



Le 8 mars :

gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'Inserm aussi !

L'Inserm 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, à l'Inserm, les écarts de rémunération (nette mensuelle moyenne) entre les femmes et les hommes sont de **-206,28 euros pour les catégories A+** (chercheurs DR et CR, IR), de **-124,11 euros pour les catégories A** (IE et AI), de **-12,50 euros pour les catégories B** (Techniciens) et de **-12,59 euros pour les catégories C** (AT). Cela est dû au fait que les hommes occupent des fonctions mieux rémunérées et leur proportion est supérieure dans les corps les plus élevés.

Ainsi, les femmes représentent **69 à 79% des Techniciens** selon le grade, **77% des AI**, **68% des IE** mais plus que **50% des IR1** et seulement **41% des IR Hors Classe** ! De même pour les chercheuses : elles sont **50% en CR Classe Normale**, **62% en CR Hors Classe** mais plus que **42% en DR2**, **34% en DR1** et **29% en DR Exceptionnel** !

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

On trouve aussi **moins de femmes aux postes de responsabilités à l'Inserm : moins d'un tiers des postes de "gouvernance"** (Direction Générale, Directeurs de Départements, de Services, de Délégations Régionales, ...) **sont confiés à des femmes** ! S'il y a 47% de femmes chercheuses, elles ne sont plus que **38% à être responsables d'équipes et 32% directrices d'unités** !

La prime IFSE (indemnité de fonctions sujétions et expertise) des IT à l'Inserm est plus élevée pour les hommes avec un écart moyen de 11,5% !

Des inégalités chez les personnels contractuels

En ce qui concerne les contractuels.les à l'Inserm, on observe que la **proportion de femmes est de 71,6% pour l'ensemble des CDD**. Plus le niveau de poste est élevé et plus la proportion de femmes baisse (75,5% CDD TN, 79,5% CDD AI, 70,3% CDD IE, 61,5% CDD IR, 50% CDD CR), situation comparable à celle des personnels permanents. Le « plafond de verre » est donc une réalité, aussi bien pour les CDD que pour les permanentes.

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 très grande majorité des temps partiels (50 à 80%) à l'Inserm est pris par des femmes (89,6%)**.

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 :

- 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;
- véritable déroulement de carrière pour toutes les femmes et un égal **accès aux postes à responsabilité** ;
- L'application du principe « **à qualification égale, salaire égal (prime comprise)** » ;
- **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 ;
- 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 ;
- Un vrai **partage des temps sociaux** : vie professionnelle, familiale et sociale, sans discrimination pour les personnels à temps partiel ;
- **L'arrêt de l'individualisation des rémunérations** et de la mise en concurrence via les primes (RIFSEEP et RIPEC) ;
- 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.
- L'organisation de campagnes annuelles **d'information sur le harcèlement sexuel**.