

A close-up photograph of a woman's face in profile, wearing a monocular microscope. The microscope is mounted on a white headband. The woman has long brown hair and is looking through the eyepiece. The background is blurred. A small white label on the headband reads: "Note: The Monocle should be adjusted with care. Adjust as necessary."

RAPPORT 2019 DE SITUATION COMPAREE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Introduction

Pour la quatrième année consécutive la Mission pour la place des femmes au CNRS (MPDF) publie un Rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes. Alors que le Bilan Social et Parité réalisé par la DRH fournit de manière remarquablement détaillée des données portant sur une année et sur le CNRS, le rapport de situation comparée privilégie l'analyse des évolutions pluriannuelles ainsi que, sur certains points, la comparaison avec l'espace français et européen de la recherche.

Chaque année le rapport de situation comparée étudie en détail un thème différent.

En 2016, le rapport se penchait notamment sur l'effet combiné des recrutements et des départs à la retraite, ainsi que sur la ségrégation professionnelle entre IT. En 2017, le rapport analysait les promotions sur plusieurs années, ainsi que la proportion d'agents à temps partiel selon le sexe et le corps. En 2018, c'est notamment sur l'impact de l'âge sur le creusement des écarts de carrière que portait le rapport, ainsi que sur les effets de l'inégale proportion des différents corps dans les branches d'activités (BAP).

Le rapport 2019 porte sur la proportion de chercheuses au niveau des recrutements, des promotions, des directions d'unité (DU) et met l'accent sur l'évolution et la compréhension des écarts de rémunération et des montants de la retraite entre les femmes et les hommes.

2019 : la politique d'égalité porte des fruits

Dans l'ensemble les indicateurs témoignent d'une amélioration de la situation au CNRS sur le long terme, comme les sections suivantes le montreront. L'année 2019 se distingue par des progrès particulièrement nets sur plusieurs plans, malgré la persistance de points d'attention.

Le CNRS s'est fixé des objectifs exigeants dans le Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) qui le lie à l'État. Quatre indicateurs du COP portent sur l'égalité professionnelle : proportion de femmes au niveau des recrutements, des promotions, des directions d'unité (DU) et des médailles du CNRS.

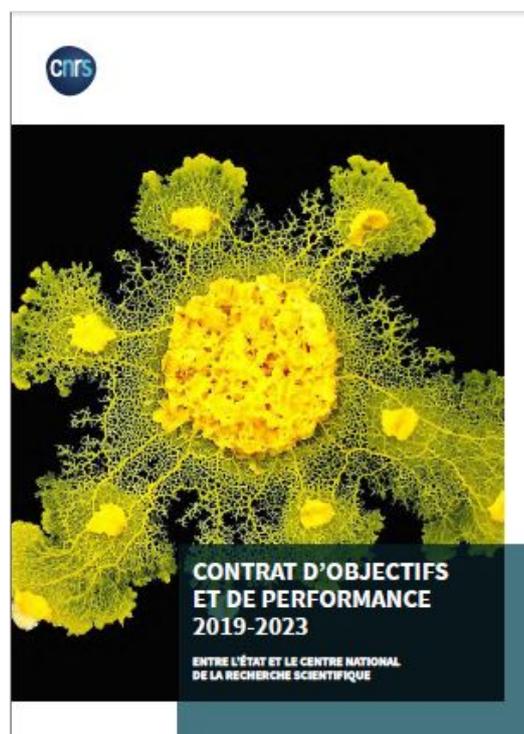
La parité dans les effectifs, conditionnée essentiellement par les recrutements, est en soi un enjeu à part entière. Cet objectif de parité est compliqué par une légère tendance à la baisse de la proportion de femmes parmi les candidatures au concours CRCN (voir plus loin). L'enjeu des promotions est différent, il correspond à la volonté d'assurer aux femmes les mêmes perspectives de carrière que les hommes et le même accès aux postes à responsabilités. Les différences de déroulement de carrière ont également des conséquences importantes sur les revenus.

En 2019, les chiffres relatifs aux recrutements n'ont pas été aussi positifs qu'attendu, mais ceux concernant les promotions ont en partie dépassé les objectifs.

Concernant les recrutements, 36,9 % des recrues CRCN sont des femmes, ce qui est inférieur à la proportion de femmes chargées de recherche dans l'ensemble des effectifs (38,0 % en 2019). Avec 33,0 % de femmes les recrutements IR sont à peine supérieurs à la proportion de femmes dans les effectifs (32,4 %), alors que pour les IE la proportion identique à celle des effectifs (49 %) maintient une parité presque parfaite. Le corps des IE fait donc exception, car pour les autres corps et en particulier pour les AI et les T les recrutements encore plus féminisés que les effectifs ont pour effet d'accroître la répartition inégalitaire F-H.

En revanche les indicateurs des promotions en 2019 sont presque tous positifs car ils vont dans le sens de la parité. En effet là où les femmes sont minoritaires le taux de femmes promues est supérieur ou égal à la proportion de femmes promouvables, sauf pour les grades IR1 et IRHC. Les grades les plus élevés des IT continuent donc d'échapper à la dynamique générale de féminisation et de réduction de l'effet « plafond de verre ». La réduction des écarts femmes-hommes est plus nette parmi les chercheurs (promotions DR1 et DRCE).

Le troisième indicateur analysé ici porte sur les femmes directrices d'unité. Ce sujet est développé plus loin, car seule une partie des DU sont renouvelés chaque année, par « vagues » successives. C'est donc sur une période d'au moins 5 ans (correspondant au renouvellement de toutes les unités) que cet indicateur doit être analysé. Dans l'ensemble la proportion de femmes DU continue à s'améliorer lentement. En 2019 elles ne sont toujours que 22,4 %, loin des 34,3 % de chercheuses au CNRS et même des 30,1 % de directrices de recherche.



Les recrutements de nouveaux chercheurs se féminisent progressivement

L'analyse des recrutements de chercheurs et chercheuses peut se faire à différentes échelles, celle de l'ensemble du CNRS, celle des 10 instituts qui le composent, ou des sections. Dans la pratique, il existe une échelle plus fine encore qui est celle des concours. Pour une même section thématique, plusieurs concours différents peuvent être ouverts, et il est possible à une même personne de se porter candidate à plusieurs concours (dans la même section ou dans des sections différentes), ce qui est même fréquent. Or c'est à l'échelle de chaque concours que les personnes auditionnées sont classées. Une fois le classement établi par chaque section du Comité national, un jury propre à chaque institut établit la liste principale des personnes reçues au concours, et éventuellement la liste complémentaire des personnes qui pourront être recrutées en cas de désistement de lauréats.

À l'échelle des sections (figure 1, on observe sur la période 2015-2019 une tendance à retenir légèrement plus de femmes en liste principale que leur proportion parmi les candidatures.

À l'échelle des concours cette fois, on peut observer combien de femmes et d'hommes sont classés en première position, en deuxième, etc. (fig. 2). Les femmes sont moins souvent classées en première place qu'à une autre des cinq premières positions, même si en 2019 leur proportion aux trois premières places est sensiblement équivalente. En 2015, les femmes représentent 40,9% des candidats classés 4^e, 40,0% des classés 5^e, 34,6% des classés 2^e, 34,3% des classés 1^{er}, et seulement 25,9% des classés 3^e. Or le principal en vue d'être effectivement recruté en liste principale est surtout le fait d'être en première position. Dans la mesure où de nombreuses sections choisissent de mettre en première position ex-aequo plusieurs personnes, le fait d'être en deuxième place augmente le risque de ne figurer finalement qu'en liste complémentaire. Depuis 2016 la proportion de femmes classées en première place s'est améliorée et consolidée, et en 2019 elle dépasse pour la première fois la proportion de femmes classées 2^e.

Figure 1. Proportion de femmes à trois étapes du concours de chargé de recherche

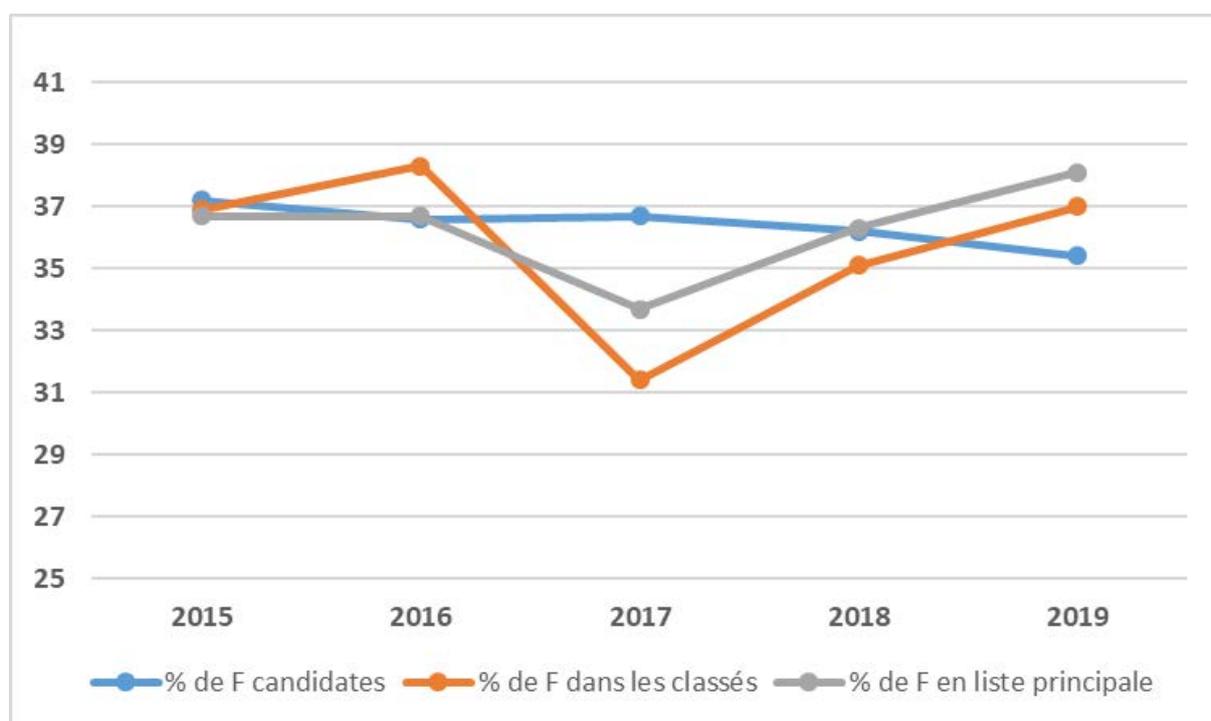
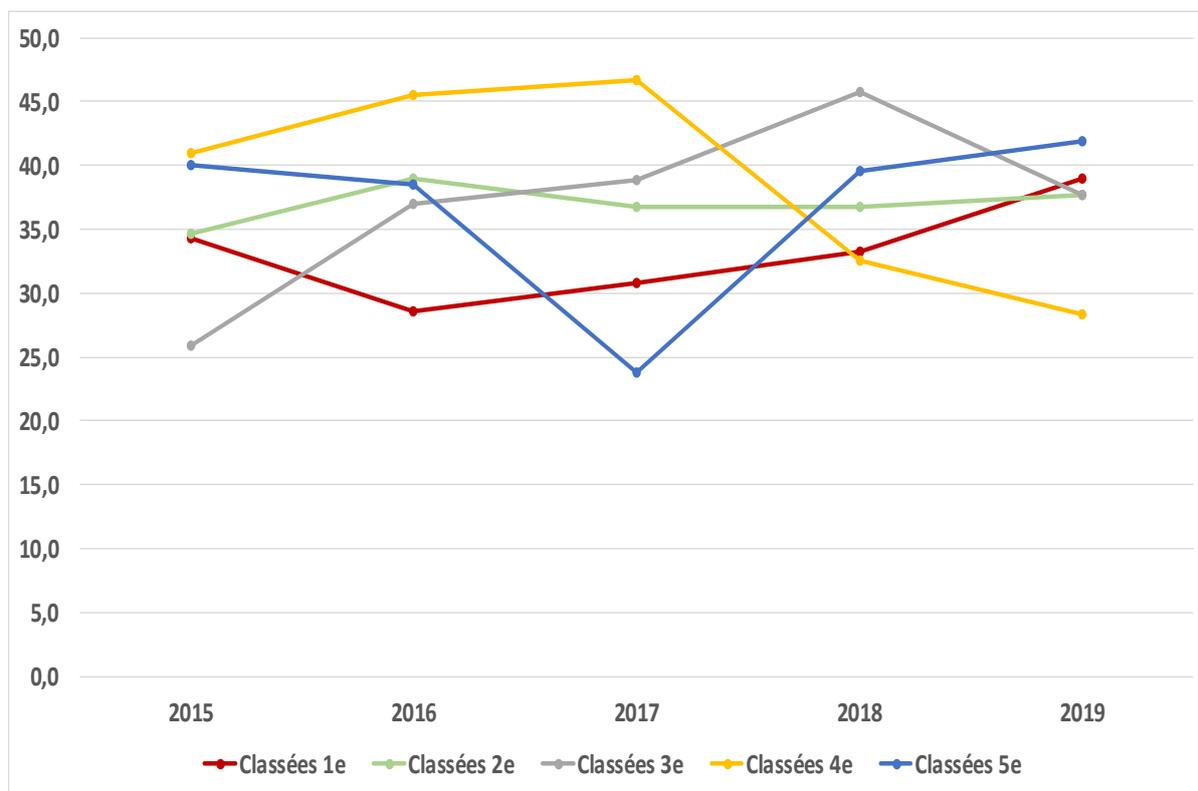


Fig. 2. Proportion de femmes parmi les personnes classées 1^e, 2^e, 3^e, 4^e et 5^e au concours CR



Les promotions en dents de scie des personnels permanents

Sur les 5 dernière années, la proportion de femmes parmi les promotions est tantôt supérieure à leur proportion parmi les « promouvables » -qui remplissent les conditions pour être promues- tantôt inférieure. Quel est l’effet des promotions ? Lorsque la proportion de promues est plus proche de 50% que la proportion de promouvables, les promotions vont dans le sens de plus d’égalité. Par exemple en 2015, les femmes ne sont que 10,7% des promouvables au grade DRCE2, mais elles sont 12,5% des promues. À long terme, cela a pour effet de rapprocher la proportion de femmes à tous les niveaux de la hiérarchie de celle des hommes et d’atténuer le « plafond de verre ».

Pour que l’effet égalitaire soit réel, la tendance doit se répéter régulièrement sur plusieurs années. On constate (tableau 1) qu’il n’y a pas de tendance d’ensemble dans un sens ou dans l’autre. L’effet d’amélioration d’une année risque donc d’être annulé en tout ou partie l’année suivante. Ainsi entre 2015 et 2019, pour les promotions DRCE2 l’effet est chaque année en sens contraire de l’année précédente. C’est pourquoi fin 2018 le PDG du CNRS a écrit au Comité national, responsable des promotions des chercheurs, pour lui proposer le principe de promouvoir systématiquement une proportion de femmes supérieure ou égale à leur proportion parmi les promouvables. L’objectif est d’accumuler un effet « vers la parité » plusieurs années consécutives. En 2019, l’effet a été positif pour la plupart des promotions à l’exception des promotions IRHC qui sont le grade le plus élevé des IT.

Tableau 1. Proportion de femmes parmi les promouvables et parmi les promotions, par GRADE

		DRCE2	DRCE1	DR1	CRHC*	IRHC	IR1	IEHC	TCE	TCS	ATP1	ATP2
2015	Promouvables	10,7%	23,5%	29,3%	33,6%	31,0%	36,0%	48,0%	66,0%	66,0%	57,0%	-
	Promues	12,5%	19,4%	29,4%	32,0%	36,0%	37,0%	58,0%	67,0%	68,0%	50,0%	-
2016	Promouvables	15,7%	24,2%	30,0%	40,4%	31,0%	35,0%	48,0%	66,0%	68,0%	56,0%	60,0%
	Promues	7,4%	31,8%	33,0%	38,2%	29,0%	34,0%	46,0%	73,0%	73,0%	60,0%	100,0%
2017	Promouvables	17,7%	25,7%	30,1%	47,8%	30,0%	35,0%	45,0%	66,0%	67,0%	63,0%	100,0%
	Promues	23,3%	23,1%	31,7%	39,4%	36,0%	43,0%	48,0%	66,0%	60,0%	63,0%	100,0%
2018	Promouvables	21,1%	25,6%	30,3%	37,9%	31,6%	33,5%	46,5%	65,9%	67,0%	57,3%	80,0%
	Promues	18,0%	36,2%	33,5%	44,4%	26,5%	35,5%	52,6%	66,2%	72,5%	61,5%	100,0%
2019	Promouvables	24,6%	25,1%	30,4%	37,3%	32,2%	33,2%	47,8%	66,7%	66,9%	60,3%	80,0%
	Promues	28,9%	34,2%	33,5%	44,0%	28,6%	32,5%	47,6%	67,8%	62,5%	53,8%	0,0%

* : pour 2015 et 2016 il s'agit de promotions de CR2 au grade CR1

Les promotions au corps supérieur revêtent une importance plus grande que les promotions de grade, aussi bien en termes de reconnaissance, de rémunération en fin de carrière, que de perspectives professionnelles. L'accès au corps supérieur peut se faire par le biais de concours interne, ou par une promotion au choix. Les règles d'accès au concours étant différentes, les chiffres de promouvables ne sont disponibles que pour les promotions IT au choix (tableau 2). Le cas des chercheurs est différent car seule la voie du concours permet la promotion au corps de DR. La différence entre proportion de femmes promouvables et promues n'est pas la même pour tous les corps ni pour toutes les années. Dans l'ensemble l'accès aux corps DR et IR -les deux moins féminisés du CNRS (respectivement 30,1 % et 43,4 % fin 2019)- s'améliore pour les femmes au cours des trois dernières années, ce qui contribue à une évolution vers plus d'équilibre. En revanche les promotions aux autres corps IT ne montrent pas de tendance nette dans le sens d'un meilleur équilibre femmes-hommes dans les effectifs.

Tableau 2. Proportion de femmes parmi les promouvables et parmi les promotions au choix, par CORPS

		DR*	IR	IE	AI	T
2015	Promouvables	31,4%	47,0%	55,0%	66,0%	62,0%
	Promues	34,2%	40,0%	59,0%	76,0%	56,0%
2016	Promouvables	38,5%	47,0%	55,0%	66,0%	62,0%
	Promues	30,5%	44,0%	40,0%	65,0%	54,0%
2017	Promouvables	38,0%	48,0%	56,0%	66,0%	63,0%
	Promues	40,7%	39,0%	49,0%	63,0%	61,0%
2018	Promouvables	34,0%	48,0%	56,0%	66,0%	61,0%
	Promues	34,3%	53,0%	59,0%	68,0%	55,0%
2019	Promouvables	37,7%	48,0%	56,0%	66,0%	62,0%
	Promues	38,8%	62,0%	55,0%	71,0%	64,0%

* : ce calcul des promotions dans le corps de DR ne prend en compte que les candidatures internes (CR CNRS)

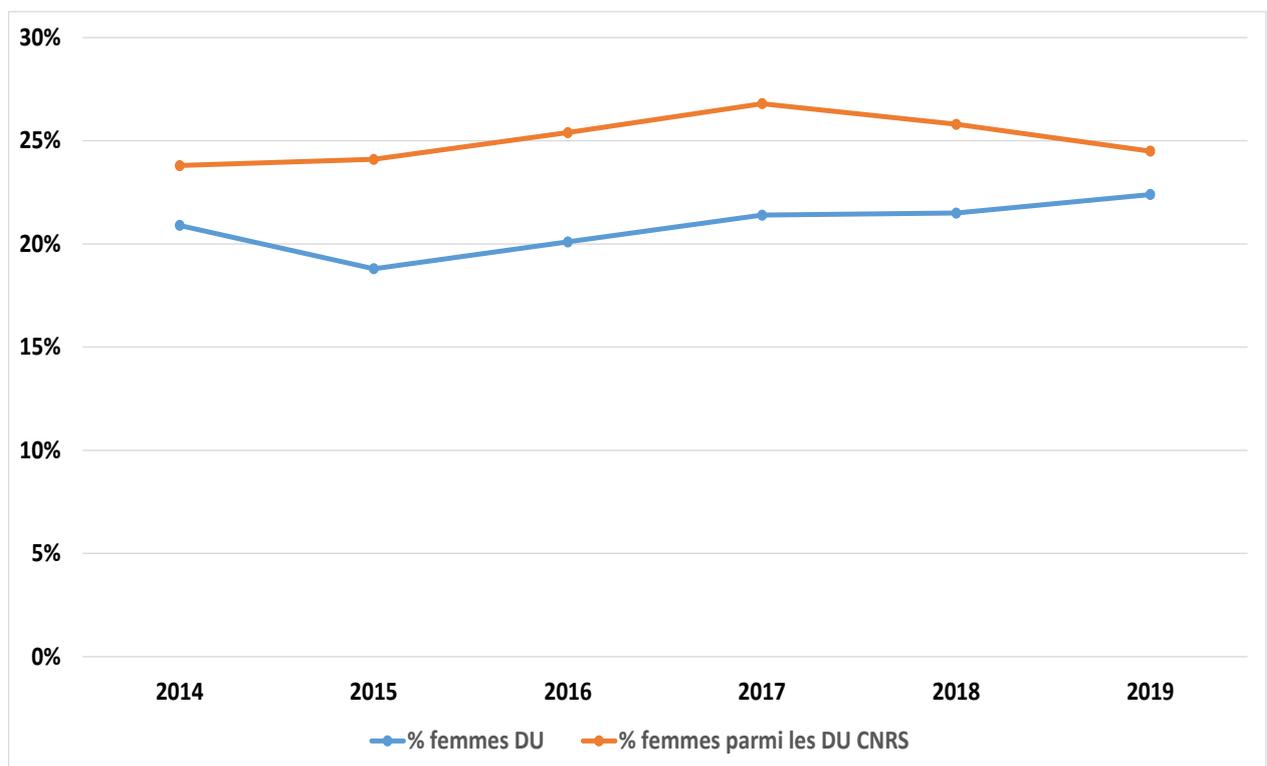
Postes à responsabilités : la direction d'unité se féminise peu

Sur une période de 5 ans, l'intégralité des unités dont le CNRS est (co)tutelle ont renouvelé leur équipe de direction. La proportion d'unités ayant une femme à sa direction a légèrement augmenté (20,9 % en 2014, 22,4 % en 2019), de même que la proportion de femmes parmi les « DU » CNRS (23,8% en 2014, 24,5% en 2019). Les deux courbes de la figure 3 montrent cependant que sur cette période courte il n'y a pas d'amélioration linéaire, puisque l'on constate des diminutions d'une année sur l'autre, notamment entre 2017 et 2019 parmi les DU CNRS.

Même si les postes de DU concernent essentiellement des chercheurs et très peu d'IT (certaines unités sont dirigées par des IR), cette fonction est particulièrement importante à l'échelle du CNRS en raison du nombre de personnes concernées : environ 1230 chaque année.

Les inflexions des courbes invitent à la vigilance. La féminisation de la fonction de DU reste un enjeu aussi bien pour le CNRS lui-même que pour l'ensemble des entités tutelles.

Fig. 3. Proportion de femmes parmi tous les DU, et parmi les DU de statut CNRS



Les écarts de rémunération des titulaires se réduisent

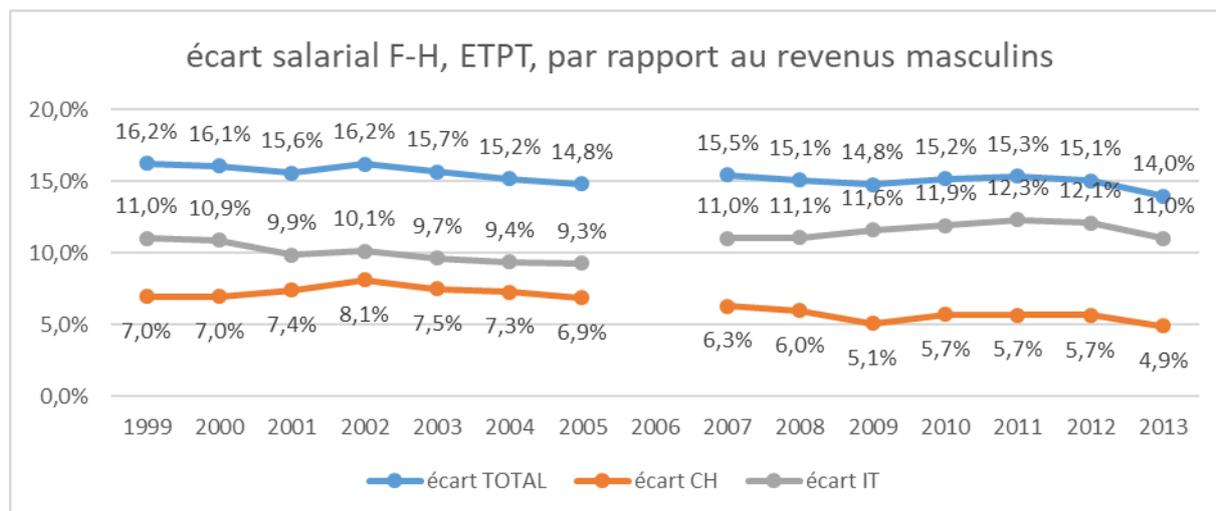
De 1999 à 2019, la tendance générale est la réduction des écarts de rémunération. Jusqu'en 2011 cette évolution n'est pas linéaire et l'écart a même augmenté certaines années (fig. 4 et 5).

Pour l'année 2006 les données n'ont été produites que pour l'ensemble des personnels, femmes et hommes confondus. Une autre différence très importante apparaît en 2014 et justifie la représentation en deux graphiques séparés. Jusqu'en 2013, les données sur les rémunérations sont produites en « équivalent temps plein », c'est-à-dire que pour une personne travaillant à mi-temps le revenu est multiplié par deux. Ce mode de calcul est justifié, il permet de manière utile de comparer les rémunérations entre les personnes « comme si » elles avaient toutes la même quotité de temps de travail (100%).

Traditionnellement, l'écart de revenus est calculé en prenant pour référence ceux des hommes. On mesure alors que les femmes gagnent tant de % de moins que les hommes (12,9% de moins en 2019). Rappelons que l'écart peut aussi être calculé en prenant pour référence les revenus des femmes, et alors le même écart (423,16 €) correspond à un pourcentage plus important : les hommes gagnent 14,8 % de plus que les femmes en 2019. Prendre les revenus masculins comme référence donne l'impression d'un écart plus faible que si l'on prenait celui des femmes comme base de calcul. La plupart des chiffres disponibles au niveau national et international prennent le revenu des hommes comme référence, il est donc important de faire le même choix pour permettre les comparaisons.

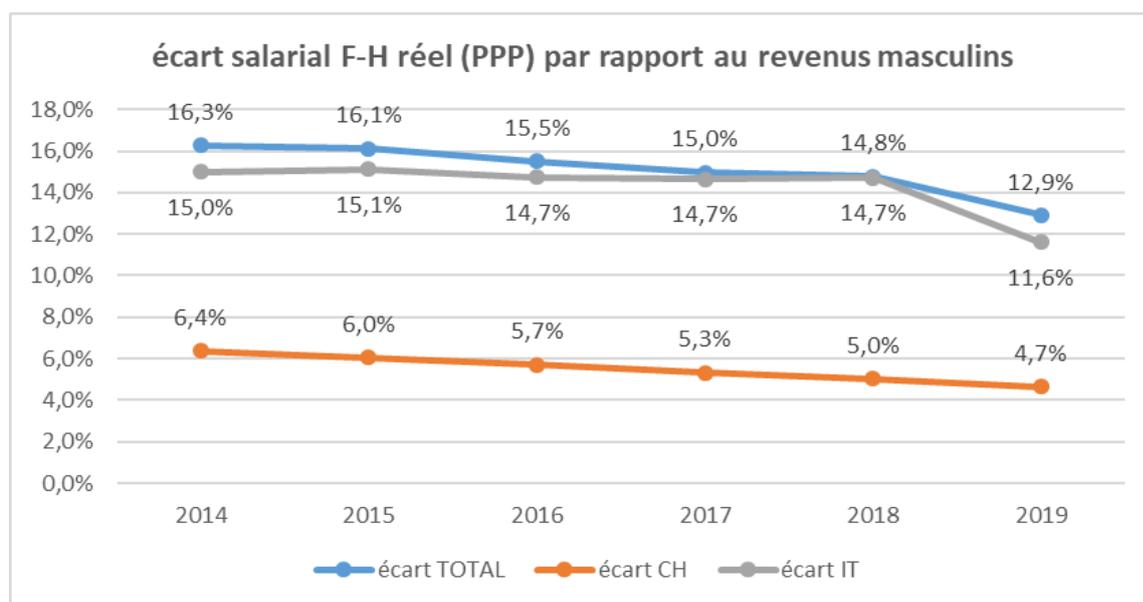
L'écart a fortement diminué entre 2018 et 2019, dans des proportions inédites. Toutefois on restera prudent en raison des fréquentes variations annuelles. Les années ultérieures montreront si l'écart se maintient au même niveau, voire continue de se réduire.

Fig. 4. Écart de rémunération rapporté au temps plein, 1999-2013



NB : les données 2006 par sexe sont manquantes.

Fig. 5. Écart de rémunération réel sans correction de la quotité de temps, 2014-2019



Comment interpréter ces écarts ? Trois explications principales permettent de les comprendre.

La première explication est le temps de travail. Rappelons que le mode de calcul a changé entre les deux figures, en équivalent temps plein jusqu'en 2013, puis en rémunération réellement perçue ensuite. La lecture des figures 4 et 5 pourrait donner l'impression qu'entre 2013 et 2014 les écarts de revenu ont considérablement augmenté subitement. Ce qu'on observe là est en réalité l'effet du temps partiel. On sait grâce aux données du *Bilan Social et Parité* que la plupart des agents à temps partiel sont des femmes (voir aussi *Rapport de situation comparée 2016*). Lorsqu'on prend en compte les revenus réels des femmes, la moyenne est plus basse que lorsqu'on calcule en « équivalent temps plein ». À titre de comparaison, l'écart de rémunération « équivalent temps plein » en 2014 est de 15,3%, contre 16,3% en tenant compte des revenus réels. Puisque de nombreuses femmes travaillent à temps partiel (tandis que très peu d'hommes sont dans ce cas), en moyenne elles sont moins payées que si elles étaient à temps plein.

La deuxième explication est l'inégale proportion de femmes parmi les IT et les chercheurs. Comment l'écart de rémunération moyenne peut-il être supérieur à l'écart observé entre chercheurs et entre IT ? Sur l'ensemble de la période les femmes sont nettement minoritaires parmi les chercheurs (34,3 % en 2019) et légèrement majoritaires parmi les IT. Or en moyenne les revenus des chercheurs sont plus élevés que ceux des IT. Les hommes occupent surtout des fonctions bien rémunérées, alors que les femmes sont nombreuses à occuper les fonctions les moins rémunérées du CNRS.

La troisième explication est sensiblement la même que la précédente. Il s'agit du « plafond de verre ». Au sein de la population des chercheurs, les femmes sont moins nombreuses dans le corps supérieur (directrices de recherche, DR) que dans le celui des chargées de recherche. Le phénomène de plafond de verre est encore plus accentué parmi les IT, non seulement la proportion de femmes diminue d'un corps au corps supérieur (T, AI, IE, IR), mais au sein d'un même corps la proportion de femmes diminue d'un grade à l'autre (elles sont plus nombreuses au grade IR deuxième classe qu'à celui d'IR hors-classe). Les données disponibles ne permettent pas de savoir s'il existe une quatrième

explication à ces écarts de rémunération, si à grade équivalent les femmes occupent moins souvent des postes à responsabilités ou des fonctions donnant droit à des primes importantes.

NB : On notera que dans les bilans sociaux les plus récents, le revenu « médian » (la moitié des agents perçoivent plus, la moitié perçoit moins) est fourni en plus du revenu moyen. Souvent considérée comme un meilleur indicateur pour analyser les inégalités, la médiane n'est pas disponible pour l'ensemble de la période étudiée, et l'analyse du revenu moyen se révèle déjà très utile en elle-même.

Les primes en 2019

L'analyse des primes est difficile, car de nombreux éléments entrent en jeu, en particulier les spécificités des postes occupés. Il est possible néanmoins de se concentrer sur certaines primes ainsi que sur leur répartition.

L'ISFIC est une prime attribuée à un petit nombre d'agents exerçant généralement des fonctions de d'intérêt collectif qui sont souvent des fonctions de direction (direction d'unité, en particulier). Non seulement les femmes sont minoritaires dans ce type de fonctions (349 sur 1109 en 2019, soit 31,5 %), mais elles perçoivent aussi en moyenne un montant d'ISFIC légèrement moindre (6 677€ contre 7 024€).

Parmi les chercheurs, on peut observer des différences de montants en faveur des hommes, notamment pour l'ISFIC des bénéficiaires d'un financement ERC, mais pas pour la PEDR (les femmes qui en bénéficient perçoivent en moyenne un montant légèrement supérieur à celui des hommes).

La différence importante de prime d'intéressement invite à réfléchir à la manière de soutenir les femmes dans la valorisation de leurs travaux et le dépôt de brevets. Elles ne sont que 23 à percevoir une telle prime en 2019 contre 99 hommes, avec un montant moyen de 6 098 € au lieu de 14 846 € pour leurs collègues hommes.

Ces primes certes importantes ne concernent qu'un petit nombre de personnes, rapporté à l'ensemble du CNRS. En revanche l'ensemble des personnels IT sont concernés par l'IFSE. Au sein de chaque corps, les agents sont répartis en groupes de fonction. Le montant de la prime est plus élevé pour le groupe 1, et plus faible pour le groupe 2 et le groupe 3. Comme on l'observe dans le tableau 3, dans les corps IR, AI et T les femmes sont moins nombreuses dans le groupe 1 que dans les autres groupes, elles touchent donc un montant moyen d'IFSE un peu moins important. L'écart est particulièrement sensible dans le corps des IR, ce qui correspond à la persistance d'une forme de plafond de verre dans ce corps déjà mis en évidence dans les rapports de situation comparée précédents. Dans les autres corps l'écart est faible, et dans le corps de IE il est au bénéfice des femmes qui sont plus nombreuses dans le groupe 1 que dans les groupes 2 et 3.

C'est donc une combinaison de facteurs qui explique les écarts de rémunération importants entre femmes et hommes, chercheurs comme IT. Aucune prime isolément ne suffit à expliquer la totalité des écarts mis en évidence plus haut.

Tableau 3. Proportion de femmes par groupe de fonction

	IR			IE			AI		T			ATR		TOTAL
	Gr 1	Gr 2	Gr 3	Gr 1	Gr 2	Gr 3	Gr 1	Gr 2	Gr 1	Gr 2	Gr 3	Gr 1	Gr 2	
Total en PPP	569	1805	1028	765	1742	1450	1245	1969	1186	981	625	202	3	13570
% Femmes	29,9%	33,2%	32,7%	50,6%	48,1%	49,2%	56,7%	57,1%	65,9%	65,4%	67,0%	62,9%	33,3%	50,4%

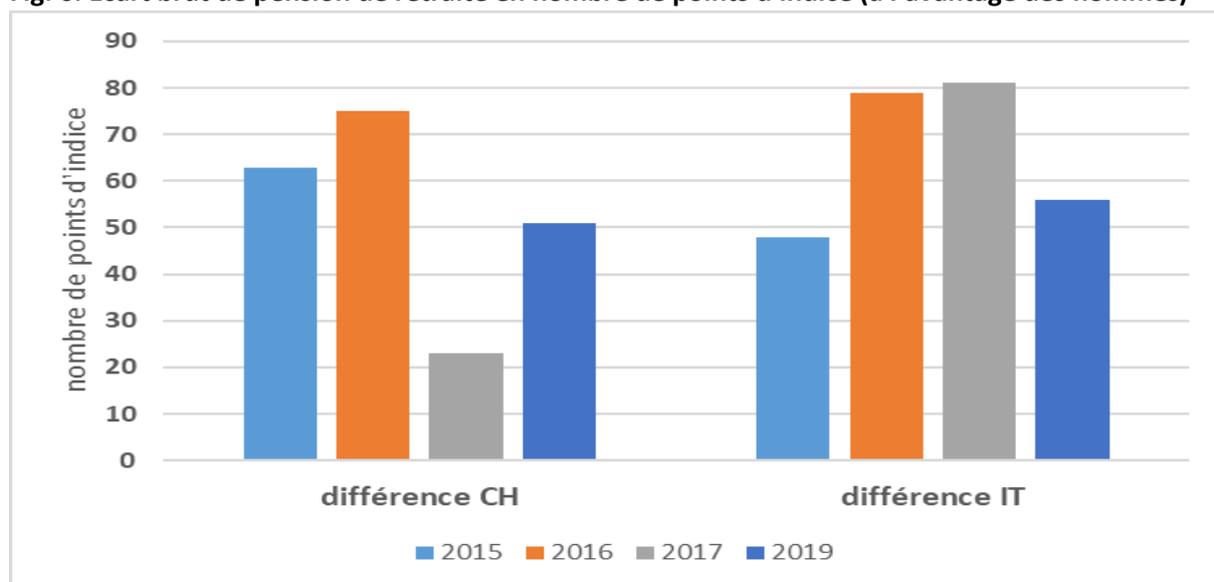
Les montants des retraites

Les données relatives aux retraites sont disponibles pour la période 2015-2019, dans le Bilan Social et Parité (à l'exception de 2018, en raison du transfert de la gestion au service central des pensions de l'État).

En valeur absolue, l'écart de montant femmes-hommes des IT est proche de celui des chercheurs (fig. 6), sauf pour l'année 2017. Par exemple En 2015 l'indice moyen de la pension des hommes chercheurs est 1022 contre 959 pour les femmes (63 points d'écart), tandis que pour les IT l'indice moyen de la pension des hommes est 679 et celle des femmes 631 (48 points d'écart).

On voit donc que les retraites des chercheurs sont en moyenne plus élevées que celles des IT. C'est pourquoi en proportion l'écart de pension perçue est plus important parmi les IT (fig. 7). Alors que sur les années considérées l'écart ne dépasse pas 7,3% pour les chercheurs, il est compris entre 7,1% et 11,7% pour les IT. En 2017, la pension moyenne des femmes IT qui partent à la retraite est inférieure de 11,7% à celles des hommes IT.

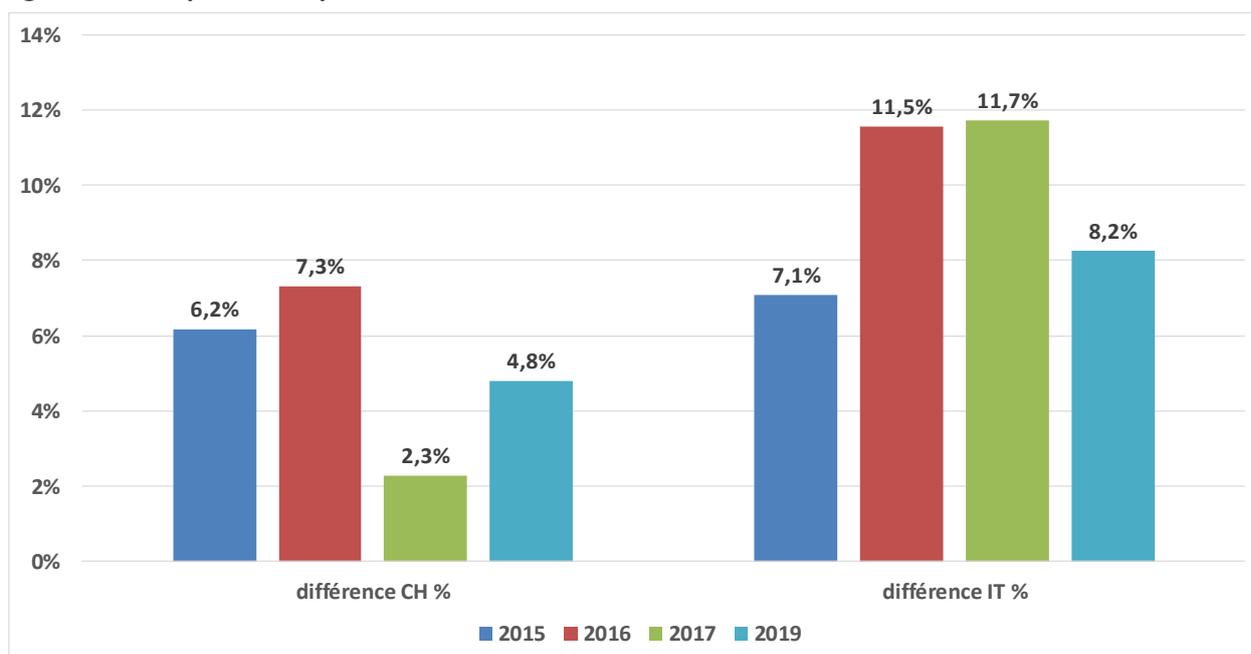
Fig. 6. Écart brut de pension de retraite en nombre de points d'indice (à l'avantage des hommes)



Lecture : En 2015 l'indice moyen de la retraite des chercheurs hommes est 63 points plus élevé que celui des femmes, et pour les IT l'indice moyen de la retraite des hommes dépasse de 48 points celui des femmes.

NB : données manquantes pour 2018.

Fig. 7. Écart de pension exprimé en % du montant des hommes, Chercheurs et IT



Lecture : en moyenne en 2015 la retraite des femmes IT est inférieure de 7,1 % à celle des hommes.

NB : données manquantes pour 2018.



photo © Benoît RAJAU/ISIR/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

CNRS

MISSION POUR LA PLACE DES FEMMES AU CNRS
3 RUE MICHEL-ANGE 75794 PARIS CEDEX 16 - 01 44 96 40 00
www.mpdf.cnrs.fr / MISSION.FEMMES@CNRS.FR

©copyright
Février 2021

