

## 49% de femmes parmi les nouveaux CRHC au CNRS, une quasi parité qui illustre les retards de carrière des femmes

Enfin une statistique où la parité est presque parfaite. La première vague de promotions au grade de chargé de recherche hors classe (CRHC) a été signée fin juillet 2018. Sur les 247 personnes promues 120 sont des femmes. On pourrait y voir un hasard ou une coordination louable des sections du Comité national. Mais malheureusement, cette quasi parité n'est que la conséquence des retards de carrière observés pour les chercheuses du CNRS. Les sections ont par leurs propositions de promotions reconnu la qualité du travail des chercheuses qui, bien que n'ayant pas accédé au corps des directeurs de recherche (DR), ont eu une activité productive et utile dans la durée. Félicitations aux promues et aux promus. Prolongeons notre combat pour une place équitable des femmes.

La première vague de promotions de chargés de recherche de classe normale vers la hors classe est l'occasion de faire le point sur les différences entre femmes et hommes dans les carrières des chercheurs du CNRS. Le *Bilan social et parité* de 2016<sup>1</sup> fournit les chiffres permettant d'évaluer la situation. Nous les utilisons ci-dessous pour analyser les résultats des promotions CRHC au regard des pratiques des différentes sections du Comité national. Pour la lisibilité des données nous avons regroupé les sections en quatre groupes d'une dizaine de sections (pour un total de 41). Chacun de ces groupes de sections couvre à peu près un même nombre d'individus. Les groupes ont été constitués comme suit. Nous avons comparé le pourcentage d'hommes parmi les directeurs de recherche au pourcentage d'hommes dans la population totale des chercheurs de chaque section. Cette différence entre les pourcentages est un « avantage masculin à la promotion DR ». Il va de +13,6 pour la section où les hommes sont proportionnellement le plus représentés dans le corps des DR en comparaison de leur place dans la population des chercheurs de cette section, à -6,6 pour la section où les femmes sont proportionnellement plus représentées chez les DR. Globalement pour la totalité des sections l'avantage masculin est de +5,6. Les quatre groupes de sections (A,B,C,D) sont choisis pour avoir des indices d'avantage masculin similaires en leur sein. Pour chaque groupe on donne l'avantage min et max et l'avantage moyen. Les groupes vont du plus favorable aux femmes, au moins égalitaire. Le groupe A est celui où l'avantage masculin est le plus faible (et même négatif pour 7 sections) et le groupe D est celui où les femmes ont proportionnellement le moins de promotions au corps des DR.

Un premier constat est que les sections du groupe A où l'avantage masculin est faible, voire négatif, sont aussi celles où la proportion des femmes est la plus faible (25% contre 34% en moyenne sur le CNRS). Si l'on entre dans les détails des sections, ce n'est pas une règle générale<sup>2</sup>. Pour autant, ce résultat n'est pas surprenant et rejoint une étude récente sur les résultats des concours du secondaire<sup>3</sup>.

Nous avons ensuite considéré les informations concernant les promotions CRHC. Pour chaque section nous avons comparé le taux de femmes parmi les promouvables CRHC avec le taux de femmes dans la population totale de la section. Les personnes promouvables sont celles qui sont le plus avancées dans la carrière. Si les femmes y sont surreprésentées en comparaison de la population totale c'est qu'elles subissent plus fortement que les hommes des retards de carrière. Sans surprise, car les deux informations sont nécessairement corrélées, les groupes C et D affichent de forts indices de retard de carrière des femmes. La moyenne au CNRS est de +5,9 ce qui est supérieur au +5,6 de l'avantage masculin au passage DR.

On entend parfois dire que l'avantage masculin est en partie lié à l'autocensure des femmes qui, moins sûres d'elles même, candidateraient proportionnellement moins. La comparaison entre les taux de femmes promouvables et candidates ne permet pas de constater cela pour la CRHC. L'écart est faible et même négatif (-2,2 en moyenne).

Finalement, les deux dernières lignes du tableau montrent que les femmes sont proportionnellement surreprésentées dans les CR promus HC. Elles sont 49% des personnes promues pour 34% dans la population totale des chercheurs. +14,9 d'indice d'avantage féminin au passage HC. Et l'indice est d'autant plus fort que les sections ont un avantage masculin au passage DR élevé. Les sections du Comité national reconnaissent en cela le travail sérieux et l'engagement tout au long de la carrière de leurs collègues féminines. Malheureusement, cette bonne nouvelle individuelle pour les promues n'est qu'un rattrapage partiel, et in extremis, d'une situation inégalitaire. Comme s'il était naturel de proposer aux femmes des carrières de seconde zone. Le SNCS-FSU s'oppose à cela et continue son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, entre autres, pour que les femmes accèdent plus que par le passé au corps des DR. La HC des CR n'est qu'une étape dans le nécessaire déblocage de la carrière de tou.te.s les chargé.e.s de recherche.

	A	B	C	D	Toutes sections <sup>4</sup>
Avantage masculin au passage DR min	-6,6	2,1	6,5	8,7	<b>-6,6</b>
Avantage masculin au passage DR max	1,9	6,3	8,5	13,6	<b>13,6</b>
Avantage masculin au passage DR moyen	0,3	5,2	7,6	9,9	<b>5,6</b>
Nombre de sections	10	11	10	10	<b>41</b>
Nombre de chercheur.e.s	2770	2965	2673	2637	<b>11088</b>
% de femmes	25%	34%	37%	38%	<b>34%</b>
Indice de retard de carrière des femmes	-0,3	4,2	9,1	9,7	<b>5,9</b>
Autocensure des femmes pour CRHC	0,8	-1,3	-3,9	-0,5	<b>-2,2</b>
% de femmes parmi les CRHC	35%	47%	54%	55%	<b>49%</b>
Avantage féminin à la promotion CRHC	9,8	13,6	16,3	17,0	<b>14,9</b>

<sup>1</sup> <http://bilansocial.dsi.cnrs.fr/>

<sup>2</sup> La section la plus féminisée du CNRS est par exemple aussi celle où l'avantage masculin est le plus faible.

<sup>3</sup> T. Breda and M. Hillion (2016) "Teaching accreditation exams reveal grading biases favor women in male-dominated disciplines in France", *Science*, 29 Jul 2016: Vol. 353, Issue 6298, pp. 474-478.

<sup>4</sup> Cette colonne inclut également les données pour la CID50 qui est sortie de la comparaison par groupes de sections car sa population est atypique.