



FEMMES ET HOMMES EN CDD AU CNRS

ENTRE 2007 ET 2020

Etudes et rapports de la MPDF - février 2022

INTRODUCTION

Les agents en contrats à durée déterminée (CDD) sont la catégorie d'emploi la moins bien connue de la fonction publique en général, ainsi qu'au CNRS en particulier. Cette note reconstitue les évolutions des recrutements en CDD depuis 2007 et compare la situation des femmes et des hommes parmi les CDD mais aussi entre CDD et agents permanents.

Les femmes sont-elles plus ou moins souvent en CDD que les hommes au CNRS ? Sont-elles employées au même niveau de responsabilité que les titulaires ? Cette étude compare la situation des femmes et des hommes en CDD, et les compare à celle des agents permanents, entre 2007 et 2013.

LA PART DE CDD DANS LES EFFECTIFS AUGMENTE À NOUVEAU – TENDANCES 2007-2020

Le recours aux CDD a varié au cours de la période 2007-2020. Tous sexes confondus, la part des CDD

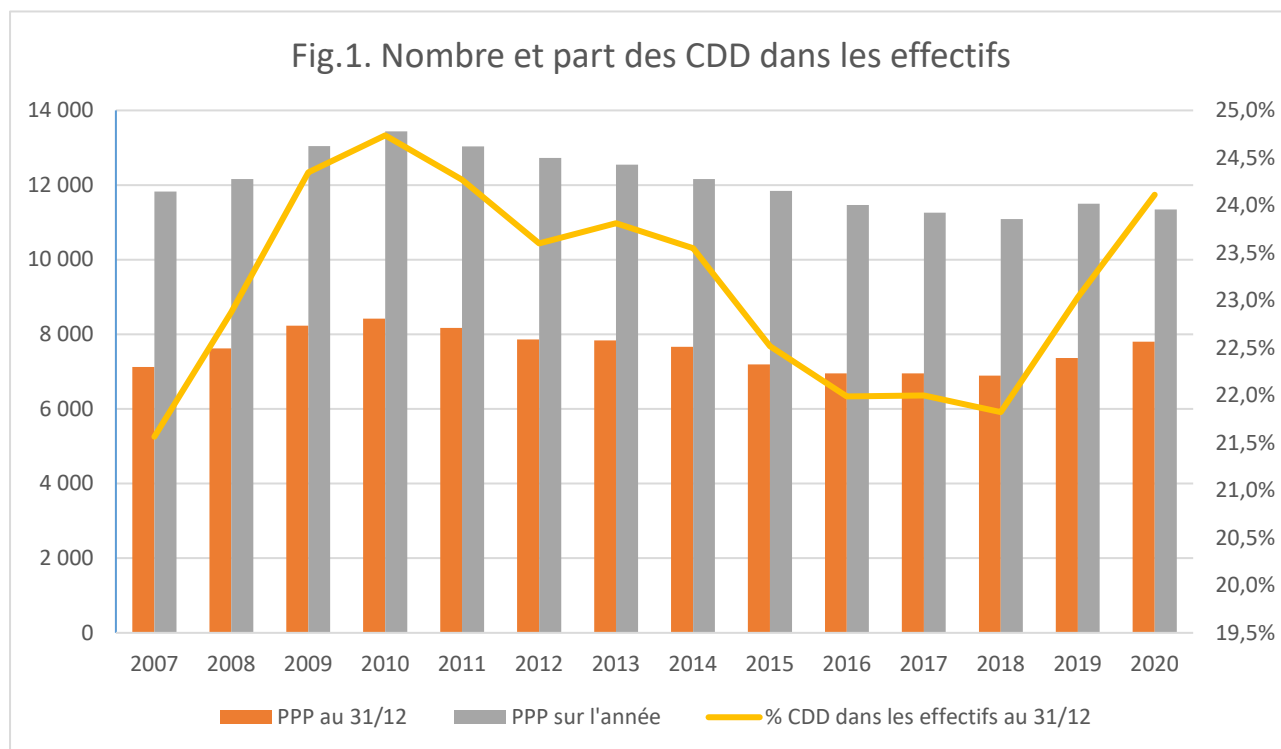
dans les effectifs à un instant donné (le 31 décembre par convention) a évolué en trois phases depuis 2007 : une augmentation jusqu'en 2010, une diminution jusqu'en 2018, puis une nouvelle hausse plus rapide. Les effectifs en valeur absolue suivent les mêmes évolutions (Fig. 1).

Le nombre de CDD sur l'année civile varie entre 11090 en 2018 (6890 au 31 décembre) et 13439 en 2010 (8424 au 31/12). Le pourcentage est le plus bas en 2007 (21,6%, juste en deçà des 21,8% de 2018) et le maximum a été atteint en 2010 (24,7%). Cette proportion est élevée comparée à l'ensemble de la fonction publique d'État (19% en 2019¹).

CONTRATS DOCTORAUX, IT, CHERCHEURS

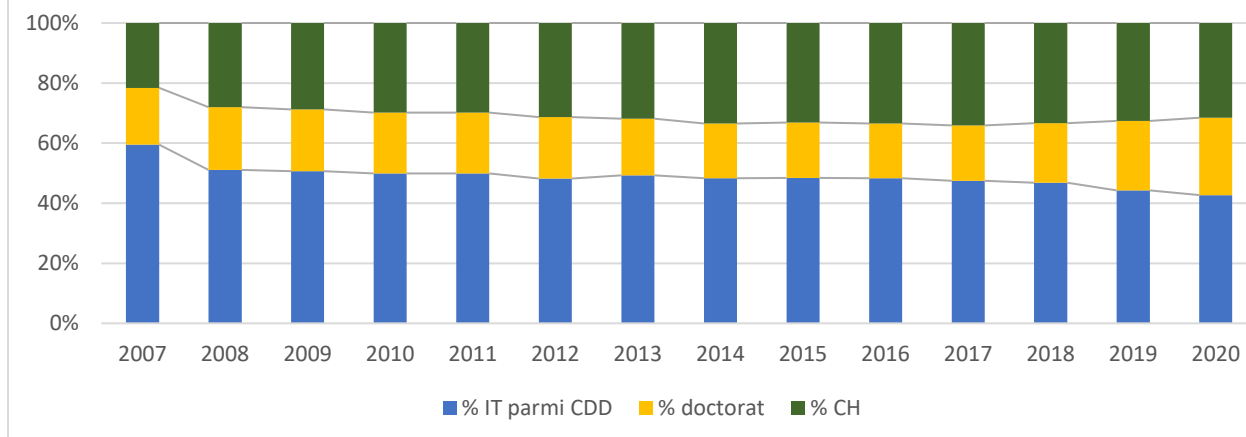
Cet ensemble comprends trois types de contrats très différents. Les contrats doctoraux durent normalement trois ans. Les CDD chercheurs sont souvent des « post-doc » d'un à deux ans

Fig.1. Nombre et part des CDD dans les effectifs



¹ https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/chiffres_cles/pdf/CC-2021-web.pdf

Fig.2. Part des CDD par type et par an



maximum, dont le recours a augmenté avec les appels à projets financés sur ressources propres (ANR, H2020, ERC...). Les CDD sur des fonctions IT sont différents. Ils peuvent répondre à des besoins ponctuels ne nécessitant pas une ouverture de poste, permettre un remplacement durant un congé long ou une mobilité externe (détachement, disponibilité), ou combler un poste temporairement non pourvu (concours ou campagne NOEMI infructueuse).

Parmi les besoins ponctuels, on trouve par nature tous les postes affectés à un projet financé sur ressources propres. Recruter des managers de projets européens, par exemple, n'est possible que par la voie du CDD. Indépendamment du sexe, la proportion des IT parmi les CDD a fortement

diminué sur la période 2007-2020, devenant minoritaire en 2010 (fig. 2).

De plus de 59,5 %, la part des IT est tombée à 42,7 % des CDD en 2020. La part des contrats doctoraux oscille autour de 20 % sur la période, allant de 18,2 % (2014, 2016) à 25,8 % en 2020. La part des CDD de recherche a d'abord suivi une hausse continue de 2007 (21,6 %) à 2017 (34,1 %), avant de redevenir inférieure au tiers (31,5 % en 2020).

DONNÉES ET MÉTHODOLOGIE

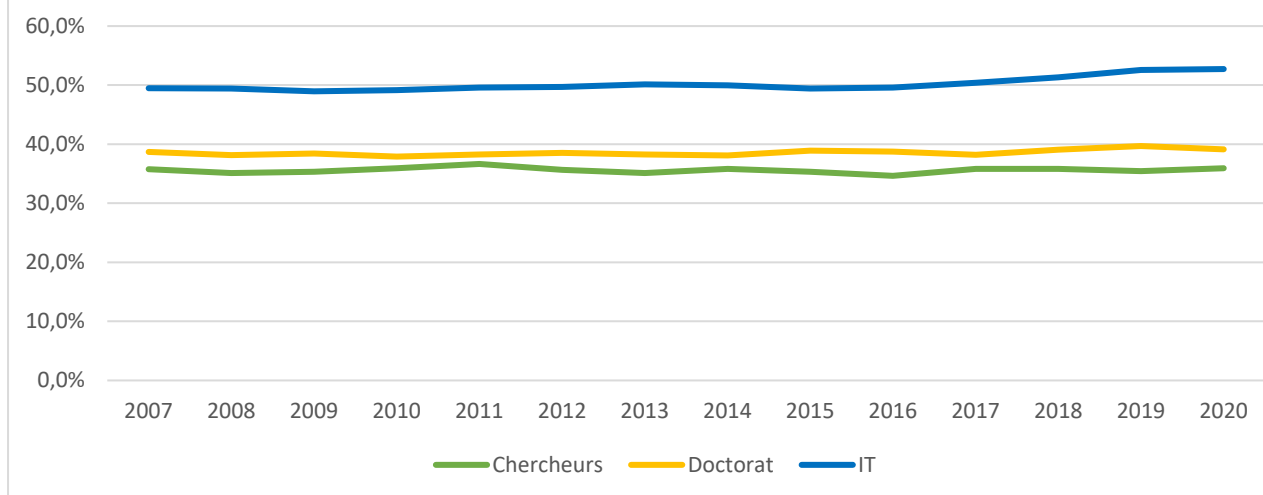
Cette étude ne saurait être exhaustive, notamment en raison des limites des données disponibles. Les données sont issues du Bilan Social et Parité puis du Rapport Social Unique du CNRS, ainsi que de l'application RH Zento. Les effectifs utilisés portent sur l'ensemble des effectifs de l'année et non uniquement les personnes présentes au 31 décembre, sauf pour les données salariales.

La période disponible varie selon l'information recherchée. Les plus complètes couvrent la période 2013-2020. Les données par niveau de poste des CDD sont disponibles partiellement à partir de 2013 mais sont incomplètes les premières années avec un % élevé de « CDD IT » sans indication du niveau de poste. Pour les CDD,

ni la quotité de temps travaillé ni la durée du contrat ne sont disponibles par les applications utilisées. Il n'est donc pas possible de déterminer si les durées de contrat varient selon le sexe et le niveau de poste. Le motif du recrutement n'est pas non plus disponible. On ignore donc, par exemple, si plus de femmes ou d'hommes sont recrutés en CDD pour palier le congé maternité de permanentes. Enfin, comme pour les titulaires les données sur le plus haut diplôme obtenu sont trop lacunaires pour être traitées.

LES CDI AU CNRS. On compte 16 femmes et 3 hommes en CDI au CNRS en 2009, 74 femmes et 54 hommes en 2013, 99 femmes et 91 hommes en 2020. Bien qu'en croissance constante ces effectifs sont extrêmement faibles à l'échelle du CNRS. Ils ne sont pas étudiés plus avant dans la présente étude.

Fig.3. % de femmes selon la catégorie de CDD



RÉPARTITION PAR SEXE AU FIL DU TEMPS

La proportion de femmes au sein de chaque type de contrat (IT, doctorat, chercheurs et chercheuses) est très stable depuis 2007 (fig. 3). Elle dépasse les 50% parmi les IT à partir de 2017 et continue d'augmenter légèrement (52,7% en 2020).

Les part des CDD de pratique de la recherche est systématiquement inférieure à la proportion de doctorantes (2 à 4 points d'écart), ce qui rejoint le constat général d'une raréfaction progressive des femmes (métaphore du « tuyau percé ») entre leur formation scientifique, la période post-doctorale, et l'obtention d'un poste permanent.

Cette stabilité contraste avec la situation des personnels permanents, dans laquelle la proportion de chercheuses augmente constamment sur la période (de 31,8% en 2007 à 34,4% en 2020).

NIVEAU DE POSTE IT ET RÉPARTITION PAR SEXE :

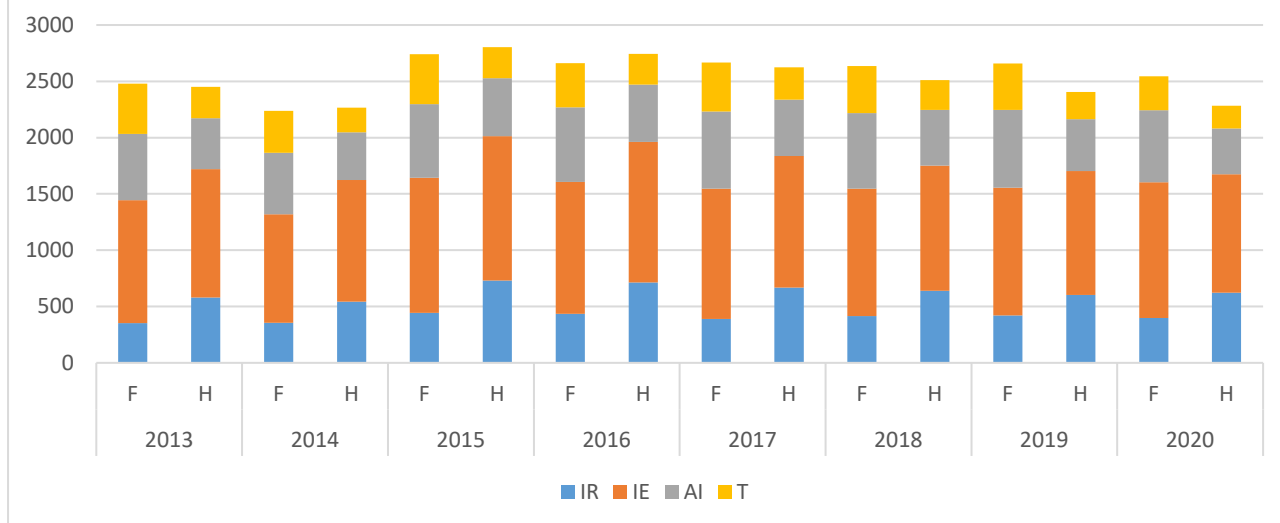
Le plafond de verre est stable

La suite des analyses porte uniquement sur les personnels IT, où contractuels et permanents occupent des postes comparables, ce qui n'est pas le cas des chercheurs en formation doctorale ou en post-doctorat.

Les données détaillées sont disponibles à partir de 2013, avec une marge d'erreur élevée pour 2013 et 2014 : en effet en 2013 18% des contrats sont indiqués « CDD IT » sans que le niveau de poste soit précisé. Cette proportion passe à 23% en 2014 puis devient marginale à partir de 2015. Au vu des résultats détaillés ci-dessous, il ne semble pas que ces données manquantes introduisent un biais important.

Femmes et hommes occupent-ils des postes de même niveau ? Pour rappel le niveau de poste le plus élevé parmi les IT est IR (ingénieur de recherche), puis viennent les postes IE (ingénieurs d'étude), AI (assistants ingénieurs) et T (techniciens). L'analyse de la répartition par niveau de poste (ou « pyramidage ») révèle une prédominance de contrats au niveau ingénieur d'étude IE, pour les femmes comme pour les hommes (fig. 4).

Fig. 4. Niveau de poste par sexe, en valeur absolue



Pour le reste les différences sont profondes. Parmi les hommes en CDD, les postes IR arrivent toujours en deuxième position par ordre de grandeur.

En revanche parmi les femmes c'est toujours les contrats de niveau AI qui sont les deuxièmes plus fréquents. Les T sont toujours les moins nombreux des hommes contractuels, ce qui n'est vrai pour les femmes qu'en 2016, 2019 et 2020. Les autres années, ce sont les contrats IR qui sont les moins nombreux parmi les femmes. Les hommes sont donc surtout recrutés à des postes de niveau élevé, IE et IR, alors que les femmes sont surtout recrutées aux niveaux intermédiaires IE et AI.

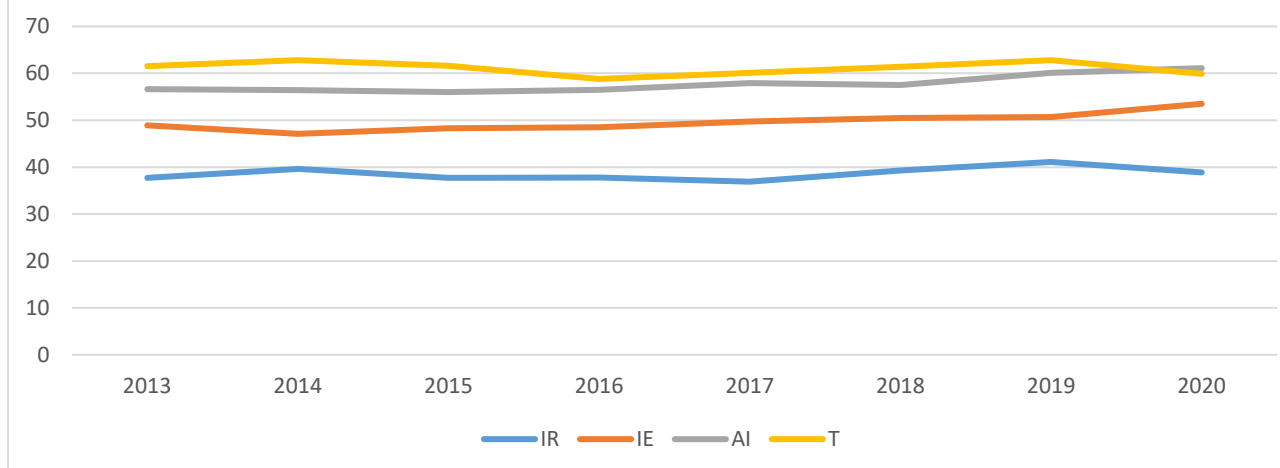
LE PLAFOND DE VERRE

Si le nombre de femmes et d'hommes en CDD sur l'année varie dans le temps, ce n'est pas le cas de la proportion de femmes et d'hommes par niveau

de poste. Plus le niveau de poste est élevé, plus la proportion de femmes est faible, sans tendance particulière vers la parité à aucun niveau (fig. 5).

La proportion de femmes parmi les IR oscille autour de 40%, autour de 50% parmi les IE, entre 56 et 60% parmi les AI, entre 60 et 63% parmi les T. Plus le niveau de poste est élevé et plus la proportion de femmes est faible, situation comparable à celle des personnels permanents. Le « plafond de verre » (accès restreint des femmes aux hautes responsabilités) est donc une réalité aussi bien pour les CDD que pour les permanentes (cf. Rapport social unique 2020).

Fig. 5. % de femmes par niveau de poste



DIFFÉRENCES ENTRE BRANCHES D'ACTIVITÉ

Pour mieux comprendre ce plafond de verre, il faut observer plus finement la répartition des postes des CDD selon la branche d'activité. Comme dans l'ensemble de l'économie, la répartition femmes-hommes varie d'un type d'activité à un autre (cf. Rapports de situation comparée 2016 à 2019). On appelle « ségrégation professionnelle » ce phénomène : les hommes sont très majoritaires dans la BAP E (informatique, statistiques et calcul scientifique), tandis que les femmes sont très majoritaires dans les fonctions administratives (BAP J, gestion et pilotage)

Or selon les BAP, on compte plus de postes IR ou à l'inverse plus de poste T. Que représentent la part des femmes et d'hommes en CDD par corps et par BAP ?

La figure 6 présente en nombres absolus les effectifs de CDD par sexe et par niveau de poste, en 2020. Il apparaît que les BAP A et J sont celles qui comptent le plus d'agents en CDD, avec les BAP C et E. C'est dans la BAP C qu'on trouve le plus de poste IR (190 hommes et 86 femmes), dans la BAP A qu'il y a le plus d'IE (413 femmes et 223 hommes), en BAP J qu'il y a le plus d'AI (301 femmes et 62 hommes) et de T (193 femmes et 49

hommes). La BAP la plus féminisée en proportion (J) est donc celle où les postes les moins élevés sont les plus représentés. Inversement les BAP C et E très masculines comptent beaucoup d'IR et surtout d'IE. Le pyramidage des postes dans une BAP et la composition sexuée sont fortement liées.

Les proportions respectives des femmes et hommes CDD et permanents, par BAP et niveau de poste, confirment ce constat (fig. 7). En proportion, c'est dans les BAP D et A que les CDD sont les plus nombreux. En BAP F et G les CDD sont les moins nombreux.

Dans deux cas les CDD sont plus nombreux que les titulaires, en particulier les IE de BAP A (51,6% de CDD), c'est aussi le cas des T de la BAP D (80% de CDD) mais avec seulement 10 agents T dans cette BAP les proportions ne sont pas significatives. On retrouve aussi cette situation par sexe. Dans la BAP A, il y a plus de femmes IE en CDD que de permanentes, et c'est le cas aussi pour les hommes. Enfin dans la BAP C, les femmes IE en CDD sont plus nombreuses que les titulaires.

Dans presque chaque niveau de chaque BAP, il existe un très grand écart entre la proportion de femmes et d'hommes, permanents comme CDD.

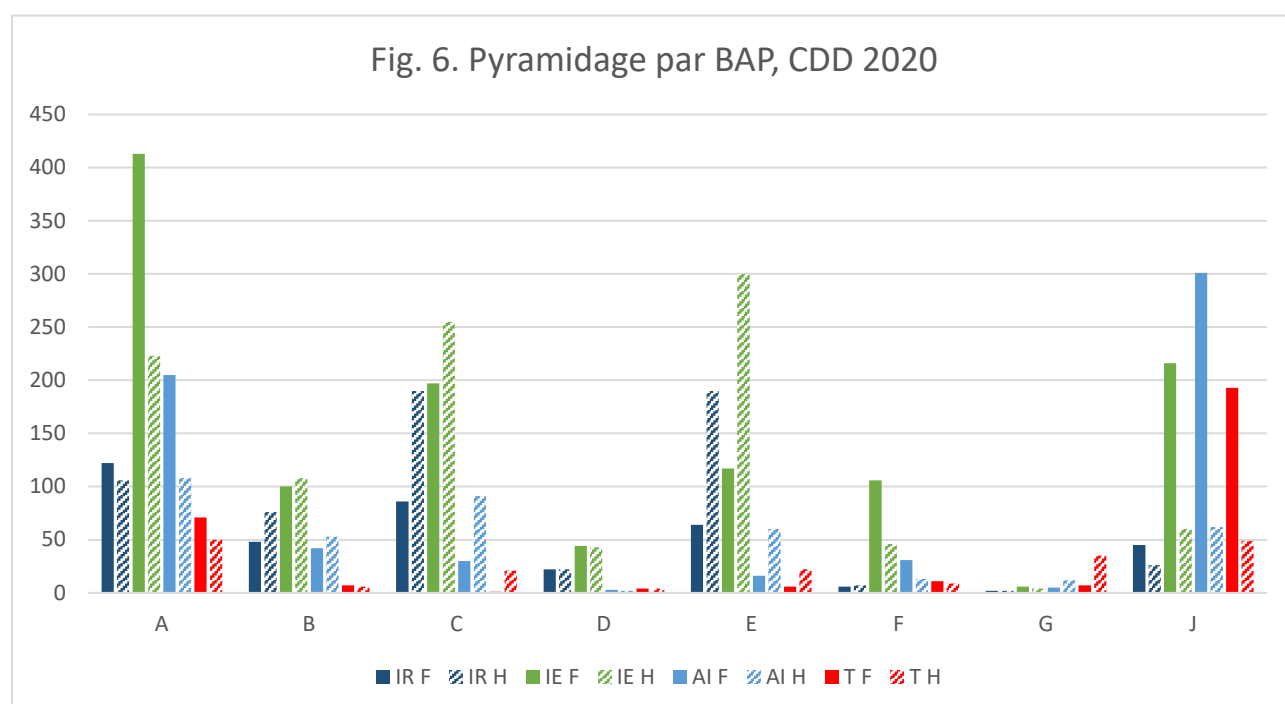
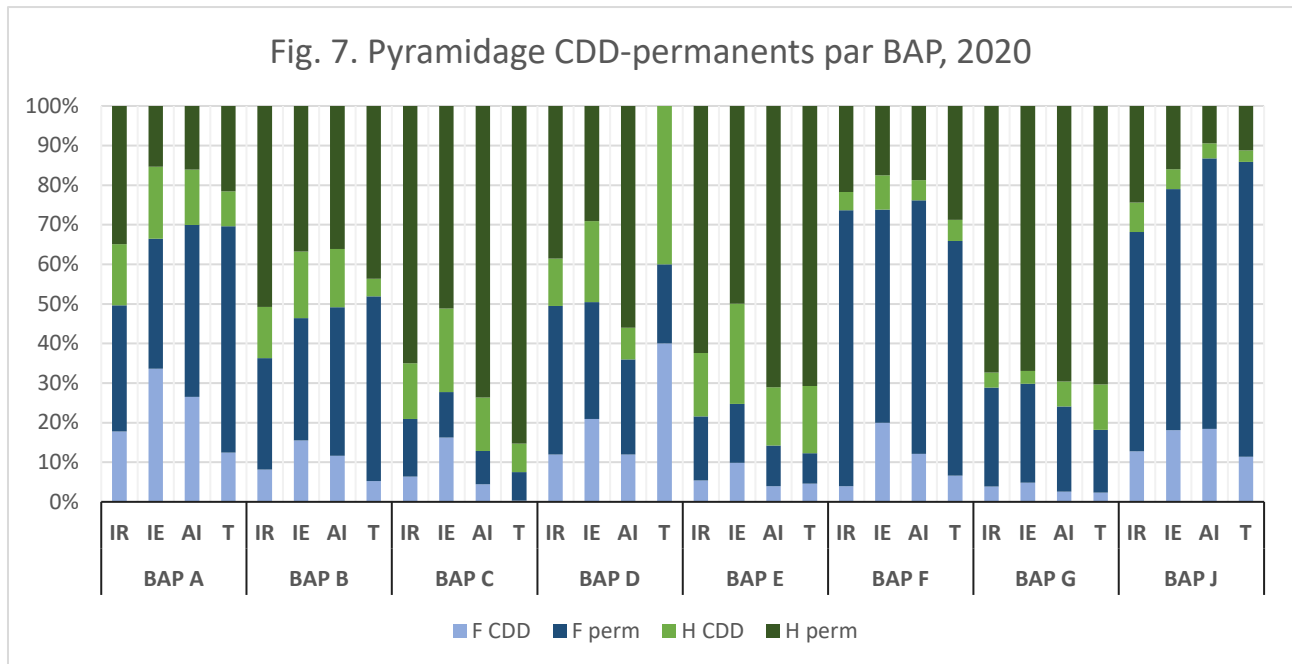


Fig. 7. Pyramidage CDD-permanents par BAP, 2020



On a vu que les femmes sont plus représentées dans les grades les moins élevés et donc les moins rémunérés. Ce désavantage est-il accentué par la mobilité ? Les femmes CDD sont-elles plus précaires que les hommes ?

UNE MOBILITÉ PLURIANNUELLE ÉLEVÉE

Les données permettent de savoir quels agents en CDD sont toujours au CNRS l'année suivante, et si leur situation a changé entre temps (fig. 8).

Entre 40 et 45% des femmes et des hommes en CDD ont quitté le CNRS l'année suivante, proportion qui est stable dans le temps et généralement proche pour les deux sexes.

Un grand nombre d'agents sont en emploi au CNRS durant 2 années consécutives. Le cas le plus simple est que le contrat est toujours en cours l'année n+1. Mais un certain nombre de personnes ont changé de statut. Certaines sont même devenues des agents titulaires.

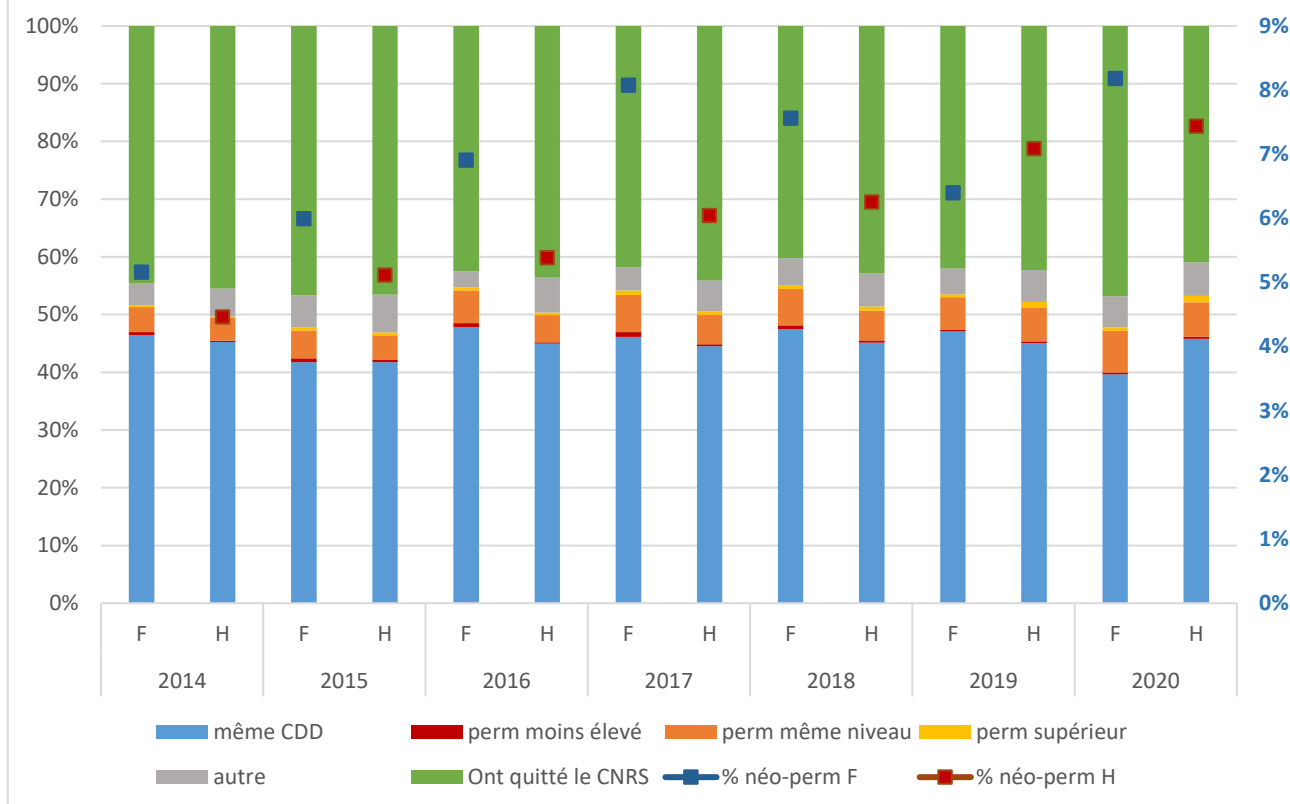
Entre 41% et 48% des agents en CDD occupent toujours un poste CDD de même niveau l'année suivante (fig. 8). L'essentiel des cas sont concentrés dans ces deux situations : avoir le même CDD que l'année précédente et avoir quitté le CNRS. Dans quelle mesure être en CDD est-il une transition vers un emploi permanent au CNRS ? En

2020, 74,7% des CDD avaient moins de 35 ans (3,9% plus de 50 ans) contre seulement 8,4% des agents permanents (41,3% plus de 50 ans). La grande majorité des CDD de 2020 sont donc en début de carrière voire dans leur première expérience après la fin d'études.

Selon les années, entre 4% et 8% des agents en CDD deviennent « permanents » l'année suivante (points bleus et rouges, échelle de droite sur la figure 8). Hormis en 2019, la proportion de femmes néo-titulaires est plus importante que celle des hommes. La transition vers un poste permanent se fait généralement à niveau de poste égal (ex. de CDD IE vers un poste IE permanent). Les femmes en CDD ne sont pas défavorisées pour ce qui concerne l'obtention d'un poste permanent au CNRS. Le niveau de diplôme obtenu n'est pas pris en compte dans ce raisonnement. Les femmes étant plus diplômées que les hommes en France, sauf en doctorat, l'hypothèse que les femmes soient plus nombreuses que les hommes à occuper un poste pour lequel elles sont surqualifiées n'est pas à exclure, mais les données ne permettent pas de la vérifier.

Rappelons qu'on ignore le statut des 40 à 45% de CDD qui ne sont plus en postes au CNRS l'année suivante : combien ont obtenu un poste permanent hors du CNRS, combien sont en CDD, ou sans emploi ? Il n'est pas possible de savoir si être en CDD au CNRS correspond plutôt à des carrières précaires ou plutôt à une étape avant un emploi plus stable.

Fig. 8. Situation par rapport à l'année précédente



FOCUS 2013-2020 : 967 agents en contrat en 2013 (y compris contrats doctoraux) sont toujours en poste au CNRS en 2020, 497 femmes (dont 376 devenues permanentes dans un corps de fonctionnaire) et 470 hommes (348 devenus fonctionnaires). Des 42 doctorantes de 2013 encore présentes, 7 sont devenues chargées de recherche et 1 est directrice de recherches. Pour les 48 doctorants de 2013, 11 sont chargés de recherche en 2020.

dans le temps ? Et quel est l'écart entre les personnels CDD et permanents ?

Les écarts femmes-hommes sont beaucoup plus faibles parmi les CDD IT que parmi les IT permanents (fig. 9). En 2020, les femmes IT permanentes ont un revenu net 10% plus faible que celui des hommes, mais cet écart n'est que de 1,8% pour les CDD IT, et 1,5 pour les CDD chercheurs.

UNE RÉMUNÉRATION MOINDRE DES CDD ET DES FEMMES

Les données par sexe et par type de contrat sont disponibles à partir de 2014. Les écarts de rémunération femmes-hommes sont calculés par rapport au revenu médian² des hommes, selon la convention usuelle. Comment évoluent ces écarts

On observe aussi une nette tendance à la réduction des écarts entre CDD, qui atteignait 5,2% en 2014, et est inférieure à 2% en 2019 et en 2020.

La comparaison avec les revenus médians des personnels permanents IT montre une dynamique très différente. Pour les femmes comme pour les hommes, dans l'ensemble le revenu médian en CDD est beaucoup plus faible que le revenu

² La moitié des personnes ont un revenu inférieur à la médiane, l'autre moitié un revenu supérieur.

médian des permanents (fig. 10). Le fait que les CDD sont plus jeunes et bénéficient donc moins d'une bonification d'ancienneté contribue à cet écart. Mais l'avantage d'être personnel titulaire est beaucoup plus grand pour les hommes que pour les femmes. Cette divergence selon le sexe reflète notamment les différences de primes liées aux fonctions et responsabilités, plus souvent occupées par des hommes permanents que par des femmes.

L'écart de revenu entre CDD et permanents se creuse depuis 2014, en valeur absolue comme en pourcentage, pour les deux sexes.

Le désavantage financier à être en CDD plutôt qu'agent permanent est plus grand pour les hommes.

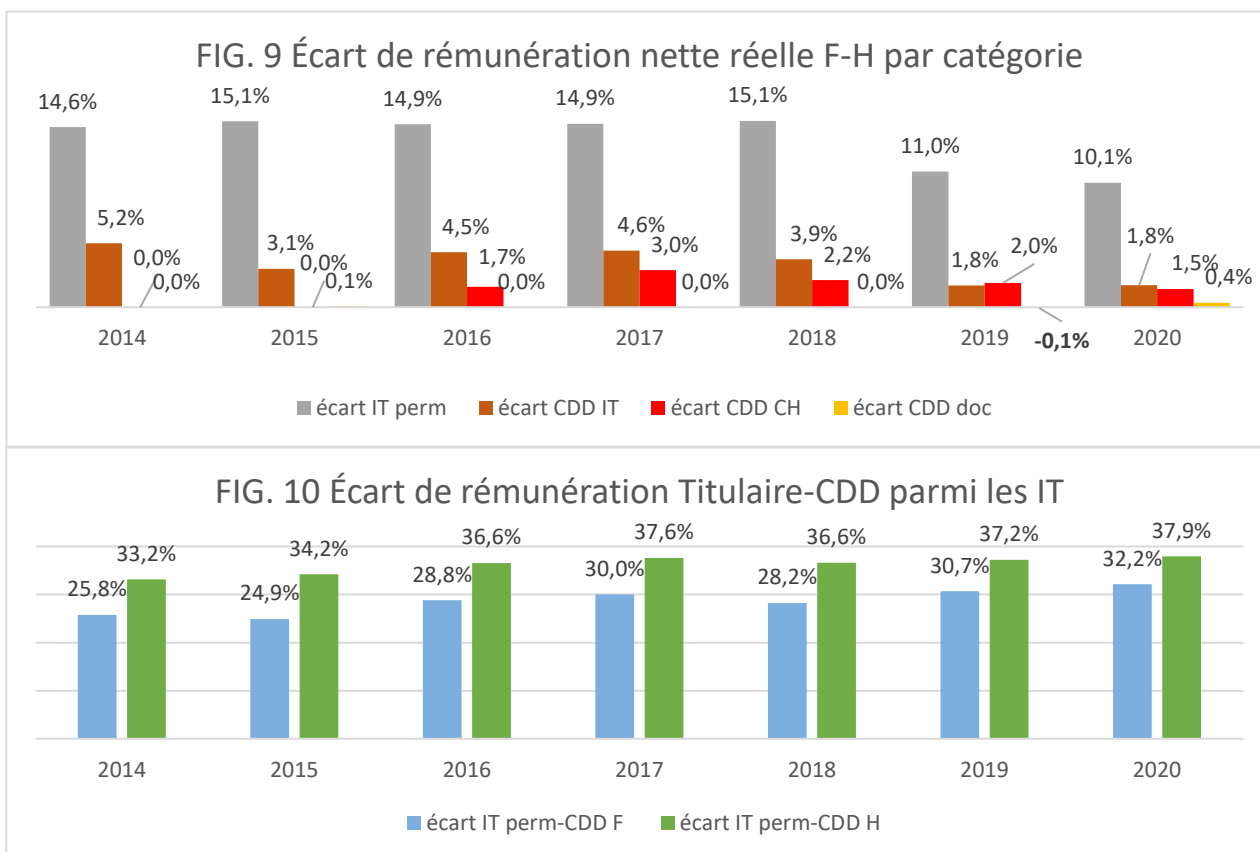
CONCLUSIONS

La comparaison des femmes et hommes en CDD montre de plusieurs manières la persistance d'un plafond de verre. La proportion de femmes diminue à mesure que le niveau de poste s'élève.

Dans l'ensemble les femmes ont une probabilité supérieure d'être en CDD (1,2 fois plus de risque que les hommes en 2020). Cette propension est encore plus marqué pour les postes de niveau IE et plus encore IR. Mais d'autres points sont moins négatifs.

Les faibles écarts de rémunération entre femmes et hommes CDD traduisent une situation certes inégalitaire mais moins qu'entre femmes et hommes permanents. Les femmes sont légèrement plus nombreuses à accéder au statut permanent, ce qui peut aussi être interprété comme un signe positif pour leur carrière. Car il faut rappeler que les trois-quarts des CDD des deux sexes ont moins de 35 ans.

Indirectement, le fait que les femmes soient comparativement plutôt « permanentes » au niveau T, mais plus souvent en CDD au niveau IR, montre que la structure des recrutements en CDD contribue activement au plafond de verre qui pèse sur les agentes fonctionnaires. Les inégalités entre femmes et hommes CDD doivent être interprétées en lien avec celles qui affectent aussi les agents permanents.



Intitulé des branches 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

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

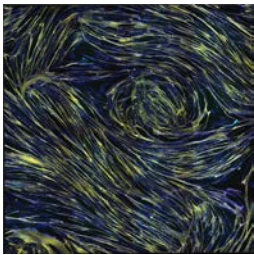


photo © Louise GRIVEAU /
Emilie CHRISTIN / LBTI /
INMG / CNRS Photothèque

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



© CNRS
Février 2022