

<https://web.sntrscgt.fr/spip.php?article3263>

# EN BREF N°584 : Le CNRS n'échappe pas aux inégalités salariales femmes-hommes

- PUBLICATIONS - En Bref -

Date de mise en ligne : jeudi 3 mars 2022

---

Copyright © SNTRS-CGT - Tous droits réservés

---

# Le CNRS n'échappe pas aux inégalités salariales femmes-hommes

## Des inégalités chez les personnels ingénieurs, techniciens et chercheurs

Comme l'explique le tract de la Cgt Fonction publique, bien que nos carrières soient, pour les fonctionnaires, assujetties à des grilles et à un point d'indice qui sont les mêmes pour tous, nos rémunérations sont différentes. Cela est dû notamment aux inégalités dans l'accès aux promotions et dans les primes, aux temps partiels et à la dévalorisation des métiers féminisés etc. Ainsi, au CNRS, la rémunération mensuelle moyenne des femmes ingénieures d'Étude (IE) est de 2 823€, contre 3 063€ pour leurs homologues masculins. Si, une majorité des assistantes ingénieures (AI) sont des femmes (57,6%), les ingénieurs d'étude sont presque à parité, et les ingénieurs de recherche (IR) sont majoritairement des hommes (32,4% de femmes IR). Il y a en amont de ces disparités une inégalité dans l'accès aux promotions, qui semble avoir été corrigée ces dernières années d'après les bilans sociaux, ce dont nous nous félicitons. Cependant, les écarts étant très élevés pour les IR, si correction il y a, l'égalité sera longue à venir.

Pour les ingénieur.es et techniciens.nes en général, les hommes perçoivent en moyenne 2 884€ par mois contre 2 555€ pour les femmes, soit 11,4% en moins. Là encore, la cause en est la grande proportion de femmes techniciennes (65,9%). La prime IFSE (indemnité de fonctions sujétions et expertise) est de 240€ par mois en moyenne pour les hommes, 213€ pour les femmes. Si les femmes touchent en moyenne un complément indemnitaire annuel supérieur (1161€ contre 989€ pour les hommes) qui est loin de compenser l'inégalité d'IFSE.

Au niveau des chercheurs.euses, le déséquilibre de genre est présent dans tous les corps, s'aggravant avec la qualification : en effet, si 37,8% des chargé.es de recherche sont des femmes, ce chiffre diminue (et la rémunération avec) à 33% de DR2 (directeur et directrice de recherche 2e classe), 27,7% de DR1 et 25,1% de DRCE. Au bilan, les chercheuses gagnent, en moyenne, 3 527€ nets par mois, contre 3 672€ pour les chercheurs. Là aussi, le biais dans les promotions et recrutements semble avoir été corrigé ces dernières années mais il va falloir plusieurs années pour parvenir à l'égalité, surtout dans les corps et grades les plus élevés (le temps que les carrières se déroulent à partir d'un recrutement équilibré...). Il faut bien être conscients que les biais au recrutement, notamment ceux de genre, diminuent avec le nombre de postes mis au concours.

Le nouveau régime de prime RIPEC ne va faire qu'accentuer cette disparité salariale de genre, les primes étant un élément fort de discrimination genrée.

## Des inégalités chez les personnels contractuels

En ce qui concerne les contractuels.les au CNRS, entre 2013 et 2020, on observe que la proportion de femmes parmi les IR oscille autour de 40%, autour de 50% parmi les IE, entre 56 et 60% parmi les AI, et entre 60 et 63% parmi les Techniciens (T). Plus le niveau de poste est élevé et plus la proportion de femmes baisse, situation comparable à celle des personnels permanents. Le « plafond de verre » est donc une réalité, aussi bien pour les CDD que pour les permanentes.

Même si 50 % des CDD IE sont des femmes, elles sont majoritairement recrutées en tant que titulaires au niveau assistante ingénieure malgré un niveau de diplôme supérieur.

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 marquée pour les postes les plus élevés.

Les faibles écarts de rémunération entre femmes et hommes en CDD traduisent une situation moins inégalitaire qu'entre femmes et hommes permanents. L'absence de prime et de promotion en CDD constituent des éléments d'interprétation.

Enfin, comme dans l'ensemble du salariat, une majorité des temps partiels est pris par des femmes (83% des personnels travaillant à 80% sont des femmes).

### Les revendications du SNTRS-CGT

Pour en finir avec les inégalités femmes-hommes dans les organismes de recherche, le SNTRS-CGT appelle à se mobiliser massivement le 8 mars et revendique :

1. Une organisation du travail qui ne repose plus sur une division sexuée du travail avec une réelle **mixité des métiers et des emplois** de la recherche ;
2. Un véritable déroulement de carrière pour toutes les femmes et un égal **accès aux postes à responsabilité** ;
3. L'application du principe « **à qualification égale, salaire égal (prime comprise)** » ;
4. **Le respect de la parité**, que ce soit lors du recrutement, de la titularisation, des promotions, des salaires, quel que soit le niveau de responsabilité ;
5. Le droit pour toutes les femmes de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte leur santé, leur temps libéré et leur intégrité ;
6. Un vrai **partage des temps sociaux** : vie professionnelle, familiale et sociale, sans discrimination pour les personnels à temps partiel ;
7. **L'arrêt de l'individualisation des rémunérations** et de la mise en concurrence via les primes (RIFSEEP et RIPEC) ;
8. L'intégration de formations obligatoires pour toutes les Directrices et tous les Directeurs d'unité, les responsables de structure et les responsables d'équipe, sur les thèmes : principe d'égalité, détecter et combattre le harcèlement sexuel et moral.
9. L'organisation de campagnes annuelles **d'information sur le harcèlement sexuel**.



En Bref nÂ°584 du 3 mars 2022