



COMMENT EXPLIQUER LES INÉGALITÉS DE RÉMUNÉRATION ENTRE FEMMES ET HOMMES AU CNRS EN 2021 ?

DÉCOMPOSER LES FACTEURS CLÉS

Mission pour la place des femmes

Table des matières

Introduction.....	2
1 Présentation générale des écarts moyens de rémunération	4
1.1 Tendances d'ensemble	4
1.2 Composition des écarts parmi les CH et IT	5
2 Inégalités liées au corps : un effet poste et un effet parcours	7
2.1 Aperçu général	7
2.2 Changements de corps sur l'année	8
3 L'effet temps : temps partiel et congés maternités	9
Des effets indirects.....	10
3.1 Des manifestations directes	12
4 Inégalités liées aux indemnités annuelles	13
4.1 IT : des femmes moins « expertes » et moins contraintes ?.....	14
4.2 CH : des femmes moins « inventives » ?	15
4.3 Inégalités d'épargne-temps : le coût de la disponibilité familiale	16
5 Ségrégations « horizontales »: le cas des inégalités entre les BAP.....	16
5.1 Niveau de féminisation des BAP et IFSE	17
5.2 RÉFÉrens III et ses applications au CNRS	18
5.3 Effets sur le montant de l'IFSE	20
6 Et après le CNRS ? Deux cas de perpétuation ou d'amplification des inégalités.....	20
6.1 Primes d'intéressements : un manque à gagner durable	20
6.2 Rentes AT-MP : (re)production d'inégalités devant la dégradation de la santé au travail	21
7 Conclusion	23
8 Recommandations	23
8.1 Egalité de rémunération quel que soit le contrat.....	23
8.2 Accès à des postes qualifiés et opportunités de progression professionnelle	23
8.3 Conciliation entre vie familiale et vie professionnelle : temps partiel et congé maternité	24
8.4 Primes et indemnités	24
8.5 Ségrégations horizontales, et inégalités entre BAP.....	24
8.6 Conséquences sur le temps long des inégalités professionnelles.....	25

Comment expliquer les inégalités de rémunération entre femmes et hommes au CNRS en 2021 ?

Décomposer les facteurs clés

Mission pour la place des femmes au CNRS, mars 2023

Célia Bouchet, docteure en sociologie,

*Supervision scientifique de Sophie Pochic, directrice de recherche CNRS, membre du HCE,
Encadrement fonctionnel par Elisabeth Kohler et Mathieu Arbogast.*

Introduction

Selon le dernier rapport social unique du CNRS, parmi le personnel permanent, le revenu moyen des femmes était inférieur de 13,9% (557 euros) à celui des hommes en équivalent temps plein¹. Cet écart correspond schématiquement à celui qui s'observe dans la fonction publique d'État dans son ensemble (13,1% d'écart, ou 452 euros²).

Contrairement à une idée reçue, les écarts de revenus des femmes et des hommes ne s'analysent pas « toutes choses égales par ailleurs ». Parmi d'autres, l'INSEE³, la DARES⁴, la DGAFP⁵, prennent l'écart brut, l'écart réel, pour point de départ. Les mesures lissées, par exemple en équivalent temps plein, donnent déjà une image trompeuse en gommant que la répartition des postes à temps partiel pèse sur les salaires. Pour agir durablement sur les inégalités de rémunérations entre femmes et hommes, il est essentiel de connaître ces différences et – dans la mesure du possible – de les traiter. Il s'agit de « quantifier l'égalité au travail⁶ » sous ses différentes facettes pour mettre en lumière les mécanismes sous-jacents ; saisir la marge de manœuvre de l'institution sur chaque mécanisme (politiques RH héritées

¹ CNRS, *Rapport social unique 2020*. Selon les moyennes renseignées dans le Tableau 119 p. 116

² DGAFP. *Rapport 2021 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* URL : <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/282543.pdf> Selon les moyennes renseignées dans le tableau p. 193

³ INSEE, *Femmes et hommes, l'égalité en question: édition 2022*. Insee Références, 2022. URL : https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/6047805/IREF_FH22.pdf

⁴ Amine Chamkhi et Fabien Toutlemonde. Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes. *Dares Analyses*, n°082, 2015. URL : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2015-082.pdf>

⁵ DGAFP. *Guide méthodologique. Calcul des indicateurs et interprétation pour les plans d'action égalité femmes-hommes*. 2022. URL : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/egalite-pro/DESSI-guide-indicateurs-egalite-pro.pdf

⁶ Soline Blanchard et Sophie Pochic. *Quantifier l'égalité au travail. Outils politiques et enjeux scientifiques*. Rennes: Presses universitaires de Rennes, 2021.

ou nouvelles, conventions mises en place, négociations inter-individuelles...) ; et déterminer les bons leviers à actionner pour une politique d'égalité⁷.

Les statistiques sexuées produites chaque année par le CNRS, comme le rapport social unique rédigé par l'OMES, sont essentielles. Parmi d'autres mesures des inégalités femmes-hommes (effectifs pour différents types de personnels, flux de recrutement...), elles renseignent le montant moyen des écarts de rémunération ainsi que plus spécifiquement les écarts dans les indemnités perçues. La mise en série des rapports permet en outre un suivi des indicateurs dans le temps. Mais ces documents ne permettent pas de décomposer minutieusement les différents facteurs impliqués dans les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au CNRS. La compréhension des écarts de rémunération nécessite des analyses complexes reposant sur un savoir-faire statistique et des connaissances conceptuelles poussées.

L'étude réalisée par la MPDF sur les inégalités de rémunération en 2021 contribue à combler cet angle mort. Inscrite dans le plan d'action pour l'égalité 2021-2023, elle identifie les grands facteurs des écarts de rémunération dans la perspective de les réduire (axe 1 du plan d'action). Elle permet de compléter le corpus de recherches déjà menées sur les chercheurs et chercheuses du CNRS, tout en accordant une attention particulière aux métiers IT⁸. Les résultats établis et les pistes d'action présentées pourront aiguiller l'institution face aux défis à venir, comme la possible extension de l'index de l'égalité femmes-hommes à la fonction publique annoncée pour l'été 2023.

Dans cette synthèse, nous couvrons une large gamme de facteurs contribuant aux inégalités de rémunération. Comme l'outil proposé par la DGAFP le rappelle bien⁹, dans la fonction publique, les écarts s'expliquent d'abord par le fait que les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes emplois : plus de femmes aux postes moins rémunérés et en bas de la hiérarchie, ce qu'on désigne comme la ségrégation sexuée horizontale et verticale. Viennent ensuite les différences de temps de travail et l'ancienneté. Tout en développant ces aspects primordiaux, l'étude aborde aussi des facteurs moins souvent pris en compte en France et à l'étranger, comme la moindre valorisation des compétences et la moindre reconnaissance de la pénibilité des emplois majoritairement occupés par des femmes.

Nous proposerons d'abord une brève description générale des inégalités de rémunération au CNRS (1), par catégorie de personnel CNRS puis en nous centrant sur les chercheurs et chercheuses titulaires (« CH ») et les agents titulaires de soutien à la recherche (« IT »). Suite

⁷Brigitte Grésy et Sarah Lebert. *Égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures RH, le réflexe égalité à chaque étape*, Conseil Supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 2019.

⁸ Catherine Marry. *Enquête sur les promotions CR-DR dans une section des sciences de la vie du CNRS*. Mission pour la place des femmes. CNRS, Paris, 2005 ; Sandrine Julien, *Parcours de chercheur-e au CNRS*. Observatoire des métiers et de l'emploi scientifique, CNRS, Paris, 2014.

⁹ Présentation et téléchargement de l'outil disponibles sur le site de la DGAFP. URL : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/devenir-agent-public/choisir-le-service-public/egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-la-fonction-publique-est-engagee/connaissance-et-mesure-de-la-situation-des-femmes-et-des-hommes>

à cet état des lieux, nous détaillerons quatre groupes de facteurs importants pour comprendre les inégalités femmes-hommes observables parmi les CH et les IT :

- **Postes** : la concentration des femmes en bas de la hiérarchie professionnelle et les freins à la progression (2)
- **Temporalité** : les congés maternité et le temps partiel, qui se traduisent sur le salaire à la fois par un moindre accès aux promotions et par un complément indemnitaire annuel de montant inférieur à corps égal (3)
- **Rémunération variable** : systèmes de primes (épargne-temps, IFSE, primes d'intéressement, etc) plus avantageux pour les hommes (4)
- **Sous-valorisation des emplois féminisés** : pour les IT spécifiquement, la surreprésentation des femmes dans des secteurs d'activité et des emplois peu valorisés ; et symétriquement, la faible valorisation des secteurs d'activité et des emplois majoritairement exercés par des femmes (5)

Enfin, nous proposons un aperçu des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes qui sont **hors fonctions** en 2021 mais néanmoins indemnisés par le CNRS, au titre de cumulants à durée indéterminée ou autres non-titulaires (6). Cela nous amènera en particulier à souligner les conséquences inégalitaires des prises en charge des accidents du travail et des maladies professionnelles

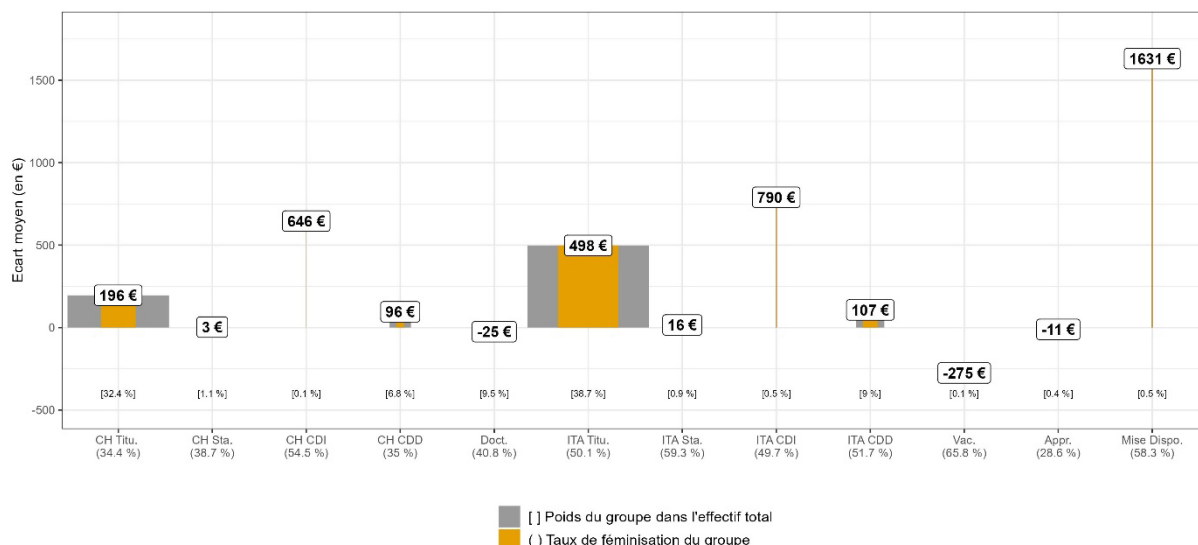
Après une brève conclusion (7), des recommandations sont proposées pour transformer ces différents facteurs en pistes d'action en tentant compte des marges d'action du CNRS (8).

1 Présentation générale des écarts moyens de rémunération

1.1 Tendances d'ensemble

Selon les groupes de personnel, les écarts mensuels moyens de rémunération entre agents femmes et hommes sont d'ampleur très variable, de 1631 euros en faveur des hommes parmi le personnel détaché à 275 euros en faveur des femmes parmi les vacataires (Figure 1). **Pour les agents IT titulaires (qui représentent 38,7% des effectifs employés), le désavantage des femmes atteint presque 500 euros par mois, et pour les agents CH titulaires (32,7% des effectifs employés), presque 200 euros.**

Figure 1: Ecart moyen de rémunération mensuelle H/F selon les types de poste, parmi les personnes en emploi



Lecture : Les IT titulaires représentent 38,7% des effectifs du CNRS (barre grise), leur taux de féminisation est de 50,1% (barre centrale orange). L'écart moyen de rémunération mensuel en défaveur des femmes est de 498 euros pour ce groupe.

Les inégalités de rémunération en défaveur des femmes sont d'ailleurs davantage marquées parmi les agents en CDI, tant IT (presque 800 euros) que CH (presque 650 euros). Parmi les 184 agents concernés fin 2021, une majorité (103) relèvent d'un contrat fondé sur l'article L431-2-1 du code de la recherche, qui vise à attirer des chercheurs et chercheuses (notamment de nationalité étrangère) que le régime indiciaire et indemnitaire des chercheurs des EPST serait susceptible de dissuader. Il apparaît que les montants de cette « attractivité » sont inférieurs pour les femmes, ce qui peut signifier que leurs profils de compétences sont moins recherchés et/ou qu'elles en négocient moins les montants. Enfin, les inégalités plafonnent parmi les 163 agents mis à disposition, à hauteur de 1631 euros.

Les écarts de revenus au détriment des femmes sont encore plus saillants parmi les 500 indemnitaires, soit les personnes non-employées par le CNRS et qui ne perçoivent que des indemnités (hors indemnités de stage) : CH et IT en détachement, en disponibilité ou en congé parental durant toute l'année ; agents fonctionnaires externes cumulants à durée déterminée ou indéterminée ; ou non-titulaires et non CNRS (typiquement les bénéficiaires d'une rente d'invalidité permanente). Le différentiel se monte jusqu'à 10 350 euros pour les cumulants à durée indéterminée, principal groupe percevant des primes d'intéressements.

1.2 Composition des écarts parmi les CH et IT

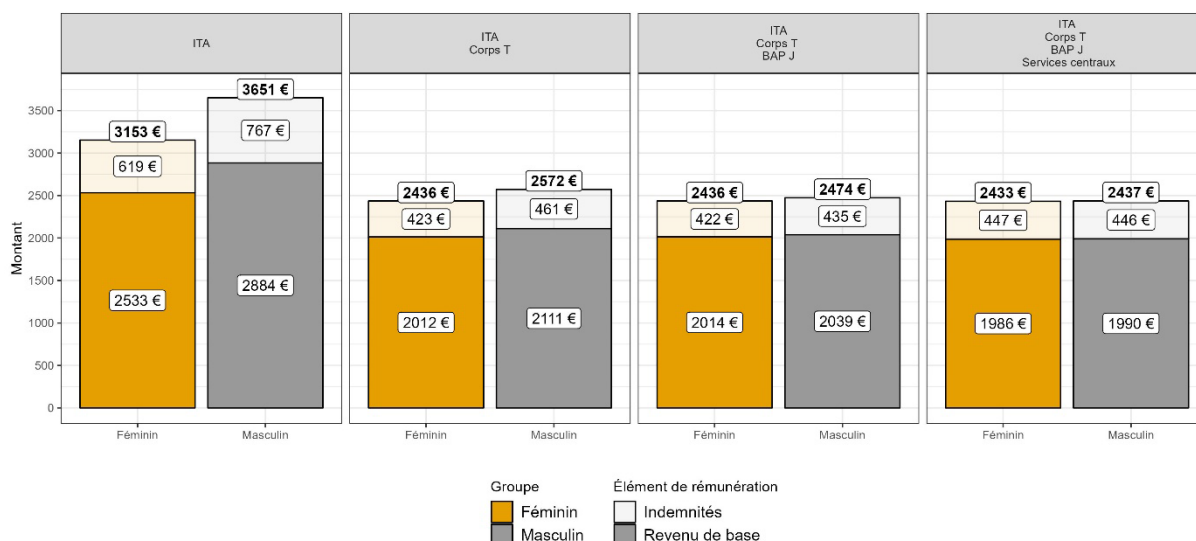
Les écarts mensuels de rémunération suivent un gradient lié au corps parmi le personnel IT (de 48 euros par mois pour les ATR à 158 euros pour les IE et IR), alors qu'ils sont plus uniformes parmi le personnel CH.

Des comparaisons emboîtées pour différents « cas-types » d'emploi permet d'illustrer le caractère plurifactoriel des inégalités salariales hommes-femmes, entre effets de structures (qui traduisent les effets en cascade d'autres inégalités) de répartition différente des femmes

et des hommes dans les corps et grades, et inégalités à poste similaire ([voir p. 53 à 64 de l'annexe](#)).

Par exemple, parmi les IT, le faible salaire des techniciennes de BAP J - Gestion et Pilotage travaillant dans les services centraux (poste à forte dominante féminine) est très lié à leur corps, leur BAP et leur lieu d'exercice (Figure 2). Les femmes concernées perçoivent 2433 euros par mois en moyenne, ce qui est similaire à la situation des –très rares- hommes techniciens en BAP J. L'appartenance au corps des techniciens implique en recherche un revenu substantiellement inférieur à la moyenne des IT : environ 2500 euros plutôt que 3000 euros par mois. Le rattachement à la BAP J implique un revenu encore inférieur, comme cela transparait particulièrement pour les hommes (le montant du revenu moyen des femmes techniciennes reflétant avant tout la situation en BAP J, compte-tenu de la très forte concentration des femmes dans cette BAP).

Figure 2 : Cas-type des femmes techniciennes en BAP J dans les services centraux.



Lecture : Les femmes IT titulaires du CNRS perçoivent en moyenne 3153 euros par mois, dont 2533 euros de revenu de base et 619 euros de primes, contre 3651 euros pour les hommes IT titulaires (case la plus à gauche). Les femmes IT techniciennes titulaires perçoivent 2436 euros en moyenne chaque mois (deuxième case à partir de la gauche).

En revanche, même à corps, BAP et structure de travail équivalente, les femmes ingénieures d'études de BAP C - Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique à l'INP – Institut national de Physique (poste à forte dominante masculine) touchent 330 euros de moins chaque mois que leurs collègues hommes.

Si l'on prend la moyenne des écarts sur l'ensemble des IT (d'une part) et des CH (d'autre part), une décomposition montre que 80 à 90% des inégalités transite par des différences entre les postes occupés, à commencer par les différences de corps et de grade, de branches d'activités professionnelles (pour les IT) et de temps de travail ([voir p. 65 à 68 de l'annexe](#)). Il s'agit d'une

configuration classique, tant dans l'ESR¹⁰ que sur le reste du marché du travail¹¹. Cela signifie aussi que, symétriquement, 10 à 20% des différences de rémunération – soit plusieurs centaines d'euros par an – ne sont pas expliquées par ces facteurs structurels.

2 Inégalités liées au corps : un effet poste et un effet parcours

Parmi les titulaires CH et IT, une part substantielle des écarts de rémunérations femmes-hommes s'explique par la concentration des premières dans les corps en bas de la hiérarchie professionnelle et leur sous-représentation dans les corps supérieurs, où les rémunérations sont plus élevées. Deux échelles sont à considérer : la répartition femmes/hommes à un temps T et leurs opportunités de progressions dans le temps.

2.1 Aperçu général

Parmi les 33 410 personnes qui ont été employées par le CNRS en 2021, 43,2% sont des femmes. Les femmes représentent plus de la moitié des effectifs des IT (tant titulaires que sous contrat CDI ou sous contrat CDD), elles sont également majoritaires parmi les contrats d'appoint (type vacataires) et le personnel détaché (Figure 3). Elles occupent en revanche **une minorité des postes CH, titulaires ou non-titulaires (34,4%)**.

Parmi le personnel IT titulaire comme le personnel CH titulaire, les femmes ont des caractéristiques analogues à celles des hommes en termes d'âge et d'ancienneté au CNRS. Les postes qu'elles occupent sont en revanche différents de ceux des hommes (voir [p. 6 de l'annexe](#)). **Plus de la moitié des femmes IT titulaires appartiennent aux corps « technicienne » (T) ou « assistante ingénieure » (AI) – alors que les hommes sont aux deux-tiers dans les corps « ingénieur d'études » (IE) ou « ingénieur de recherche » (IR)**. De fait, parmi les emplois-types exercés par plus de 50 personnes, il y en a 9 de niveaux T ou AI parmi les 11 hyper-féminisés (défini ici par un seuil d'au moins de 80% de femmes), contre seulement 6 parmi les 17 hyper-masculinisés (seuil d'au moins 80% d'hommes ; voir [p. 14 à 17 de l'annexe](#)). De la même manière, **la majorité des femmes CH titulaires exercent en tant que chargées de recherche, au contraire des hommes - majoritairement directeurs de recherche**. Ce résultat confirme le constat du bilan social unique d'un avantage masculin dans l'accès aux postes DR (et parmi eux, aux grades les plus rémunérateurs DR1 et DRCE)¹².

¹⁰MESRI, « Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes enseignants-chercheurs universitaires »,

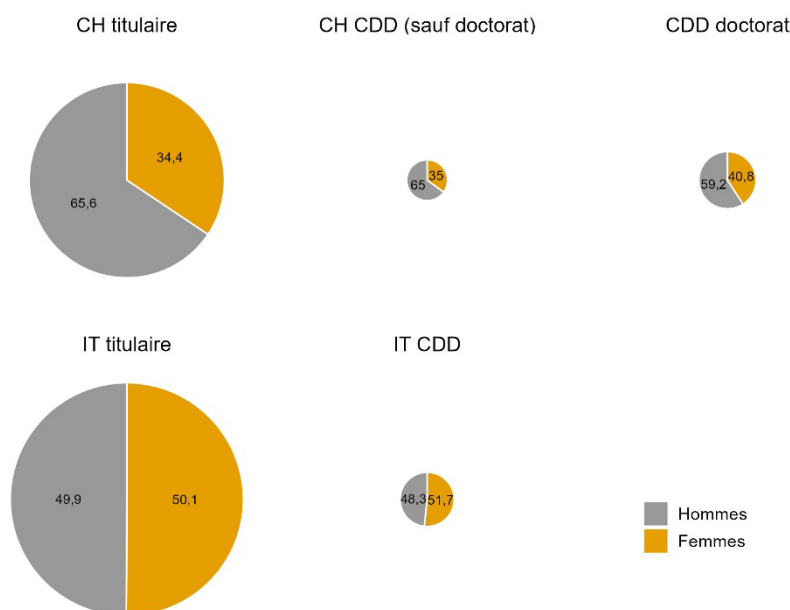
Note d'information DGRH, n°10, novembre 2021

¹¹INSEE, *Femmes et hommes, l'égalité en question: édition 2022*. Insee Références, 2022

¹² Observatoire des métiers et de l'emploi scientifique, *Rapport social unique 2020 du CNRS*, CNRS, 2022, p. 58

Figure 3 : Proportion hommes/femmes selon le type de contrat

La taille des cercles est proportionnelle à l'effectif du groupe au CNRS



Des écarts de revenus existent dans tous les corps, pour les IT comme pour les CH. Ils varient néanmoins dans leur ampleur parmi le personnel IT, suivant un gradient lié au corps - de 48 euros par mois pour les assistants et assistantes techniques de la recherche (ATR) à 158 euros pour les IE et IR. Ils sont plus uniformes parmi le personnel CH.

2.2 Changements de corps sur l'année

Sur plusieurs versants, les femmes IT ou CH ont connu davantage de modifications que les hommes dans leur situation professionnelle entre le début et la fin de l'année 2021: changement de corps, de temps de travail, ou encore – pour les IT – de type de structure (services centraux ou unité de recherche ; voir [p.13](#) et [p. 21](#) de l'annexe). La mobilité entre les corps a fait l'objet d'une grande attention depuis 20 ans au CNRS grâce à l'action de la MDPF, ce que reflètent ces promotions légèrement supérieures pour les femmes. Pour autant, des approfondissements révèlent **que la mobilité féminine est limitée, à deux titres.**

D'abord, ces mobilités sont circonscrites à certains corps, en bas de la hiérarchie professionnelle. Parmi les IT, les femmes sont fortement majoritaires (73%) dans les parcours de promotion de « technicienne » à « assistante ingénieure », et légèrement majoritaire (58%) dans les parcours de promotion d'« assistante ingénieure » à « ingénieure d'études », ce qui reflète en grande partie la sur-représentation des femmes dans les corps de départ. En revanche, **les parcours de promotion d'« ingénieur d'études »" à « ingénieur de recherche » sont principalement masculins (42,1% de femmes, alors que 49,5% des IE qui n'évoluent pas sont des femmes).** Parmi les CH, si les femmes sont surreprésentées dans les parcours de promotion de « chargées de recherche hors classe » (CRHC) à « directrices de recherche deuxième classe » (DR2) (61,5%), **elles sont minoritaires dans les passages directs de « chargées de recherche de classe normale » (CRCN) à « directrices de recherche deuxième classe » (37,9% ; voir [p. 25 à 30 de l'annexe](#)).**

Autrement dit, les femmes CH doivent passer par une étape supplémentaire avant d'espérer éventuellement devenir DR2.

Ensuite, même au bas de la hiérarchie professionnelle, **les différences de promotions entre femmes et hommes en 2021 ne sont pas statistiquement significatives** « toutes choses égales par ailleurs » (à ancienneté similaire, structure de travail similaire, etc).

Par contre, **un effet trappe défavorable aux femmes IT apparaît au sein du groupe de fonction 1**. Selon le Régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État (RIFSEEP), l'affectation au groupe de fonction 1 récompense les membres de chaque corps qui assurent les missions les plus complexes, techniques, stratégiques, qualifiées. Les agents concernés sembleraient donc *a priori* les mieux placés pour des promotions. Or, les passages au corps supérieur sont plus rares parmi le groupe 1 (majoritairement composé de femmes) que parmi les groupes 2 et 3. Dans les carrières féminines, l'accès au groupe de fonction 1 pourrait ainsi constituer une promotion ambivalente, en « cul-de-sac » (voir [p. 31 à 38 de l'annexe](#)). Symétriquement, les agents des groupes 2 et 3 – surtout des hommes – profiteraient d'un effet « escalator de verre », soit une progression accélérée des hommes au sein de milieux professionnelle paritaires ou à majorité féminine¹³. Ce constat paradoxal devra être un point d'attention important. La présentation des agents de groupe 1 à la promotion au choix doit notamment être vérifiée.

Il est à souligner que ces résultats portent sur une période très courte, d'un an. Des études de panel couvrant plusieurs années seront nécessaires pour mesurer certaines inégalités qui se déploient sur une temporalité longue.

3 L'effet temps : temps partiel et congés maternités

Pour les femmes, davantage que pour les hommes, les normes sociales de la « conciliation » entre vie familiale et vie professionnelle impliquent souvent un retrait de l'emploi : congés plus systématiques et plus longs que les hommes lors de la naissance d'un enfant ; passage à temps partiel pour concilier les charges familiales et professionnelles... Si l'employeur ne peut agir sur la participation asymétrique aux tâches domestiques et familiales, il doit par contre être le garant de l'égalité des chances et donc s'assurer que la situation familiale des femmes ne produise pas de désavantages salariaux. Depuis la loi n°2006-340 du 23 mars 2006, tout traitement **directement ou indirectement défavorable** lié à la grossesse ou au congé de maternité d'une femme est reconnu comme une discrimination¹⁴. En ce qui concerne le temps partiel, s'il est indiqué de rémunérer les agents au prorata de leur volume horaire (donc davantage en cas de temps plein que de temps partiel), il est en revanche prohibé d'appliquer

¹³ Christine L. Williams, « The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the 'Female' Professions. » *Social Problems*, vol 39, no. 3, 1992, pp. 253–267 ; Christine L. Williams « The Glass Escalator, Revisited: Gender Inequality in Neoliberal Times, SWS Feminist Lecturer. » *Gender and Society*, vol. 27, no. 5, 2013, pp. 609–629.

¹⁴ LOI n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. URL : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000816849>

d'autres mesures défavorables aux agents au temps partiel – par exemple de leur appliquer un moindre avancement dans les corps, ce qui se traduit indirectement sur leur salaire.

Au CNRS, les femmes IT titulaires sont proportionnellement davantage à temps partiel que les hommes (19,5% contre 3,9%), et davantage à avoir pris un congé maternité (2,3% contre 2,0%) ou beaucoup plus rarement un congé parental (0,6% contre moins de 0,1%). Ces écarts sont aussi présents mais moins marqués parmi les CH titulaires. Notre analyse montre que **ces critères contribuent aux désavantages salariaux des femmes, de façon indirecte (en freinant les éventualités de progression) ou directe (moindre complément indemnitaire annuel à corps égal des femmes IT ayant pris un congé maternité)**. Cela constitue un point d'attention : rappelons que, depuis la loi de 2006, les femmes ayant pris un congé maternité doivent recevoir l'augmentation salariale moyenne de leur catégorie. Dans le secteur privé et certains établissements publics, le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité est d'ailleurs un critère comptant pour 15% de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Des effets indirects

Examinons d'abord les effets indirects des congés maternités et du temps partiel sur le salaire, à travers leur action sur les opportunités de progression (voir [p. 31 à 38 de l'annexe](#)). Parmi les IT titulaires qui sont assistantes ingénieures, techniciennes ou adjointes technique de la recherche, les femmes qui prennent un congé maternité ont statistiquement de moindres opportunités de progression professionnelles (changement de corps dans l'année) que les femmes qui n'en prennent pas ou que les hommes qui prennent des congés paternités (voir la Figure 4). Il s'agit d'un phénomène bien documenté dans d'autres secteurs du marché du travail : la naissance d'un enfant tend à enrayer la carrière des femmes (« *motherhood penalty*¹⁵ ») alors qu'elle stimule par ailleurs la carrière des hommes (« *fatherhood bonus* »¹⁶), dès le premier enfant, et particulièrement pour les pères de famille nombreuse de plus de 3 enfants¹⁷.

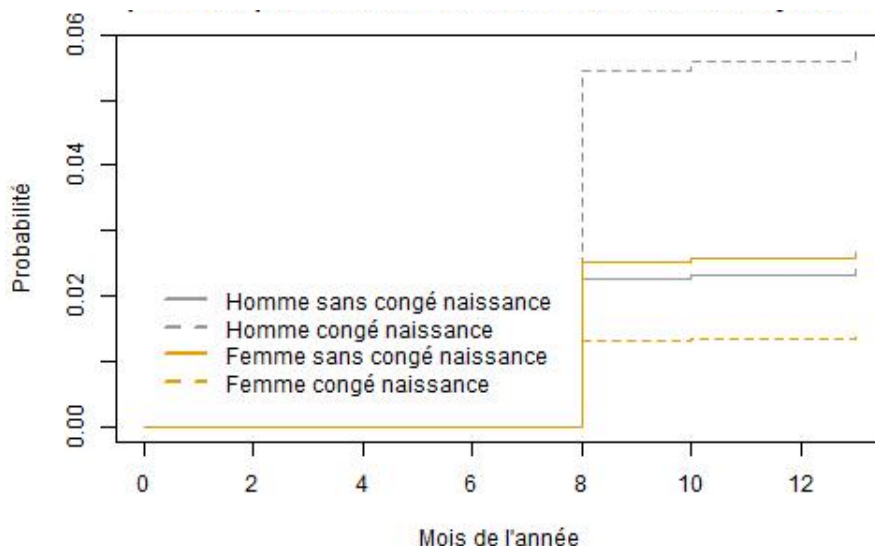
¹⁵ Michelle J. Budig et Paula England. « The Wage Penalty for Motherhood. », *American Sociological Review*, vol. 66, no. 2, 2001, pp. 204–225; Simon Rabaté et Sara Rellstab. *The Child Penalty in the Netherlands and Its Determinants*. CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis, CPB discussion paper, vol. 424. 2021.

¹⁶ Melissa Hodges J., et Michelle J. Budig. « Who Gets the Daddy Bonus? Organizational Hegemonic Masculinity and the Impact of Fatherhood on Earnings. » *Gender and Society*, vol. 24, no. 6, 2010, pp. 717–745 ; Wei-hsin Yu et Yuko Hara. « Motherhood Penalties and Fatherhood Premiums: Effects of Parenthood on Earnings Growth Within and Across Firms. » *Demography*, vol. 58, no. 1, 2021, pp. 247–272.

¹⁷ Charles Gadéa et Catherine Marry. « Les pères qui gagnent. Descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs », *Travail, genre et sociétés*, vol. 3, n°1, 2000, pp. 109-135

Figure 4 : Probabilité de passer dans le corps supérieur au cours de l'année parmi les personnes ATR, T ou AI titulaires au 1er janvier

L'ancienneté, la proportion de personnes employées dans les services centraux et les proportions de personnes dans le groupe de fonction 1 sont tenues constantes à leur



moyenne.

Lecture : Entre le début de l'année 2021 (mois 0) et sa fin (mois 12), la probabilité d'avoir connu un passage dans le corps supérieur est de 6% pour les hommes ATR, T ou AI ayant eu un congé paternité, contre 1% pour les femmes ATR, T ou AI ayant eu un congé maternité.

Parmi les chercheurs et –surtout – les chercheuses, un autre facteur ressort : le temps de travail, plein ou partiel. A ancienneté équivalente, les agents CRCN et CRHC à temps partiel (7,5% des femmes et 1,7% des hommes de ces corps) ont 10 fois moins de chances que les autres de passer DR2 dans l'année, plutôt que de rester au même corps. Ce résultat corrobore des constats déjà établis par les études qualitatives auprès de travailleuses¹⁸ et notamment de chercheuses¹⁹, qui montrent que leur temps partiel est jugé négativement dans leurs environnements de travail – en tant qu'il les empêcherait de se montrer aussi disponibles que leur poste l'exige, dans un « métier passion » où la norme est de sur-travailler.

Notons enfin que, au cours de l'année 2021, les passages à temps partiel (parmi les IT comme les CH) mais aussi les départs du CNRS (pour les IT), sont significativement plus fréquents parmi les femmes que parmi les hommes, *a fortiori* suite à un congé maternité. Cela rappelle les liens étroits entre charges familiales et temps partiel, tout en témoignant des difficultés des femmes IT à assurer cette conciliation au CNRS.

¹⁸ Elsa Favier. « "Pourquoi une présence au bureau de quinze heures par jour ?" Rapports au temps et genre dans la haute fonction publique », *Revue française d'administration publique*, vol. 153, n°1, 2015, pp. 75-90.

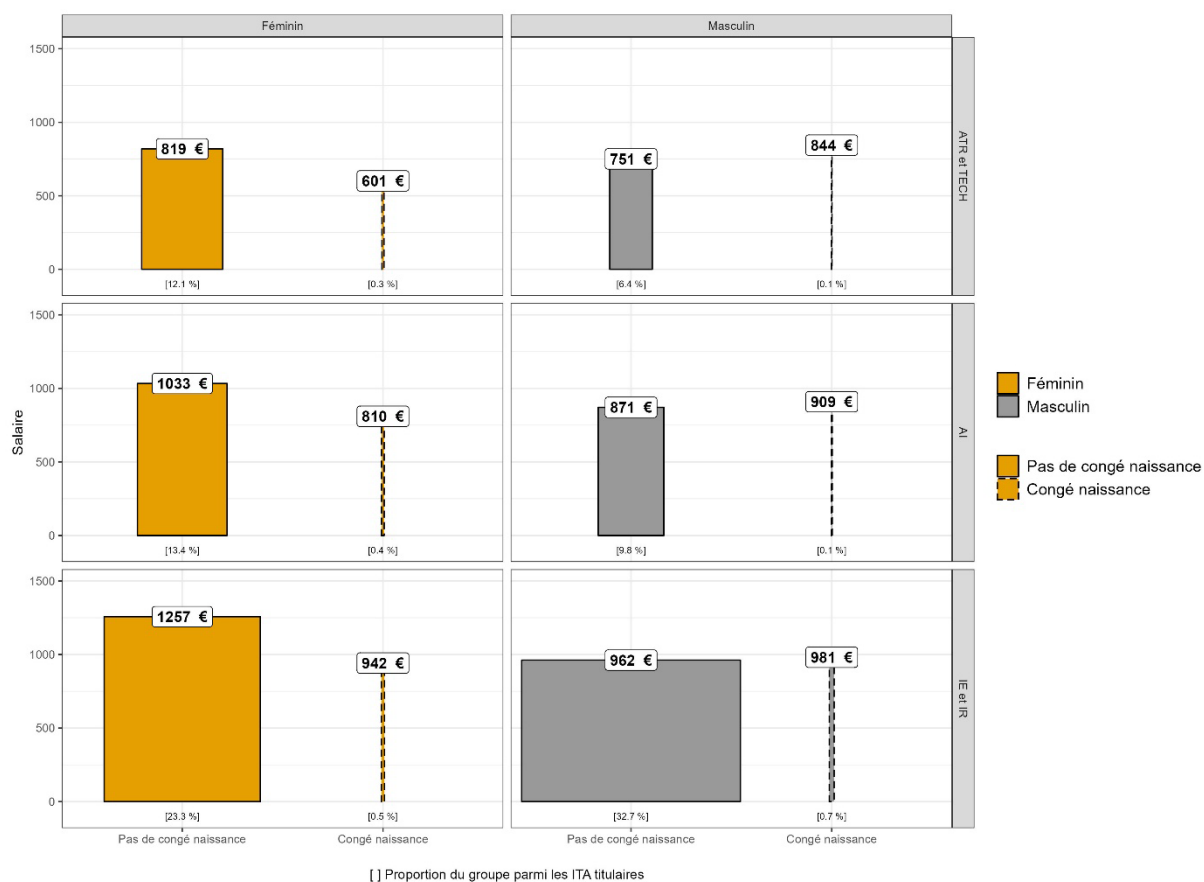
¹⁹ Catherine Marry et Irène Jonas. « Chercheuses entre deux passions. L'exemple des biologistes », *Travail, genre et sociétés*, vol. 14, n°2, 2005, pp. 69-88.

3.1 Des manifestations directes

Des écarts de salaire liés à la prise d'un congé maternité se manifestent également de façon directe, à corps égal. Parmi les IT (Figure 5), les femmes ayant pris un congé maternité dans perçoivent ainsi un complément indemnitaire annuel (CIA) inférieur de plusieurs centaines d'euros aux femmes qui n'en ont pas pris ([voir p. 47 à 49 de l'annexe](#)). Par exemple, les femmes IE ou IR²⁰ ayant pris un congé maternité ont perçu en 2021 un CIA de 942 euros, inférieur de plus de 300 euros à celui des femmes n'ayant pas pris de congé maternité (1257 euros) ; alors que les hommes de ces corps ayant pris un congé paternité ont perçu un CIA de 981 euros, légèrement supérieur à celui des pères qui n'en ont pas pris (962 euros). Alors que, au CNRS comme dans le reste de la fonction publique, il est prévu que le traitement indiciaire, mais aussi les [primes et les indemnités](#), restent versées durant les congés, ce résultat pose question. Les passages à temps partiels ne suffisent pas à l'expliquer. Ils ne concernent qu'une minorité d'agents, et des inégalités sont observables même parmi les seuls agents à temps plein : les femmes IE ou IR à temps plein qui ont pris un congé maternité en 2021 ont perçu un CIA de 1 018 euros, soit toujours 280 euros de moins que les femmes IE ou IR à temps plein qui n'ont pas pris ce congé (1 298 euros).

²⁰ Ces deux groupes sont agrégés pour augmenter les effectifs de congés maternités (comme il s'agit d'un phénomène minoritaire), de sorte à consolider les résultats. Pour autant, tous les résultats présentés restent valables si on sépare les IR et IE.

Figure 5 : Montant moyen du CIA parmi les IT selon le sexe et la prise de congé maternité/paternité



Lecture : Les femmes IT IE ou IR qui n'ont pas pris de congé maternité représentent 23,3% des effectifs des IT titulaires ; celles qui en ont pris, 0,5%. Les premières ont touché en moyenne 1257 euros de CIA en 2021, contre 942 euros pour les secondes.

4 Inégalités liées aux indemnités annuelles

À l'exception de l'étude du CIA, les résultats précédents englobent les écarts dans les traitements et ceux dans les primes et indemnités. Une analyse détaillée des primes et indemnités perçues durant l'année 2021 met aussi en évidence des inégalités plus subtiles entre femmes et hommes ([voir p. 44 et 46 de l'annexe](#)). De fait, comme dans d'autres secteurs professionnels²¹, certains systèmes de primes participent à recréer des écarts de rémunération – même si la part des primes fonctionnelles et variables est faible au CNRS, sauf pour les hautes rémunérations, en comparaison d'autres corps de la fonction publique.

²¹ Pierre Lescoat et Claire Dambrin. 2021. « Dé-neutraliser l'évaluation de la performance. Les illusions de l'"objectivité" et de la "méritocratie" en salles de marché », dans Soline Blanchard et Sophie Pochic (éds.) *Quantifier l'égalité au travail. Outils politiques et enjeux scientifiques*, Rennes : Presses universitaires de Rennes, pp. 331-356.; Elise Penalva-Icher, *Le salaire, le café et la photocopieuse. Les nouvelles rémunérations : variables et transparentes*. Habilitation à diriger des recherches, Sciences Po, 2019

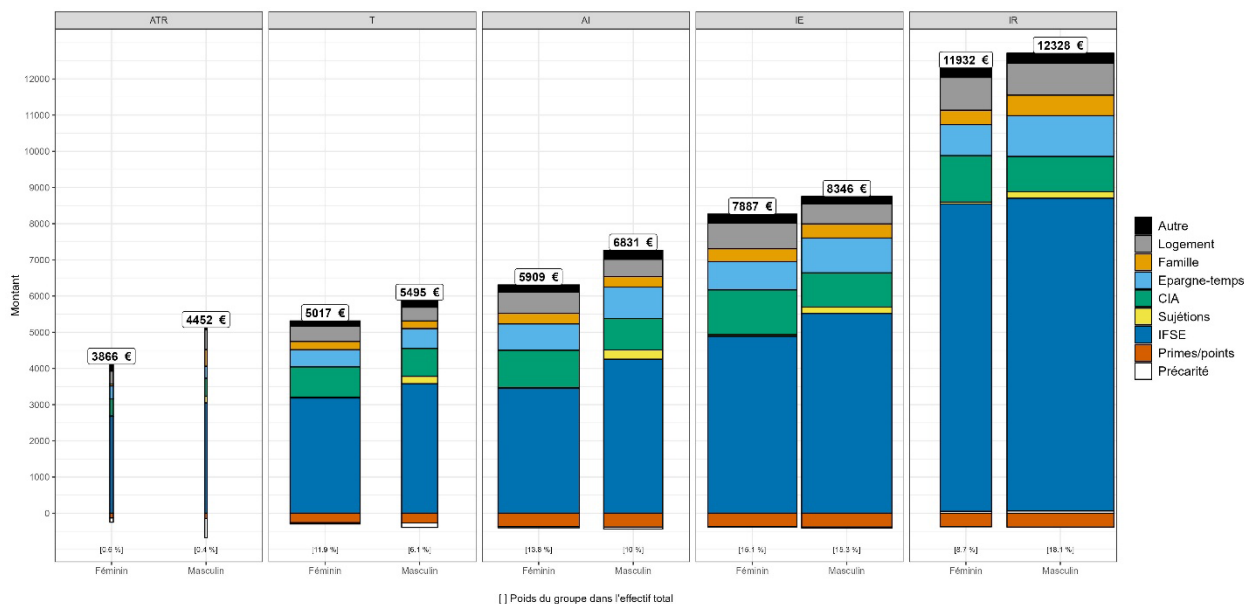
Les mécanismes impliqués sont un peu différents pour les IT titulaires et pour les CH titulaires, ce qui explique que nous commencerons par analyser ces deux groupes successivement. Nous développerons ensuite une modalité d'indemnisation qui désavantage les femmes des deux groupes : l'épargne-temps.

4.1 IT : des femmes moins « expertes » et moins contraintes ?

Parmi les IT titulaires, deux types de primes ont particulièrement contribué à creuser les écarts annuels de rémunération femmes/hommes en 2021 : **l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et les autres sujétions (astreintes, sujétions géographiques, etc)**. Par exemple, les femmes AI (qui représentent 13,8% de l'effectif total des IT titulaires du CNRS) ont perçu en moyenne 5 909 euros de primes sur l'année, dont un peu moins de 3 500 euros d'IFSE et moins de 30 euros d'autres sujétions. Les hommes de ce corps ont perçu presque 1 000 euros de primes de plus (6 831 euros), dont environ 4250 euros d'IFSE et environ 260 euros d'autres sujétions (Figure 6).

Nous reviendrons sur les sources multiples des inégalités femmes-hommes dans le montant de l'IFSE. Soulignons dès à présent que, comme les inégalités devant les autres sujétions, qu'elles s'enracinent dans les modes de définition des expertises et des contraintes qui accordent plus de poids à des critères auxquels correspondent les hommes (fonctions informatiques, mobilité géographique, risques physiques) qu'à d'autres, plus classiquement remplis par des femmes (fonctions communicationnelles et bureautiques, gestion de tâches multiples en simultanément, exigences émotionnelles).

Figure 6 : Indemnités annuelles parmi les IT titulaires selon le corps et le sexe

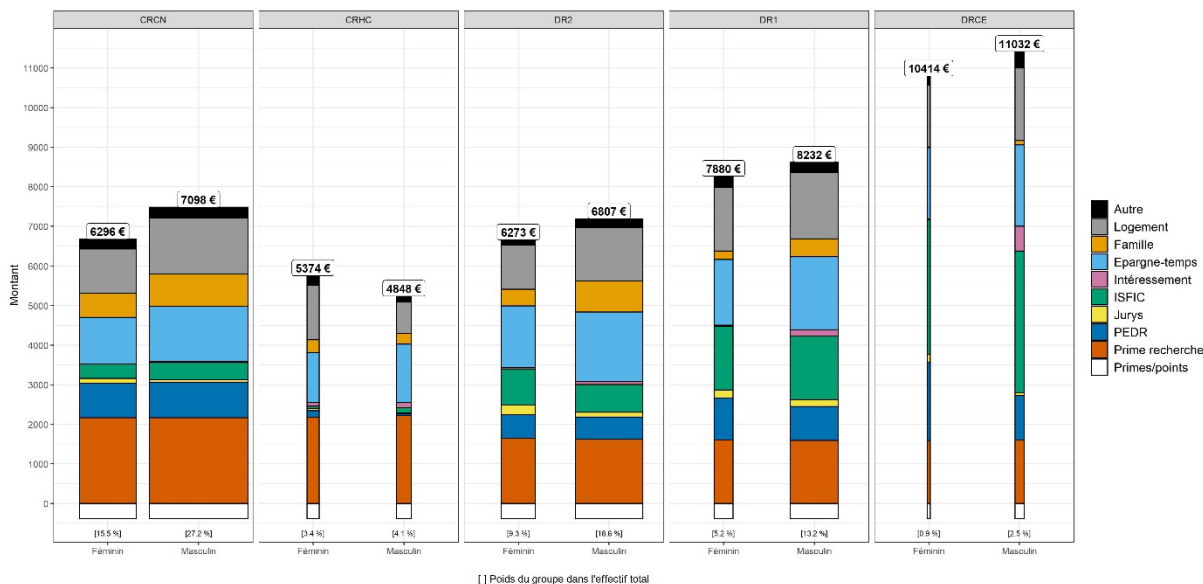


Lecture : Les hommes IE titulaires, qui représentent 15,3% des effectifs des IT titulaires (largeur de la bande), ont perçu 8 346 euros de primes en moyenne en 2021 (hauteur totale de la barre) dont environ 5 500 euros d'IFSE (hauteur du rectangle bleu foncé). Les femmes IE titulaires, qui comptent pour 15,1% des effectifs des IT titulaires, perçoivent 7 887 euros de primes en moyenne en 2021 dont moins de 5 000 euros d'IFSE.

4.2 CH : des femmes moins « inventives » ?

Parmi les CH titulaires également, des inégalités entre femmes et hommes de plusieurs centaines d'euros par an s'observent dans les montants des primes et indemnités (Figure 7).

Figure 7 : Indemnités annuelles parmi les chercheurs et chercheuses



Parmi les sources de ces écarts, faisons un premier zoom- sur **les primes d'intéressement**, qui s'appliquent « aux produits tirés de l'invention par la personne publique qui en est bénéficiaire » (ici le CNRS). En 2021, ces primes (en rose sur le graphique) participent aux indemnités des directeurs de recherche en poste à hauteur de plusieurs centaines d'euros, alors qu'elles sont négligeables parmi les directrices de recherche. L'effet structurel des disciplines entre en compte : les inventions ne donnent notamment lieu à aucune commercialisation en SHS (un seul agent CH de l'Institut des sciences humaines et sociales a perçu une prime d'intéressement en 2021). Mais des écarts sexués demeurent à discipline similaire et parmi les allocataires. Par exemple, parmi les agents CH titulaires de l'Institut des sciences de l'ingénierie et des systèmes, de l'Institut de chimie et de l'Institut de physique, les 1,3% d'hommes qui percevaient une prime d'intéressement en retiraient en moyenne 9 968 euros sur l'ensemble de l'année 2021 ; alors que les 0,9% de femmes dans le même cas touchaient seulement 1 117 euros.

Le montant de la prime d'intéressement est fixée selon un coefficient « représentant la contribution à l'invention de l'agent concerné »²². Dans l'ESR, ce coefficient est déterminé « par le conseil d'administration de l'établissement public concerné »²³. Or, la **méconnaissance des contributions des femmes aux inventions**, vulgarisée sous le nom

²² Article R611-14-1 du Code de la propriété intellectuelle. URL : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000020721632

²³ Décret n° 2010-619 du 7 juin 2010 fixant les modalités de l'intéressement des personnels de certains établissements publics relevant du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche pour services rendus lors de la participation à des opérations de recherche scientifique ou de prestations de services.

d'« effet Matilda »²⁴, est susceptible de biaiser cette procédure. L'invisibilisation des contributions des femmes peut intervenir à plusieurs stades, depuis la conception et la mise en œuvre du protocole donnant lieu à la découverte jusqu'à la définition du coefficient par le conseil d'administration. Pour corriger les inégalités, il est donc nécessaire d'agir à différents niveaux (laboratoires et administrations) et sur différents processus (équité dans les collaborations scientifiques, évaluation du conseil d'administration).

4.3 Inégalités d'épargne-temps : le coût de la disponibilité familiale

Enfin, dans les deux groupes et pour tous les corps, les hommes cumulent davantage d'épargne-temps que les femmes. Par exemple, les chercheurs (titulaires) CRCN ont totalisé 1 395 euros d'épargne-temps en 2021, soit plus de 200 euros de plus que les chercheuses du même corps (1 172 euros). Parmi les IT, les écarts vont de 74 euros sur l'année pour le corps T (à raison de 551 euros d'épargne-temps pour les hommes contre 477 euros pour les femmes) jusqu'à 274 euros parmi les IR (1 129 euros d'épargne-temps pour les hommes contre 855 euros pour les femmes).

Sous couvert d'une logique méritocratique (permettre aux agents de récupérer sous forme monétaire des droits à congé rémunéré qui n'ont pas été soldés), le système du compte épargne-temps désavantage les femmes. Les modèles sociaux majoritaires les désignent comme les principales **gardiennes et pourvoyeuses de soin auprès des enfants, des parents âgés ou des personnes malades de leurs familles**. Des enquêtes dans diverses entreprises privées ont montré que ces tâches généraient une **prise fréquente de congés courts parmi les femmes**²⁵, freinant leurs opportunités de capitalisation.

5 Ségrégations « horizontales »: le cas des inégalités entre les BAP

Au CNRS, les femmes et les hommes sont inégalement répartis entre les BAP, les délégations, les types d'unité (pour les IT titulaires) et les instituts (pour les CH titulaires). Ces différences ne sont pas à intrinsèquement des inégalités : on ne peut pas dire que travailler en Île-de-France est en soi mieux ou moins bien que travailler dans le Grand-Est ou le Sud-Ouest. On parle donc de « ségrégations horizontales ». **Mais, si les situations elles-mêmes ne sont pas inégalitaires, elles peuvent se répercuter sur les inégalités de rémunérations**. Par exemple, le fait que les femmes IT comme CH titulaires soient plus concentrées que leurs homologues masculins en Île-de-France (36% contre 31%) impliquent qu'elles doivent assumer un coût de la vie supérieur à la moyenne nationale²⁶.

²⁴ Anne E. Lincoln, Stephanie Pincus, Janet Bandows Koster et Phoebe S. Leboy. « The Matilda Effect in science: Awards and prizes in the US, 1990s and 2000s », *Social Studies of Science*, vol. 42, n° 2, 2012, pp. 307-320.

²⁵ Laurence Diederichs-Diop et Arnaud Dupray. « Disparités de carrière des hommes et des femmes dans la banque commerciale ». *Céreq Bref*, vol. 245, 2007; Gilbert de Terssac, Jens Thoemmes, et Anne Flautre. « Régulation politique et régulation d'usage dans le temps de travail », *Le travail humain*, vol. 67, n°2, 2004, pp. 135-154

²⁶ Émeline Clé, Luc Sauvadet, Laurence Jaluzot, Fabien Malaval et Guillaume Rateau « En 2015, les prix en région parisienne dépassent de 9 % ceux de la province », *Insee Première*, n°1590, 2016.

Nous développons ici les conséquences d'une forme de ségrégation horizontale : la répartition des femmes et des hommes IT titulaires dans des branches d'activités professionnelles (BAP) et des emplois-types différenciés. Nous décrivons d'abord les implications de cette répartition asymétrique sur le montant de l'IFSE. Puis, en adoptant une logique d'équité salariale, nous verrons pourquoi cette simple « différence » a des effets inégalitaires en termes de rémunérations : parce que les emplois majoritairement occupés par des femmes ne se voient pas reconnaître autant de compétences que ceux majoritairement occupés par des hommes.

Ces mécanismes inégalitaires doivent être un point de vigilance pour la DRH. Ils appellent à se méfier des politiques préconisées par certains cabinets-conseils dans les secteurs privés et parapublics²⁷, exclusivement centrées sur les notions d'« attractivité » et de « salaire de marché ». De telles politiques reproduisent et accentuent une définition de la valeur des métiers qui n'est bénéfique qu'à certaines BAP à forte prédominance masculine (informatique par exemple), au détriment des BAP à prédominance féminine.

5.1 Niveau de féminisation des BAP et IFSE

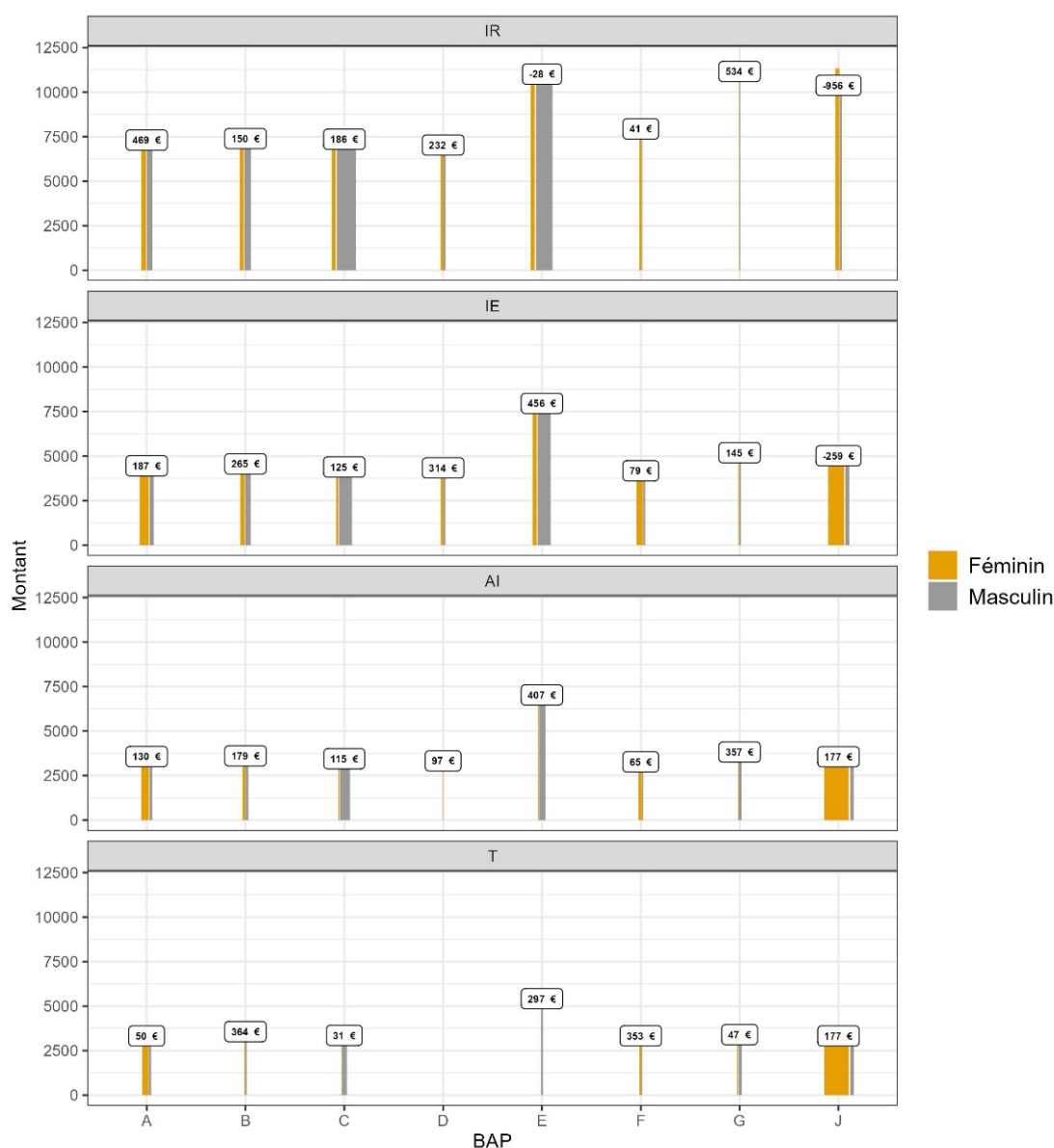
Outre les inégalités liées au corps, des inégalités liées à la BAP et des inégalités à corps et BAP équivalents contribuent à ce que les femmes IT perçoivent une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) inférieure à celles des hommes (Figure 8).

Sur l'année 2021, le montant de l'IFSE est ainsi maximal parmi les ingénieurs de recherche de BAP E - Informatique, Statistiques et Calcul scientifique (situation très majoritairement masculine) et minimal parmi les techniciennes et assistantes ingénieures des BAP A - Sciences du vivant, F - Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs et J - Gestion et Pilotage (situations très majoritairement féminines). S'ajoutent à cela certains écarts à situation comparables, à hauteur par exemple de 177 euros d'IFSE de moins chaque année pour les femmes techniciennes de BAP J par rapport aux hommes techniciens de la même BAP.

Ces trois types d'écarts renvoient à des mécanismes inégalitaires différents : freins dans l'accès aux femmes aux corps les plus qualifiés (voir *supra*), distribution des hommes et des femmes dans des branches d'activité inégalement valorisées, et ensemble de désavantages liés au temps partiel, aux congés maternité (voir *supra*) ou à d'autres différences fines dans les postes occupés (famille d'activité au sein de la BAP, institut le cas échéant, etc). C'est le deuxième type de mécanisme, les inégalités entre BAP, que nous allons maintenant approfondir. Pour cela, nous complétons l'analyse des données de rémunération, qui porte sur les individus et les inégalités entre eux, à une analyse plus structurelle des grilles de classification, qui s'intéresse aux emplois et aux inégalités de valorisations entre eux.

²⁷ Sophie Pochic, Delphine Brochard, Vincent-Arnaud Chappe, Marion Charpenel, Hélène Demilly, Susan Milner, et Marion Rabier. « L'égalité professionnelle est-elle négociable? Enquête sur la qualité et la mise en œuvre d'accords et de plans égalité femmes-hommes élaborés en 2014-2015, Volume 2 », Document d'études Dares, n°232, 2019.

Figure 8 : Montant moyen de l'IFSE parmi les IT titulaires selon la BAP, le corps et le sexe



Lecture : Les femmes techniciennes en BAP J sont surreprésentées par rapport aux hommes (largeur de la barre orange par rapport à la BAP J). Elles perçoivent environ 3100 euros d'IFSE par an (hauteur de la barre orange), soit 177 euros de moins que les hommes techniciens en BAP J (étiquette).

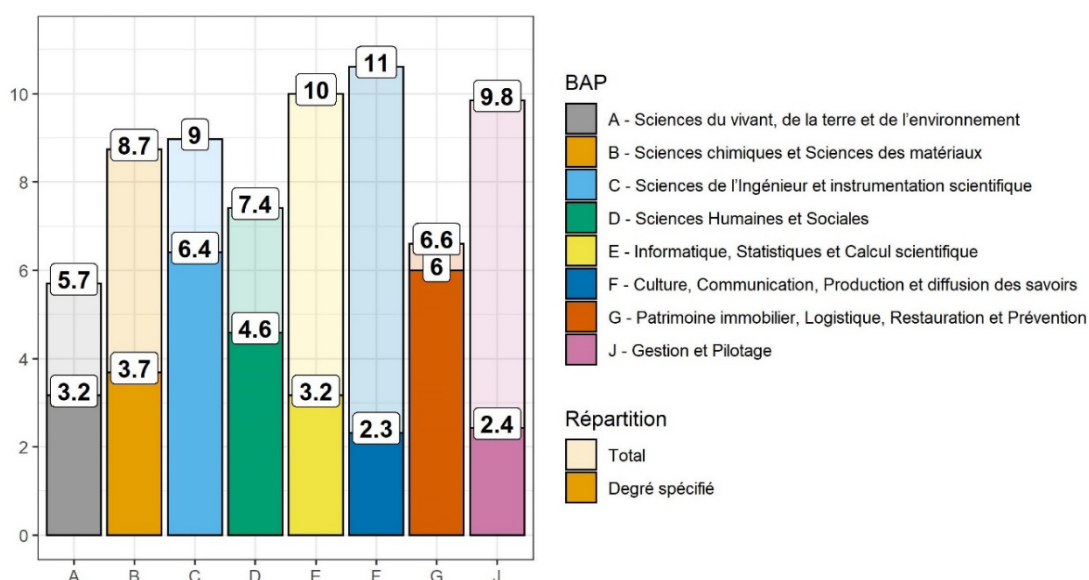
5.2 RéFérens III et ses applications au CNRS

Pour construire les fiches de poste, le CNRS s'appuie sur la dernière version du RÉFérentiel des Emplois-types de la Recherche et de l'ENseignement Supérieur (RéFérens III), un répertoire des branches d'activités professionnelles et des emplois-types pour les métiers de soutien à la recherche des EPST et des EPSCP. Cette classification produite par le Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) distingue 242 emplois-types, qui couvrent les 8 BAP et les 5 corps des métiers IT. La classification renseigne notamment les prérequis de chaque emploi-type en termes de niveau de diplôme et de compétences. Les compétences sont standardisées à l'aide d'un dictionnaire, qui

inventorie 542 connaissances, 388 compétences opérationnelles et 24 compétences comportementales.

L'examen du référentiel permet de constater des défauts de revalorisation de deux diplômes d'Etat typiquement féminins, assistante sociale et infirmière. L'analyse statistique des critères de compétences montre par ailleurs une moindre reconnaissance des connaissances et des compétences opérationnelles au sein de BAP féminisées, par rapport aux BAP masculinisées.

Figure 9 : Nombre moyen de connaissances requises et spécification de degrés selon la BAP



Lecture : Les emplois-types de la BAP A listent en moyenne 5,7 compétences opérationnelles (hauteur de la barre gris clair), donc 3,2 dont le degré est spécifié (barre gris foncé).

Nous pouvons par exemple observer sur la Figure 9 que les connaissances y sont moins souvent listées (BAP A et D) ou, le cas échéant, moins souvent décomposées en degrés (BAP A, F et J). Cette tendance se vérifie même entre des emplois de corps équivalent (voir [p. 70 à 75 de l'annexe](#) et [document de travail](#) consacré).

Il faut le comprendre comme le signe d'un sous-repérage et/ou d'une disqualification des compétences centrales dans les emplois historiquement exercés par des femmes. Par exemple, comme cela a également été observé dans d'autres organisations professionnelles et pour d'autres types d'emplois²⁸, les tâches administratives sont perçues comme moins techniques que les tâches industrielles.

Les postes publiés par le CNRS, lors du concours externe 2021 et dans ses emplois CDD au fil de l'eau²⁹, reproduisent cette sous-valorisation des compétences pour les emplois et les branches d'activité les plus féminisées. Dans l'un comme l'autre des contextes, les fiches de poste des emplois de BAP A (très féminisée) énumèrent moins de compétences que celles

²⁸ Voir par exemple Patrick Rozenblatt et Djouida Sehilli, « Chronique d'une neutralité annoncée ». Formation Emploi, 1999, n°68, pp. 21-36 ; Séverine Lemièrre et Rachel Silvera, « Un salaire égal pour un travail de valeur comparable entre les femmes et les hommes », *La Revue de l'Ires*, vol. 66, n°3, 2010, pp. 63-92.

²⁹ Analyse réalisée sur les 250 postes CDD d'ingénieurs et personnels techniques de la recherche (IT) ouverts au recrutement au 29/03/2022 sur le site du CNRS

des emplois de BAP C, E ou G (nettement plus masculines); et les fiches des emplois de BAP A, F ou J signalent moins de degrés de connaissances que celles des emplois de BAP C, E ou G. Ces tendances se présentent même à corps équivalent (voir [p. 76 à 79 de l'annexe](#)).

5.3 Effets sur le montant de l'IFSE

Cette sous-valorisation par RéFérens III des emplois féminisés a des effets concrets sur les rémunérations, qui viennent s'ajouter aux autres désavantages structurels qui pèsent sur les femmes (voir [p. 80 à 85 de l'annexe](#)). L'analyse des déterminants du montant de l'IFSE en donne un aperçu. Comme signalé précédemment, le montant mensuel moyen de l'IFSE dépend du corps (plus élevé parmi les IR que les ATR), ce qui désavantage structurellement les femmes. Mais, même à corps, BAP et groupe de fonction égaux, ce montant est d'autant plus faible que le référentiel ne reconnaît qu'un petit nombre de compétences à l'emploi-type. Cela suggère que le référentiel sert implicitement de guide pour reconnaître une expertise valorisable au titre de l'IFSE. La moindre reconnaissance des compétences féminines dans RéFérens III débouche donc sur des inégalités économiques entre les BAP, mais aussi au sein même des BAP, au détriment de postes fortement occupés par des femmes.

Par ailleurs, comme le montre un effet d'interaction, l'effet « toutes choses égales par ailleurs » du nombre de compétences de l'emploi-type est plus élevé parmi les femmes que parmi les hommes. Autrement dit, **le faire-valoir que constitue RéFérens III est moins indispensable aux hommes qu'aux femmes: ils peuvent faire reconnaître leurs compétences au titre du RIFSEEP même quand ils occupent des emplois-types qui ne listent pas explicitement ces compétences. La reconnaissance formelle par une classification est par contre plus nécessaire aux femmes... alors que, précisément, elles sont désavantagées par les modes de définition de RéFérens III.**

6 Et après le CNRS ? Deux cas de perpétuation ou d'amplification des inégalités

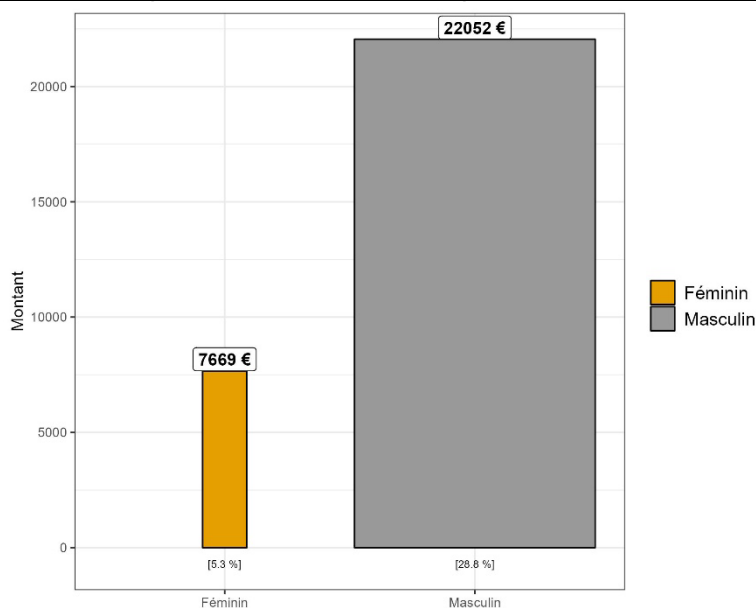
Les inégalités entre femmes et hommes qui se forment durant le parcours professionnel au CNRS peuvent se perpétuer ou s'amplifier même après le départ de l'institution (voir [p. 50 à 52 de l'annexe](#)). Deux cas contrastés en témoignent : premièrement, la poursuite dans le temps des inégalités liées à la sous-reconnaissance des contributions des femmes aux inventions ; et deuxièmement, la production ou la reproduction d'inégalités de rémunération en cas d'incapacité permanente suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle (rentes dites AT-MP).

6.1 Primes d'intéressements : un manque à gagner durable

L'invisibilisation du rôle des femmes dans les inventions (voir *supra*) a des conséquences pour les personnes concernées au-delà même de leur carrière dans l'institution. L'analyse des versements de primes d'intéressement à des indemnitaires non-CNRS en témoigne. En 2021, 28,8% des destinataires non-CNRS d'indemnités régulières (durée indéterminée) étaient des hommes percevant des primes d'intéressement ; alors que

les femmes dans ce cas ne représentaient que 5,3% des destinataires (Figure 10). Surtout, parmi les bénéficiaires, les montants moyens de ces primes étaient très différents : **supérieurs à 22 000 euros pour les hommes, inférieurs à 7 700 euros pour les femmes.**

Figure 10 : Montant des primes d'intéressement parmi les indemnitaires non-CNRS



[] Proportion d'indemnitaires non-CNRS à durée indéterminée qui touchent ce type d'indemnités

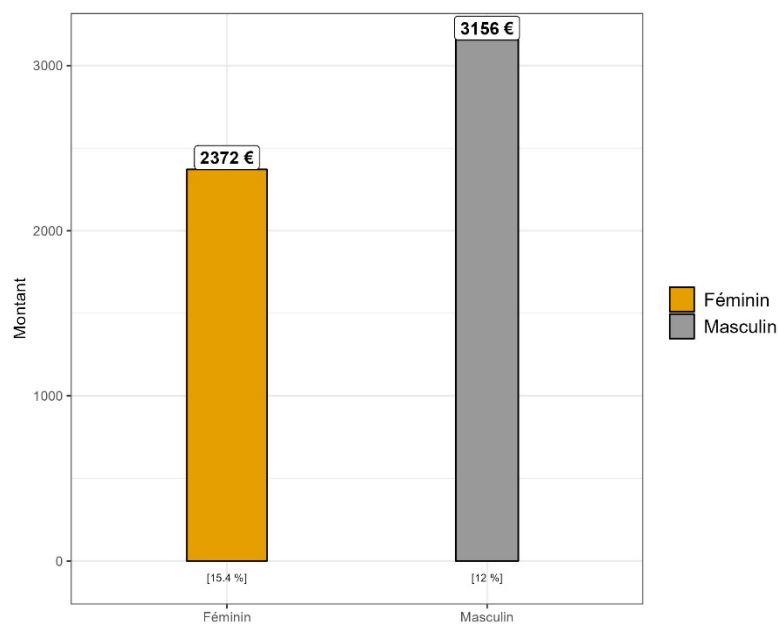
Lecture : Les destinataires non-CNRS d'indemnités régulières sont pour 28,8% des hommes qui perçoivent des primes d'intéressement (largeur de la bande grise). Le montant moyen de leur prime d'intéressement en 2021 est de 22 052 euros.

Cette forte asymétrie **vient creuser le désavantage que les femmes rencontrent déjà au moment de la retraite** de par leur plus courte durée de cotisation et leur moindre salaire de référence. En cela, la périodicité de la prime d'intéressement rappelle les mécanismes du secteur privé, où la prise en compte des primes dans le calcul des retraites complémentaires (AGIRC-ARRCO) génère un niveau d'inégalités femmes-hommes encore supérieur (pensions des femmes inférieures de 50% à celles des hommes, contre 20% dans la fonction publique).

6.2 Rentes AT-MP : (re)production d'inégalités devant la dégradation de la santé au travail

Dans un deuxième type de circonstances, des inégalités de rémunération entre femmes et hommes perdurent au-delà de la vie professionnelle au CNRS : **suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle débouchant sur une incapacité permanente.** En 2021, les femmes percevant des rentes AT-MP représentaient 15,4% des destinataires non-CNRS d'indemnités régulières, contre 12% pour des hommes (Figure 11). En revanche, le montant moyen de leur rente ne s'élevait qu'à 2 372 euros, soit presque 800 euros de moins que les rentes des hommes (3 156 euros).

Figure 11 : Montant des rentes AT-MP parmi les indemnitaires non-CNRS



[] Proportion d'indemnitaires non-CNRS à durée indéterminée qui touchent ce type d'indemnités

Lecture : Les destinataires non-CNRS d'indemnités régulières sont pour 15,4% des femmes qui perçoivent une rente AT-MP (largeur de la bande orange). Le montant moyen de leur rente en 2021 est de 2 372 euros.

Les montants des rentes AT-MP dépendent de deux principales composantes, chacune susceptible d'induire un désavantage pour les femmes. Elles sont d'abord indexées au salaire perçu antérieurement, soulevant de nouveau l'enjeu de l'égalité salariale en amont dans les carrières. Par ailleurs, les rentes sont aussi fixées au prorata du « taux d'invalidité » évalué par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM). Ce taux est censé refléter la gravité de l'atteinte à la santé pour le travailleur ou la travailleuse. Néanmoins, comme des études dans divers secteurs professionnels l'ont montré, des **difficulté à identifier³⁰ et faire valoir³¹ les impacts du travail sur la santé des femmes** biaisent cette évaluation. **L'employeur joue un rôle dans le processus : pour les accidents du travail, en remplissant lui-même la déclaration sur lequel se fonde la CPAM pour son évaluation ; pour les maladies professionnelles, en orientant et en accompagnant les déclarations des agents dans le cadre de la médecine du travail.** Une vigilance particulière sera nécessaire sur ces deux versants pour éviter de minimiser la gravité d'accidents ou de maladies à prédominance féminine (troubles musculo-squelettiques, dépressions, etc).

³⁰Karen Messing, La santé des travailleuses. La science est-elle aveugle ? Montréal, Québec, Octarès Editions Toulouse, 2000 ; Blandine Barlet, Giovanni Prete. La sous-reconnaissance des maladies professionnelles en France : Revue bibliographique des travaux de sciences sociales et de santé publique (1990-2020). Inserm, 2021

³¹ Christelle Avril et Pascal Marichalar. « Quand la pénibilité du travail s'invite à la maison. Perspectives féministes en santé au travail », *Travail et emploi*, vol. 147, n°3, 2016, pp. 5-26 ; Delphine Serre. « Une attention aux « démunis » aveugle au genre. Les juges face aux accidents du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 236-237, n°1-2, 2021, pp. 54-71.

7 Conclusion

Même si la MPDF a observé que les écarts de rémunération entre femmes et hommes se réduisent d'année en année, ils ne pourront pas disparaître totalement avec les approches traditionnelles. En effet la présente étude révèle des mécanismes qui ne tiennent pas uniquement à la part de femmes dans les corps supérieurs. Les différences entre BAP jouent par exemple un rôle important dans les écarts parmi les IT. De manière plus innovante, l'étude pointe une tendance structurelle à moins valoriser les compétences des métiers féminisés.

Parmi toutes les causes des écarts de rémunération entre femmes et hommes, le CNRS peut agir sur certaines mais il n'a pas ou peu de marge d'action sur d'autres. Pour passer de la compréhension à l'action, les pistes de recommandation doivent tenir compte de ces marges. Deux principes clé les guident : d'une part, **même les politiques du CNRS qui ne ciblent pas l'égalité femmes-hommes ont un effet (positif ou négatif) sur cet enjeu** ; d'autre part, **l'égalité de traitement ne suffit pas toujours à garantir l'égalité dans les rémunérations.**

8 Recommandations

Pour favoriser l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes au CNRS, il est nécessaire d'agir sur les différents types de facteurs identifiés dans ce rapport.

8.1 *Egalité de rémunération quel que soit le contrat*

Recommandation 1 : Lors de recrutements sur des contrats de travail qui ne suivent pas une grille indiciaire (comme les contrats à durée déterminée ou indéterminés fondés sur l'article L431-2-1 du code de la recherche), une attention particulière doit être accordée aux conditions de rémunération proposées aux femmes, pour leur garantir des opportunités égales à celles des hommes recrutés sur ces contrats.

8.2 *Accès à des postes qualifiés et opportunités de progression professionnelle*

Recommandation 2 : La progression professionnelle à égalité des chances³² des femmes IT et CH de l'institution doit être un point d'attention, en particulier vers les corps les plus qualifiés (IE et IR pour les IT, DR pour les CH). À ce titre, il faudrait notamment systématiser le principe de promotion du sexe le moins représenté dans une proportion égale ou supérieure à son pourcentage parmi les promouvables.

Recommandation 3 : Les opportunités de changement de corps des agents IT occupant le groupe de fonction 1, et notamment des femmes, doit être un point d'attention important. La présentation de ces agents à la promotion au choix doit notamment être renforcée.

³² Ce rapport n'examine pas le stade du recrutement, et donc la question de l'égalité des chances au concours.

8.3 Conciliation entre vie familiale et vie professionnelle : temps partiel et congé maternité

Recommandation 4 : Pour tenir compte des charges domestiques particulières qui pèsent sur les femmes et favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle sans entraver leurs carrières, les discriminations fondées sur le temps de travail et la prise de congé maternité doivent être combattues. La lutte contre les discriminations indirectes implique :

- a) de garantir l'accès aux agents à la promotion professionnelle même en cas de congé maternité dans l'année et/ou de temps partiel
- b) de traiter les inégalités d'épargne-temps ; par exemple en transformant automatiquement en « dons de jour » les congés non utilisés des non-permanents (n'étant de toute façon pas indemnisables).
- c) de supprimer la proratisation des indemnités RIFSEEP liées à des fonctions pour les agents ayant un temps partiel de droit (sur le modèle de la composante C2 du Régime Indemnitaires pour les Personnels Enseignants et Chercheurs, ou RIPEC).

Recommandation 5 : La lutte contre les discriminations directes implique de vérifier la mise en œuvre effective de la loi n°2006-340 du 23 mars 2006 en matière de garanties d'évolution de la rémunération des salariées à la suite des congés maternité – notamment en ce qui concerne l'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA).

8.4 Primes et indemnités

Recommandation 6 : Les mécanismes d'allocation de certaines primes et indemnités contribuent à amplifier les écarts de rémunération entre femmes et hommes. En particulier :

- a) Pour les IT, la réflexion autour des écarts liés aux cotations IFSE est à poursuivre
- b) Pour les CH (principalement mais non exclusivement), la juste valorisation de la participation des femmes à des inventions doit être un point d'attention au sein des collectifs de travail et lors de la fixation des coefficients des brevets d'invention et des primes d'intéressement
- c) Les prochains plans d'action devront intégrer les nouvelles primes dans les analyses des écarts de rémunération (par exemple celles du RIPEC).

8.5 Ségrégations horizontales, et inégalités entre BAP

Recommandation 7 : La surreprésentation des femmes dans la délégation Île-de-France soulève des enjeux d'équité dans les niveaux de vie, compte-tenu des prix des loyers dans la région. À ce titre, une réflexion sur l'offre de logement du CNRS dans cette région est à envisager.

Recommandation 8 : Parmi les IT, une part importante des inégalités de rémunération transite par la BAP, à cause d'une sous-valorisation des compétences dans les domaines traditionnellement féminins (comme dans d'autres secteurs d'activité). Ce constat doit orienter les actions présentes et futures :

a) une démarche d'évaluation des emplois est à envisager³³, pour repenser le choix et la pondération des critères des classifications professionnelles de sorte à les rendre moins discriminants

b) dès à présent, des actions peuvent être entreprises pour réduire les biais de genre dans la rédaction des fiches de postes³⁴.

c) les politiques d'attractivité orientées sur le recrutement dans les métiers en tension, comme l'informatique, ne doit pas amener à négliger les métiers moins tendus (et plus féminisés). La sous-rémunération engendre des problèmes de *turn-over* : les départs d'agents femmes du CNRS, plus fréquents que ceux des hommes, sont un signal d'alerte en ce sens

8.6 Conséquences sur le temps long des inégalités professionnelles

Recommandation 9 : Les inégalités de rémunération présentes durant les carrières au CNRS se reproduisent voire s'amplifient après leur départ, à travers les rentes et indemnités perçues (par exemple dans les primes d'intéressement). L'enjeu d'égalité doit donc être considéré dès le recrutement puis à tous les stades des parcours professionnels pour minimiser les risques de précarisation des femmes lorsqu'elles quittent l'institution.

Recommandation 10 : Comme dans d'autres secteurs professionnels, des actions en faveur de la reconnaissance et la compensation financière de l'impact du travail sur la santé des femmes sont à engager. Les départs en invalidité des agents constituent un point charnière de ce mécanisme et nécessiteront un accompagnement renforcé, afin d'éviter un impact différencié en défaveur des femmes – préjudiciable en fin de carrière et à la retraite.

³³ Marie Becker, Séverine Lemièrre et Rachel Silvera, *Un salaire égal pour un travail de valeur égale, guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine*. Défenseur des droits, 2013

³⁴ Voir notamment le guide du CSEP : Brigitte Grésy et Sarah Lebert, op. cit.



photo © IRAP / OMP / CNRS
Photothèque

Conception, analyses et rédaction:
Célia Bouchet, docteur en
sociologie

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
Avril 2023

