



# Les écarts de rémunération brute entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans les ministères se réduisent de cinq points en dix ans

Deborah MASSIS

En 2023, les femmes fonctionnaires qui travaillent dans un ministère sont payées en moyenne chaque mois 435 euros bruts de moins que les hommes, soit un écart de -11,0%. À temps de travail égal, cette différence de rémunération passe à -9,1%. Enfin, à métier et avancement équivalents et rapportée au temps de travail, elle se réduit à -2,0%.

En dix ans, l'écart de rémunération brute perçue entre les femmes et les hommes baisse de 4,7 points. Cette réduction des écarts s'explique en partie par l'augmentation de la quotité de travail des femmes et par la féminisation des métiers les plus rémunérateurs : emplois fonctionnels et catégorie A hors enseignants. À quotité de travail identique, cet écart diminue de 3,5 points. En revanche, à métier, avancement et temps de travail équivalents, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont restés stables.

En 2023, les écarts de rémunération à quotité de travail équivalente par catégorie varient de -7,6% pour les agents de catégorie B à -13,4% pour ceux de catégorie A (enseignants exclus), quand cet écart est de -9,7% pour les agents de catégorie C, et de -9,1% pour les enseignants. Ces écarts s'expliquent majoritairement par des effets de ségrégation des corps : globalement, les femmes sont surreprésentées dans les corps ayant une rémunération en dessous de la moyenne d'ensemble et sous-représentées dans ceux qui rémunèrent au-dessus de cette moyenne.

## Des écarts de rémunération d'ensemble qui se réduisent depuis 2013, sauf à poste équivalent

En 2023, les femmes fonctionnaires dans un ministère perçoivent en moyenne une rémunération mensuelle brute de 3 533 euros, inférieure de 435 euros à celle des hommes (3 968 euros), soit -11,0% (Figure 1). Depuis dix ans, cet écart, qui porte sur ce que les ministères versent effectivement à leurs agents, s'est réduit de 4,7 points : en 2013, les femmes gagnaient en moyenne -15,6% de moins que les hommes<sup>1</sup>.

Si les femmes sont, en moyenne, moins payées que les hommes, c'est en partie parce qu'elles travaillent moins qu'eux sur l'année, étant notamment plus souvent à temps partiel. En équivalent temps plein (EQTP), c'est-à-dire en neutralisant ces différences de volumes de travail, l'écart se réduit mais reste important (-9,1% en

2023). Depuis dix ans, cet écart a diminué, il était de -12,6% en 2013 (réduction de 3,5 points).

L'essentiel de ces écarts de rémunération est dû au fait que les femmes et les hommes sont dans des corps différents et, au sein des corps, à des grades ou échelons différents. Ainsi, à corps, grade et échelon identiques, l'écart de rémunération en EQTP entre les femmes et les hommes est nettement plus faible, mais il persiste (-2,0% en 2023). En 2013, cet écart était de -1,6%.

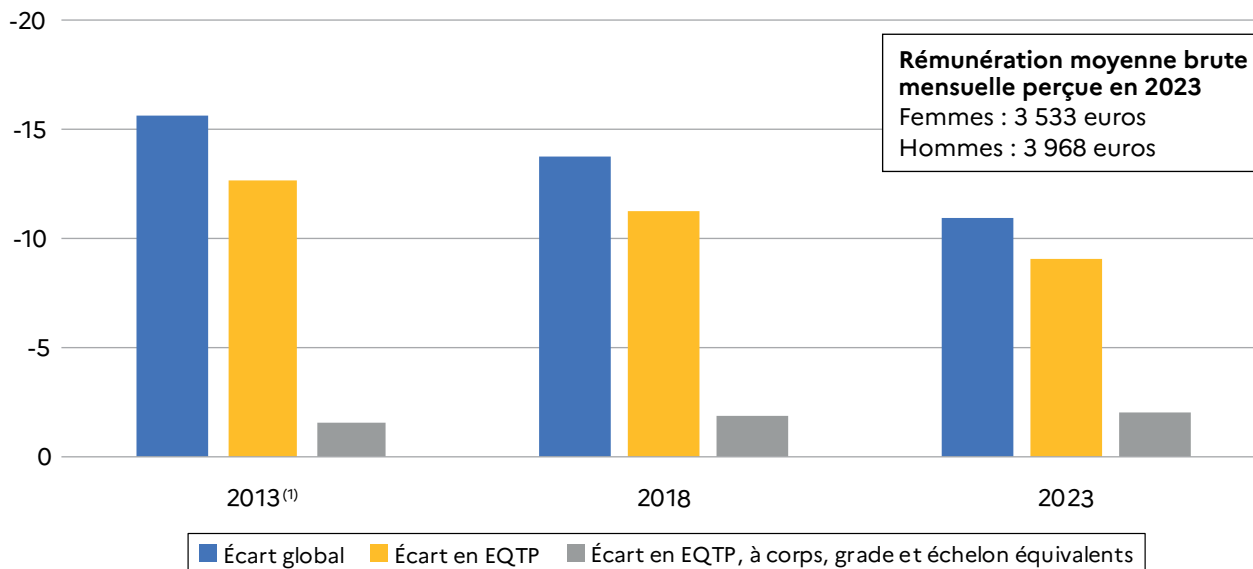
À titre de comparaison, dans le secteur privé, en 2022, les femmes percevaient un revenu salarial net<sup>2</sup> moyen de 23,5% de moins que les hommes. À temps de travail identique, l'écart était de -14,9%. Enfin, à poste comparable, c'est-à-dire à même profession exercée chez le même employeur, la différence de revenu salarial moyen en EQTP se réduisait à -4,0%. Cette même année, les écarts de rémunération brute entre femmes

1. L'écart en points entre 2013 (-15,6%) et 2023 (-11,0%) est bien de -4,7 points du fait des arrondis.

2. Le salaire net correspond au salaire brut auquel on a soustrait les cotisations sociales, la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Ces dernières étant calculées de la même façon pour les hommes et les femmes, elles n'influencent pas dans les écarts de rémunération. Il apparaît donc raisonnable de comparer les écarts portant sur la rémunération brute des fonctionnaires et ceux portant sur le revenu net des salariés du privé.

**Figure 1 : Écarts de rémunération brute entre les femmes et les hommes depuis 2013**

en %



Source : Fichiers de paie DGFiP, calculs DGAFP-SDessi.

Champ : Ensemble des fonctionnaires de l'État, en paie DGFiP, travaillant dans les ministères.

(1) En 2013, les agents travaillant à l'étranger ne sont pas pris en compte. En 2023, ils représentent moins de 0,4% des fonctionnaires travaillant dans les ministères.

Lecture : En 2023, les femmes fonctionnaires qui travaillent dans un ministère perçoivent une rémunération mensuelle brute moyenne de 11% inférieure à celle des hommes. À temps de travail identique, cet écart passe à -9,1%, et à métier, avancement et temps de travail équivalents, il se réduit à -2%.

et hommes fonctionnaires des ministères étaient de -11,8%, mais de -9,8% à temps de travail identique et de -1,8% à poste comparable (en EQTP à corps, grade et échelon identiques).

## La hausse du temps de travail des femmes explique une partie de la réduction de l'écart global entre 2013 et 2023

Au sein des ministères, la baisse de l'écart de rémunération brute entre femmes et hommes, entre 2013 et 2023, s'explique en partie parce que les femmes fonctionnaires travaillent davantage qu'il y a dix ans : elles occupaient en moyenne 95,7% d'un temps plein en 2013, contre 97,2% en 2023, soit une hausse de 1,5 point (Figure 2). Sur la même période, le temps de travail moyen des hommes, déjà haut en 2013, reste stable (99,1% en 2013, contre 99,2% en 2023). Ces évolutions se traduisent par une baisse de l'effet « quotité de travail » dans l'écart de rémunération brute. Cet effet expliquait 18,8% de l'écart en 2013 ; en 2023, c'est 16,3%. Ainsi, le temps de travail des agents explique 71 euros des 435 euros d'écart de rémunération brute, en lien avec le temps partiel plus répandu chez les femmes.

## L'effet de ségrégation des corps est la principale cause des écarts de rémunération

Concernant l'écart en EQTP en 2023, correspondant aux 364 euros restants, il relève pour plus de la moitié

d'un effet de ségrégation (55%) [Figure 3]. Les parts expliquées par l'effet démographique et par l'effet « primes » sont proches (respectivement 23% et 22%). En 2013, alors que la part expliquée par l'effet démographique était sensiblement la même qu'en 2023 (22%), celle de l'effet de ségrégation était nettement plus élevée (65%).

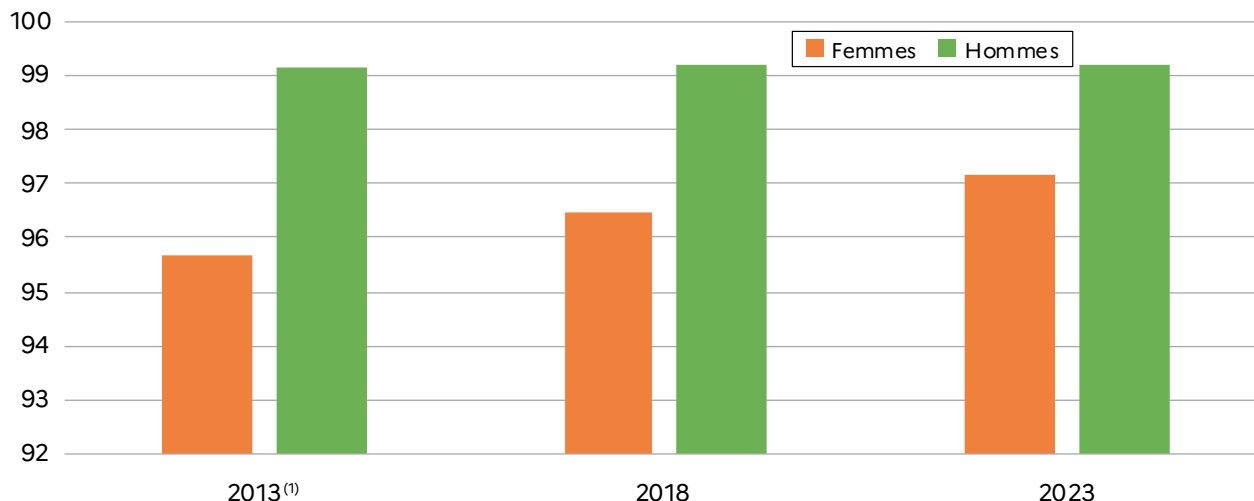
L'effet de ségrégation est lié au fait que les femmes occupent des emplois différents de ceux des hommes (observés ici au travers des corps de fonctionnaires). Elles sont globalement surreprésentées dans les corps ayant une rémunération en dessous de la moyenne d'ensemble et sous-représentées dans ceux qui rémunèrent au-dessus de cette moyenne.

L'effet démographique rend compte des différences de répartition des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein d'un même corps. On peut l'interpréter comme un effet « ancienneté », nuancé des écarts de promotion interne et des interruptions de carrière. L'effet démographique traduit souvent un processus de féminisation d'un corps : les nouvelles recrues féminines perçoivent une rémunération moins élevée que des hommes ayant plus d'ancienneté dans le corps.

Enfin, l'effet « primes » correspond aux écarts de rémunération à corps, grade et échelon identiques. Ils sont d'origines variées : ils peuvent aussi bien être liés au temps de travail (heures supplémentaires ou sur-rémunération liée au temps partiel) qu'au lieu d'exercice (prime de mobilité géographique) ou encore correspondre à des spécificités de poste (sujétion).

**Figure ② : Quotité moyenne de travail annuel des femmes et des hommes depuis 2013**

en %



Source : Fichiers de paie DGFiP, calculs DGAFP-SDessi.

Champ : Ensemble des fonctionnaires de l'État, en paie DGFiP, travaillant dans les ministères.

(1) En 2013, les agents travaillant à l'étranger ne sont pas pris en compte. En 2023, ils représentent moins de 0,4 % des fonctionnaires travaillant dans les ministères.

Lecture : En 2023, les femmes occupent, en moyenne sur l'année, 97,2 % d'un temps plein, contre 99,2 % pour les hommes.

**Figure ③ : Écart de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires des ministères, par catégorie hiérarchique, en 2023**

en %

Catégorie	Poids de la catégorie (effectif phys.)	Part des femmes (effectif phys.)	Rémunération brute payée (en euros)		Écart de rémunération brute		Effet quotité de travail (en euros)	Écart rému EQTP (F-H)/H	Répartition des effets sur l'écart de rémunération en EQTP (en %)		
			Femmes (F)	Hommes (H)	F-H (en euros)	(F-H)/H			Effet ségrégation	Effet démographique	Effet primes
Emplois fonctionnels <sup>(1)</sup>	1	40	6 875	7 510	- 635	- 8,5	- 18	- 8,2	n.c.	80	20
Catégorie A hors enseignants	14	60	4 475	5 263	- 788	- 15,0	- 81	- 13,4	66	23	10
Catégorie A enseignants <sup>(2)</sup>	55	71	3 528	3 949	- 421	- 10,7	- 58	- 9,1	52	21	27
Catégorie B	19	44	3 186	3 529	- 343	- 9,7	- 75	- 7,6	60	23	16
Catégorie C	12	59	2 674	3 041	- 367	- 12,1	- 69	- 9,7	74	10	16
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>63</b>	<b>3 533</b>	<b>3 968</b>	<b>- 435</b>	<b>- 11,0</b>	<b>- 71</b>	<b>- 9,1</b>	<b>55</b>	<b>23</b>	<b>22</b>

Source : Fichiers de paie DGFiP 2023, calculs DGAFP-SDessi.

Champ : Ensemble des fonctionnaires de l'État, en paie DGFiP, travaillant dans les ministères.

(1) Les emplois fonctionnels sont le plus souvent des postes à haute responsabilité. Il n'y pas d'effet de «ségrégation» car la notion de «corps» n'existe pas sur ces emplois.

(2) Les enseignants incluent ceux du ministère de l'Éducation nationale mais aussi ceux d'autres ministères (Enseignement supérieur, Agriculture, etc.).

nc : non concerné

Lecture : En 2023, les femmes représentent 63 % des fonctionnaires qui travaillent dans les ministères. Elles perçoivent une rémunération moyenne brute inférieure de 435 euros à celle des hommes, dont 71 euros s'expliquent par le temps de travail. Sur les 364 euros restants, 55 % sont dus à l'effet de ségrégation, 23 % à l'effet démographique et 22 % à l'effet «primes».

## Les écarts de rémunération en EQTP par catégorie varient de 8 % pour les B à 13 % pour les A hors enseignants

À temps de travail comparable, la rémunération des femmes est inférieure à celle des hommes quelle que soit la catégorie hiérarchique. C'est parmi les fonctionnaires de catégorie A (à l'exclusion des enseignants) que l'écart est le plus important : -13,4 % en rémunération brute en EQTP. Et c'est parmi les fonctionnaires de catégorie B que l'écart est le moins important : -7,6 %. Après les emplois fonctionnels, c'est dans cette catégorie que les

femmes sont les moins représentées (44 %, contre 63 % pour l'ensemble des fonctionnaires des ministères et 40 % pour les emplois fonctionnels).

Seulement 1 % des fonctionnaires occupent un emploi fonctionnel. Ce sont généralement des postes à haute responsabilité avec des niveaux de rémunération élevés (7 268 euros bruts en EQTP en moyenne par mois). En 2023, les femmes restent sous-représentées dans ces postes (40 %) et leur rémunération brute est inférieure de 8,5 % par rapport à celle des hommes. À temps de travail identique, l'écart passe à -8,2 %, car le volume de travail des femmes est proche de celui des hommes

(respectivement 99,7% d'un temps plein et 99,9%). Cet écart relève pour 80% des effets démographiques, et en particulier des effets d'âge et d'ancienneté. En effet, si jusqu'à l'âge de 39 ans la part des hommes et des femmes est proche dans ces emplois, à partir de 55 ans les hommes sont deux fois plus nombreux que les femmes à occuper ces emplois.

C'est parmi les agents de catégorie A non enseignants que la différence de rémunération brute est la plus grande : les femmes gagnent en moyenne 788 euros de moins que les hommes. Ces fonctionnaires occupent des emplois très hétérogènes, dispersés dans 144 corps dont 125 qui comptent chacun moins de 1% des agents. Leur rémunération mensuelle moyenne en EQTP est de 4 873 euros. Mais certains corps de personnels encadrants aux effectifs réduits et très peu féminisés perçoivent des rémunérations bien plus conséquentes. Ainsi, les agents appartenant aux 44 corps les plus rémunérateurs et représentant seulement 6% des EQTP gagnent en moyenne 8 594 euros par mois. La part des femmes y est nettement plus faible (39%) que dans l'ensemble de la catégorie (60%).

Chez les enseignants (de l'ensemble des ministères : Éducation nationale, Enseignement supérieur, Agriculture, etc.), l'effet primes explique 27% de la différence de rémunération en EQTP (contre 22% parmi l'ensemble des fonctionnaires des ministères), soit 99 euros par mois, en moyenne. Cet effet correspond principalement aux heures supplémentaires effectuées davantage par les hommes professeurs certifiés et agrégés que par leurs consœurs, mais aussi aux primes liées à la mobilité géographique comprenant entre autres les majorations de traitement pour exercice dans les DOM et, dans une moindre mesure, aux primes de

fonction comme les indemnités de sujétion relevant du programme « réseau d'éducation prioritaire renforcée » (REP+).

Les agents de catégorie B sont composés pour près de la moitié des brigadiers et des gardiens de la paix. L'écart en EQTP relève, pour 23%, de l'effet démographique, en lien avec la féminisation des brigadiers et gardiens de la paix (22% de femmes en 2023, contre 18% en 2013).

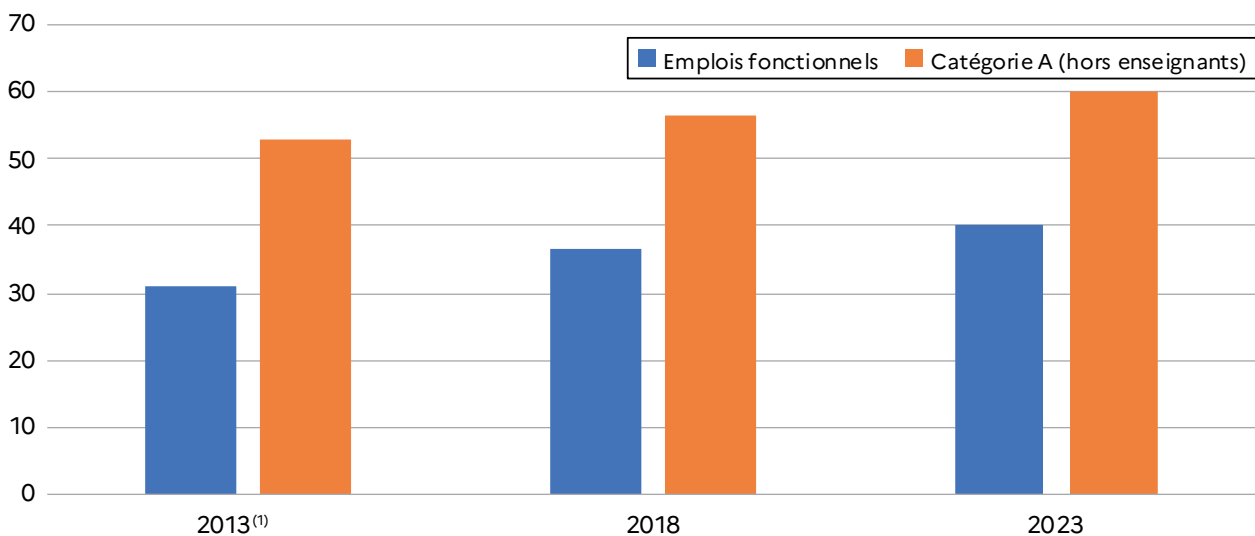
Enfin, chez les agents de catégorie C, l'effet de ségrégation est fort dans les écarts de rémunération. Il illustre le fait que les trois quarts de ces fonctionnaires sont répartis dans quatre corps très peu mixtes. Par exemple, les adjoints administratifs des administrations de l'État et de l'Éducation nationale comptent plus de 80% de femmes ; à l'inverse, les hommes sont majoritaires au sein des corps d'encadrement et d'application de l'administration pénitentiaire (surveillants, brigadiers et majors).

## La part des femmes augmente progressivement dans les emplois les plus rémunérateurs

Entre 2013 et 2023, la part de l'écart expliquée par l'effet de ségrégation baisse de 9,5 points. Cette réduction importante traduit une progression de la présence des femmes dans les postes les plus rémunérateurs. Ainsi, dans les emplois fonctionnels, leur part est passée de 31% en 2013 à 40% en 2023 (figure 4). Parmi les fonctionnaires de catégorie A des ministères, à l'exclusion des enseignants, la part des femmes se rapproche progressivement de celle de l'ensemble des fonctionnaires des ministères (63%). En 2013, dans la catégorie A, hors enseignants, elles représentaient 53% des effectifs, dix ans plus tard, c'est 60%.

Figure 4 : Part des femmes parmi les fonctionnaires de catégorie A, hors enseignants, et au sein des emplois fonctionnels

en %



Source : Fichiers de paie DGFIP, calculs DGAFP-SDessi.

Champ : Ensemble des fonctionnaires de l'État, en paie DGFIP, travaillant dans les ministères.

(1) En 2013, les agents travaillant à l'étranger ne sont pas pris en compte. En 2023, ils représentent moins de 0,4% des fonctionnaires travaillant dans les ministères.

Lecture : En 2023, les femmes occupent 40% des emplois fonctionnels. Chez les agents de catégorie A, hors enseignants, elles sont 60%.

## Définitions, source, champ et méthodes

### Définitions

Le  **salaire en équivalent temps plein (EQTP)** est un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Par exemple, pour un agent ayant occupé un poste de travail durant six mois à 80 % et ayant perçu au total 10 000 euros, le salaire en EQTP est de  $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$  euros par an.

Le  **traitement indiciaire brut** s'obtient en multipliant l'indice majoré par la valeur du point d'indice. C'est le traitement avant tout complément et toute retenue. L'indice majoré est fixé par les grilles indiciaires définies pour chaque grade de fonctionnaire.

Le  **salaire brut** s'obtient en ajoutant au traitement indiciaire brut les primes et indemnités diverses, y compris celles relatives au paiement des heures supplémentaires.

Les  **corps** sont classés en trois  **catégories hiérarchiques** (A, B et C) selon le niveau d'études et les fonctions des agents qui les composent. Unités de base de la gestion de la carrière des fonctionnaires, les corps sont composés de  **grades**, subdivisés en  **échelons**. La grille indiciaire détermine à échelon donné le traitement indiciaire ainsi que la durée et les conditions d'avancement d'échelon dans le grade concerné.

### Source

Cette étude s'appuie sur les fichiers de paie de la Direction générale des finances publiques (DGFIP). L'intérêt de cette source mensuelle, est sa fraîcheur en termes de disponibilité : les données d'un mois  $m$  sont disponibles en  $m + 1$ . En revanche, le champ de cette source est réduit (voir ci-dessous).

C'est pourquoi le système d'information sur les agents des services publics (Siasp), conçu et produit par l'Insee en collaboration avec tous les services statistiques ministériels (SSM), est la source de référence pour l'étude sur les rémunérations dans la fonction publique. Il recense à la fois les données sur l'emploi et sur les rémunérations des agents des trois versants de la fonction publique. Siasp permet aux acteurs de la statistique publique de publier des données de salaire une année donnée, mais également de produire des comparaisons entre administrations et dans le temps. Son millésime le plus récent pour l'étude des rémunérations est 2021 (voir « Pour en savoir plus »).

### Champ

Le champ d'étude est celui des fonctionnaires en paie DGFIP travaillant dans les ministères, qu'ils travaillent en France (y compris Mayotte) ou à l'étranger, sauf pour le millésime 2013 qui ne comprend pas les agents à l'étranger (moins de 0,4 % des fonctionnaires en 2023)

Les fonctionnaires travaillant dans les établissements publics (EPA) sont également exclus du champ.

Au total, cette étude couvre neuf fonctionnaires sur dix de la fonction publique de l'État.

### Méthode

La DGAFP a développé un outil de mesure des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes (voir « Pour en savoir plus »). Cet outil permet de calculer l'écart sexué de rémunération brute des fonctionnaires, ainsi que de décomposer précisément les sources de cet écart, au niveau employeur et par corps. Les fiches de paie prises en compte concernent uniquement les agents en activité (hors longue maladie, congé formation, etc.). Pour étudier les écarts de rémunération entre femmes et hommes à poste équivalent, les rémunérations liées à la situation familiale (le supplément familial de traitement, par exemple) ne sont pas comptabilisées dans cette étude.

## Pour en savoir plus

- Massis D. (2023), « Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires de la fonction publique dans les ministères en 2022 », *Point Stat*, DGAFP.  
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-ecarts-de-remuneration-entre-les-femmes-et-les-hommes-fonctionnaires-dans-les-ministeres-en-2022>
- Godet F. (2024), « Dans le secteur privé en 2022, le salaire des femmes est inférieur de 4 % à celui des hommes, à temps de travail et postes comparables », *Insee focus n° 320*, Insee.  
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7766515>
- Dixte C., Guiton M., Volat G. (2023), « Les rémunérations dans la fonction publique en 2021 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, DGAFP.  
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-remunerations-dans-la-fonction-publique-en-2021>
- Ntamakuliro-Inema J.-L., Volat G. (2023), « Les salaires dans la fonction publique de l'État », *Insee première n° 1955*, Insee-DGAFP.  
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7640304>
- Guide méthodologique - Calcul des indicateurs et interprétation pour les plans d'action égalité femmes-hommes  
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/devenir-agent-public/choisir-le-service-public/egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-la-fonction-publique-est-engagee/connaissance-et-mesure-de-la-situation-des-femmes-et-des-hommes>

## S'abonner aux avis de parution des publications statistiques sur la fonction publique

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/sabonner-aux-avis-de-parution-des-publications-statistiques>

Plus d'informations sur  
[www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)



# MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

## Direction générale de l'administration et de la fonction publique

Sous-direction des études, des statistiques  
et des systèmes d'information (SDessi)  
DGAFP - 139, rue de Bercy - 75572 Paris Cedex 12

Directrice de la publication : **Nathalie Colin**  
Rédacteur en chef : **Gaël de Peretti**  
Responsable d'édition : **Nadine Gautier**

Stats Rapides n° 104  
ISSN : 2267-6483



STATISTIQUE  
PUBLIQUE La SDessi fait partie  
du Service statistique  
public piloté par l'Insee.