



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

Liberté  
Égalité  
Fraternité

INRAE

**Index relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat (avec pondération des critères)  
Valeur 2024 (obtenues sur les données de 2023)**

Indicateurs	Note maximale	Score INRAE
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	60	57
Égalité de rémunération pour les non titulaires	20	18,5
Dix plus hautes rémunérations	20	16
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>91,5</b>

**Indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour réduire les inégalités dans les établissements publics de recherche**

**I. Pourcentages de femmes et d'hommes dans l'effectif global selon le type de contrat, le corps, le grade et la catégorie d'emploi**

**a. Pourcentages de femmes et d'hommes dans l'effectif global (en personnes physiques) selon le type de contrat et le corps**

		Titulaires		Contractuels		CDI	
		% de femmes	% d'hommes	% de femmes	% d'hommes	% de femmes	% d'hommes
Chercheurs	DR	40,84	59,16				
	CR	50,31	49,69	54,57	45,43		
Ingénieurs	IR	48,42	51,58	57,52	42,48	55,26	44,73
	IE	56,15	43,85	56,80	43,20	40,74	59,26
	AI	59,58	40,42	69,30	30,70	33,33	66,67
	MASA	39,17	60,83			53,38	46,62
Techniciens	TR	56,53	43,47	67,60	32,40		
Adjoints techniques	AT	37,50	62,50	42,86	57,14		
<b>Total</b>		<b>52,29</b>	<b>47,71</b>	<b>57,90</b>	<b>42,10</b>	<b>51,85</b>	<b>48,15</b>

**b. Pourcentages de femmes et d'hommes dans l'effectif global selon le type de contrat, le corps et le grade**

*b1. Chez les titulaires*

Grade	% de femmes	% d'hommes
DREX	32,38	67,62
DR1	33,17	66,83
DR2	44,84	55,16
CRHC	61,20	38,80
CRCN	47,18	52,82
IRHC	43,70	56,30
IR	49,93	50,07
IEHC	54,22	45,78
IECN	57,36	42,64
AI	59,58	40,42
TREX	57,33	42,67
TRSU	58,77	41,23
TRNO	55,32	44,68
ATP1	39,66	60,34
ATP2	34,21	65,79
MASA A+	42,65	57,35
MASA A	34,62	65,38
<b>Total</b>	52,29	47,71

*b2. Chez les non-titulaires*

Grade	% de femmes	% d'hommes
CDD Ministériels (Dit "haut niveaux")	44,00	56,00
Contrats travailleurs handicapés	43,75	56,25
Chaire de professeur junior (9J)	44,44	55,56
CDI Contrat particulier (9P)	46,88	53,13
Renforcement temporaire (9V)	63,76	36,24
Chercheuses et chercheurs contractuels	0,00	100,00
Contrat sur mission	58,33	41,67
Contrats d'apprentissages	61,82	38,18
Bourses Marie Curie	52,63	47,37
Doctorat LPR	67,16	32,84
Personnels sur convention de recherche	59,71	40,29
CDI à temps incomplet	100,00	0,00
Post doctorat ministériel	46,62	53,38
Doctorat	56,11	43,89
Personnels saisonniers ou occasionnels	40,00	60,00
<b>Total</b>	57,76	42,24

**c. Pourcentages de femmes et d'hommes dans l'effectif global selon la catégorie**

Catégorie	Titulaires		CDD		CDI	
	% de femmes	% d'hommes	% de femmes	% d'hommes	% de femmes	% d'hommes
<b>A+</b>	46,68	53,32	55,45	44,55	56,41	43,59
<b>A</b>	56,78	43,22	60,18	39,82	39,39	60,61
<b>B</b>	57,20	42,80	67,60	32,40		
<b>C</b>	36,31	63,69	42,86	57,14	100,00	0,00

**II. Taux de femmes et taux d'hommes promus dans un grade supérieur parmi les personnels promouvables**

Type de promotion	Pourcentage parmi les promouvables		Pourcentages parmi les promu.e.s	
	%F	%H	%F	%H
IE vers IR	52,50	47,50	72,73	27,27
AI vers IE	60,23	39,77	63,16	36,84
TR vers AI	57,00	43,00	60,00	40,00
AT vers TR	41,57	58,43	36,23	63,77
<b>Total</b>	55,25	44,75	50,00	50,00

**III. Part de femmes exerçant des fonctions à haute responsabilité, de direction ou d'encadrement supérieur**

51.33%

**IV. Part des femmes parmi les lauréats des prix scientifiques décernés par l'établissement**

50%

**V. Part des femmes parmi les coordonnatrices et coordonnateurs de projets de recherche ou d'opérations d'étude ou d'expertise dans le cadre d'appels à projet nationaux, européens ou internationaux**

54.16% de femmes et 45,83% d'hommes pour la coordination de projets européens Horizon Europe obtenus en 2023 et celle de Programmes et équipements prioritaires de recherche (PEPR)

**VI. Taux de femmes et taux d'hommes parmi les personnels bénéficiant d'un temps partiel**

79.82 et 20,18%

**VII. Taux de femmes et taux d'hommes parmi les personnels ayant bénéficié d'un congé lié à la parentalité**

52,17% et 47,83%

**VIII. Existence d'un document de cadrage pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Un premier plan d'action triennal en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été établi par INRAE dès 2019, pour les années 2020-2023. Il a été renouvelé

pour la période 2024-2026. Il présente les principaux axes d'actions d'INRAE définis au regard de la loi de transformation de la fonction publique et du cahier des charges de l'AFNOR (établi dans le cadre de la labellisation « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes »), en concertation avec les différentes instances de gouvernance de l'institut et des organisations syndicales, au plus près des préoccupations du personnel. Il est en ligne (en français et en anglais) sur <https://jobs.inrae.fr/actualites/actions-egalite-diversite>.

Il a été approuvé par le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation et par l'AFNOR. INRAE est ainsi le 1<sup>er</sup> établissement public de recherche reconnu par la double labellisation Egalité-Diversité

**IX. Existence d'un guide visant à sensibiliser les recruteurs aux risques de discrimination**

INRAE s'attache à garantir à chaque personne candidate une égalité de traitement, que ce soit en amont ou au moment du recrutement. Un guide a été réalisé en ce sens afin de sensibiliser toutes les personnes susceptibles de recruter. Il couvre toutes les étapes du recrutement allant de l'expression du besoin à la sélection des candidates et des candidats. Il inclut des conseils et des préconisations (auxquels sont intégrés des exemples de bonnes pratiques), des outils d'aide à la décision (grille d'analyses des candidatures) et des vidéos de sensibilisation. Ce document (et un guide « Recruter sans discriminer ») sont en ligne sur Intranet. Chaque recruteur ou recruteuse s'engage à en prendre connaissance avant de publier l'offre d'emploi sur le site Inrae Jobs. Des ressources variées sont également disponibles sur Intranet.

**X. Existence d'un document de cadrage relatif à l'organisation du temps de travail**

Le guide d'accueil à INRAE en ligne sur Internet ([https://jobs.inrae.fr/sites/jobs/files/guide\\_accueil\\_-\\_juillet\\_2023\\_-\\_web.pdf](https://jobs.inrae.fr/sites/jobs/files/guide_accueil_-_juillet_2023_-_web.pdf)) précise les principales règles de gestion des temps de travail (durée et cycle de travail) et d'exercice du télétravail. A cela s'ajoutent des documents internes (notes de service notamment) régissant les règles en la matière. Ces règles font également l'objet d'échanges avec les instances nationales et locales. Une charte du droit à la déconnexion a été promue et est disponible sur l'Intranet RH.

**XI. Existence d'un dispositif d'accompagnement à la parentalité**

INRAE accompagne la parentalité via différents dispositifs prenant en considération la diversité des situations et des besoins. L'ensemble de ces dispositifs est rappelé dans un guide accessible à toutes et à tous et disponible sur le site intranet RH d'INRAE. Parmi ces dispositifs, figurent notamment les différentes prestations liées à l'enfance : le supplément familial de traitement, le CESU "Garde d'enfants de moins de 6 ans", l'allocation aux parents d'enfants handicapés ou les subventions pour les séjours et vacances des enfants et adolescents.

**XII. Part des femmes dans les commissions ou jurys de recrutement désignés par l'employeur.**

51,14%

**XIII. Nombre et types d'actions de communication visant à favoriser l'implication de tous les personnels et l'appropriation des enjeux de l'égalité professionnelle**

Un plan de communication interne dédié à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations est défini annuellement pour une communication régulière, tout au long de l'année sur ces thématiques. Ce plan prévoit des actions visant soit des journées internationales ou nationales consacrées (en particulier les journées des femmes et filles de sciences, des droits des femmes, du vivre ensemble et de lutte contre les violences faites aux femmes...), soit des axes thématiques prioritaires : égalité professionnelle, emploi, handicap,

parentalité, santé au travail, amélioration de la mixité dans des professions majoritairement occupées soit par des hommes soit par des femmes.

Ce plan de communication est le reflet des actions menées par INRAE en faveur de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations. Sa présentation à l'AFNOR lors de l'audit de renouvellement de la labellisation « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » a participé à l'avis favorable obtenu par INRAE.

**XIV. Existence de formations à l'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre les stéréotypes et les discriminations, selon la catégorie professionnelle.**

Le plan national de formation poursuit et complète les actions de sensibilisation déployées auprès de l'encadrement, des membres de jury, des équipes RH et du réseau des référentes et des référents égalité professionnelle – diversité présent dans les différents centres INRAE. Ce plan comporte un volet national et un volet local. Ce dernier cible en priorité les membres des comités de pilotage Egalité/Diversité mis en place dans les centres et les équipes RH locales ; il est complété par des actions de sensibilisation destinées à l'ensemble des agents et mises en place à l'initiative des centres.