**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'État (avec pondération des critères)
Valeur 2025 (obtenues sur les données de 2024)**

Indicateurs	Note maximale	Score INRAE
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	38
Égalité de rémunération pour les non titulaires	40	35
Dix plus hautes rémunérations	20	16
TOTAL	100	89

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

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

		Titulaires				Contractuels				CDI			
		F	H	Total	%F	F	H	Total	%F	F	H	Total	%F
Chercheurs	DR	387	546	933	41%			-				-	0%
	CR	560	552	1 112	50%	641	522	1 163	55,12%	1	-	1	100%
Total Chercheurs		947	1 098	2 045	46%	641	522	1 163	55,12%	1	-	1	100%
Ingénieurs	IR	499	520	1 019	49%	277	228	505	54,85%	13	16	29	45%
	IE	814	615	1 429	57%	353	285	638	55,33%	16	18	34	47%
	AI	519	362	881	59%	146	97	243	60,08%	4	3	7	57%
	MASA	47	66	113	42%			-	-			-	0%
Total Ingénieurs		1 879	1 563	3 442	55%	776	610	1 386	55,99%	33	37	70	47%
Techniciens	TR	1 434	1 102	2 536	57%	181	99	280	64,64%	1	2	3	33%
	AT	82	139	221	37%	16	21	37	43,24%	6	-	6	100%
	MASA	1	2	3	33%			-	-			-	0%
Total Techniciens		1 517	1 243	2 760	55%	197	120	317	62,15%	7	2	9	78%
Total		4 344	3 907	8 251	53%	1 614	1 252	2 866	56,32%	41	39	80	51%

b. Nombre de femmes et d'hommes (en personnes physiques) dans l'effectif global et part des femmes dans l'effectif global selon le corps, le grade et le type de contrat

b1. Chez les titulaires

		Grade	F	H	T	%F
Chercheurs	DR	DREX	36	79	115	31%
		DR1	70	132	202	35%
		DR2	281	335	616	46%
	CR	CRHC	161	106	267	60%
		CRCN	399	446	845	47%
Ingénieurs	IR	IRHC	110	136	246	45%
		IR	389	384	773	50%
	ingénieurs MASA		30	37	67	45%
	IE	IEHC	281	249	530	53%
		IECN	533	366	899	59%
	AI	AI	519	362	881	59%
	ingénieurs MASA		18	32	50	36%
Techniciens	TR	TREX	464	333	797	58%
		TRSU	243	186	429	57%
		TRNO	727	583	1310	55%
	Techniciens MASA		1	2	3	33%
	AT	ATP1	45	70	115	39%
		ATP2	37	69	106	35%
Total			4344	3907	8251	53%

b2. Chez les non-titulaires

Grade	F	H	T	%F
CDD Ministériels (Dit "haut niveaux")	28	47	75	37%
Contrats travailleurs handicapés	7	9	16	44%
Chaire de professeur junior (9J)	12	12	24	50%
CDI Contrat particulier (9P)	36	39	75	48%
Renforcement temporaire (9V)	147	92	239	62%
Chercheurs contractuels	0	1	1	0%
Contrat sur mission	11	6	17	65%
Contrats d'apprentissages	30	36	66	45%
Boursiers Marie Curie	13	8	21	62%
Doctorants LPR	50	20	70	71%
Personnels sur convention de recherche	856	645	1501	57%
CDI à temps incomplet	5	0	5	100%
Post doctorants ministériel	73	69	142	51%
Doctorants	379	301	680	56%
Personnels saisonniers ou occasionnels	5	3	8	63%
Médecin de prévention (MP)	2	3	5	40%
Volontaire service civile	1	0	1	100%
Total	1655	1291	2946	56%

II. Nombre de femmes et d'hommes promus dans un corps supérieur parmi les personnels promouvables

a. Nombre de femmes et d'hommes promouvables et part des femmes promouvables sur le nombre total de promouvables

Corps	F	H	Total	%F
Corps IE vers IR	606	493	1099	55%
Corps AI vers IE	396	282	678	58%
Corps TR vers AI	1188	939	2127	56%
Corps AT vers TR	90	139	229	39%
Total	2280	1853	4133	55%

b. Nombre de femmes et d'hommes promus et part des femmes promues sur le nombre total de promus

Corps	F	H	Total	%F
Corps IE vers IR	5	10,0	15,0	33%
Corps AI vers IE	34	9,0	43,0	79%
Corps TR vers AI	22	20,0	42,0	52%
Corps AT vers TR	22	33,0	55,0	40%
Total	83	72	155,0	54%

c. Rapport du nombre de femmes et d'hommes promus sur le nombre de promouvables

Corps	F	H	Total
Corps IE vers IR	1%	2%	1%
Corps AI vers IE	9%	3%	6%
Corps TR vers AI	2%	2%	2%
Corps AT vers TR	24%	24%	24%
Total	4%	4%	4%

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

Sur les 124 personnes exerçant des fonctions à haute responsabilité, de direction ou d'encadrement supérieur dans l'institut, 60 sont des femmes, ce qui représente 48% des personnes exerçant des fonctions à haute responsabilité.

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

Sur les 7 lauriers dont un prix collectif, 3 sont des femmes, ce qui représente 50% des lauriers décernés.

- V. **Part des femmes parmi les coordonnateurs et coordonnatrices de projets de recherche dans le cadre d'appels à projet européens**
Sur les appels à projets « 2024 » du programme Horizon Europe, 24 femmes se sont positionnées en coordination (bourses individuelles type ERC + projets collaboratifs) contre 45 hommes. Sur ces propositions déposées, seules 12 ont été retenues pour financement, dont 3 projets portés par des femmes (2 bourses ERC et un projet collaboratif), ce qui représente 25% des projets financés dans le cadre des appels à projets du programme Horizon Europe.
- VI. **Part des femmes parmi les personnels bénéficiant d'un temps partiel**
Sur les 1 178 titulaires bénéficiant d'un temps partiel, 903 sont des femmes soit 77% de la population.
- VII. **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 « Égalité 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^{er} établissement public de recherche reconnu par la double labellisation Égalité-Diversité
- VIII. **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 aux biais inconscients. Ce document (auquel s'ajoute un guide « Recruter sans discriminer » est en ligne sur l'intranet d'INRAE. 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. En outre, des formations pour prévenir et lutter contre les biais inconscients et les stéréotypes de genre sont proposées aux membres, présidentes et présidents de jury de recrutement et d'examens professionnels.
- IX. **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) précise les principales règles de gestion des temps de travail (durée et cycle de travail) et d'exercice du télétravail. À 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.

- X. 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. Pour déployer son offre de service au plus près des agents, INRAE s'appuie notamment sur un réseau d'acteurs et d'actrices présent dans les centres, en lien étroit avec des prestataires externes. Ce réseau apporte conseils et soutien aux agents qui le souhaitent en les accompagnant en toute confidentialité dans diverses démarches et recherche de solutions. L'ensemble de ces ressources fait l'objet de communications régulières auprès des agents.
- XI. Part des femmes dans les commissions ou jurys de recrutement désignés par l'employeur**
Parmi les membres de jurys (concours externes, concours internes, sélections professionnelles), 52% sont des femmes.
46% de ces jurys sont présidés par des femmes.
- XII. 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 « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » a participé à l'avis favorable obtenu par INRAE en 2024.
- XIII. 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 de développement des compétences d'INRAE 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 & diversité présent dans les différents centres INRAE. Ce plan comporte un volet national et un volet local. Ce dernier volet cible en priorité les membres des comités de pilotage Égalité/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. En outre, INRAE a mis en place une e-formation « Prévention des violences sexuelles et sexistes », co-construite avec l'INSERM, destinée à tous les agents fortement incités à la suivre. Sa diffusion a fait l'objet d'une communication par le président directeur général d'INRAE rappelant l'importance de l'engagement et de l'action institutionnelle sur ce sujet. Cette formation fait l'objet de communications régulières.