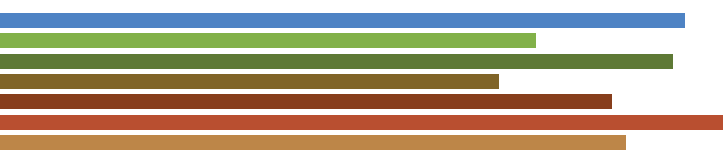




BILAN PARITÉ 2011

La parité à l'IRD
État des lieux statistique
au 31.12.2011



Institut de recherche
pour le développement

Pour la première fois, en partenariat avec la Direction des ressources humaines, la mission Parité propose cet état des lieux statistique en complément du bilan social annuel de l'Institut.

Conformément aux orientations de la Fonction publique d'État relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, une mission Parité, rattachée à la Présidence de l'IRD, a été créée en novembre 2011, avec pour premier objectif, d'observer les conditions de mise en œuvre de la parité au sein de l'Institut et donc d'établir un état des lieux statistique.

Quelques chiffres-clés peuvent être mis en lumière :

- 43 % de femmes à l'IRD (en progression par rapport aux années précédentes), cette proportion se situe dans la moyenne des autres EPST,
- 29 % de chercheuses, 52 % d'ingénieures, mais 71 % de techniciennes exerçant majoritairement dans les filières administratives et 34 % de femmes parmi le personnel local,
- 1 femme au comité de direction, 8 femmes directrices d'unité sur 56...
- Légère progression en 2012 de la place des femmes dans les instances :
 - 41 % dans les instances scientifiques et de pilotage,
 - 38,5 % dans les CSS et CGRA, (32 % en 2011),
 - 52 % dans les CAP (48 % en 2011).

Cet état des lieux, réalisé à partir des données du bilan social 2011, propose 3 chapitres : effectifs, rémunération et conditions de travail, place des femmes dans les instances, avec un fil conducteur : l'indice de parité. Cet indice, qui se veut de lecture facile, dresse un diagnostic chiffré, en retraçant, la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, promotion, formation, rémunération, conditions de travail... Il sert, ainsi à mesurer l'état de développement du thème de la parité dans les pratiques d'un organisme puis son évolution dans le temps.

Ce document représente un premier état des lieux statistique :

- Qui servira à la fois de point de référence et de comparaison,
- Mais qu'il sera nécessaire d'enrichir et d'améliorer,
- Et, enfin, qui permettra d'analyser l'évolution, dans les années à venir, de la place des femmes dans l'Institut.

Ces statistiques démontrent que le chemin est encore long. C'est pourquoi avec cette nouvelle mission Parité, l'IRD affiche son ambition de mener des actions de fond et dans la durée.

Je souhaite à chacun une bonne lecture, mais surtout une appropriation de ces indicateurs dans sa pratique quotidienne.



Jean-Yves Villard

Directeur général délégué aux ressources

- Les chiffres présentés ici portent sur les effectifs ou la masse salariale des agents de l'IRD rémunérés, indemnisés ou pris en compte dans le plafond d'emploi de l'Institut.
- Les données des effectifs sont issues du bilan social 2011 de l'IRD, dont la source est Sorgho RH.
- L'indice de parité ou IP, présenté dans les tableaux, s'obtient en effectuant le ratio femmes/hommes. Un ratio compris entre 0,9 et 1,1 correspond à une situation de parité : en-deçà, l'inégalité s'établit au profit des hommes, au-delà au profit des femmes.
- Les données sur les instances de direction, les instances scientifiques et les commissions ont été recueillies par la mission Parité.

Partie 1	Les chiffres clés	9
1	Les effectifs IRD	9
2	Présence des femmes dans les autres EPST	11
3	Évolution de la part des femmes à l'IRD	11
Partie 2	Les effectifs 2011 détaillés	12
1	Les effectifs IRD au 31/12/2011	12
1.1	Les effectifs par corps et par grade	12
1.2	Le plafond de verre à l'IRD	13
1.3	Les effectifs par classe d'âge	13
1.4	Les effectifs par affectation géographique et structurelle	15
1.5	Les effectifs par discipline scientifique et par branche d'activité professionnelle	17
2	Les mouvements	18
2.1	Les entrées sur concours	18
2.2	Les entrées hors concours	19
2.3	Les affectations hors métropole	20
2.4	Les promotions	21
2.5	Les sorties	23
Partie 3	La rémunération et les conditions de travail	24
1	La rémunération	24
1.1	La rémunération moyenne	24
1.2	Les primes versées en 2011	25
2	Les conditions de travail	26
2.1	Le temps partiel	26
2.2	Les absences	26
2.3	La formation	28
Partie 4	Place des femmes dans les instances de l'IRD	29
1	Gouvernance et Direction	29
2	Les instances scientifiques et de pilotage	29

1 Les effectifs IRD

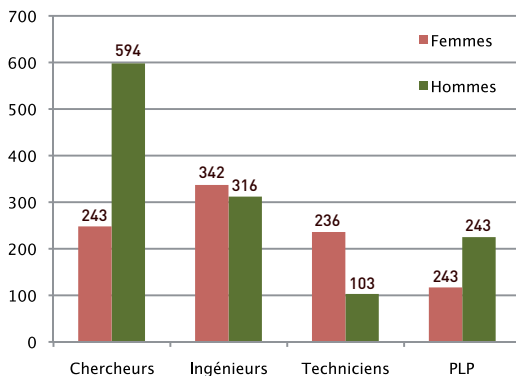
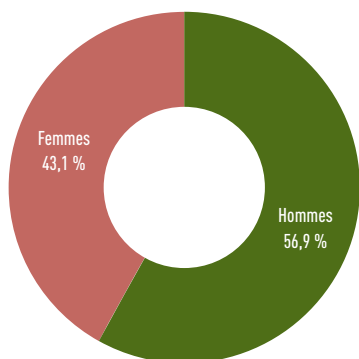
Répartition des femmes et des hommes à l'IRD au 31/12/2011

Catégorie de salarié	Corps	Femmes	Hommes	Total au 31/12	Indice de parité
Fonctionnaires IRD	Chercheurs	214	516	730	0,4
	IT	390	287	677	1,4
Fonctionnaires accueillis en détachement	Chercheurs	2	9	11	0,2
	IT	31	12	43	2,6
Fonctionnaires mis à disposition	Chercheurs	5	9	14	0,6
	IT	2	2	4	1,0
Fonctionnaires accueillis en délégation	Chercheurs	7	23	30	0,3
Fonctionnaires accueillis en contrat	Chercheurs	1		1	
	IT	5	6	11	0,8
Total personnels fonctionnaires	Chercheurs	229	557	786	0,4
	IT	428	307	735	1,4
	Total	657	864	1 521	0,8
CDD sur postes	Chercheurs	1	5	6	0,2
	IT	46	29	75	1,6
CDD sur crédits	Chercheurs	1	2	3	0,5
	IT		4	4	0,0
CDD sur conventions	Chercheurs	9	23	32	0,4
	IT	62	57	119	1,1
Vacataires sur conventions	IT	6	4	10	1,5
Vacataires sur crédits	IT	17	6	23	2,8
Volontaires civils	IT	19	11	30	1,7
Marin	IT		1	1	0,0
Post doctorants	Chercheurs	2	7	9	0,3
Boursier	Chercheurs	1		1	
Total personnels contractuels	Chercheurs	14	37	51	0,4
	IT	151	113	262	1,3
	Total	165	150	315	1,1
Personnel local permanent (PLP)		117	225	342	0,5
Total général	Chercheurs	243	594	837	0,4
	IT	579	420	997	1,4
	PLP	117	225	342	0,5
	Total	939	1 239	2 176	0,8

Les femmes représentent 43 % des effectifs de l'IRD. Leur présence a progressé ces dernières années (elles étaient 40 % en 2007).

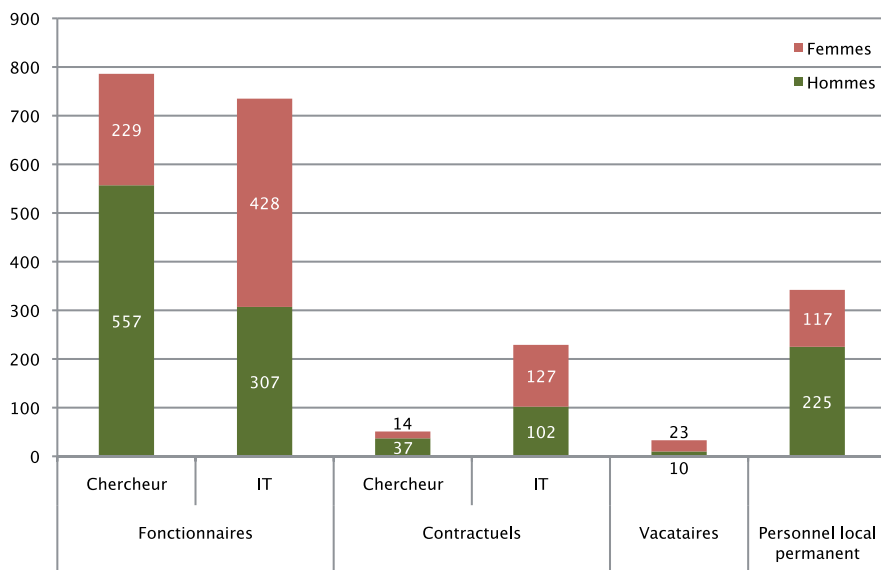
Les effectifs des fonctionnaires sont constitués à 43 % de femmes (29 % chez les chercheurs et 58 % chez les IT), tandis que chez les contractuels, les femmes représentent 52 % des effectifs (27 % chez les chercheurs, 58 % chez les IT). Le personnel local permanent de l'IRD compte 34 % de femmes.

Répartition des femmes à l'IRD au 31/12/2011



Les femmes sont sous-représentées dans le corps des chercheurs (29 % des chercheurs sont des femmes), leur part s'équilibre dans le corps des ingénieurs (52 %) en revanche, elles sont sur-représentées dans le corps des techniciens (71 %). Le personnel local permanent de l'IRD est majoritairement masculin (66 %).

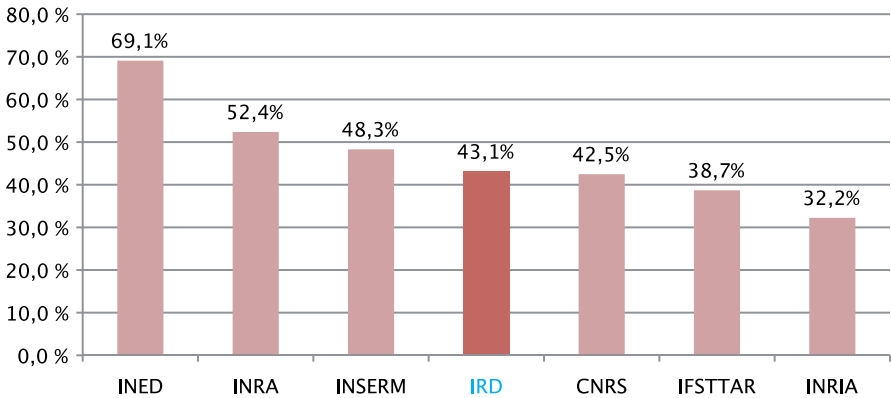
Les effectifs IRD au 31/12/2011 par statut



Le déséquilibre chez les chercheurs s'explique par un nombre important de chercheurs masculins hauts gradés (CR1, DR). De manière générale, plus le grade est élevé, moins on y trouve de femmes.

Chez les ingénieurs, l'équilibre vient d'un grand nombre de femmes dans les services centraux de l'IRD sur des postes fonctionnels, tout en observant une forte disparité dans les unités de recherche hors métropole.

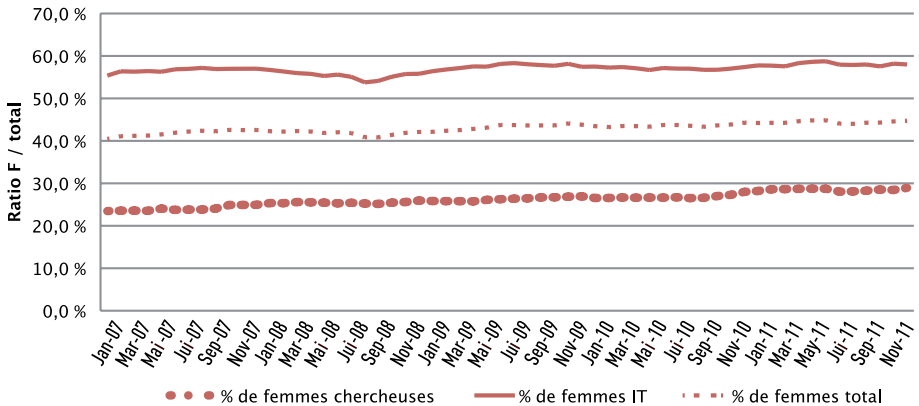
2 Présence des femmes dans les autres EPST



L'IRD se classe dans la moyenne des autres organismes de recherche français, pour la présence des femmes.

3 Évolution de la part des femmes à l'IRD

Évolution 2007-2011 de la présence des femmes à l'IRD par corps



Depuis 2007, la part des femmes stagne chez les IT (aux alentours de 58 %), tandis qu'elle augmente chez les chercheurs (23 % début 2007, 29 % fin 2011).

1 Les effectifs IRD au 31/12/2011

1.1 Les effectifs par corps et par grade

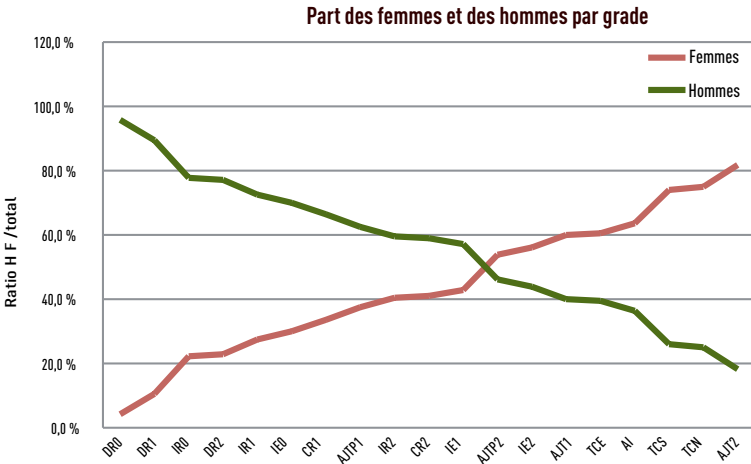
Grade	Femmes	Hommes	Total	Indice de parité
DR0	1	23	24	0,04
DR1	10	85	95	0,12
DR2	40	135	175	0,30
Total directeur de recherche	51	243	294	0,21
CR1	135	267	402	0,51
CR2	48	69	117	0,70
Total chargé de recherche	183	336	519	0,54
IR0	2	7	9	0,29
IR1	14	37	51	0,38
IR2	36	53	89	0,68
Total ingénieur de recherche	52	97	149	0,54
IE0	3	7	10	0,43
IE1	27	36	63	0,75
IE2	124	97	221	1,28
Total ingénieur d'études	154	140	294	1,10
AI	98	56	154	1,75
Total assistant ingénieur	98	56	154	1,75
TCE	46	30	76	1,53
TCS	114	40	154	2,85
TCN	42	14	56	3,00
Total technicien de la recherche	202	84	286	2,40
AJTP1	3	5	8	0,60
AJTP2	7	6	13	1,17
AJT1	6	4	10	1,50
AJT2	9	2	11	4,50
Total adjoint technique	25	17	42	1,47
Autre*	56	40	96	1,40
PLP	117	225	342	0,52
Total général	938	1 238	2 176	0,76

* Il s'agit de volontaires civils, de chercheurs non gradés et de vacataires

Nous constatons ici le déséquilibre de la présence des femmes chez les chercheurs, ingénieurs et techniciens. Plus le corps/grade est élevé, moins les femmes sont représentées (23 % de femmes DR2, 4 % DR0, 35 % de femmes IR, 22 % de femmes IR0).

Les femmes sont plus présentes dans les grades d'IE2, d'assistant ingénieur et chez les techniciens et adjoints techniques. Ces grades regroupent près de 50 % de la population des femmes à l'IRD.

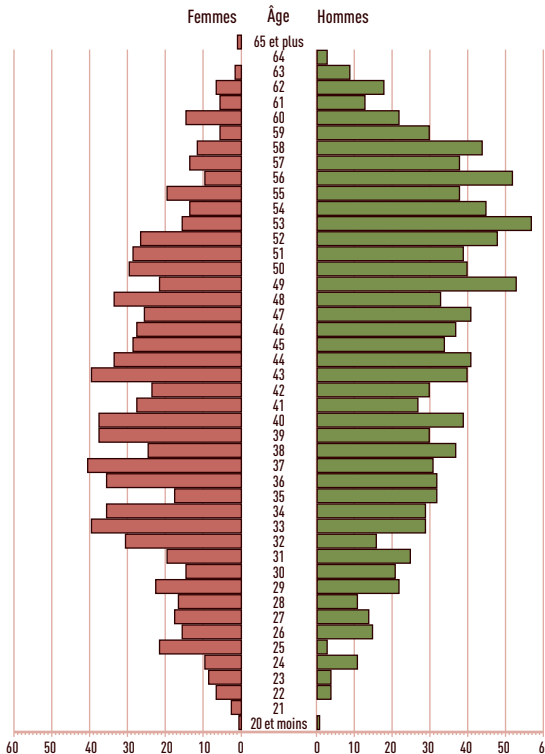
1.2 Le plafond de verre* à l'IRD



Bien que la part des femmes soit en augmentation à l'IRD, les femmes restent largement sous-représentées dans les grades terminaux.

*Le plafond de verre est un terme désignant les « freins invisibles » à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques.

1.3 Les effectifs par classe d'âge



La moyenne d'âge des femmes est de 42 ans, 46 ans pour les hommes.

Effectifs au 31/12/2011 par statut et âge moyen

Catégorie de Salarié	Femmes âge moyen	Hommes âge moyen	IP
Fonctionnaires IRD	44,4	49,0	0,75
Fonctionnaires accueillis en détachement	43,6	46,3	1,65
Fonctionnaires accueillis en délégation	42,1	45,7	0,30
Fonctionnaires mis à disposition	50,0	45,9	0,64
Fonctionnaires accueillis sur contrat	46,7	48,7	1,00
Total personnels fonctionnaires	44,4	48,8	0,76
CDD sur postes	33,7	37,5	1,38
CDD sur crédits	52,0	34,5	0,17
CDD sur conventions	32,5	32,2	0,89
Post doctorants	35,0	32,1	0,29
Boursier	35,0		
Vacataires sur conventions	31,5	53,3	1,50
Vacataires sur crédits	28,6	30,8	2,83
Volontaires civils	26,7	25,3	1,73
Marin		55,0	0,00
Total personnels contractuels	31,9	33,7	1,10
Personnels locaux permanents (PLP)	43,7	46,2	0,52
Total général	42,1	46,5	0,76

1.4 Les effectifs par affectation géographique et structurelle

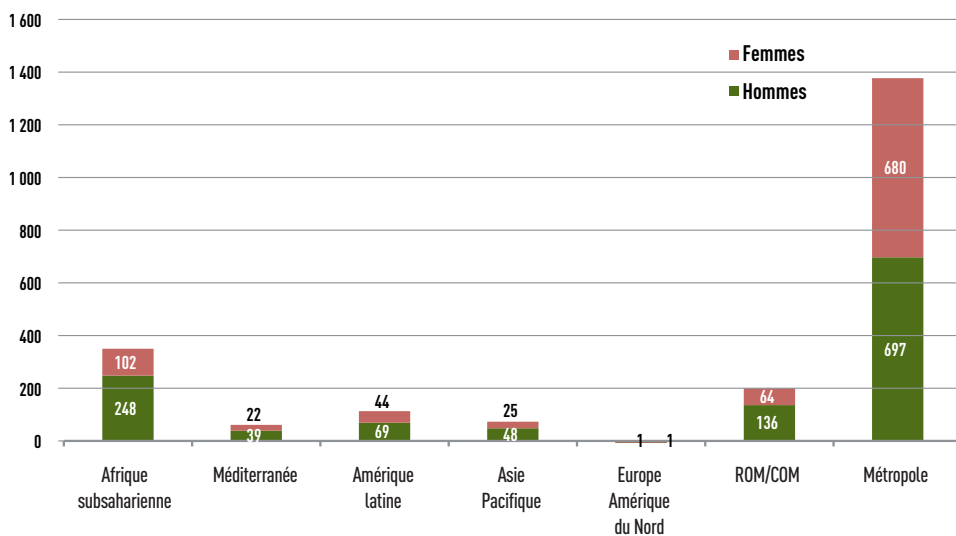
Type structure	Femmes	Hommes	Total général	IP
DER	12	69	81	0,2
DSA	21	48	69	0,4
DSO	17	31	48	0,5
Représentations territoriales	51	88	139	0,6
Services centraux	1	12	13	0,1
Total Afrique sub-saharienne	102	248	350	0,4
DER	7	26	33	0,3
DSO	5	5	10	1,0
Représentations territoriales	10	8	18	1,3
Total Méditerranée	22	39	61	0,6
DER	6	35	41	0,2
DSA	3	5	8	0,6
DSO	8	9	17	0,9
Représentations territoriales	27	20	47	1,4
Total Amérique latine	44	69	113	0,6
DER	4	26	30	0,2
DSA	5	4	9	1,3
DSO	2	2	4	1,0
Représentations territoriales	14	16	30	0,9
Total Asie et Pacifique	25	48	73	0,5
DER	1		1	
MAD sortant		1	1	0,0
Total Europe - Amérique du Nord	1	1	2	1,0
DER	28	70	98	0,4
DSA	2	8	10	0,3
DSO		4	4	0,0
Représentations territoriales	29	39	68	0,7
Services centraux	5	14	19	0,4
MAD sortant		1	1	0,0
Total ROM / COM	64	136	200	0,5
DER	238	397	635	0,6
DSA	74	77	151	1,0
DSO	90	81	171	1,1
Représentations territoriales	57	25	82	2,3
Services centraux	218	114	332	1,9
MAD sortant	3	3	6	1,0
Total Métropole	680	697	1 377	1,0
Total hors métropole	258	541	799	0,5
Total général	938	1 238	2 176	0,8

Les effectifs sont paritaires en métropole, en revanche, on observe un très net déséquilibre chez les effectifs féminins hors métropole. 27 % des femmes sont affectées hors métropole, contre 44 % pour les hommes. 45 % des femmes affectées au Sud sont des personnels locaux permanents. 6 % des chercheuses sont affectées hors métropole, 15 % chez les hommes.

Au Sud, les femmes sont peu affectées en Afrique sub-saharienne et en Asie Pacifique.

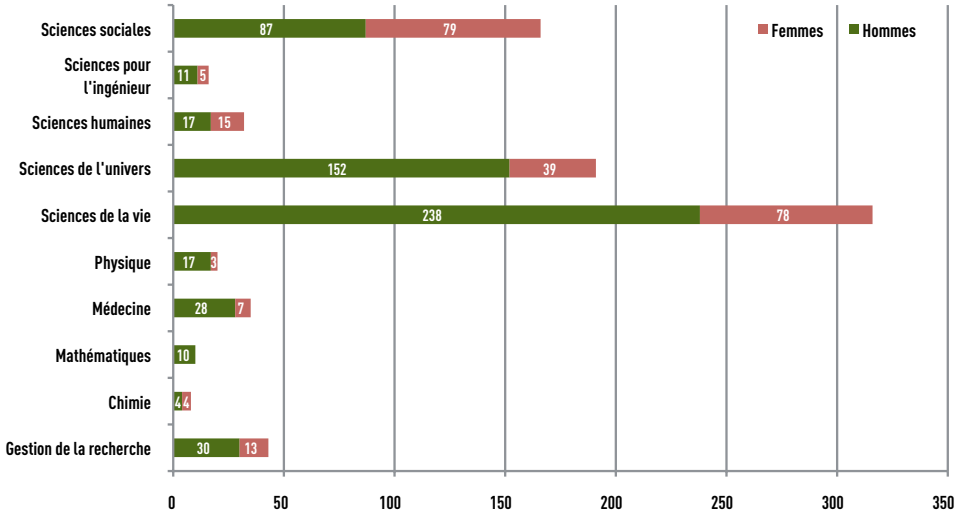
Les femmes affectées en métropole sont sur-représentées dans les services centraux et dans les services des représentations, la parité existe dans les unités de recherche métropolitaines.

Répartition des agents par zone géographique et par sexe



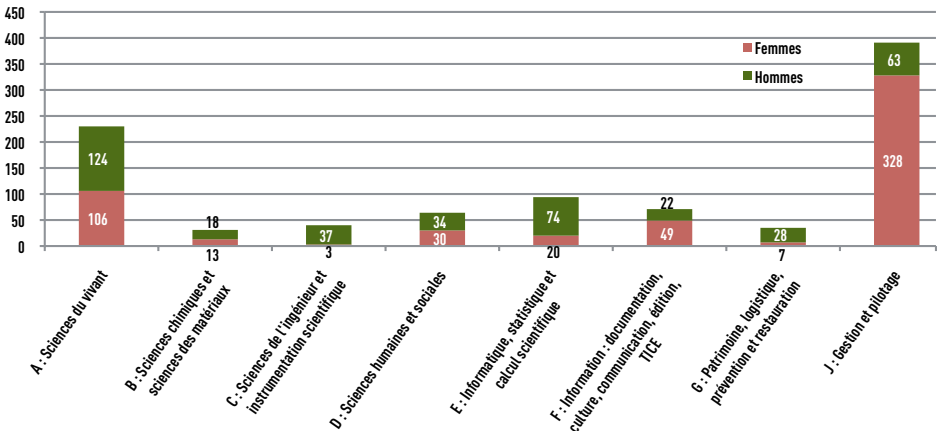
1.5 Les effectifs par discipline scientifique et par branche d'activité professionnelle

Effectifs par discipline scientifique au 31/12/2011



Les femmes sont plus nombreuses en Sciences sociales (48 %).

Les effectifs IT par BAP



Les ingénieures et techniciennes sont majoritairement présentes dans les BAP administratives (BAP J) ainsi qu'en information-documentation (BAP F). Elles sont presque à parité dans les sciences du vivant (BAP A).

2 Les mouvements

2.1 Les entrées sur concours

Les entrées sur concours en 2011 par grade

Corps	Femmes		Hommes		Total		Indice de parité
	Admises	Âge moyen	Admis	Âge moyen	Admis	Âge moyen	
DR	3	43,3	11	46,0	14	45,4	0,3
CR	9	33,3	5	32,8	14	33,1	1,8
Total Chercheur	12	35,8	16	41,9	28	39,3	0,8
IR			6	34	6	34,0	0,0
IE	8	31,4	4	33	12	31,9	2,0
AI	2	41,0			2	41,0	
TER	4	27,8			4	27,8	
Total IT	14	31,7	10	34	24	33	1,4
Total général	27	33,4	27	38,3	54	35,9	1,0

Si l'on observe les recrutements sur concours, tous corps confondus, on constate qu'un nombre égal d'hommes et de femmes ont été recrutés à l'IRD au cours de l'année 2011. En revanche, si l'on regarde plus précisément, la nature de ces recrutements, seules 3 directrices de recherche (plus jeunes) pour 11 directeurs de recherche (plus âgés) ont été sélectionnées.

Aucune ingénieure de recherche n'a été recrutée en 2011. Plus de femmes CR2 ont été recrutées, mais un déséquilibre persiste chez les DR et les IR (21 % des recrutements DR sont des femmes).

Synthèse 2008-2011 des campagnes annuelles de concours chercheurs à l'IRD

Corps	Nb de candidats admis à concourir			Nb de candidats déclarés admissibles			Nb de candidats admis			Nb de candidats sur liste complémentaire		
	Femmes	Hommes	IP	Femmes	Hommes	IP	Femmes	Hommes	IP	Femmes	Hommes	IP
DR2	61	226	0,3	22	79	0,3	11	41	0,3	3	13	0,2
CR2	479	641	0,7	74	104	0,7	27	42	0,6	27	30	0,9
Total général	540	867	0,6	96	183	0,5	38	83	0,5	30	43	0,7

De 2008 à 2011, le nombre de femmes admises à concourir et le nombre de femmes admises restent inférieur à celui des hommes se présentant aux concours. Ainsi la proportion de candidats admis à concourir et donc reçus est nettement supérieure chez les hommes que chez les femmes aussi bien pour les DR que pour les CR.

2.2 Les entrées hors concours

Les entrées hors concours en 2011 par grade

Corps associé	Femmes		Hommes		Total		Indice de parité
	Nb agents	Âge moyen	Nb agents	Âge moyen	Nb agents	Âge moyen	
DR1			3	51,7	3	51,7	0,0
DR2	2	44,5	2	52,5	4	48,5	1,0
CR1	2	46,0	1	37,0	3	43,0	2,0
CR2	4	38,3	10	32,4	14	34,1	0,4
Total chercheurs	8	41,8	16	38,8	24	39,8	0,5
IR2	11	34,0	18	33,7	29	33,8	0,6
IE2	34	30,5	22	28,6	56	29,8	1,5
AI	12	31,3	6	29,5	18	30,7	2,0
Total ingénieurs	57	31,4	46	30,7	103	31,1	1,2
TCE	1	42,0	1	37,0	2	39,5	1,0
TCS	1	52,0			1	52,0	
TCN	20	31,8	3	32,0	23	31,8	6,7
Total techniciens	22	33,2	4	33,3	26	33,2	5,5
Post doctorant	3	36,0	8	32,6	11	33,5	0,4
Doctorant	5	28,4	2	27	7	28,0	2,5
Total général	95	32,7	76	32,7	171	32,7	1,3

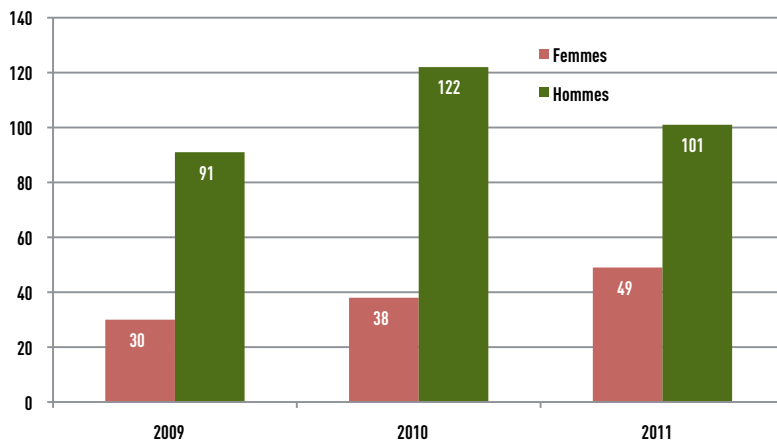
Les entrées hors concours concernent surtout les recrutements de contractuels sur convention de recherche (65 %). Les entrées hors concours sont essentiellement féminines (à hauteur de 55 %) chez les ingénieurs et techniciens et majoritairement masculines chez les chercheurs.

2.3 Les affectations hors métropole

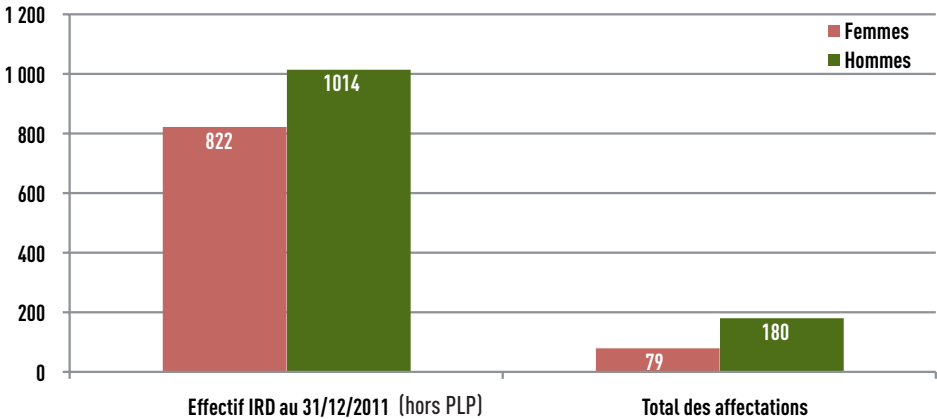
Les mouvements hors métropole 2011 par grade et type d'affectation

Grade	Nouvelles affectations			Prolongations d'affectation			Nombre total de mouvements			Indice de Parité
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
	Nb agents	Nb agents	Nb agents	Nb agents	Nb agents	Nb agents	Nb agents	Nb agents	Nb agents	
DR1	1	2	3	1	4	5	2	6	8	0,3
DR2		6	6		4	4		10	10	0,0
Total DR	1	8	9	1	8	9	2	16	18	0,1
CR1	9	9	18	13	25	38	22	34	56	0,6
CR2	2	7	9	1	5	6	3	12	15	0,3
Total CR	11	16	27	14	30	44	25	46	71	0,5
IR0					1	1		1	1	0,0
IR1		2	2		3	3		5	5	0,0
IR2		1	1		2	2		3	3	0,0
Total IR		3	3		6	6		9	9	0,0
IE0					1	1		1	1	0,0
IE1				1	2	3	1	2	3	0,5
IE2				1	2	3	1	2	3	0,5
Total IE				2	5	7	2	5	7	0,4
AI	1	1	2		2	2	1	3	4	0,3
Total général	13	28	41	17	51	68	30	79	109	0,4

Les missions longues durées depuis 2009



Total des affectations hors métropole (affectations et missions longues durées) en 2011



La grande majorité des affectations hors métropole en 2011 concerne des hommes (69 % des nouvelles affectations, 75 % des prolongations d'affectation, 67 % des missions longues durées).

Au total, 30 % des mouvements hors métropole en 2011 (nouvelles affectations, prolongations ou missions longues durées) concernent des femmes.

2.4 Les promotions

Les promotions des chercheurs en 2011

Grade d'accès	Femmes			Hommes			Total			Indice de Parité
	Nb agents	Âge moyen	Ancienneté moyenne	Nb agents	Âge moyen	Ancienneté moyenne	Nb agents	Âge moyen	Ancienneté moyenne	
DR0 2 ^e échelon				2	58,5	32,3	2	58,5	32,3	0,0
DR0				8	58,8	28,9	8	58,8	28,9	0,0
DR1	2	54,5	25,6	13	54,6	27,4	15	54,6	27,1	0,2
CR1	13	35,8	4,4	7	37,3	4,9	20	36,3	4,6	1,9
Total général	15	38,3	7,3	30	51,9	22,9	45	47,4	17,7	0,5

En 2011, plus de femmes ont été promues CR1. Cette tendance s'inverse chez les directeurs de recherche car seules deux directrices de recherche sont devenues DR1.

Historique 2008-2011 des promotions des chercheurs à l'IRD

Grade d'accès	2008		2009		2010		2011		Total		Indice de Parité
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
DR0		1		6	1	7		10	1	24	0,0
DR1	1	7	2	11		14	2	13	5	45	0,1
CR1	15	19	7	9	4	10	13	7	39	45	0,9
Total général	16	27	9	26	5	31	15	30	45	114	0,4

La tendance se confirme pour la période 2008-2011 : une seule femme DR0 pour 24 hommes promus, 5 femmes DR1 sur 45. L'indice de parité s'équilibre pour la promotion des femmes CR2 en CR1.

Les changements de corps au choix pour les IT

Grades cibles	Femmes			Hommes			Total			Indice de Parité
	Nb agents	Âge moyen	Ancienneté moyenne	Nb agents	Âge moyen	Ancienneté moyenne	Nb agents	Âge moyen	Ancienneté moyenne	
IR2	1	50,0	29,2				1	50,0	29,2	
IE2	2	47,5	23,1	4	51,5	26,6	6	50,2	25,4	0,5
AI	5	47,4	28,1	2	48,5	26,0	7	47,7	27,5	2,5
Total ingénieurs	8	47,8	27,0	6	50,5	26,4	14	48,9	26,7	1,3
TCN	3	47,0	18,7	5	52,6	20,2	8	50,5	19,6	0,6
Total général	11	47,5	24,7	11	51,5	23,6	22	49,5	24,2	1

Les avancements de grade au choix pour les IT

Grades cibles	Femmes			Hommes			Total			Indice de Parité
	Nb agents	Âge moyen	Ancienneté moyenne	Nb agents	Âge moyen	Ancienneté moyenne	Nb agents	Âge moyen	Ancienneté moyenne	
IR1	1	41,0	9,3	4	49,5	18,4	5	47,8	16,6	0,3
IE0	1	52,0	27,0	1	51,0	22,8	2	51,5	24,9	1,0
IE1	3	56,0	25,0	4	45,5	17,0	7	50,0	20,5	0,8
Total ingénieurs	5	52,2	22,3	9	47,9	18,3	14	49,4	19,7	0,6
TCE	3	44,3	21,2	2	54,0	23,7	5	48,2	22,2	1,5
TCS	10	47,0	16,5	2	49,0	17,8	12	47,3	16,7	5,0
AJTP1	1	55,0	13,6	1	45,0	23,2	2	50,0	18,4	1,0
AJT1	1	31,0	5,9	1	48,0	8,0	2	39,5	6,9	1,0
Total techniciens	15	45,9	16,5	6	49,8	19,0	21	47,0	17,2	2,5
Total général	20	47,5	18,0	15	48,7	18,6	35	48,0	18,2	1,3

Les concours internes pour les IT

Grades cibles	Femmes			Hommes			Total			Indice de Parité
	Nb agents	Âge moyen	Ancienneté moyenne	Nb agents	Âge moyen	Ancienneté moyenne	Nb agents	Âge moyen	Ancienneté moyenne	
IR2	2	40,5	13,6	1	45,0	20,7	3	42,0	16,0	2,0
IE2	2	37,0	10,3	3	48,7	19,6	5	44,0	15,9	0,7
AI	1	37,0	6,9	1	29,0	4,2	2	33,0	5,5	1,0
TCN	2	38,0	6,2	2	39,0	10,7	4	38,5	8,4	1,0
Total général	7	38,3	9,6	7	42,6	15,0	14	40,4	12,3	1,0

Comme pour les chercheurs, nous constatons que plus de femmes sont promues aux grades d'entrée de corps ou aux grades intermédiaires, mais cette tendance s'inverse pour les grades et les niveaux les plus élevés.

2.4 Les sorties

Les départs à la retraite en 2011

Age	Femmes	Hommes	Total général
42 ans	1		1
43 ans	1		1
44 ans	1		1
50 ans	1		1
52 ans	2		2
54 ans	3		3
55 ans	1		1
57 ans	1		1
59 ans		2	2
60 ans	2	5	7
61 ans	1	6	7
62 ans	1	4	5
63 ans		6	6
64 ans		5	5
65 ans	3	4	7
66 ans	1		1
Total général	19	32	51

L'âge moyen de départ à la retraite en 2011 est de 56 ans pour les femmes et de 62 ans pour les hommes. Cela est principalement dû aux récentes modifications du système de retraite des fonctionnaires.

La loi portant sur la réforme des retraites a annulé le dispositif permettant aux parents de 3 enfants, ayant quinze ans de service effectifs, de partir à la retraite sans condition d'âge. Une dizaine agents pouvant bénéficier de ce dispositif ont choisi de faire valoir leur droit à la retraite avant la date de départ légale.

1 La rémunération

1.1 La rémunération moyenne

Les traitements et rémunérations forfaitaires mensuels perçus en 2011 selon le corps

Corps	Femmes	Hommes	Écart	Ratio de l'écart	IP
Directeur de recherche	4 445 €	4 781 €	-336 €	-7,0 %	0,9
Chargé de recherche	3 123 €	3 376 €	-252 €	-7,5 %	0,9
Total chercheurs	3 411 €	3 990 €	-579 €	-14,5 %	0,9
Ingénieur de recherche	3 238 €	3 623 €	-384 €	-10,6 %	0,9
Ingénieur d'études	2 519 €	2 698 €	-178 €	-6,6 %	0,9
Assistant ingénieur	2 077 €	2 251 €	-173 €	-7,7 %	0,9
Total ingénieurs	2 480 €	2 921 €	-440 €	-15,1 %	0,8
Technicien de la recherche	1 846 €	2 028 €	-181 €	-9,0 %	0,9
Adjoint technique de la recherche	1 440 €	1 602 €	-161 €	-10,1 %	0,9
Total techniciens	1 797 €	1 956 €	-158 €	-8,1 %	0,9
Moyenne générale	2 563 €	2 956 €	-392 €	-13,3 %	0,9

Ne sont pas comptabilisés les CDD sur convention de recherche, le personnel local, les volontaires civils, les chercheurs accueillis en mise à disposition ou délégation, les vacataires et les post-doctorants.

La comparaison, du traitement indiciaire et de la rémunération forfaitaire mensuelle perçus en moyenne en 2011 par les hommes et les femmes, indique un traitement pour les femmes inférieur de 13,3 % en moyenne. Cet écart s'explique par plusieurs facteurs :

- il y a plus d'hommes dans les grades/échelons supérieurs (une majorité d'hommes « plafonnent » dans leur corps/grade/échelon).
- il y a plus d'hommes affectés à des postes de responsabilité,
- plus de femmes travaillent à temps partiel.

Les disparités sont un peu moins importantes chez les techniciens, mais les écarts restent élevés chez les chercheurs et les ingénieurs.

1.2 Les primes versées en 2011

Grades	PR et PPRS		ISFIC		Prime d'excellence scientifique		Prime de fonction informatique		Indice de parité général
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
DR0	1 059	14 114		71 000		56 000			0,0
DR1	7 058	65 676	20 150	150 292	24 000	107 583			0,2
DR2	32 776	102 106	22 667	49 399	24 000	114 044			0,3
CR1	92 102	178 940	3 000	29 355	41 000	59 372			0,5
CR2	23 115	18 842		4 043		3 000			0,9
Tot. Ch.	156 110	379 678	45 817	304 088	89 000	340 000			0,3
IRO	26 013	59 484	10 000					3 887	0,6
IR1	161 352	226 944	29 733	8 000			13 933	81 189	0,6
IR2	159 841	147 238	8 750	11 000				31 554	0,9
IE0	16 716	12 897						4 165	1,0
IE1	96 728	104 359	5 000				21 682	63 227	0,7
IE2	286 923	212 723					28 005	53 362	1,2
AI	280 421	155 931					9 705	24 616	1,6
Tot. Ing.	1 027 995	919 576	53 483	19 000			73 325	262 000	1,0
TCE	145 014	76 103					7 842	10 375	1,8
TCS	117 506	31 465					6 679	4 117	3,5
TCN	289 783	111 450					3 557	4 117	2,5
AJTP1	5 888	11 307							0,5
AJTP2	20 005	15 126							1,3
AJT1	21 666	8 235							2,6
AJT2	25 131	6 885							3,7
Tot. Tech.	624 992	260 570					18 078	18 610	2,3
Total	1 809 097	1 559 824	99 300	323 088	89 000	340 000	91 403	280 610	0,8

Les mêmes tendances peuvent être observées pour les primes et indemnités que pour les traitements et rémunération : les disparités de primes sont inversement proportionnelles aux grades occupés par les femmes. Il y a moins de femmes dans les grades supérieurs susceptibles de bénéficier de primes plus importantes.

2 Les conditions de travail

2.1 Le temps partiel

Les agents à temps partiel au 31/12/2011 par grade

Corps	50 %		60 %	70 %		80 %		90 %		Total général
	Femmes	Hommes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Directeur de recherche							1	1		2
Chargé de recherche	1				2	9	3	1	1	17
Total chercheurs	1				2	9	4	2	1	19
Ingénieur de recherche			1	1		3	2	2		9
Ingénieur d'études	1	1		2		13	1	4	1	23
Assistant ingénieur		1		1		13	1		1	17
Total ingénieurs	1	2	1	4		29	4	6	2	49
Technicien de la recherche	1					24	2	7		34
Adjoint technique de la recherche						3		2		5
Total techniciens	1					27	2	9		39
Moyenne générale	3	2	1	4	2	65	10	17	3	107

83 % des agents à temps partiel sont des femmes, pour un effectif global relativement faible, moins de 5 % des agents de l'IRD sont à temps partiel (soit 107 sur 2176).

2.2 Les absences

Les congés de maladie ordinaires

Catégorie de salarié	Corps	Nombre de congés		Jours de congés*		Indice de parité
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Fonctionnaires IRD	Chercheurs	33	56	300	680	0,5
	IT	457	136	3 272	1 078	3,1
Fonctionnaires accueillis en détachement	Chercheurs		2		14	0,0
	IT	42	3	206	12	16,5
Fonctionnaires accueillis en délégation	Chercheurs	1		19		
Fonctionnaires accueillis sur contrat	Chercheurs	1		2		
	IT		3		7	0,0
CDD sur postes	IT	48	14	267	198	1,5
CDD sur crédits	IT		2		4	0,0
CDD sur conventions	Chercheurs	3	7	20	79	0,3
	IT	10	3	57	21	2,8
Post doctorants	Chercheurs	1		18		
Vacataires sur crédits	IT	3	3	5	29	0,3
Total général		599	229	4 166	2 122	2,0

Les femmes sont ici sur-représentées. Il faut noter que la majeure partie de ces congés est prise par les ingénieurs et techniciens quel que soit leur statut (fonctionnaires ou contractuels).

Les congés maternité

Catégorie de salarié	Corps	Nombre d'agents	Nombre de jours de congés*
Fonctionnaires IRD	Chercheurs	18	1 333
	IT	22	1 252
Fonctionnaires accueillis en détachement	IT	2	156
CDD sur Postes	IT	3	123
CDD sur Convention	Chercheurs	1	77
	IT	3	181
Post doctorants	Chercheurs	1	78
Total général		50	3 200

20 chercheuses et 30 ingénieures ou techniciennes ont eu un enfant (ou plus) au cours de l'année 2011.

Les congés paternité

Catégorie de salarié	Corps	Nombre d'agents	Nombre de jours de congés*
Fonctionnaires IRD	Chercheurs	10	75
	IT	8	69
CDD sur Postes	IT	1	8
CDD sur Crédits	Chercheurs	1	9
CDD sur Convention	IT	1	9
Post doctorants	Chercheurs	1	8
Total général		50	178

12 pères chercheurs et 10 pères ingénieurs ont choisi de prendre un congé paternité en 2011.

2.3 La formation

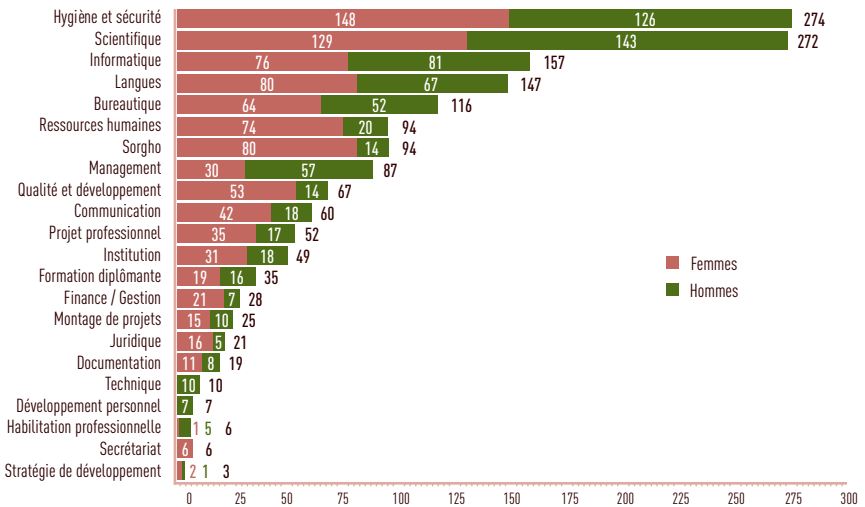
Les agents formés

Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Total général	Indice de parité
[20-29]	49	12	61	4,1
[30-39]	152	111	263	1,4
[40-49]	179	116	295	1,5
[50-59]	95	160	255	0,6
[60 et plus]	16	10	26	1,6
Non communiqué*	31	33	64	0,9
Total général	522	442	964	1,2

54 % des agents formés en 2011 étaient des femmes. C'est entre 30 et 49 ans que les femmes se forment le plus à la différence de leurs collègues masculins qui se forment plus tard, soit entre 40 et 59 ans, avec un pic entre 50 et 59 ans

*Personnels extérieurs ou agents recrutés à l'étranger de manière temporaire

Les stagiaires par domaine de formation



Les domaines dans lesquels les femmes sont les plus formées sont l'hygiène et la sécurité ainsi que toutes les thématiques touchant à l'administration et la gestion. Quand aux hommes, ils bénéficient de plus de formations dans le domaine scientifique.

1 Gouvernance et direction

État des lieux au 1^{er} Juin 2012

- 1 femme, directrice du cabinet du Président, membre du comité de direction sur 6,
- 6 femmes directrices au siège sur 19, 1 femme adjointe à un directeur sur 4,
- 8 femmes directrices d'unité sur 56, 0 femme directrice d'un observatoire sur 4,
- 3 femmes représentantes de l'IRD sur 26, 1 femme coordonnatrice régionale sur 6,
- 1 femme DRO sur 24, 3 femmes IRO sur 10 et 3 femmes IEO sur 10.

2 Les instances scientifiques et de pilotage

État des lieux au 1^{er} Juin 2012

Commissions 2012-2015	Femmes élues	Femmes nommées	TOTAL
CS 2008-2012	13 %	53 %	43 %
CA 2011-2014	16 %	33 %	24 %
Comité de direction	-	16 %	16 %
CORA (AIRD)	-	26 %	26 %
CCDE 2009-2013	-	33 %	33 %

Les commissions sectorielles

Commissions 2012	Femmes élues	Femmes nommées	TOTAL
CSS1 Environnement planétaire	31 %	54 %	42,3 %
CSS2 Biologie-médecine	46 %	31 %	38,5 %
CSS3 Systèmes écologiques	8 %	54 %	30,8 %
CSS4 SHS	54 %	38 %	46,2 %
CGRA1 Ingénierie-Expertise	15 %	31 %	23,1 %
CGRA2 Administration-gestion	38 %	62 %	50 %
Total en 2012	32 %	45 %	38,5 %
Total 2008- 2011	33 %	32 %	32,2 %

Les commissions administratives paritaires

Commissions 2012-2015	Femmes élues	Femmes nommées	TOTAL
CAP IR	30 %	40 %	35 %
CAP IE	60 %	60 %	60 %
CAP AI	0 %	50 %	25 %
CAP TR	75 %	66 %	71 %
CAP ATR	40 %	60 %	50 %
Total en 2012	48 %	56 %	52 %
Total 2009- 2011	42 %	54 %	48 %

Lexique

A

- AI** Assistant ingénieur
- AJT** Adjoint technique de la recherche
- AJTP1** Adjoint technique principal première classe
- AJTP2** Adjoint technique principal deuxième classe
- AJT1** Adjoint technique première classe
- AJT2** Adjoint technique deuxième classe

C

- Ch** Chercheur
- COM** Collectivités d'outre-mer
- CR** Chargé de recherche
- CR1** Chargé de recherche première classe
- CR2** Chargé de recherche deuxième classe

D

- DER** Département environnement et ressources
- DSA** Département santé
- DSO** Département sociétés
- DR** Directeur de recherche
- DR0** Directeur de classe exceptionnelle
- DR1** Directeur de recherche première classe
- DR2** Directeur de recherche deuxième classe

E

- ETP** Équivalent temps plein

I

- IE** Ingénieur d'études
- IE1** Ingénieur d'études première classe
- IE2** Ingénieur d'études deuxième classe
- IR** Ingénieur de recherche
- IRO** Ingénieur de recherche classe exceptionnelle
- IR1** Ingénieur de recherche première classe
- IR2** Ingénieur de recherche deuxième classe
- ISFIC** Indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif
- IT** Ingénieur et technicien

M

- MAD** Mis à disposition

P

- PLP** Personnel local permanent
- PR** Prime de participation à la recherche scientifique
- PPRS** Prime de recherche

R

- ROM** Régions d'outre-mer

T

- TCE** Technicien de classe exceptionnelle
- TCN** Technicien de classe normale
- TCS** Techniciens de classe supérieure
- TER** Technicien de la recherche

©IRD / Novembre 2012

Direction des ressources humaines / Mission parité

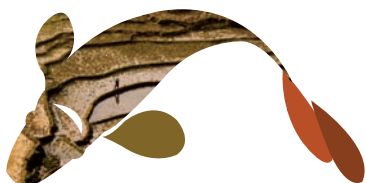
Tél. : +33 (0)4 91 99 93 23 / Tél. : +33 (0)4 91 99 94 94

Contact : gregory.giraud@ird.fr / marie.baudry@ird.fr

Conception graphique :

Couverture : One All Agency

Intérieur : Laurent Corsini - IRD/DIC



**Institut de recherche
pour le développement**

44 bd de Dunkerque,
CS 90009
13572 Marseille cedex 02
France

Tél. : +33 (0)4 91 99 92 00
Fax : +33 (0)4 91 99 92 22
www.ird.fr

