

DECLARATION INTERSYNDICALE SUR LA PLACE DES FEMMES A L'INSERM

Le dernier Rapport Social Unique (RSU) publié par l'Inserm et présenté ce jour en Conseil d'Administration montre qu'en 2022, l'institut gère 8448 agents :

- 5235 femmes et 3213 hommes,

Bien que majoritaires, **les femmes se font de plus en plus rares aux postes à responsabilité** mieux rémunérés Les chercheuses (CR) 51,5% ne sont plus que 38,9% directrices de recherche (DR), et leurs proportions diminuent avec les promotions : 41,6% DR 2^{ème} classe, 34,4% de DR 1^{ère} classe et seulement 25,6% de DR classe exceptionnelle.

L'absence d'évolution est remarquable d'autant que depuis 2015 l'Inserm a vu 3 PDG se succéder, tous s'engageant pour faire évoluer la situation des femmes. **Ce nouveau rapport est l'occasion d'interpeler Pr Didier Samuel, qui a pris ses fonctions de PDG cette année, sur la question de la parité à l'Inserm pour enfin s'engager VRAIMENT à inverser les courbes durant son mandat.** Il est de sa responsabilité de nommer des femmes plutôt que des hommes aux postes de direction.

Outre l'aspect « quantitatif » des effectifs, un grand nombre d'indicateurs montre des carrières dégradées pour les femmes à l'Inserm, moins de responsabilités, moins de promotions, moins de primes, etc...

En particulier :

1) La proportion des femmes dirigeant des structures stagne à un niveau anormalement bas depuis 20 ans

En ne prenant en compte que les structures dirigées par un agent de l'Inserm (106 sur 264), seulement 31,4% sont dirigées par des femmes avec une évolution fragile depuis 2005, et c'est encore plus critique en prenant en compte l'ensemble des responsables quel que soit leur employeur, 23,5% des structures de l'Inserm sont dirigées par des femmes avec une évolution de seulement 4,5 points depuis 2005.

2) L'accroissement continu de la proportion des chercheuses en CDD

A l'Inserm en 2022, les contractuel.le.s sont majoritairement des femmes (66,7%) alors qu'elles représentent 62,0% des effectifs.

En ce qui concerne plus spécifiquement le corps des chercheurs et chercheuses, le taux de précarité des CR/DR est stable ou en légère augmentation depuis 10 ans (+ 1,4 points). Par contre, ce qui évolue clairement c'est **le taux de précarité des chercheuses qui lui s'aggrave** : c'est la première fois que plus de la moitié des chercheuses à l'Inserm sont en CDD. Ce taux est en augmentation constante depuis 2013. Les collègues masculins sont en CDD à 35% (65 % sont titulaires), et ce taux est stable depuis 2017, voire en diminution depuis 2013.

Alors que près de 75% des doctorants à l'Inserm sont des femmes l'Inserm continue de recruter des hommes à plus de 50% en tant que chargés de recherche (CR) ou en tant que directeurs de recherche (DR)

Enfin, **les rémunérations des chercheuses et des ingénieures à l'Inserm demeurent toujours inférieures à celles de leurs homologues masculins de près de 6% pour les chercheuses et 4% pour les ingénieures**, alors que les grilles de la fonction publiques sont les mêmes. Cette différence chronique s'explique par des promotions plus fréquentes et plus rapides pour les hommes. En 2022, cette différence s'accroît pour les chercheuses du fait de la mise en place des primes de responsabilité (RIPEC C3) et de fonction (RIPEC C2) majoritairement attribuées aux hommes.

Conclusion

A l'heure où notre société attend que les jeunes femmes embrassent des carrières scientifiques, l'Inserm se doit d'évoluer rapidement pour établir un équilibre paritaire et permettre aux femmes scientifiques de réaliser un parcours dans cet institut à la hauteur de leurs capacités et ambitions sans discrimination. Fixer et atteindre cet objectif pour 2027 est souhaitable et accessible, cela constituera un facteur d'attractivité pour l'Inserm.