux conditions suivantes au plus tard le 31 décembre de l'année de référence du tableau d'avancement :

- avoir accompli au moins trois ans de services effectifs dans un corps civil ou un cadre d'emplois de catégorie A (ou équivalent) ;
- avoir atteint au moins le 6^e échelon du grade d'ingénieur d'études de classe normale.

(Décret n° 2024-525 du 7 juin 2024 relatif à la création d'un examen professionnel pour l'avancement de grade des ingénieurs d'études relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche et des établissements publics scientifiques et technologiques)

Classement

À compter du 1^{er} janvier 2025, la grille indiciaire des ingénieurs d'études hors classe a été modifiée. Deux nouveaux échelons ont été ajoutés en bas de la grille afin de permettre le reclassement des agents promus depuis les 6^e et 7^e échelons de la classe normale.

(Décret n° 2024-526 du 7 juin 2024 relatif à l'échelonnement indiciaire des ingénieurs d'études relevant du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche technologique)

b. Disponibilité pour raisons de santé

La durée maximale de trois années consécutives, jusque-là applicable à l'octroi et au renouvellement pour une période de six à douze mois et la mise en disponibilité pour raisons de santé des fonctionnaires civils, est désormais portée à six ans.

Cette nouvelle disposition réglementaire, entrée en vigueur le 30 décembre 2024, s'applique rétroactivement aux agents déjà en disponibilité pour raisons de santé à cette date.

Ainsi, les agents en disponibilité pour raisons de santé depuis au moins trois ans au 30 décembre 2024 peuvent bénéficier d'un renouvellement de leur disponibilité, dans la limite de trois années supplémentaires.

(Décret n° 2024-1222 du 27 décembre 2024 relatif aux conditions d'octroi et de renouvellement de la disponibilité pour raisons de santé des fonctionnaires civils)

6.1.2 • Congés

a. Congé de présence parentale

Les fonctionnaires et les contractuels, dont les enfants sont malades ou en situation de handicap, bénéficiaires d'un congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale peuvent désormais renouveler leur demande de congé sans l'intervention du service de contrôle médical. La condition de joindre un justificatif de l'avis favorable rendu par le service de contrôle médical est donc supprimée.

(Décret n° 2024-78 du 2 février 2024 relatif au renouvellement avant terme du congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale)

b. Congé de maladie

Les garanties en matière de prévoyance dans la fonction publique de l'État ont été renforcées, conformément à l'accord interministériel du 20 octobre 2023.

Au 1^{er} septembre 2024, en cas de congé de longue maladie, le traitement est maintenu à hauteur de 100 % la 1^{re} année et de 60 % les 2^e et 3^e années et les primes et indemnités à hauteur de 33 % la 1^{re} année et de 60 % les 2^e et 3^e années.

Concernant les contractuels, l'ensemble des services effectués en qualité d'agent public sont pris en compte pour l'ouverture des droits à congé de maladie et congé de grave maladie. Les conditions d'ancienneté de services requises pour le congé de grave maladie sont réduites de 3 ans à 4 mois. Le traitement durant un congé de maladie est maintenu en totalité les 3 premiers mois et de moitié les 9 mois suivants. Le traitement durant un congé de grave maladie est maintenu en totalité la 1^{re} année et à hauteur de 60 % les 2^e et 3^e années. Les primes et indemnités durant un congé de grave maladie sont maintenues à hauteur de 33 % la 1^{re} année et de 60 % les 2^e et 3^e années.

Au 30 juin 2024, une nouvelle position de disponibilité pour raison de santé dans l'attente de l'avis du conseil médical est créée accompagnée du versement d'une indemnité.

(Décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'État)

6.1.3 • Concours

À compter du 1^{er} octobre 2024, les épreuves orales, auditions et entretiens organisés dans le cadre des recrutements dans la fonction publique peuvent désormais se tenir à distance, par visioconférence.

Par ailleurs, dès le 9 juillet 2024, les membres des jurys, comités et commissions de sélection ont la possibilité de participer aux délibérations via visioconférence.

Les conditions de recours à la visioconférence pour les auditions ainsi que les règles applicables aux réunions des jurys à distance sont précisées par arrêté.

(Décret n° 2024-759 du 7 juillet 2024 et arrêté du 8 juillet 2024 relatifs aux modalités d'organisation des voies d'accès à la fonction publique par visioconférence)

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

6.1.4 • Divers

a. Codification

Les deux premiers livres de la partie réglementaire du Code général de la fonction publique (CGFP) ont été créés. Ce code regroupe les dispositions réglementaires applicables aux agents publics.

Le Livre I^{er} est dédié aux droits, obligations et protections des agents, tandis que le Livre II traite de l'exercice du droit syndical et du dialogue social.

Par ailleurs, les conditions et modalités d'organisation du vote électronique par internet pour les élections des représentants du personnel dans les instances de dialogue social des trois fonctions publiques ont été modifiées.

Les dispositions codifiées entre en vigueur à partir du 1^{er} février 2025, à l'exception de celles de la section 6 du chapitre I^{er} du titre I^{er} du Livre II relatives au vote électronique, qui s'appliqueront à l'occasion du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique.

(Décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024 relatif aux dispositions réglementaires des livres Ier et II du code général de la fonction publique)

b. Frais de mission

Le régime des pièces justificatives relatives aux frais de déplacements temporaires engagés par les agents publics, en France comme à l'étranger, a été allégé et simplifié.

Désormais, un principe général de non-conservation des justificatifs de frais de repas s'applique, sauf dérogation prévue par arrêté ministériel.

En revanche, les justificatifs d'hébergement doivent être conservés par l'agent pendant un an et transmis à l'ordonnateur en cas de demande expresse.

(Décret n° 2024-746 du 6 juillet 2024 modifiant le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 relatif aux frais de déplacements temporaires des personnels civils)

6.2 ÉVOLUTIONS DES RÉMUNÉRATIONS, DE LA PROTECTION SOCIALE ET DES RETRAITES

6.2.1 • Rémunérations

a. Jour de carence

À compter du 1^{er} juillet 2024, le jour de carence est supprimé en cas d'arrêt de travail lié à l'incapacité d'exercer son emploi après une interruption médicale de grossesse.

(Loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024)

b. Augmentation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)

Au 1^{er} janvier 2024, le taux brut horaire du SMIC a été porté de 11,27 € à 11,65 € soit un relèvement de 1,13 %. Le SMIC brut mensuel s'élève à 1766,92 € pour une durée de travail de 151,67 h.

Au 1^{er} novembre 2024, le taux brut horaire du SMIC a été porté de 11,65 € à 11,88 € soit un relèvement de 2 %. Le SMIC brut mensuel s'élève à 1801,80 € pour une durée de travail de 151,67 h.

(Décret n° 2023-1216 du 20 décembre 2023 portant relèvement du salaire minimum de croissance et Décret n° 2024-951 du 23 octobre 2024 portant relèvement du salaire minimum de croissance)

c. Rémunération du personnel contractuel

À compter du 1^{er} mai 2024, pour les contrats conclus à partir de cette date, le barème des rémunérations forfaitaires des personnels contractuels du CNRS, annexé à la circulaire n° CIR130864DRH du 12 mars 2013 modifiée, est révisé.

Cette modification prend en compte :

- le net à payer des fonctionnaires des corps d'adjoint technique de la recherche et de technicien de la recherche,
- le taux d'augmentation du net à payer des fonctionnaires relevant des corps d'assistant ingénieur, d'ingénieur d'études, d'ingénieur de recherche et de chargé de recherche, en lien avec les évolutions des échelonnements indiciaires,
- le taux de la composante liée au grade dans le cadre du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC).

Par ailleurs, à compter du 1^{er} juillet 2024, pour les contrats signés à partir de cette date, une nouvelle révision du barème entre en vigueur, cette fois spécifiquement pour intégrer le net à payer des fonctionnaires du corps d'assistant ingénieur.

À compter du 1^{er} juillet 2024, pour les contrats conclus à compter de cette date, 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 est modifié afin de tenir compte du net à payer des fonctionnaires appartenant au corps d'assistant ingénieur.


(Décision n° DEC246476DRH du 26 avril 2024 portant modification du barème des rémunérations forfaitaires des personnels contractuels du CNRS annexé à la circulaire n° CIR130864DRH du 12 mars 2013)

d. Rémunération du personnel vacataire

Au 1^{er} janvier et 1^{er} novembre 2024, les taux horaires de rémunération des personnels recrutés sur crédits de vacances afférents aux niveaux I, II, III et IV ont été revalorisés afin de tenir compte de la revalorisation du SMIC. Les taux horaires revalorisés sont présentés dans le tableau ci-après.

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Statuts et évolutions réglementaires

ÉVOLUTIONS DES RÉMUNÉRATIONS, DE LA PROTECTION SOCIALE ET DES RETRAITES

Tabl. 219 – Taux horaires par niveau, en € (Décision n°DEC235798DRH du 22 décembre 2023 fixant les taux horaires de rémunération applicables à compter du 1^{er} janvier 2024 aux personnels recrutés sur crédits de vacances)

NIVEAU	I	II	III	IV	V
Taux au 1 ^{er} janvier 2024	11,65	11,83	12,19	13,15	14,60

Tabl. 220 – Taux horaires par niveau, en € (Décision n°DEC248592DRH du 28 octobre 2024 fixant les taux horaires de rémunération applicables à compter du 1^{er} novembre 2024 aux personnels recrutés sur crédits de vacances)

NIVEAU	I	II	III	IV	V
Taux au 1 ^{er} novembre 2024	11,88	12,06	12,43	13,41	14,60

e. Quotité non saisissable

À compter du 1^{er} avril 2024, le montant forfaitaire mensuel du revenu de solidarité active (RSA) est porté de 607,75 € (depuis le 1^{er} avril 2023) à 635,71 €. Ce montant mensuel de RSA constitue une fraction insaisissable en cas de saisie de la rémunération et de calcul de quotité saisissable.

(Décret n° 2024-396 du 29 avril 2024 portant revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active)

6.2.2 • Primes et indemnités

a. Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs

Le montant annuel de la composante liée au grade du RIPEC (C1) est porté au 1^{er} janvier 2024 à 4 200 € bruts (au lieu de 3 500 €).

(Arrêté du 22 décembre 2023 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs)

b. Compte épargne-temps

À compter du 1^{er} janvier 2024, les montants des jours indemnisés dans le cadre du CET sont revalorisés de la manière suivante :

- Cat. A de 135 € à 150 €
- Cat. B de 90 € à 100 €
- Cat. C de 75 € à 83 €

À compter du 1^{er} janvier 2024, la valorisation des jours CET pour la RAFF est revalorisée de la manière suivante :

- Cat. A de 70,88 € à 78,75 €

- Cat. B de 47,25 € à 52,50 €
- Cat. C de 39,38 € à 43,58 €

(Arrêté du 24 novembre 2023 fixant les montants des jours indemnisés dans le cadre du compte épargne-temps (CET)).

c. Forfait télétravail

Par dérogation au 1^{er} alinéa de l'article 1^{er} de l'arrêté du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats, le montant limite du « forfait télétravail » est fixé à 282,24 € pour l'indemnisation des jours de télétravail effectués au titre de l'année 2024.

(Arrêté du 3 avril 2024 relatif au montant plafond du « forfait télétravail » pour l'année 2024)

d. Forfait mobilités durables

Pour les déplacements effectués à compter de l'année 2024, les agents qui disposent de la gratuité du transport collectif entre leur domicile et leur lieu de travail ne sont plus exclus du droit au bénéfice du « forfait mobilités durables ».

(Décret n° 2024-406 du 2 mai 2024 modifiant le décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'État)

e. Remboursement frais de transport domicile-travail

À compter du 1^{er} janvier 2024, le plafond de remboursement des frais de transport domicile-travail passe de 96,36 € (montant en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023) à 99 €.

f. Pass Navigo

À partir du 1^{er} janvier 2024, le prix du pass Navigo augmente de 2,7 %.

6.2.3 • Retraites

a. Retraite additionnelle de la fonction publique (RAFF)

Pour l'année 2024, la valeur d'acquisition du point a été fixée à 1,41 €. La valeur de service du point a été fixée à 0,05378.

(Décision du Conseil d'administration de l'Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique).

b. Retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales (IRCANTEC)

Au 1^{er} janvier 2024, la valeur de service du point de retraite complémentaire des assurances sociales des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (IRCANTEC) a été portée de 0,51621 € à 0,54357 €.

Pour l'année 2024, le salaire de référence a été porté de 5,329 € à 5,611 €.

Annexes

Index des données pluriannuelles

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

6.2.4 • Risque décès

Deux nouvelles prestations sont instaurées en cas de décès d'un agent public :

- une rente temporaire d'éducation, versée aux enfants du défunt sous conditions d'âge et de poursuite d'études ;
- une rente viagère pour handicap, attribuée sans condition d'âge aux enfants en situation de handicap.


En outre, le montant du capital décès versé aux ayants droit est désormais revalorisé à hauteur de la dernière rémunération brute annuelle perçue par l'agent.

Ces dispositions s'appliquent aux décès survenus à compter du 1^{er} janvier 2024.

(Décret n° 2024-555 du 17 juin 2024 relatif aux garanties en matière de risque décès des agents publics de l'État, des militaires et des ouvriers de l'État)

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1

 Conditions générales d'emploi


2

 Rémunérations


3

 Formation permanente


4

 Conditions de travail


5

 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps


6

 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

1. DÉLÉGATIONS RÉGIONALES 2024

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
Avenue de la Terrasse
91190 GIF-SUR-YVETTE

Île-de-France Meudon (DR 5)

www.iledefrance-meudon.cnrs.fr
1, place Aristide Briand
92190 MEUDON Cedex

Paris-Normandie (SIÈGE – DR 16)

Site parisien :
www.paris-normandie.cnrs.fr
3, rue Michel-Ange
75794 PARIS Cedex 16
Site caennais :
Unicité - 14, rue Alfred Kastler
14052 CAEN Cedex 4

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 Cedex

Centre Limousin Poitou-Charentes (DR 8)

www.centre-limousin-poitou-charentes.cnrs.fr
3E, avenue de la recherche scientifique - CS 10065
45071 ORLÉANS Cedex

Alsace (DR 10)

www.alsace.cnrs.fr
23, avenue du Loess - BP 20
67037 STRASBOURG Cedex 2

Alpes (DR 11)

www.alpes.cnrs.fr
25, avenue des Martyrs - BP 166
38042 GRENOBLE Cedex 9

Provence et Corse (DR 12)

www.provence-corse.cnrs.fr
31, chemin Joseph Aiguier
13402 MARSEILLE Cedex 9

Occitanie Est (DR 13)

www.occitanie-est.cnrs.fr
1919, route de Mende
34293 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

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

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

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 TITULAIRES DE PHYSIQUE NUCLÉAIRE


GRADE	CORRESPONDANCE DANS LE GRADE IT
IP1	IRHC

5. INSTITUTS

SIGLE	INTITULÉ DES INSTITUTS
INSB	CNRS Biologie
INC	CNRS Chimie
INEE	CNRS Écologie & Environnement
INSIS	CNRS Ingénierie
INSMI	CNRS Mathématiques
IN2P3	CNRS Nucléaire & Particules
INP	CNRS Physique
INSHS	CNRS Sciences humaines & sociales
INS2I	CNRS Sciences informatiques
INSU	CNRS Terre & Univers
RC	CNRS Ressources communes

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 


1 Conditions générales d'emploi



2 Rémunérations



3 Formation permanente



4 Conditions de travail



5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps



6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

6. SECTIONS DU COMITÉ NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (MANDAT 2021-2025)

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 milieu : 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

7. LISTE DES ABRÉVIATIONS

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

A

ADSR Adjoint au directeur scientifique référent
AI Assistant ingénieur
AIE Accident, incident, événement
AMUE Agence de mutualisation des universités et des établissements
ANACT Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANF Action nationale de formation
ANR Agence nationale de la recherche
AP Assistant de prévention
ASA Autorisation spéciale d'absence
ASN Autorité de sûreté nucléaire
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
CERN Conseil européen pour la recherche nucléaire
GESU 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
CNDP Commission nationale du développement professionnel
CNDS Commission nationale du développement social
CNESER Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche
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
CPAM Caisse primaire d'assurance maladie
CPF Compte personnel de formation
CPJ Chaire de professeur junior
CPU Conférence des présidents d'université
CR Chargé de recherche
CRGN 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
CSA Comité social d'administration
CSG Contribution sociale généralisée
CSI Conseil scientifique d'institut
CSSCT Commission de santé, sécurité et conditions de travail
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
DDAI Direction déléguée aux achats et à l'innovation
DDCS Direction déléguée aux cadres supérieurs
DDOR Direction des données ouvertes de la recherche
DEI Direction Europe et international
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
DI Directeur d'institut
DIRCOM Direction de la communication
DIRSU Direction de la sûreté
DIST Direction information scientifique et technique
DPD Délégation à la protection des données
DR Directeur de recherche
DRE Direction de l'innovation et des relations avec les entreprises
DR1 Directeur de recherche de 1^{re} classe
DR2 Directeur de recherche de 2^e classe
DR01 à 20 Délégation régionale
DRCE Directeur de recherche de classe exceptionnelle
DREAL Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
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
DUA Directeur d'unité adjoint
DUERP Document unique d'évaluation des risques professionnels

E


EFF Effectif
EHES 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
ESR Établissement d'enseignement supérieur et de recherche
ET Emploi-type
ETP Équivalent temps plein
ETPT Équivalent temps plein travaillé
EvRP Évaluation des risques professionnels

F

F Femme
FIPHP Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FO Force ouvrière
FP Famille professionnelle

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1

Conditions générales d'emploi



2

Rémunérations



3

Formation permanente



4

Conditions de travail



5

Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps



6

Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

FR Fédération de recherche**FRC** Institut fédératif de recherche du CNRS**FRE** Formation de recherche en évolution**FSD** Fonctionnaire de sécurité de défense**FSEP** Fonction susceptible d'être pourvue**FSSST** Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail des établissements partenaires**FSU** Fédération des syndicats unifiés**F3SCT** Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du CSA**F4SCT** Formation spécialisée de service en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail**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**IGESR** Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche**IM** Indice majoré**IPE** Indemnité forfaitaire spéciale au personnel enseignant**IR** Ingénieur de recherche**IRCANTEC** Institut de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales**IRD** Institut de recherche pour le développement**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**ITT** Incapacité temporaire de travail**L****LRC** Laboratoire de recherche commun**M****MAD** Mise à disposition**MCF** Maître de conférences**MEN** Ministère de l'éducation nationale**MESR** Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche**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**MiPN** Mission programmes nationaux**MITI** Mission pour les initiatives transverses et interdisciplinaires**MPDF** Mission pour la place des femmes**MPES** Mission pour l'expertise scientifique**MPR** Mission pilotage et relations avec les délégations régionales et les instituts**MRS** Mission relations sociales**MTAP** Mission transverse d'appui au pilotage**N****NBI** Nouvelle bonification indiciaire**NOEMI** Nouvel emploi offert à la mobilité interne**NR** Non renseigné**P****P** Permanent**PADIR** Parcours dirigeant**PBAP** Prêt bonifié d'accession à la propriété**PCRD** Programme communautaire de recherche et de développement**P-DG** Président-directeur général**PEDR** Prime d'encadrement doctoral et de recherche**PEPR** Programme et équipement prioritaire de recherche**PFU** Plan de formation d'unité**PLF** Projet de loi de finances**PNA** Position normale d'activité**PPCR** Parcours professionnels, carrières et rémunérations**PPP** Personne physique payée**PR** Professeur des universités**PSL** Paris sciences et lettres**Q****QVCT** Qualité de vie et des conditions de travail**QVT** Qualité de vie au travail**R****RA** Responsable administratif**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**RT** Réseau thématique**S****SAP** Service accompagnement professionnel**SAP2S** Service d'appui à la politique et à la prospective scientifique**SCEJ** Service conseil et expertise juridique**SDP** Service développement professionnel**SE** Subvention d'État**SERI** Service recrutement et intégration**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**SPP** Service prospective et pilotage**SPS** Sécurité et protection de la santé**SRE** Service des retraites de l'État**SRH** Service des ressources humaines**SRSE** Service responsabilité sociale de l'employeur**SST (pôle)** Pôle santé et sécurité au travail**SSTI** Service des systèmes et du traitement de l'information**STL** Service technique et logistique**SUD** Syndicat solidaire, unitaire, démocratique**T****T** Technicien**TAAF** Terres australes et antarctiques françaises

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 📊

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

ANNEXES

TCE Technicien de classe exceptionnelle
TCN Technicien de classe normale
TCS Technicien de classe supérieure
TGIR Très grandes infrastructures de recherche
TMS Trouble musculosquelettique
TP Temps partiel
TPN Titulaires de physique nucléaire
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

SOMMAIRE

Éditorial

2024 en chiffres 

1

 Conditions générales d'emploi


2

 Rémunérations


3

 Formation permanente


4

 Conditions de travail


5

 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps


6

 Statuts et évolutions réglementaires

Annexes

Index des données pluriannuelles

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)

1 Conditions générales d'emploi

2 Rémunérations

3 Formation permanente

4 Conditions de travail

5 Organisation du temps de travail, congés et comptes épargne-temps

6 Statuts et évolutions réglementaires

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 :

© V BORRELLI / R DENIS / F LAZARUS / B THIBERT / M THEILLIERE / ICJ / G-SCOP / LJK / uni. Luxembourg, soutenu par le FNR / CNRS Images

L'infini trouve toujours son chemin

Voici la vue rapprochée d'une surface représentant l'espace hyperbolique et son bord à l'infini. L'existence d'une telle surface a été prédite par le mathématicien John Nash dans les années 50. Sa construction effective vient d'être réalisée par une équipe de scientifiques, assistés par ordinateur, qui cherchent à visualiser des objets mathématiques paradoxaux. Cette surface, issue d'un enchevêtrement infini de corrugations (ou plissements), hérite d'une propriété étonnante : le chemin le plus court entre un point de son bord sinueux et n'importe quel autre point de cette surface est de longueur infinie. De telles visualisations dévoilent et permettent l'exploration d'une nouvelle géométrie, intermédiaire entre celle des fractales et celle des surfaces ordinaires : la géométrie des fractales lisses.

Document imprimé sur papier issu de forêts gérées durablement.

Parution : Octobre 2025





cnrs

3, rue Michel-Ange
75794 Paris Cedex 16

T 01 44 96 40 00
F 01 44 96 53 90