



Mission pour la place des femmes au CNRS



2018 :
RAPPORT DE SITUATION
COMPAREE ENTRE LES
FEMMES ET LES HOMMES

Table des matières

Mot du PDG	4
Introduction Elisabeth Kohler.....	5
1. Faits saillants 2018 en bref.....	6
Les évolutions positives se poursuivent au CNRS	6
Mais les motifs de vigilance perdurent.....	8
2. La ségrégation professionnelle est défavorable aux femmes	12
3. IT : l'âge accentue les différences femmes-hommes.....	14
4. Evolution de carrière et départ à la retraite : quelles différences femmes-hommes ?	15
Annexes	18

Le mot du PDG

Il existe toujours un décalage entre le moment où des mesures sont mises en place et celui où elles produisent des effets. L'impatience est souvent à la hauteur des attentes.

La désignation de référents parité dans chaque jury de recrutement ou de promotion, la préconisation de promouvoir chaque année un pourcentage de femmes correspondant à la proportion de femmes promouvables ou encore l'encouragement fait aux femmes pour candidater aux concours, promotions et postes d'encadrement sont aujourd'hui les premiers effets tangibles de la mobilisation du CNRS pour l'égalité Femmes-Hommes et la parité.

Tendre vers une égalité réelle est une nécessité partagée par toute la communauté scientifique. C'est une évidence que je veux rappeler à tous et toutes, aux techniciennes et techniciens, ingénieures et ingénieurs, aux chercheurs et chercheuses...

J'assume pleinement cette répétition, car c'est aussi en rendant visible et audible l'exigence d'égalité qu'on la renforce.

Aucune action n'est futile si elle contribue à intégrer concrètement cette dimension dans nos pratiques quotidiennes.

Le Rapport de situation comparée montre que les résultats sont là mais aussi que les mentalités changent. Jamais la proportion de femmes lauréates du concours externe de chargé de recherche n'a été aussi grande : 37,8%.

Raison de plus pour poursuivre toutes nos actions et en imaginer de nouvelles.

Je vous remercie tous et toutes de votre implication.

Antoine Petit

Président-directeur général du CNRS

Introduction

Pour la troisième année consécutive, la Mission pour la place des femmes au CNRS publie son Rapport de situation comparée (RSC), document conçu comme un outil d'analyse des facteurs d'inégalités entre les femmes et les hommes. Basé sur les données du Bilan social et parité, voire d'autres sources, le RSC ne reprend pas forcément les mêmes rubriques d'une année sur l'autre, mais cherche à faire ressortir les évolutions pluriannuelles les plus significatives et à identifier les différents mécanismes générant des inégalités.

Les comparaisons sur le plan national et européen ne laissant pas apparaître de changements significatifs par rapport aux deux RSC précédents, l'édition 2018 est consacrée uniquement à des données CNRS. Celles-ci montrent des évolutions positives, comme la baisse de l'avantage masculin ou l'augmentation de la proportion de chercheuses recrutées, mais des points de vigilance subsistent.

Poursuivant les investigations des deux années précédentes, ce document se focalise surtout sur les facteurs d'inégalités dans les différents corps et BAP des IT. En effet, alors que pendant longtemps les analyses ont essentiellement porté sur les carrières des chercheurs et chercheuses, celles des IT, où pourtant les inégalités sont autant, voire encore plus marquées, ont suscité moins d'attention. Après un focus sur l'avancement des carrières chez les IT dans le RSC 2017, la question est ici étudiée sous l'angle de la ségrégation professionnelle, de l'âge et de leurs impacts sur les rémunérations et le départ à la retraite.

Aborder la question sous différents angles, permet d'acquérir une meilleure connaissance des facteurs générant des inégalités dans la carrière des femmes IT, un préalable indispensable à l'élaboration de mesures visant à réduire ces inégalités.

Elisabeth Kohler

Directrice de la Mission pour la place des femmes au CNRS

1. Faits saillants 2018 en bref

Les évolutions positives se poursuivent au CNRS

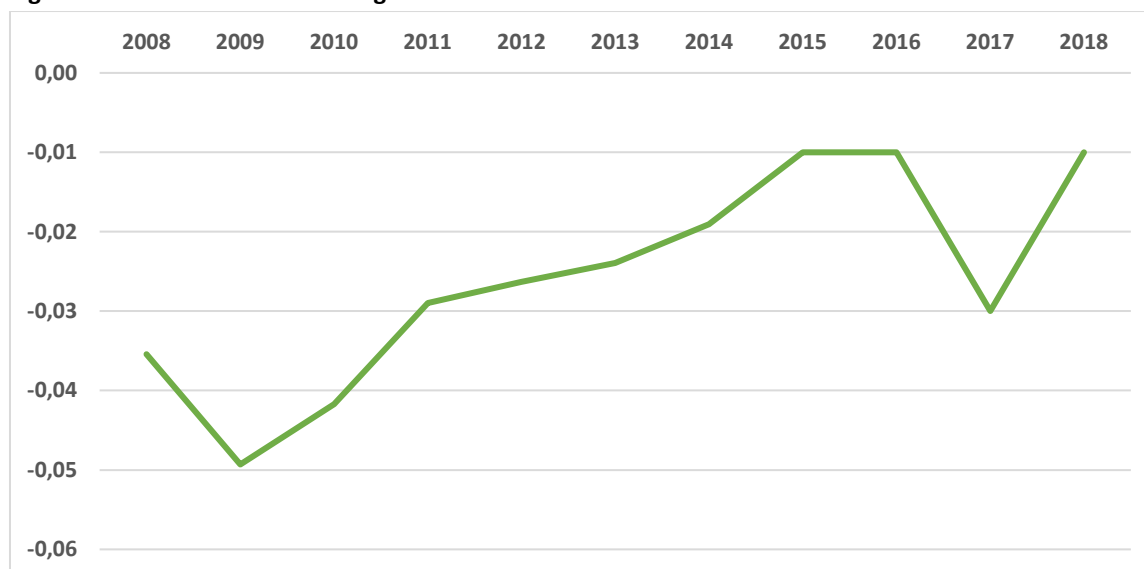
La proportion de femmes dans les recrues CR atteint un niveau inédit en 2018

En 2018, 37,8% des lauréats du concours externe de chargé de recherche (CR) sont des lauréates (alors que le CNRS compte 34,2% de chercheuses dans l'ensemble de ses effectifs). C'est la proportion la plus élevée observée aux concours CR sur les 20 dernières années.

La baisse de l'avantage masculin

Chaque année le CNRS mesure « l'avantage masculin » dans les effectifs de chercheurs¹. Son calcul est simple : s'il est supérieur à 1, cela signifie que les hommes chercheurs sont plus souvent que les femmes au rang le plus élevé (Directeur de recherche, DR), tandis que les femmes sont plus souvent que les hommes au rang inférieur (Chargées de recherche, CR), toutes proportions gardées. Le nombre total de femmes et d'hommes n'a pas d'incidence sur cet indicateur, ce qui facilite son analyse sur une longue période. En 2007 l'avantage masculin était de 1,52 et en 2018 il n'est plus que de 1,24, l'évolution vers l'égalité se poursuit donc. Le chiffre n'a jamais été aussi bas. Mais entre 2017 et 2018, l'amélioration reste modeste, puisque l'indicateur n'a diminué que de 0,01 (il était de 1,25 en 2017). L'évolution annuelle en valeur absolue est représentée par la courbe de la figure 2. En moyenne l'indice a diminué de 0,025 par an entre 2007 et 2018, mais en dehors de 2017 l'amélioration s'est ralentie depuis 2009. En 2018, pour que la proportion de DR atteigne le même niveau parmi les femmes que parmi les hommes (48,76% des hommes chercheurs sont DR), il faudrait que 1874 des 3843 chercheuses soient directrices de recherche. Or en 2018, elles sont 1513, soit 361 de moins.

Fig. 2 Baisse annuelle de l'avantage masculin

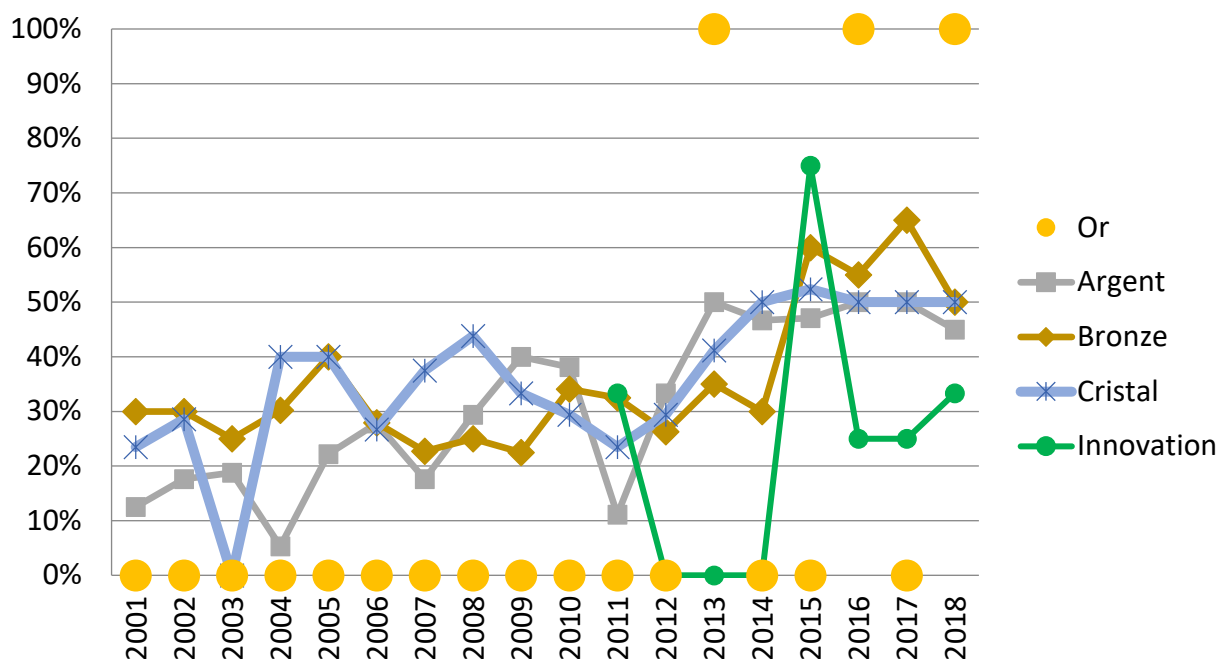


¹ Il est calculé ainsi : pourcentage d'hommes DR (parmi l'ensemble CR+DR) divisé par le pourcentage de femmes DR. La méthode est légèrement différente du glass ceiling index utilisé dans I (proportion totale de femmes divisée par la proportion de femmes de rang A), mais elle révèle le même phénomène. Le glass ceiling index au CNRS en 2018 est de 1,16 (34,2% de femmes chercheuses/29,6% de Directrices de recherche), alors que l'avantage masculin est de 1,24.

Les distinctions restent égalitaires

La tendance des dernières années se poursuit. Dans l'ensemble les récompenses décernées par le CNRS sont égalitaires, en 2018 encore plus qu'en 2017 (fig. 3). Même si elles ne concernent chaque année qu'une minorité de personnels, les récompenses jouent un rôle important de reconnaissance, et elles constituent un levier pour l'évolution de carrière.

Fig. 3. Proportion de femmes par récompense



Les recrutements de chercheuses sont faibles dans certains domaines

Derrière l'augmentation progressive de la proportion de chercheuses au CNRS, la situation des dix instituts n'est pas du tout la même (tab. 2).

Tableau 2. Recrutements de CR par institut et par sexe, 2014-2018.

INSTITUT	2014-2018 (CR)				% chercheuses CNRS 2018
	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	
INSB	190	118	308	38,3%	42,9%
INC	124	49	173	28,3%	33,7%
INEE	54	42	96	43,8%	38,4%
INSHS	148	161	309	52,1%	48,7%
INS2I	75	23	98	23,5%	22,3%
INSIS	77	20	97	20,6%	23,5%
INSMI	60	17	77	22,1%	18,4%
INP	100	29	129	22,5%	21,2%
IN2P3	36	17	53	32,1%	25,0%
INSU	54	39	93	41,9%	30,0%
TOTAL	918	516	1434	36,0%	34,2%

Entre 2014 et 2018, le pourcentage de femmes chercheuses a augmenté dans 8 instituts, mais il a légèrement diminué à l'INS2I (de 22,6% à 22,3% de femmes) et encore plus légèrement à l'IN2P3 (de 25,1% à 25,0%), deux instituts où les femmes étaient déjà très peu présentes (tab. 2). Les recrutements n'ont donc pas suffi à compenser l'effet des départs en retraite, pour ces deux instituts. En effet, si beaucoup de femmes partent du CNRS, il faut en recruter encore plus pour que la proportion dans les effectifs continue d'augmenter (cf. *Rapport de situation comparée 2016 et 2017*).

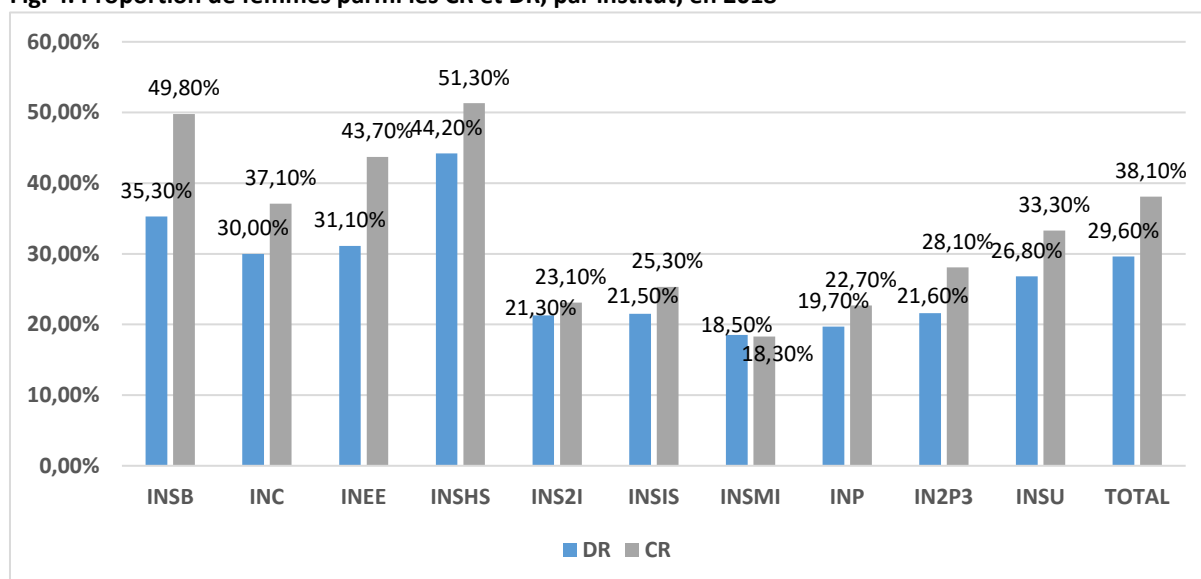
Si dans l'ensemble les femmes représentent 36% des nouvelles recrues sur la période, soit plus que leur proportion dans les effectifs (CR+ DR), seule une partie des instituts explique ce chiffre positif. Car au contraire, dans 3 instituts (INSB, INC, INSIS, cf. tab. 2) la part des femmes dans les recrutements CR est plus faible que la part de femmes dans leurs propres effectifs. Ce sont donc seulement en raison des nombreux départs d'hommes que ces trois instituts ne voient pas leur part de chercheuses diminuer, pas en raison d'un recrutement massif de femmes.

Mais les motifs de vigilance perdurent

La disparité d'accès au corps DR reste forte entre les instituts

La figure 4 rend compte de la part des femmes parmi les chercheurs CR et DR, par institut, en 2018. Dans 2 instituts il y a moins de 20% de femmes parmi les DR. Dans 5 instituts, les femmes représentent moins de 30% des effectifs CR. L'écart entre la proportion de femmes CR et DR est parfois minime (INS2I, INSMI), mais à l'INSB elle atteint 14,5 points de pourcentage, et à l'INEE 12,6 points. C'est une autre manière d'aborder la question de l'avantage masculin. A l'INSHS l'écart dépasse 7 points. Autrement dit, plus la proportion de chercheuses est grande dans un institut, donc plus elles sont en compétition avec les hommes pour accéder au corps supérieur (DR), et plus elles restent cantonnées au corps inférieur. C'est un point d'attention important.

Fig. 4. Proportion de femmes parmi les CR et DR, par institut, en 2018



La part des femmes parmi les CDD continue d'être plus élevée que celle des titulaires

En proportion on compte plus de chercheuses en CDD, principalement en « post-doc », que parmi les titulaires (fig. 5). Ce vivier naturel pour le recrutement de chercheuses CNRS est constamment supérieur à la proportion de femmes titulaires. Il est assez proche en revanche de la proportion de femmes recrutées sur la période 2014-2018 (36,0% des recrues CR, voir paragraphe précédent). Pour les IT, il n'y a pas de constante sur la décennie 2009-2018. La situation est plus diverse au sein des CDD IT, que pour les chercheurs qui ont des niveaux de qualification et des postes comparables.

Lorsque l'on observe exclusivement les postes de niveau IR, l'écart est très important (fig. 6). Au plus haut niveau de poste IT, les femmes sont plus précaires que titulaires. Hormis en 2016 où la différence est faible, les femmes aux positions de haut niveau sont proportionnellement beaucoup plus précaires que les hommes (9 points d'écart en 2018).

Fig. 5. Proportion de femmes au 31/12 par population

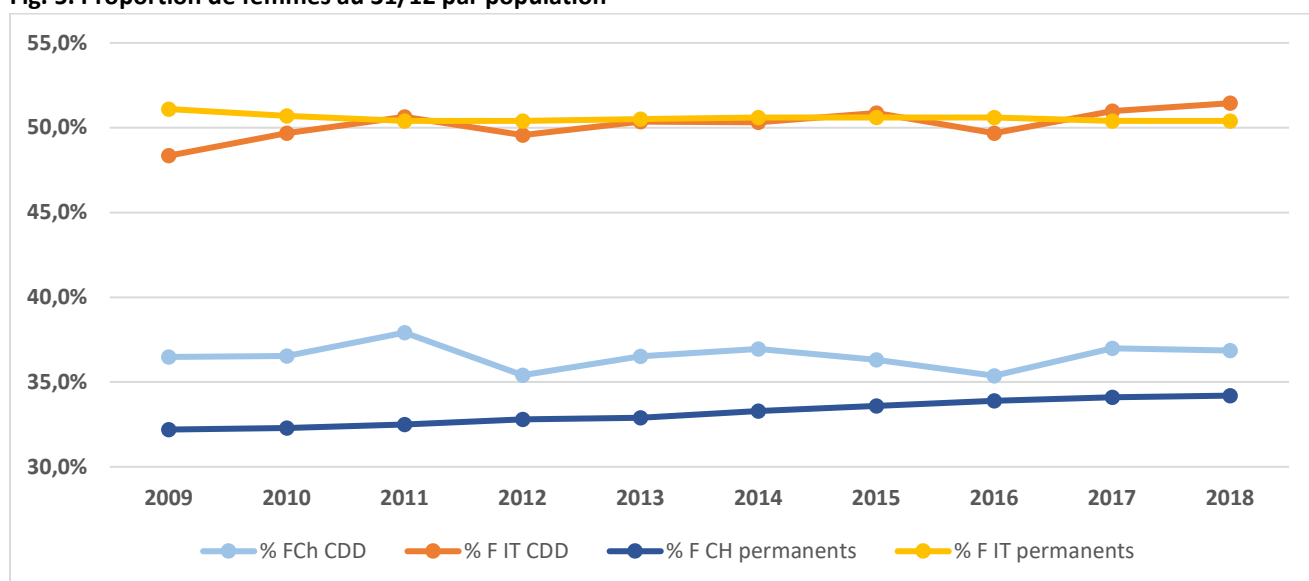
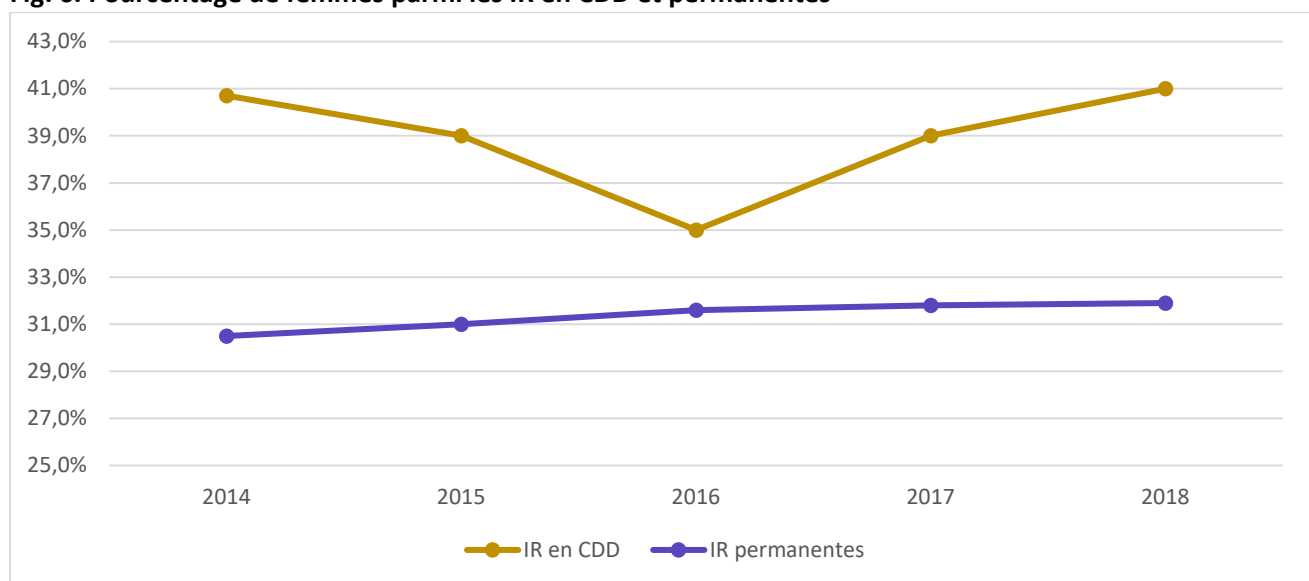


Fig. 6. Pourcentage de femmes parmi les IR en CDD et permanentes*



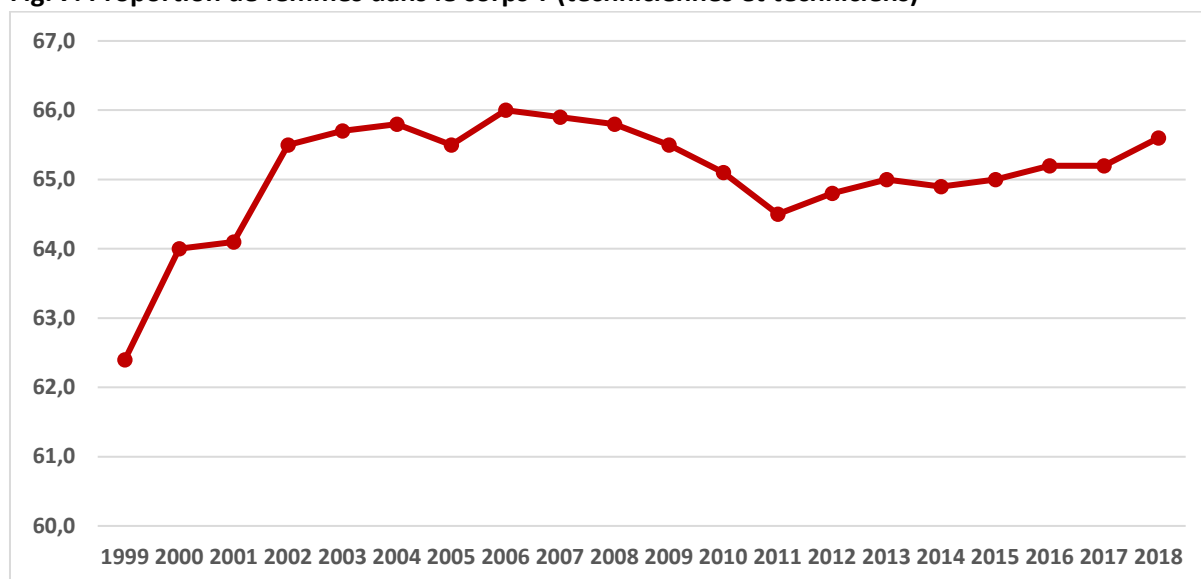
* : données non-disponibles sous cette forme avant 2014.

Les femmes sont toujours fortement surreprésentées en T...

Contrairement aux autres catégories de personnels du CNRS, chercheurs ou I, le corps des techniciens ne s'est pas rapproché de la parité, sauf modérément entre 2006 et 2011 (fig. 7). Le corps le moins élevé et le moins rémunéré est plus féminisé en 2018 qu'il ne l'était en 1999, 20 ans auparavant (65,6% de femmes, contre 62,4%).

La proportion continue de s'éloigner de la parité depuis 2011 (64,5% de femmes T en 2011). La distance à la parité est aussi problématique dans un sens (sur-féminisation) que dans l'autre (surreprésentation masculine). C'est sur l'ensemble de la pyramide des fonctions et grades que les inégalités femmes-hommes se construisent, pas uniquement au sommet.

Fig. 7. Proportion de femmes dans le corps T (techniciennes et techniciens)



... alors que les postes à responsabilité restent fortement masculins

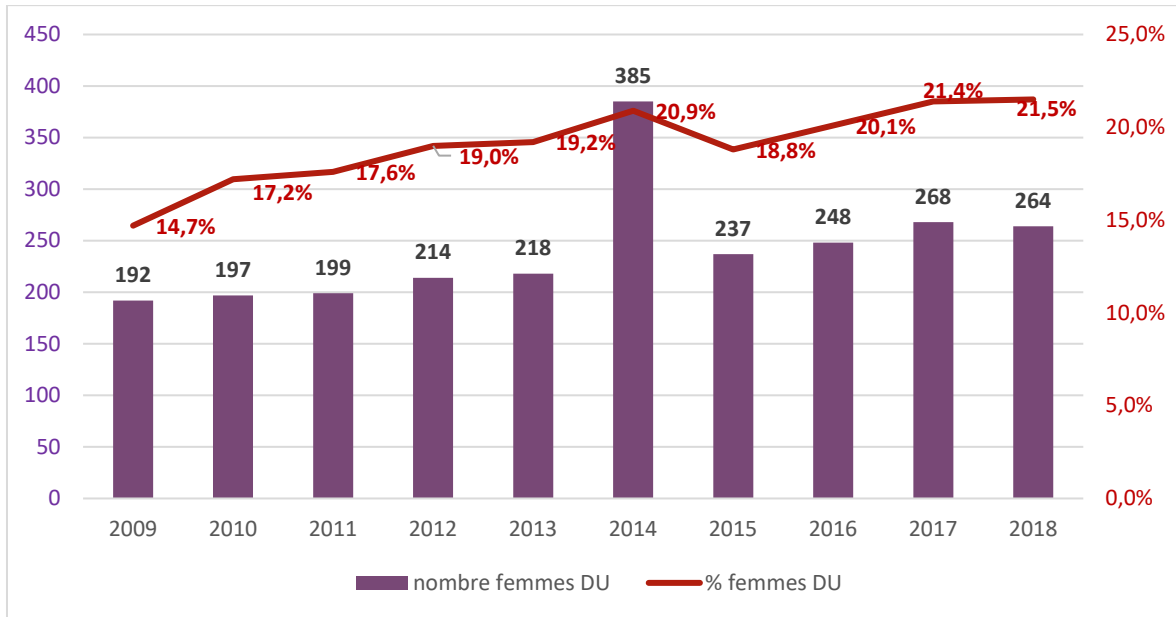
La direction d'unité (unité propre ou mixte), ou « DU », est la responsabilité qui concerne le plus grand nombre de personnes. Le nombre d'unités a fortement varié sur 10 ans, avec un pic en 2014 (1839 unités en 2014, pour 1230 en 2018). La proportion de femmes DU a augmenté rapidement de 2009 à 2014 (fig. 8), mais l'évolution est plus lente depuis 2015. Seulement une partie des DU sont des chercheurs CNRS. Parmi ce sous-ensemble CNRS, la proportion de femmes est plus grande, en 2018 elle s'élevait à 25,8% (cf. BSP).

Cela reste cependant inférieur à la moyenne des femmes DR, par exemple (29,6% en 2018). Même si le CNRS fait mieux que les autres co-tutelles des UMR, les femmes restent sous-représentées à cette responsabilité (tab. 3). Le fait qu'en 2014 il a été possible d'atteindre un total de 385 femmes DU démontre qu'il existe un fort potentiel d'amélioration, même à court terme.

Tab. 3. Proportion de femmes en 2018

DU tous statuts	DU agents CNRS	DR CNRS
21,5%	25,8%	29,6%

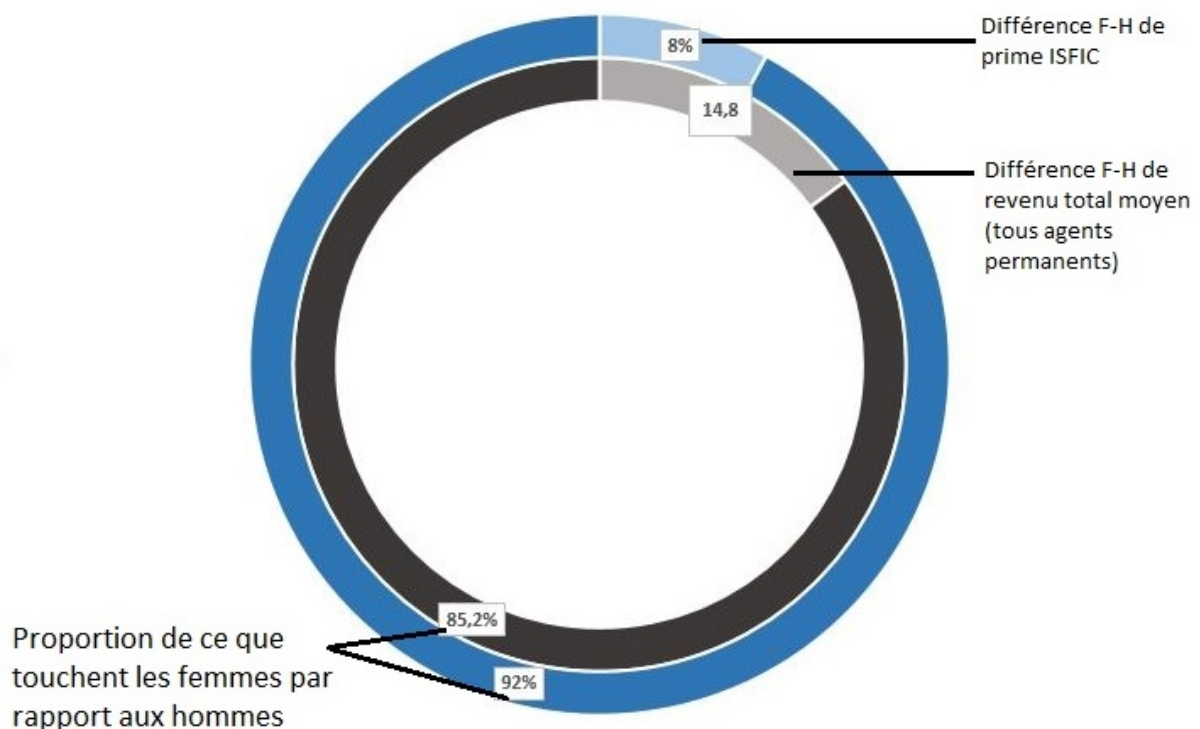
Fig. 8. Nombre et pourcentage de femmes directrices d'unité 2009-2018



L'écart de primes reste important, même à niveau de responsabilité comparable

Le *Bilan Social et Parité* du CNRS présente des informations très détaillées sur les rémunérations de toutes et tous les agents. La rémunération totale moyenne des femmes (CH et IT permanentes) est inférieure de 14,8% à celle des hommes (fig. 9). Cet écart (proche de ce qui est observé dans l'ensemble de la Fonction publique) est en cours de réduction, il était de 15,0% en 2017, et 15,5% en 2016.

Fig. 9. Ecart F-H de revenu moyen tous agents et écart de prime IFSIC



Une partie de cet écart tient au fait que les femmes sont surreprésentées dans les corps et grades les moins rémunérés (T, AI). Mais on peut observer des écarts entre femmes et hommes qui bénéficient de primes spécifiques, liées à des fonctions relativement comparables.

C'est le cas de l'ISFIC (indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif). En 2018, elle a été attribuée à 31% à des femmes, à 69% à des hommes (BSP 2018 p. 120). Le montant moyen par équivalent temps plein était de 6508 € sur l'année pour les femmes, alors que pour les hommes il était de 7067 €. Autrement dit, même parmi le petit ensemble de personnes bénéficiant de l'ISFIC (1017,6 ETPT en 2018) et ayant des niveaux de postes comparables, le montant de prime perçu par les femmes est de presque 8% inférieur à celui perçu par les hommes (fig. 9). Dit autrement, une femme perçoit 92% de ce que perçoit un homme.

2. La ségrégation professionnelle est défavorable aux femmes

La répartition femmes-hommes au CNRS est très inégale, dans certains domaines et certains grades les femmes sont très majoritaires, dans d'autres elles sont presque absentes (cf. Rapport de Situation comparée 2016). La première différence visible concerne la proportion femmes-hommes dans les 39 familles professionnelles ou FP (qui elles-mêmes sont regroupées en 8 branches d'activité professionnelles, les BAP). Il y a beaucoup de FP qui sont éloignées de l'équilibre, et très peu où la proportion de chaque sexe est proche de 50%. Ce déséquilibre est appelé « ségrégation professionnelle ».

Ce qui n'avait pas encore été mesuré en tant que tel jusqu'ici, ce sont les différences de niveau hiérarchique entre femmes et homme dans les différentes BAP². On constate qu'en proportion, il arrive que les femmes soient plus souvent IR que les hommes, comme en BAP C (fig. 10). Mais si l'on tient compte des effectifs, on réalise qu'en BAP C il y a très peu de femmes tout court, donc peu de femmes IR en valeur absolue (fig. 11). Au total, seulement 15,5% des femmes IT sont ingénieures de recherche, deux fois moins que les hommes (33,6%).

Plus une BAP est masculine, plus il y a d'IR. Plus elle est féminine, moins il y en a (fig. 11). La BAP J la plus féminisée (85,4% de femmes) a de très loin la plus faible proportion d'IR (6,5%, deux sexes confondus). Au contraire, les BAP C et E qui ont le plus grand nombre d'IR en nombre absolu sont aussi les deux plus masculines.

Ainsi dans les BAP féminisées (A, D, F, et J), le corps le plus représenté parmi les femmes n'est jamais IR (IE pour la BAP A, la D et la F, T pour la BAP J). Inversement, dans les BAP B, C, et E, les hommes sont plus souvent IR que n'importe quel autre grade. En revanche en BAP G ils sont plus souvent T, puis AI, puis IE, puis IR. Cette BAP est aussi la deuxième plus petite en effectifs.

Dans 4 BAP, les hommes sont moins souvent IR que les femmes (C, E, F, G). Mais dans 3 d'entre elles il y a peu de femmes tout court, il n'y a guère que dans la BAP F que les femmes sont vraiment plus avantagées, or ce n'est que la sixième BAP par le nombre d'agents.

² Voir intitulés des BAP en annexe a.

Cette propension différente à être IR selon le sexe et la BAP est mesurable statistiquement. On a d'abord mesuré séparément l'effet du sexe, de la BAP, et de l'âge (plus ou moins de 50 ans), sur la probabilité d'être IR en 2018 (voir tableau en annexe b). Les femmes ont 25,5% moins de chances que les hommes d'être IR, toutes BAP confondues.

Fig. 10. Proportion d'IR par sexe et par BAP.

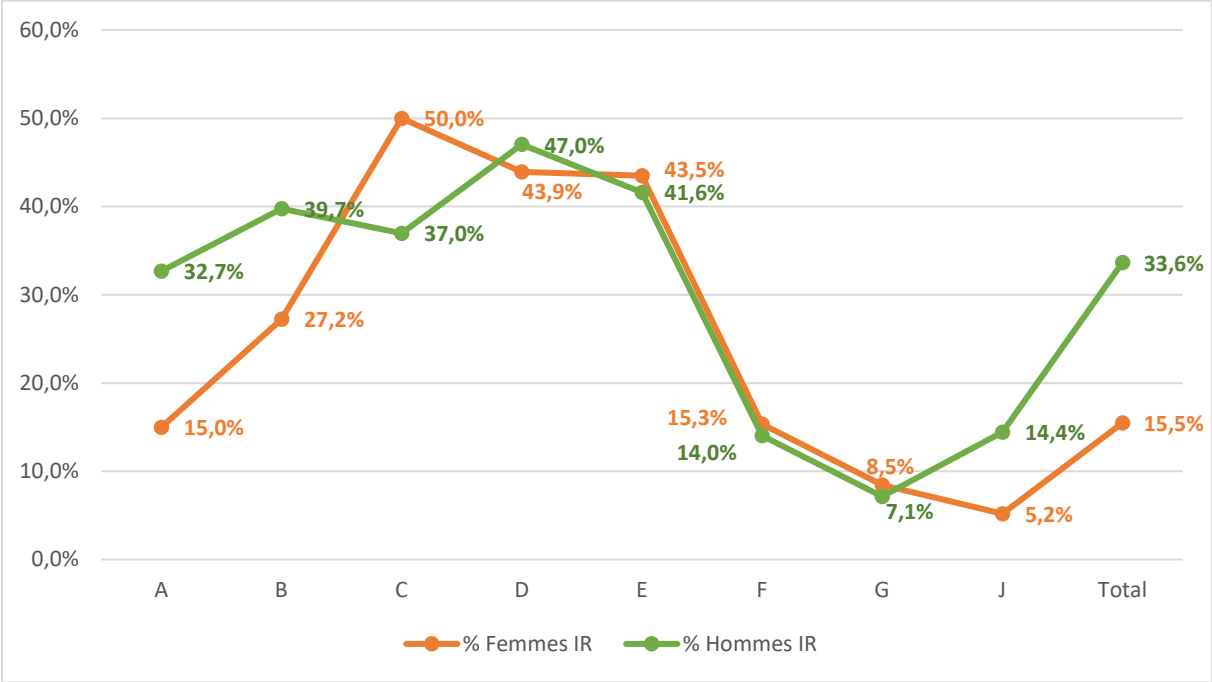
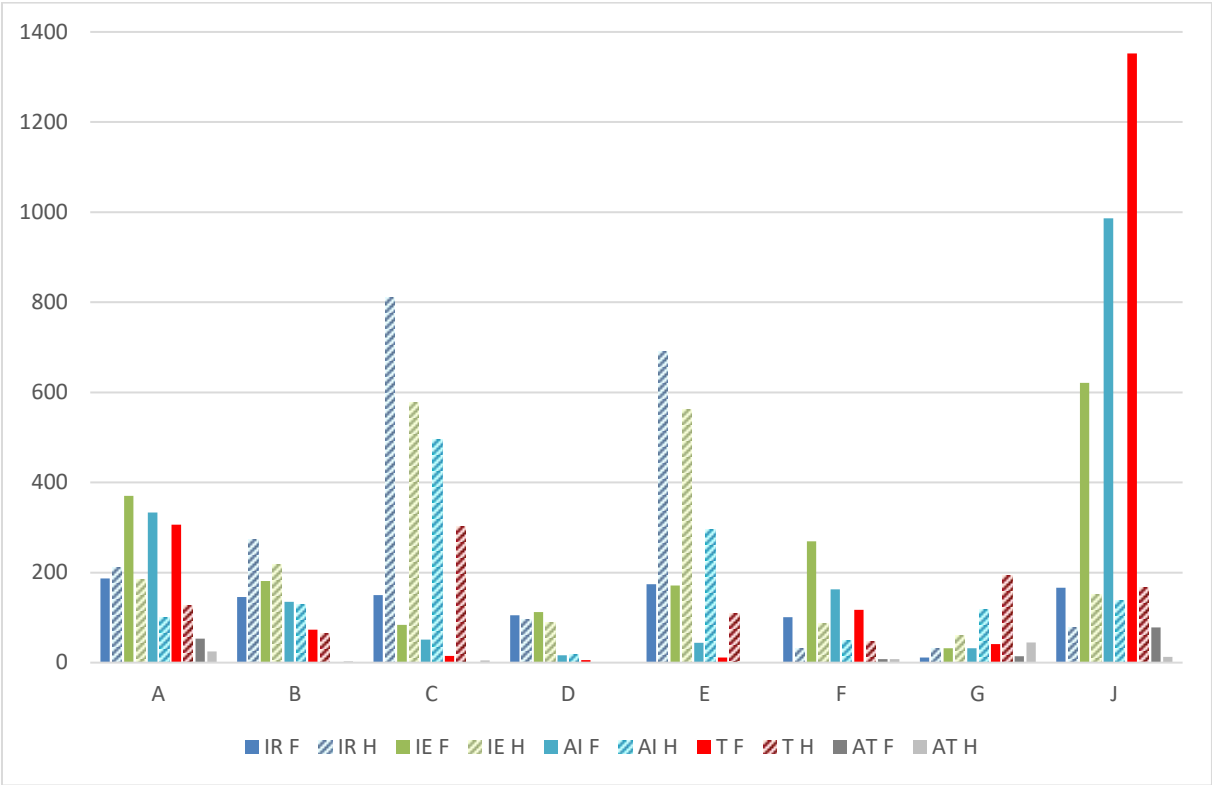


Figure 11. Distribution femmes-hommes par corps dans chaque BAP en 2018



Source : Bilan Social et Parité 2018

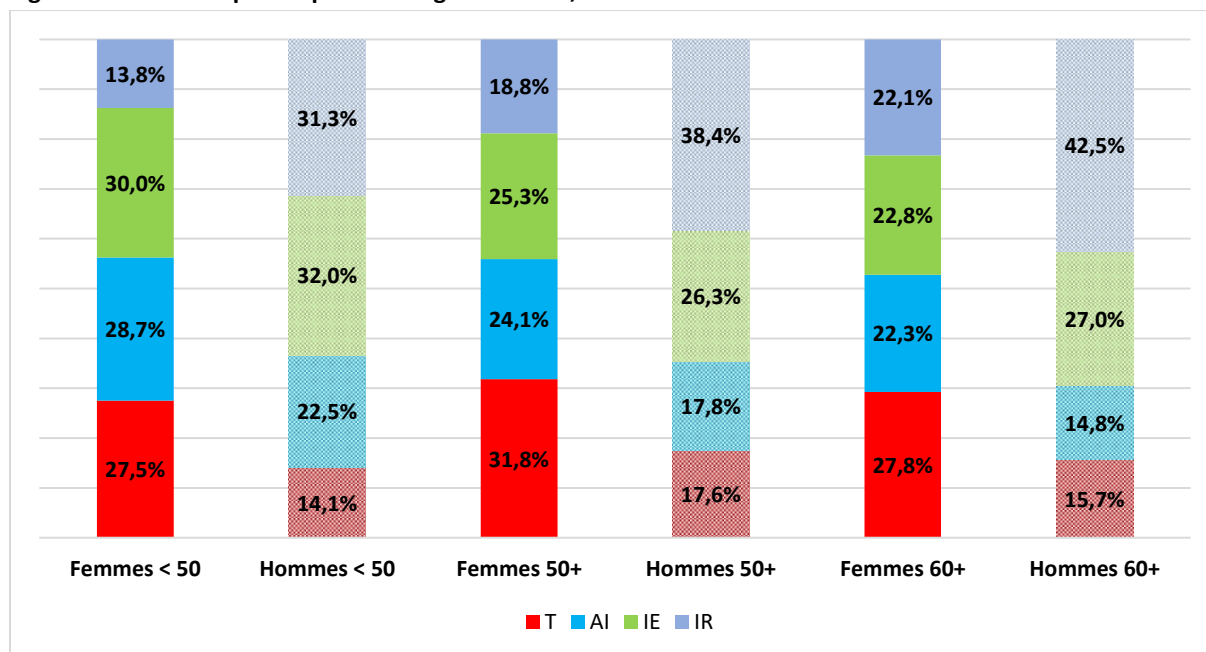
3. IT : l'âge accentue les différences femmes-hommes

L'âge et le plafond de verre sont liés. Si les femmes atteignent moins souvent les fonctions et grades les plus élevés, les écarts seront plus élevés aux âges avancés (fig. 12). Avant 50 ans, en 2018, seulement 13,8% des femmes IT sont IR, contre 31,3% des hommes IT (17,5 points d'écart). Parmi les 60 ans et plus, la proportion monte à 22,1% chez les femmes, 42,5% chez les hommes (22,4 points d'écart). Parmi les IT de 60 ans et plus, le cas le plus fréquent pour une femme est d'être technicienne, alors que pour un homme le plus fréquent est d'être ingénieur de recherche.

Pour les hommes, cette situation est vraie quasiment à tous les âges, car même avant 50 ans, les hommes sont à peine plus souvent IE (32%) que IR (31,3%). D'une manière générale, les hommes IT se retrouvent dans les corps les plus élevés (63,3% de moins de 50 ans sont soit IE soit IR, proportion qui monte à 69,5% à partir de 60 ans). Inversement, les femmes sont majoritairement dans les corps inférieurs (56,2% des moins de 50 ans sont T ou AI, et à partir de 60 ans cela reste le cas de 50,1% des femmes).

Cet état de fait est notamment la conséquence de ce qu'on a observé par ailleurs (Rapport de situation comparée 2017) : les femmes ont moins souvent une promotion à un corps supérieur. Leur carrière évolue donc, en moyenne, moins vite et moins haut que celle des hommes.

Fig. 12. Distribution par corps selon l'âge et le sexe, en 2018



On a aussi mesuré l'effet croisé du sexe et de l'âge (annexe c). Dans l'ensemble les femmes sont moins souvent IR que les hommes, on l'a vu. Ce que révèle aussi cette méthode statistique, c'est l'effet de l'âge sur les chances d'être IR. On a comparé les chances des femmes et des hommes de moins de 50 ans d'être IR, par rapport aux hommes de 50 ans ou plus. Les hommes de moins de 50 ans ont 35% de chances de moins d'être IR que ceux de 50 ans et plus. Les femmes de moins de 50 ans ont 46% de chances de moins (toujours par rapport à un homme de 50 ans ou plus). L'effet du sexe et de l'âge se combinent, ce qui explique les fins de carrière plus favorables pour les hommes.

4. Evolution de carrière et départ à la retraite : quelles différences femmes-hommes ?

Une partie des écarts décrits précédemment sont liés aux déroulement de carrière différents pour les femmes et pour les hommes. Le *Rapport de Situation Comparée 2017* analysait les promotions de grade et de corps de tous les agents permanents du CNRS entre 2009 et 2017. Le constat général était que les femmes progressent un peu plus en grade au sein d'un même corps, mais que les hommes ont une meilleure progression vers les corps supérieurs. Or si les évolutions de carrière ne sont pas les mêmes, la fin de carrière et donc le niveau de pension de retraite en sont affectés.

Evolutions de carrière des IT : gros plan sur la cohorte 2010

Les données disponibles permettent de suivre les personnes entrées en 2010 sur des postes permanents³. Parmi ces dernières, 688 sont toujours au CNRS fin 2018, dont 316 chercheurs et chercheuses et 372 IT.

Cette cohorte ressemble aux effectifs IT dans leur ensemble : plus de femmes sont T (38,8%) ou AI (23,6%), tandis que plus d'hommes sont IE (30,4%) ou IR (25,4%). Ainsi, alors que le nombre de femmes (191) et d'hommes (181) n'est pas très différent, on compte deux fois plus de T femmes que hommes, et deux fois plus d'IR hommes que femmes (tab. 4).

Tab. 4. Agents permanents entrés au CNRS en 2010 et toujours présents en 2018.

Corps 2010	Femmes		Hommes		Total	
	N	%	N	%	N	%
T	74	38,74	37	20,44	111	29,84
AI	45	23,56	43	23,76	88	23,66
IE	50	26,18	55	30,39	105	28,23
IR	22	11,52	46	25,41	68	18,28
Total	191	100,00	181	100,00	372	100,00

Données : Zento CNRS.

Pour affiner l'analyse des promotions effectuée dans le *Rapport de Situation Comparée 2017*, on se focalise cette fois sur des personnes qui sont toutes entrées au CNRS en même temps. En moyenne les femmes sont un peu âgées que les hommes à leur entrée : 35 ans pour les femmes, 33 ans et demi pour les hommes⁴. A cette nuance près, ces femmes et hommes arrivent donc en 2010 à un stade comparable de leur carrière. C'est l'intérêt d'une cohorte que de réduire l'échantillon à des personnes en situation comparable.

³ Le nombre de personnes sur des postes de catégorie C, AJTP, ATP (7 personnes en 2018), est trop faible pour des traitements statistiques. Pour cette raison ces postes n'ont pas été comptabilisés.

⁴ Ce sont des moyennes d'âges, certaines femmes et hommes sont entrés au CNRS en 2010 beaucoup plus âgés, par exemple par voie de détachement puis intégration, ou encore par concours externe de personnes qui pouvaient être fonctionnaires ailleurs, ou en CDD au CNRS. Les cas de figure possibles sont nombreux.

Les femmes sont plus nombreuses à obtenir une promotion au moins (qu'elle soit de grade ou de corps) entre 2010 et 2018 (tab. 5) : 60,7% d'entre elles obtiennent une promotion, contre seulement 53% des hommes. La plupart du temps il ne s'agit que d'une promotion de grade, car si l'on observe uniquement les promotions de *corps* on constate qu'en 9 ans elles sont rares : 30 femmes (15,7% d'entre elles) et 13 hommes (7,2% d'entre eux).

Le constat change un peu si l'on ne tient compte que des T, AI et IE, autrement dit si l'on retire les 68 agents qui étaient IR de 2010 (et qui sont deux fois plus souvent des hommes). La proportion de femmes (64%) et d'hommes (63%) promus sur la période est presque la même (cf. tab. 5). Ce n'est donc pas tant le fait d'être une femme qui influence le fait d'avoir une promotion entre 2010 et 2018 : c'est le fait de ne pas être IR.

Pour cette cohorte, plus de femmes que d'hommes ont eu une promotion de corps, ce qui n'était pas le cas pour l'ensemble des 17609 agents présents sur la période 2009-2017. Les explications restent à creuser pour expliquer cette différence entre cette cohorte et les autres agents entrés avant eux au CNRS.

Tab. 5. Promotions par sexe, cohorte 2010, entre 2010 et 2018

Femmes		Hommes		Total	
Au moins 1 type de promotion entre 2010 et 2018					
116	60,7%	96	53,0%	212	57,0%
Promotion de corps entre 2010 et 2018					
30	17,7%	13	7,2%	43	11,6%
Au moins 1 type de promotion entre 2010 et 2018, sans les agents IR en 2010					
108	64,0%	85	63,0%	193	63,5%
Promotion de corps 2010-2018, sans les agents IR en 2010					
30	17,2%	13	8,9%	43	13,5%

Source : Zento CNRS

Le départ à la retraite, révélateur des inégalités de parcours

Les fins de carrière moins favorables pour les femmes ont des conséquences au moment du départ à la retraite. Les retraites pour invalidité ne sont pas liées à l'âge ou l'ancienneté, elles ne seront donc pas prises en compte dans l'analyse qui suit. Bien que depuis 2018 le CNRS ne traite plus les dossiers de pension de ses agents, les données des années précédentes fournissent une indication très utile sur les écarts de montants perçus par les femmes et les hommes. De 2014 à 2017, pour tous les cas de figure (sauf retraite pour invalidité), les femmes prennent leur retraite avec un montant moyen de pension inférieur à celui des hommes. Le montant de la pension est proportionnel au traitement des 6 derniers mois, la proportion étant appelée « taux de liquidation ». Ce taux de liquidation est lié au nombre de trimestres de cotisation validés. En moyenne, les femmes IT ont un taux de liquidation égal (en 2014 et 2015) ou légèrement inférieur à celui des hommes (64% au lieu de 66% en 2017), ce qui pourrait potentiellement s'expliquer par des interruptions de carrière, par exemple des congés parentaux au-delà du seul congé maternité.

La pension étant calculée sur les derniers mois de salaire de base (le traitement indiciaire, hors primes), un même taux de liquidation signifie que le montant de la retraite est plus faible si le traitement de référence est plus faible. C'est ce que l'on constate pour les femmes IT, dont la pension moyenne est

très inférieure à celle des hommes partant dans le même cas de figure, car les hommes ont atteint un traitement indiciaire plus élevé. Lorsque le départ à la retraite est déclenché par l'arrivée à la limite d'âge, où les femmes ont un taux de liquidation plus grand sur toute la période 2014-2017 (74% au lieu de 70% pour les hommes en 2017), leur retraite moyenne reste par conséquent plus modeste (27 855 € par an, au lieu de 31 486 € pour les hommes en 2017).

Autrement dit, les hommes IT tirent à la retraite le bénéfice de leurs carrières plus favorables que celles des femmes, même lorsqu'ils ont validé moins de trimestres de cotisation. Pour les chercheuses, l'écart de pension s'explique en premier lieu par « l'avantage masculin » (voir plus haut), c'est-à-dire le fait qu'elles sont moins souvent Directrices de recherche que leurs collègues masculins. Par conséquent elles atteignent un indice de rémunération plus faible qu'eux en fin de carrière. Pour les IT, la cause provient en grande partie des différences de fin de carrière observées plus haut : beaucoup d'hommes sont IR et IE, alors que beaucoup de femmes sont T et AI avec des revenus indiciaires plus faibles.

Annexes :

a. Intitulés des Branche d'activité professionnelle (BAP)

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
E	Informatique, statistiques et calcul scientifique
F	Culture, communication, production et diffusion des savoirs
G	Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention
J	Gestion et pilotage

Régression logistique du risque d'être IR en 2018 selon le sexe, la BAP et l'âge

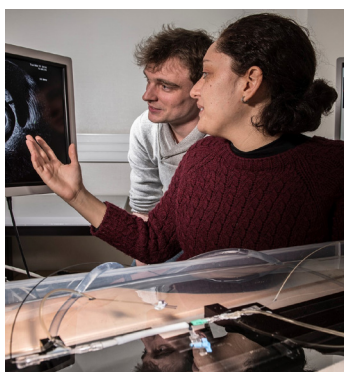
b. Régression par facteur

	Odds ratio	Std. Err.	z	P>z	[95% conf, Interval]	
Homme	Ref.					
Femme	0,7449007	0,0388609	-5,65	0,000 ***	0,6724993	0,8250969
BAP						
A	0,4341025	0,0329065	-11,01	0,000 ***	0,3741694	0,5036355
B	0,8143306	0,0624033	-2,68	0,007 **	0,7007643	0,9463014
C	0,8749672	0,0527628	-2,21	0,027 *	0,7774314	0,9847397
D	1,25495	0,1645905	1,73	0,083	0,9704849	1,622797
E	Ref.					
F	0,2649111	0,0288121	-12,21	0,000 ***	0,2140534	0,3278522
G	0,1030115	0,0170342	-13,75	0,000 ***	0,0744954	0,1424432
J	0,1132512	0,0098316	-25,09	0,000 ***	0,0955319	0,1342571
<50 ans	0,6327813	0,0279572	-10,36	0,000 ***	0,5802917	0,6900188
50ans ou +	Ref.					
_cons	0,9972369	0,0523274	-0,05	0,958	0,8997745	1,105256

c. Effet croisé du sexe et de la BAP, du sexe et de l'âge

	Odds ratio	Std. Err	z	P>z	[95% conf, Interval]	
Sexe-BAP						
Femme#A	0,2865288	0,0313323	-11,43	0,000 ***	0,2312535	0,3550164
Homme#A	0,6965595	0,0681515	-3,7	0,000 ***	0,5750115	0,8438008
Femme#B	0,6417704	0,0811255	-3,51	0,000 ***	0,5009337	0,822203
Homme#B	0,9524547	0,088577	-0,52	0,6	0,7937499	1,142891
Femme#C	1,561218	0,2023434	3,44	0,001 **	1,210996	2,012725
Homme#C	0,8275667	0,0549979	-2,85	0,004 **	0,726498	0,942696
Femme#D	1,279673	0,2382268	1,32	0,185	0,8884593	1,84315
Homme#D	1,161076	0,209017	0,83	0,407	0,8158822	1,65232
Femme#E	1,142308	0,1413011	1,08	0,282	0,8963786	1,455711
Homme#E	Ref.					
Femme#F	0,2576848	0,0327732	-10,66	0,000 ***	0,2008308	0,330634
Homme#F	0,2080409	0,0418156	-7,81	0,000 ***	0,1403006	0,3084877
Femme#G	0,1305386	0,0421475	-6,31	0,000 ***	0,0693279	0,2457931
Homme#G	0,0997899	0,0190389	-12,08	0,000 ***	0,0686572	0,1450397
Femme#J	0,0805839	0,0084228	-24,09	0,000 ***	0,0656566	0,0989049
Homme#J	0,2353792	0,0310232	-10,98	0,000 ***	0,1817938	0,3047595
Sexe-âge						
Homme <50ans	0,6670755	0,0366467	-7,37	0,000 ***	0,598981	0,7429113
Homme 50ans +	Ref.					
Femme <50ans	0,5417462	0,0413243	-8,04	0,000 ***	0,4665158	0,6291083
Femme 50ans+	1	(omitted)				
_cons	0,9086841	0,0542792	-1,6	0,109	0,8082903	1,021547

Significativité : * p<0,05 ** p<0,005 *** p< 0,001



© Hubert RAGUET /TIMC-MAG CNRS

Photothèque

Directeur de la publication : Antoine Petit,

Président-directeur général CNRS

Responsable éditoriale : Elisabeth Kohler,

directrice de la Mission pour la place des
femmes au CNRS

Conception et rédaction : Mathieu Arbogast,

Mission pour la place des femmes au CNRS

Mise en page couverture : Ilham Bounaira,

Mission pour la place des femmes au CNRS

CNRS

MISSION POUR LA PLACE DES FEMMES AU CNRS

3 RUE MICHEL-ANGE 75794 PARIS CEDEX 16 - 01 44 96 40 00

WWW.CNRS.FR / MISSION.FEMMES@CNRS.FR

©copyright

Février 2020

