



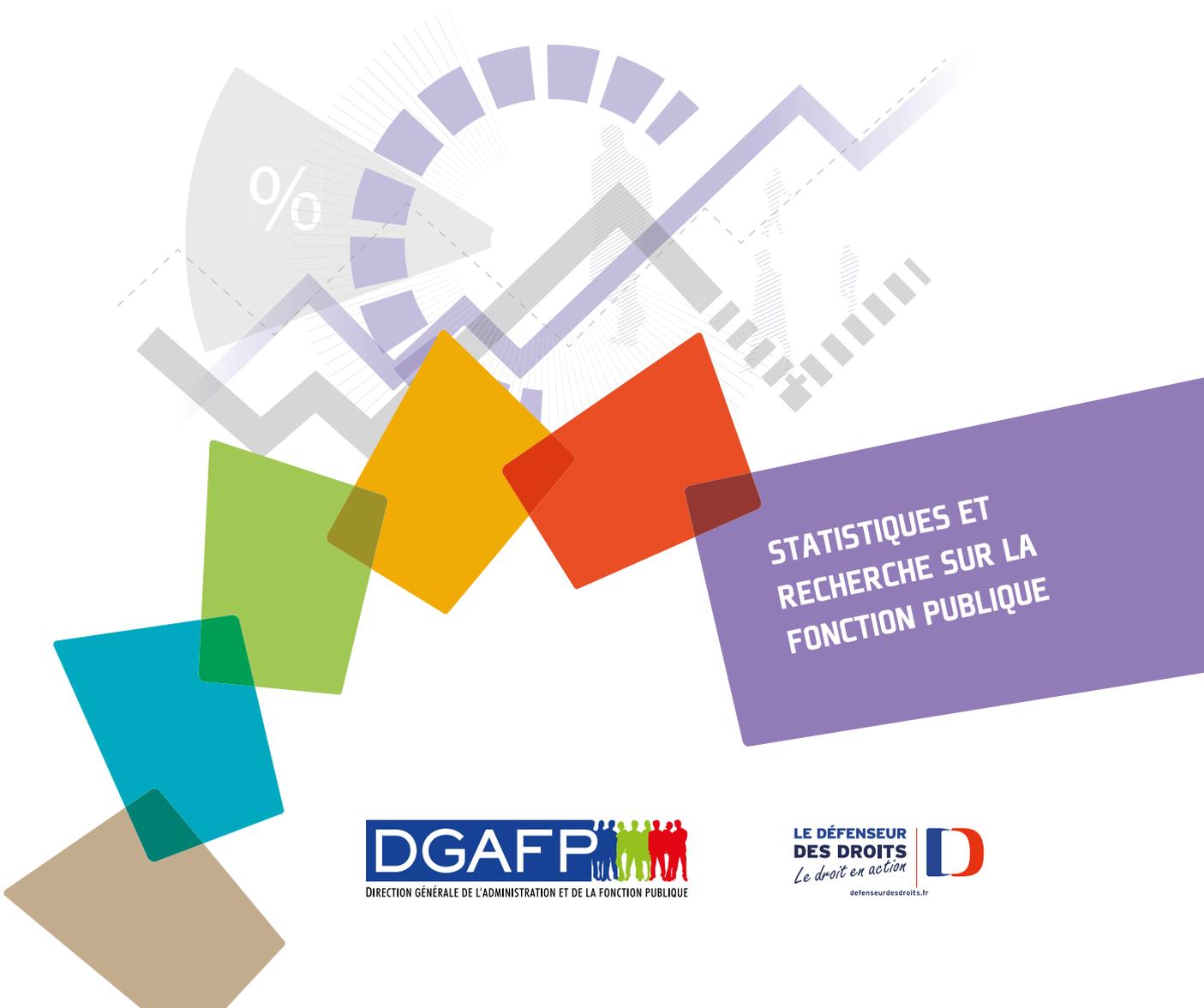
MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION  
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

ÉTUDES,  
RECHERCHE  
ET DÉBATS

10 mars 2015

# Écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : sous le prisme des inégalités de genre

Synthèse des travaux de recherche réalisés dans le cadre de l'appel à projet commun Défenseur des Droits-DGAFP, inscrit dans le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique



STATISTIQUES ET  
RECHERCHE SUR LA  
FONCTION PUBLIQUE

**DGAFP**  
DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

LE DÉFENSEUR  
DES DROITS  
*Le droit en action*  
defenseurdesdroits.fr

## **Auteurs**

Dominique Meurs, Florent Fremigacci, Laurent Gobillon,  
Sophie Ponthieux et Sébastien Roux  
(Economix, Université Paris Ouest Nanterre)

Mathieu Narcy, Chloé Duvivier,  
Emmanuel Duguet et Joseph Lanfranchi  
(Centre d'Études de l'Emploi)

Isabelle Lebon, Mathieu Bunel, Frédéric Chantreuil,  
Frédéric Gavrel et Jean-Pascal Guironnet  
(CREM, Université Caen Basse-Normandie)

Les analyses et résultats présentés dans cette collection ne reflètent pas  
la position de la DGAFP et n'engagent que leurs auteurs.

## Les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique sous le prisme des inégalités de genre.

Le statut des fonctionnaires garantit l'égalité de traitement des agents à toutes les étapes de la carrière. Pourtant, les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes étaient encore évalués à 15,6 % dans la Fonction publique de l'État en 2006 selon le rapport Guégot remis en décembre 2011 au Président de la République. Ce rapport a notamment donné lieu au protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé par l'ensemble des organisations syndicales et les employeurs publics.

Si la production de statistiques sexuées a permis d'analyser les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de rémunération (salaires et primes) pour les salarié.e.s du privé (Meurs et Ponthieux, 2006, Muller 2012) une analyse de ces inégalités dans les trois versants de la fonction publique (Fonction publique d'État, Territoriale, Hospitalière) faisait encore largement défaut.

Les trois études présentées dans ce document ont été sélectionnées dans le cadre d'un appel à projet de recherche lancé en 2012 par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et le Défenseur des droits (DDD) pour solliciter des travaux empiriques quantitatifs sur la mesure et l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des trois versants de la fonction publique et en comparaison avec le secteur privé<sup>1</sup>.

Les analyses ont été menées par les équipes de recherche d'Economix-Université Paris Ouest Nanterre (Meurs, Fremigacci, Gobillon, Ponthieux et Roux), du Centre d'Études de l'Emploi (Narcy, Duvivier, Duguet et Lanfranchi) et du CREM (Lebon, Bunel, Chantreuil, Gavrel et Guironnet). Ce document en propose une synthèse.

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes traduisent deux effets qui peuvent se combiner. Le premier est un effet dit « structurel » lié au fait que les populations des salarié.e.s, femmes et hommes, n'ont pas nécessairement les mêmes structures du point de vue des caractéristiques individuelles liées au salaire (diplôme, âge, temps de travail etc.) ou n'occupent pas les mêmes emplois, ce qui explique des niveaux de rémunération différents. A ce premier effet, qui traduit déjà des inégalités de genre, s'ajoute un second effet qui renvoie aux traitements genrés des carrières et des rémunérations des femmes et des hommes, que les trois recherches présentées dans ce document mettent en évidence.

### Un écart de salaire moyen de 12 % entre les femmes et les hommes dans la fonction publique contre 19 % dans le secteur privé.

L'évaluation des différences de salaires menée par l'équipe de recherche Economix permet d'établir que l'écart de salaire global moyen entre les femmes et les hommes employé.e.s à temps complet est, en 2009, de 12 % dans la fonction publique (hors enseignants) et de 19 % dans le secteur privé<sup>2</sup>.

En distinguant selon les versants de la fonction publique, les écarts sont proches du secteur privé dans la fonction publique d'État (FPE) (16 %) et la fonction publique hospitalière (FPH) (14 %), et beaucoup plus faibles dans la fonction publique territoriale (FPT) (8 %).

Les caractéristiques associées au niveau de salaire (le diplôme, l'âge, la situation familiale, la part du temps partiel dans l'expérience antérieure, et la région de travail) ne sont à l'origine que d'une partie de l'écart constaté entre les femmes et les hommes : près du tiers de l'écart dans la FPE mais 0 % dans la FPT et 3 % sur les 19 % dans le privé. Reste l'exception de la fonction publique hospitalière où ces caractéristiques différentes entre femmes et hommes « expliquent » les deux tiers de la différence constatée.

Pour comparer les situations des femmes et des hommes dans le public et le privé, la principale difficulté tient au fait que la structure des salaires dans ces deux secteurs est très différente. Les salaires sont en effet beaucoup plus dispersés dans le privé que dans les fonctions publiques, la différence étant particulièrement marquée dans la fonction publique territoriale où la distribution des salaires est particulièrement resserrée.

Ainsi, la pénalité salariale liée à un moins bon positionnement des femmes dans la hiérarchie des rémunérations va mécaniquement être plus prononcée dans le secteur privé que dans le public et le faible écart de salaires entre les femmes et les hommes dans la FPT peut résulter d'une moindre dispersion des rémunérations. Autrement dit, être en haut de la hiérarchie salariale « rapporte » relativement moins qu'une position similaire dans le secteur privé.

1. Ces trois projets ont été sélectionnés par un comité de sélection constitué de représentant.e.s du département de promotion de l'égalité et de l'accès aux droits du DDD, du département des études et des statistiques de la DGAFP et de chercheurs. Ce comité a été présidé par Chantal Cases, directrice de l'Ined. Les travaux ont été présentés et discutés dans le cadre d'un comité de suivi de l'appel à projet animé par l'équipe du DDD et de la DGAFP.

2. La comparaison des salaires du public et du privé pour les femmes et les hommes porte ici sur les salariés, à l'exclusion des stagiaires, des apprenti.e.s, des salarié.e.s d'un particulier, et des enseignant.e.s, âgés de 30 à 65 ans, travaillant à temps complet et pour lesquels on peut calculer un salaire journalier.

## Une progression dans l'échelle des rémunérations plus difficile pour les femmes.

Pour neutraliser ces différences de structure des rémunérations et estimer le désavantage salarial des femmes dans les différents secteurs, l'équipe de recherche d'Economix propose une méthode nouvelle qui consiste à classer les emplois par rangs selon leur niveau de rémunération puis à établir la probabilité pour une femme et pour un homme d'occuper ces postes offrant une rémunération donnée<sup>3</sup> (« la fonction d'accès », cf. graphique ①).

Tant dans la fonction publique d'État et territoriale que dans le secteur privé, plus les niveaux de rémunération des emplois sont élevés, moins les femmes ont une probabilité d'y accéder, ce qui confirme l'existence d'un plafond de verre.

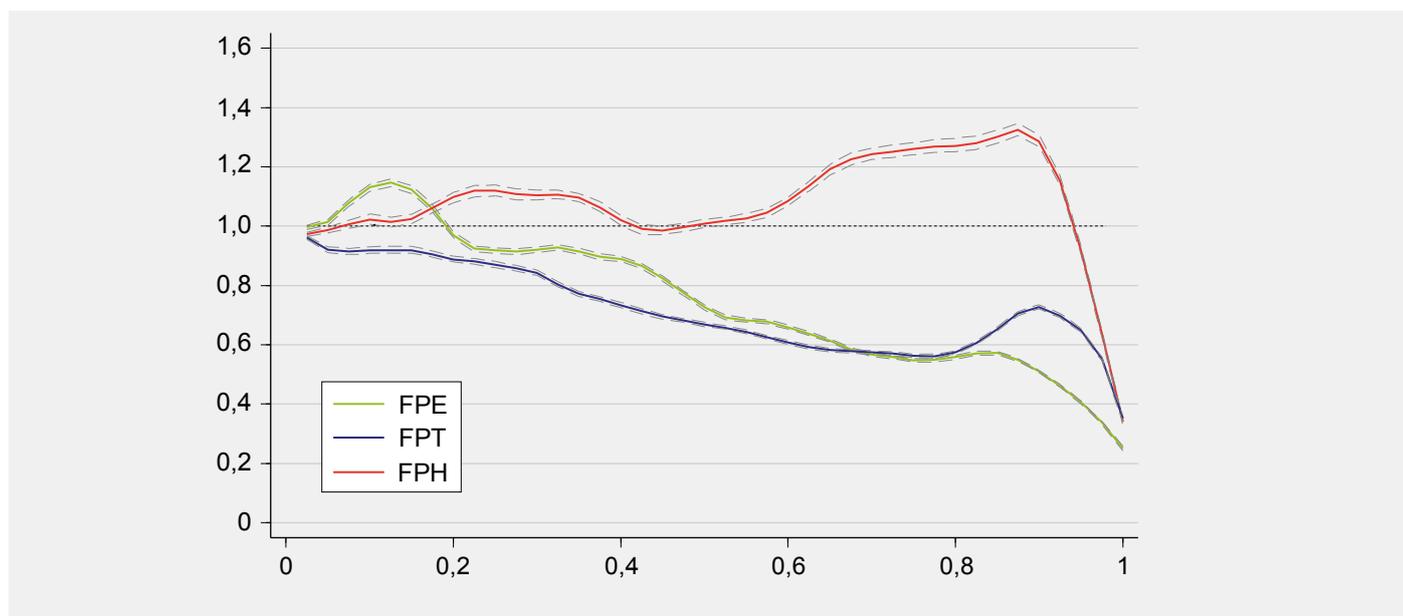
Ce phénomène s'observe même dans des catégories de fonctionnaires très homogènes, comme celle des professeurs des écoles, à l'exception, là encore, de la FPH pour laquelle la fonction d'accès montre un avantage pour les femmes, sauf aux derniers échelons.

Les fonctions d'accès sont peu différentes entre le secteur privé d'une part et deux versants de la fonction publique (FPE et FPT). Une très faible part de l'écart des probabilités relatives provient de différences de caractéristiques individuelles (diplôme, âge, etc.), et ce quel que soit le rang considéré, dans le public comme dans le privé. En d'autres termes, le seul fait d'être une femme rend plus difficile la progression dans l'échelle des rémunérations.

## Les conséquences de la ségrégation professionnelle<sup>4</sup> sur les écarts de rémunération.

Les travaux du Centre d'Études de l'Emploi (CEE) viennent préciser le « poids relatif » des différentes sources de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Ils montrent que, pour l'ensemble des agents de la fonction publique (à l'exception des non-titulaires de la FPE), plus des quatre cinquièmes de l'écart de rémunération selon le sexe peuvent être expliqués essentiellement par la différence de durée de travail<sup>5</sup> et par une répartition entre les catégories, les ministères/filières, les corps, les grades et les professions en défaveur des femmes. La ségrégation professionnelle, c'est-à-dire le fait que les femmes occupent des positions professionnelles moins avantageuses que les hommes explique plus de 40 % de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Elle constitue même la cause la plus importante des inégalités de salaire selon le sexe pour les agents titulaires de la FPE et pour l'ensemble des agents de la FPH.

**Graphique ① : Probabilité d'accès à un emploi de rang supérieur mieux rémunéré pour les femmes dans la fonction publique**



Source : SIASP 2010.

Lecture : les chances d'accès au salaire minimum (rang 0) sont identiques ( $p=1$ ) pour les femmes et les hommes ; les chances d'accéder au salaire correspondant au 8<sup>ème</sup> décile sont de 40 % inférieures à celles des hommes ( $p=0,6$ ), toutes choses égales par ailleurs, pour les femmes de la FPE et de la FPT.

3. L'analyse présentée ici porte sur l'ensemble des salarié.e.s de la fonction publique.

4. La ségrégation professionnelle est la concentration des femmes et des hommes dans des types et niveaux d'activité et d'emploi différents, où un sexe est limité à une gamme restreinte d'occupations (ségrégation horizontale). Cette ségrégation recoupe largement les stéréotypes de genre (et donc les qualités professionnelles attribuées aux femmes et aux hommes) et peine à diminuer depuis 30 ans.

5. Par exemple, les différences en termes de nombre d'heures selon le sexe « expliquent » ainsi environ 21 % de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents titulaires de la FPE et 30 % de cet écart pour les agents non titulaires de la FPE.

Toutefois, cette ségrégation professionnelle s'exerce différemment selon le statut de l'agent (titulaire ou non titulaire) et le versant de la fonction publique considérés. Ainsi, alors que l'inégal accès aux différentes catégories de la fonction publique est à l'origine d'écarts de salaire importants entre les femmes et les hommes au sein de la FPH, pour les agents titulaires de la FPE et pour les non-titulaires de la FPT, il est au contraire à l'avantage des femmes pour les agents non titulaires de la FPE et pour les agents titulaires de la FPT. En effet, la ségrégation professionnelle explique plus de 60 % de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes parmi les agents titulaires de la FPE, et plus de 50 % parmi l'ensemble des agents de la FPH.

Par ailleurs, au sein de la FPE et parmi les titulaires de la FPT, la surreprésentation des femmes au sein de certains ministères ou filières mal rémunérés explique une partie non négligeable de l'écart de rémunération observé : 12 % pour les titulaires de la FPE, 20 % pour les non titulaires et 23 % pour les titulaires de la FPT.

Pour les agents titulaires de la fonction publique, à l'exception de ceux de la FPH, les salaires plus élevés perçus par les hommes s'expliquent aussi par leur forte présence au sein des corps les mieux rémunérés. En revanche, à corps équivalent, l'inégal accès aux différents grades ne constitue pas une source importante de l'écart de rémunération selon le sexe dans la FPE et encore moins dans la FPT.

Au final, les résultats obtenus montrent des configurations inégalitaires très différentes dans les trois versants de la fonction publique, suggérant des mesures spécifiques de promotion de l'égalité salariale.

### La maternité : une source d'inégalités salariales persistantes.

Les analyses du CEE confirment que la naissance d'un enfant est un facteur important pour rendre compte des inégalités salariales entre les femmes et les hommes<sup>6</sup>, puisque celle-ci engendre une pénalité en termes de salaire journalier (par équivalent temps plein) pour les femmes, due à un effet lié au volume de travail et non au salaire horaire, et une prime pour les hommes (cf. tableau 1). Cet effet s'accroît avec le nombre d'enfants.

**Tableau 1 : Effet de la naissance d'un enfant sur le salaire journalier, le nombre d'heures et le salaire horaire des femmes et des hommes selon le secteur d'appartenance trois années après cette naissance**

	FEMMES			HOMMES		
	Sal. jour	Heures	Sal. horaire	Sal. jour	Heures	Sal. horaire
<b>FPE</b>						
1 <sup>ère</sup> naissance	-2,6 %	-5,4 %	+2,1 %	+1,3 %	0,1 %	+0,9 %
2 <sup>ème</sup> naissance	-3,5 %	-6,1 %	+3,4 %	+2,3 %	-2,5 %	+7,7 %
3 <sup>ème</sup> naissance	-12,4 %	-17,8 %	+5,3 %	+3,3 %	+0,1 %	+3,5 %
<b>FPH</b>						
1 <sup>ère</sup> naissance	-2,6 %	-5,8 %	+2,1 %	+1,5 %	+2,1 %	+0,8 %
2 <sup>ème</sup> naissance	-6,6 %	-11,6 %	+4,5 %	+3,0 %	+4,9 %	+3,3 %
3 <sup>ème</sup> naissance	-13,2 %	-23,7 %	+5,3 %	+41,8 % *	+2,3 % *	+28,7 % *
<b>FPT</b>						
1 <sup>ère</sup> naissance	-5,5 %	-6,9 %	+0,8 %	+1,4 %	-0,6 %	+2,6 %
2 <sup>ème</sup> naissance	-8,7 %	-29,9 %	+6,6 %	+5,7 %	-4,8 %	+5,1 %
3 <sup>ème</sup> naissance	-17,9 %	-13,9 %	+4,3 %	+2,8 %	-7,5 %	+5,2 %
<b>Secteur privé</b>						
1 <sup>ère</sup> naissance	-7,1 %	-9,4 %	-1,5 %	+1,9 %	-1,3 %	+0,8 %
2 <sup>ème</sup> naissance	-17,0 %	-28,2 %	+0,2 %	+1,3 %	+0,7 %	+0,8 %
3 <sup>ème</sup> naissance	-17,7 %	-36,8 %	-0,2 %	-3,0 %	-3,2 %	-3,9 %

Source : panel tous salariés, 1994-2011.

Lecture : Au sein de la FPE, les mères ayant donné naissance à leur premier enfant perçoivent un salaire journalier (en équivalent temps plein), trois années après cette naissance, en moyenne 2,6 % inférieur à celui perçu par les femmes n'ayant pas encore donné naissance à un enfant. La naissance d'un deuxième enfant engendre une perte additionnelle de salaire journalier en moyenne de 3,5 % trois années après cette naissance et celle d'un troisième enfant une perte supplémentaire de salaire journalier de 12,4 %.

\* : Ces résultats concernant la FPH sont à considérer avec précaution en raison du faible nombre de pères de trois enfants considérés (moins de 50).

Note : Les effets de la naissance des enfants sur le salaire journalier, le nombre d'heures et le salaire horaire ont été estimés de façon indépendante. Il en résulte une différence d'estimation entre l'effet sur le salaire par équivalent temps plein (journalier) d'une part et le cumul des effets sur le volume de travail et le salaire horaire d'autre part.

6. Cette analyse s'appuie sur un appariement entre le panel tous salariés et l'échantillon démographique permanent (EDP), le fichier SIASP ne fournissant aucune information sur la situation familiale des agents de la fonction publique.

Ainsi, au sein de la fonction publique, alors que la naissance d'un premier enfant diminue le salaire journalier des mères, trois ans après cette naissance, en moyenne de 2,6 à 5,5 %, selon le versant considéré, la naissance additionnelle d'un troisième enfant le réduit de 12,4 à 17,9 %. Cette perte de salaire journalier est plus importante au sein du secteur privé pour la première et la deuxième naissance puisqu'elle s'élève respectivement à 7,1 % et 17,0 %.

Cette différence observée entre les secteurs public et privé s'explique en partie par l'existence d'un supplément familial de traitement et de temps partiels « longs », mieux rémunérés dans la fonction publique, et par le fait que les salariées du privé diminuent davantage leur nombre d'heures de travail que celles du public suite à l'arrivée d'un enfant.

En outre, la naissance d'un premier et d'un deuxième enfant creuse potentiellement moins les inégalités de salaire selon le sexe dans la FPE que dans les autres versants de la fonction publique. A l'inverse, c'est au sein du secteur privé que la naissance d'un enfant est susceptible d'accentuer le plus l'écart de rémunération selon le genre. En revanche, la naissance d'un troisième enfant creuse moins les inégalités de salaire selon le genre dans le secteur privé que dans n'importe quel versant de la fonction publique.

Enfin, c'est la réduction du temps de travail (passage au temps partiel, réduction des heures supplémentaires) des femmes suite à une naissance qui est la principale cause de l'effet négatif de la naissance d'un enfant sur leur salaire journalier et la raison majeure pour laquelle la maternité peut contribuer à accentuer les écarts de rémunération entre femmes et hommes puisque la paternité ne modifie que très faiblement l'offre de travail de ces derniers.

Au cours des trois années suivant une naissance, la maternité contribue ainsi à accentuer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Elle est susceptible de les creuser davantage à plus long terme car elle peut avoir un impact négatif sur l'attribution de promotions et l'accès à des postes à responsabilité, effets non mesurés dans la présente étude.

## Un écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui s'accroît tout au long des carrières.

Les analyses de l'équipe de recherche du CREM permettent d'affiner les constats précédents en analysant les écarts de rémunération selon l'avancement de carrière (étudié ici à partir de l'âge des salarié.e.s) et en décomposant ces écarts selon la partie « salaire » (traitement indiciaire) et la partie « primes » par catégories.

Les résultats font apparaître, à l'âge de 25 ans, une rémunération totale des hommes supérieure à celle des femmes de 7 % pour la catégorie A, de 6 % pour la catégorie B et 8 % pour la catégorie C. Ces excédents de rémunération dont bénéficient les hommes s'accroissent respectivement jusqu'à 25 %, 13 % et 14 % à l'âge de 50 ans.

Il en résulte en fin de carrière un écart considérable des rémunérations annuelles brutes, puisqu'à l'âge de 50 ans une femme gagne en moyenne environ 4 000 € de moins qu'un homme si elle appartient à la catégorie C, contre 5 400 € dans la catégorie B, et 11 400 € si elle occupe un poste classé A.

Les différences de primes et de traitement indiciaire se cumulent pour expliquer ces écarts. La proportion du différentiel de rémunérations entre les femmes et les hommes ayant pour origine les primes est beaucoup plus importante pour les catégories B et C, avec respectivement 42 % et 38 %, que pour la catégorie A où, à 50 ans, le manque à gagner moyen des femmes en termes de primes représente 20 % de l'ensemble des écarts de rémunération constatés.

**Tableau 2 : Différences de salaires bruts (traitement) et de primes annuels moyens par équivalent temps plein par catégories hiérarchiques de la fonction publique entre les femmes et les hommes aux âges de 25 et 50 ans (en euros et en proportion du salaire moyen des femmes)**

		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<b>Différence F-H</b>				
<b>25 ans (nés en 1985)</b>	Salaire moy.	-1 281 (4,8 %)	-687 (3 %)	-807 (4 %)
	Primes moy.	-605 (34,4 %)	-847 (25,8 %)	-883 (50,2 %)
	<b>Total</b>	<b>-1 886 (6,7 %)</b>	<b>-1 534 (5,8 %)</b>	<b>-1 690 (7,8 %)</b>
<b>50 ans (nés en 1960)</b>	Salaire moy.	-9 130 (21,9 %)	-3 102 (9,3 %)	-2 460 (10,4 %)
	Primes moy.	-2 294 (47,2 %)	-2 278 (33,7 %)	-1 521 (43,2 %)
	<b>Total</b>	<b>-11 424 (24,5 %)</b>	<b>-5 380 (13,4 %)</b>	<b>-3 982 (14,2 %)</b>

Source : SIASP 2010.

Lecture : A 25 ans, une femme occupant un poste de catégorie A obtient en moyenne un salaire annuel brut inférieur de 1 281 € par rapport à un homme du même âge et de la même catégorie, soit 4,8 % de moins.

## Les différences de rémunération entre les sexes au sein des catégories statutaires ne sont pas du même ordre dans les trois versants de la fonction publique.

Dans les emplois classés B et C de la FPH, les inégalités liées au sexe ne viennent expliquer respectivement qu'1 % et 2 % des écarts de rémunération totaux. Une exception est constatée concernant la catégorie A des hôpitaux où la présence des médecins, profession plus rémunérée et particulièrement masculinisée, engendre une différence de rémunération liée au sexe plus substantielle (au-delà de 9 %).

Dans les deux autres versants, la FPE et la FPT, la part des inégalités de rémunération expliquée par le genre est beaucoup plus conséquente que dans la FPH.

Dans la FPT, ces écarts affectent tout particulièrement les femmes des catégories A et C puisque respectivement 13 % et 14 % des différences de rémunération constatées sont liées au sexe.

Cas spécifique, les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes de la catégorie C de la FPT résultent davantage d'une différence dans le montant des primes versées que d'un écart de salaire. Pour cette catégorie, 15 % des inégalités de primes sont ainsi liées au sexe, contre 11 % pour le traitement brut.

Dans le cas de la FPE prise dans son ensemble, les discriminations liées au sexe expliquent plus de 10 % des différences de rémunération constatées (11 % pour les A, 14 % pour les B, 11 % pour les C au niveau de la rémunération totale). Mais il faut distinguer les emplois relevant des ministères et ceux situés dans les établissements publics de la FPE : c'est surtout au sein des premiers que les inégalités liées au sexe sont les plus fortes, même si les situations sont très variées d'un établissement à l'autre.

### Quelques ministères particulièrement discriminants.

Pour dix des quinze ministères identifiés dans la base de données, la part des inégalités liées au sexe dans la rémunération totale toutes catégories confondues est supérieure à 10 %, et même supérieur à 15 % pour quatre d'entre eux (Affaires étrangères et européennes ; Intérieur, outre-mer et collectivités territoriales ; Immigration, intégration, identité nationale et développement solidaire), Services du Premier ministre). Elle n'est inférieure à 5 % qu'au ministère de la Culture et de la communication qui, à ce titre, figure parmi les administrations centrales les moins discriminantes.

Parmi les salarié.e.s des ministères, les sous-populations les plus fortement concernées par ces inégalités de sexe appartiennent à toutes les catégories, puisqu'il s'agit des C des ministères de la Défense, de l'Immigration, de la Santé et de la Justice, des B de l'Immigration, des A et des A+ du ministère des Affaires étrangères, et des A+ du ministère du Travail.

Dans presque toute la FPE, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes repose davantage sur les salaires c'est-à-dire plutôt l'accès aux corps et grades de la fonction publique que sur les primes.

#### Sources des données

Les études sélectionnées ont pu se fonder sur une exploitation statistique inédite de plusieurs sources administratives : les déclarations annuelles de données sociales (DADS) et les fichiers de paie des agents de l'État, ainsi que sur les données de l'échantillon démographique permanent.

Le système d'information sur les agents de la fonction publique (SIASP) permet de connaître les effectifs, les caractéristiques d'emploi, les volumes de travail et les rémunérations des agents des 3 versants de la fonction publique. Ce fichier statistique, constitué à partir de plusieurs sources administratives, couvre les agents en poste en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, hors Mayotte. Par la constitution d'un fichier statistique, à partir de plusieurs sources administratives,

La déclaration annuelle de données sociales (DADS) est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salarié.e.s. Dans ce document commun aux administrations fiscales et sociales, les employeurs fournissent annuellement et pour chaque établissement, un certain nombre d'informations relatives à l'établissement et aux salarié.e.s. Les DADS permettent de produire des statistiques sur les salaires et l'emploi.

L'échantillon démographique permanent (EDP) est un échantillon de grande taille, représentatif de la population française résidant en métropole. Il permet d'analyser les évolutions des comportements démographiques en matière de fécondité ou de conjugalité par exemple, ainsi que la mobilité géographique, professionnelle et sociale.

### Les rapports de références de cette synthèse sont accessibles ici

- Dominique Meurs, Florent Fremigacci, Laurent Gobillon, Sophie Ponthieux et Sébastien Roux (Equipe Economix, Université Paris Ouest Nanterre), Mesurer et analyser les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de la fonction publique en France, [http://economix.fr/pdf/DMeurs\\_Rapport\\_final\\_141002.pdf](http://economix.fr/pdf/DMeurs_Rapport_final_141002.pdf) ;
- Mathieu Narcy, Chloé Duvivier, Emmanuel Duguet et Joseph Lanfranchi. (Centre d'Études de l'Emploi), Identification et quantification des sources de l'écart de rémunération entre hommes et femmes au sein de la fonction publique. L'apport de l'analyse non paramétrique, [http://www.cee-recherche.fr/sites/default/files/webfm/chercheurs/cv/rapport\\_final\\_cd\\_ed\\_jl\\_mn\\_v2.pdf](http://www.cee-recherche.fr/sites/default/files/webfm/chercheurs/cv/rapport_final_cd_ed_jl_mn_v2.pdf) ;
- Isabelle Lebon, Mathieu Bunel, Frédéric Chantreuil, Frédéric Gavrel et Jean-Pascal Guironnet (Equipe CREM, Université Caen Basse-Normandie), Décomposition des inégalités liées au genre au sein de la fonction publique, [http://crem.univ-rennes1.fr/Documents/Docs\\_eq\\_epcs/Decomposition\\_des\\_inegalites\\_liees\\_au\\_genre\\_au\\_sein\\_de\\_la\\_fonction\\_publique.pdf](http://crem.univ-rennes1.fr/Documents/Docs_eq_epcs/Decomposition_des_inegalites_liees_au_genre_au_sein_de_la_fonction_publique.pdf).

**Directeur de la publication :** Marie-Anne Lévêque  
**Rédacteur en chef :** Adrien Friez  
**Chargé de publications statistiques :** Jose-Antoine Cilleros

ISSN : en cours  
Études, recherches et débat n° 3  
Département des études et des statistiques  
139, rue de Bercy -75572 Paris Cedex 12

#### RAPPORT ANNUEL

La collection Rapport Annuel rassemble les rapports publiés par la DGAFP. Le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistiques « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique. Cette collection propose également le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, dont la première édition est parue en 2014. En sont issues des brochures telles que « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

#### OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime), le Dictionnaire des compétences, des guides ponctuels, le kit « Démarches, outils et acteurs de la mobilité » à titre d'exemples, en font ainsi partie.

#### REPÈRES DGAFP

Cette collection regroupe tous les documents, à usage interne ou externe, qui présentent et visent à faire connaître la DGAFP et ses missions.

#### LES ESSENTIELS

Cette collection - destinée à un large public - rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

#### STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.

#### POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.