

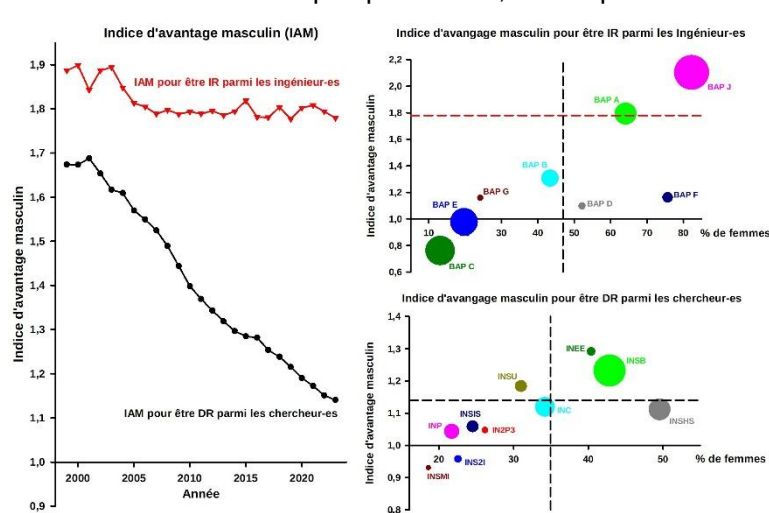
Quelles sont les réalités au CNRS ? Acte 2

Le premier message envoyé se focalisait sur la question des effectifs au CNRS et de leur évolution ; vous pouvez le retrouver [ici](#). Nous nous intéresserons ici à la question de la parité au CNRS et aborderons brièvement la politique Handicap de l'établissement sur laquelle nous nous sommes déjà exprimés par ailleurs : [Pourquoi nous n'irons pas à la « Cérémonie de signature du plan d'action handicap du CNRS »](#).

La parité au CNRS : les disciplines et les métiers les plus féminisés seraient-ils les plus sexistes ?

Les données présentées ici ont été calculées à partir des données des bilans et rapports sociaux présentés chaque année, le dernier rapport social unique publié étant celui de 2023.

L'un des ressorts importants des inégalités dans le travail est le fait que les femmes ont des carrières moins bonnes que les hommes (avec des effets de « plafond de verre » et de « plancher collant »). Plus on monte dans la hiérarchie, moins il y a de femmes. Le CNRS n'y échappe pas malgré une politique qui s'affiche volontariste en la matière et dont on peut effectivement mesurer quelques effets, mais qui ont malheureusement leurs limites. Pour s'en convaincre, il suffit de



regarder l'indice d'avantage masculin (IAM) qui comme son nom l'indique, détermine s'il est plus facile pour un homme que pour une femme d'accéder à une situation donnée. Cet indicateur est calculé en divisant le pourcentage d'hommes dans la situation donnée au sein de la population masculine par le pourcentage de femmes dans la situation donnée au sein de la population féminine. Quand l'IAM est de 1 la situation est équitable, s'il est supérieur à 1 les hommes sont avantagés, et s'il est inférieur à 1 les femmes le sont. Comme le montre clairement le graphe de gauche, l'IAM pour être directeur ou directrice de recherche (DR) s'est fortement rapproché de 1, passant de 1,7 dans les années 2000 à 1,14 en 2023, ce qui indique une nette amélioration en terme d'égalité professionnelle. Malheureusement,

dans le même temps, l'indice d'avantage masculin pour l'accès aux corps des ingénieur-es de recherche (IR) stagne à 1,8 depuis plus de 20 ans *[la trace rouge sur le graphe]*. Bref, on a quasiment deux fois plus de chance d'être IR quand on est un homme !

Plus surprenant, lorsque l'on recalcule ces données par institut pour les chercheur-es ou par branche d'activité professionnelle (BAP) pour les ingénieur-es, et qu'on les rapportent aux taux de féminisation des instituts ou des BAP, on s'aperçoit que les filières les plus féminisées *[les points les plus à gauche dans les graphes de gauche]* ont en général les indices d'avantage masculin les plus élevés et sont donc les plus sexistes ! C'est le cas par exemple des BAP J et A pour les ingénieur-es ou de l'Institut des sciences biologiques et de l'Institut écologie et environnement pour les chercheur-es.

Il reste donc pas mal de chemin à parcourir pour lever les biais de genre et agir en faveur d'une meilleure mixité dans tous les métiers et plus d'égalité dans les carrières.

Car bien entendu, ces différences de carrière ont un impact sur la rémunération des femmes ; à cela s'ajoute des primes souvent moindres pour les femmes (surtout les primes liées à la fonctions, les fonctions les plus masculinisées étant en général plus valorisées). Au final, en 2023, ce sont en moyenne 475€ de moins par mois pour les femmes. Les femmes sont aussi en général plus diplômées que les hommes pour les mêmes fonctions. Elles sont aussi plus précaires : à tous les niveaux le pourcentage de femmes contractuelles est supérieur au pourcentage de femmes titulaires. Et bien entendu, ces inégalités se poursuivent jusque dans la retraite, avec des pensions nettement plus faibles pour elles.

Quid du handicap au CNRS ?

Sud Recherche se bat depuis de nombreuses années pour obtenir des données permettant des analyses similaires, car les quelques chiffres dont on dispose dans les rapports sociaux sont ridiculement parcellaires. Ils montrent tout de même de manière très globale que les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont concentrées dans les corps de plus basses catégories, ce qui suggère fortement une situation discriminante, et qui n'est pas acceptable.

Pour Sud Recherche, il faut des moyens à la hauteur des enjeux pour soutenir la parité et l'inclusivité au CNRS.

Pour consulter notre profession de foi : <https://www.sud-recherche.org/SPIPprod/spip.php?article4801>

Pour nous contacter : contactcnrs@sud-recherche.org

¹ Choisir Sud Recherche pour le Conseil d'administration