

Les écarts de rémunération brute entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans les ministères en 2024

Deborah MASSIS

En 2024, les femmes fonctionnaires qui travaillent dans un ministère sont payées chaque mois en moyenne 442 euros bruts de moins que les hommes, soit un écart de 10,6%. En dix ans, cet écart a baissé de 4,7 points, en partie grâce à la hausse du temps de travail des femmes et à la féminisation des métiers les plus rémunérateurs, comme les emplois fonctionnels et ceux de catégorie A hors enseignants. En équivalent temps plein, cette différence de rémunération a diminué de 3,5 points entre 2014 et 2024 et n'est plus que de 8,8%. En revanche, à métier, avancement et temps de travail équivalents, cet écart, réduit à 2,2% en 2024, reste du même ordre de grandeur qu'il y a dix ans.

En 2024, corrigées du temps de travail, les rémunérations des femmes sont en moyenne inférieures à celles des hommes, quelle que soit la catégorie. L'écart varie de 6,3% chez les agents de catégorie C à 11,5% chez ceux de catégorie A (enseignants exclus), quand il est de 9,3% chez les agents de catégorie B, et de 8,9% chez les enseignants. Ces différences s'expliquent pour moitié 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 les corps qui rémunèrent au-dessus de cette moyenne. Deux autres effets comptent pour l'autre moitié, à parts égales, l'effet démographique et l'effet « primes ».

Global ou en EQTP, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'est réduit depuis 2014

En 2024, les femmes fonctionnaires dans un ministère perçoivent en moyenne une rémunération mensuelle brute¹ de 3 732 euros, inférieure de 442 euros à celle des hommes (4 174 euros), soit une différence de 10,6% (Figure 1). Depuis dix ans, cet écart qui porte sur ce que les ministères versent à leurs agents, s'est réduit de 4,7 points : en 2014, les femmes gagnaient en moyenne 15,2% de moins que les hommes.

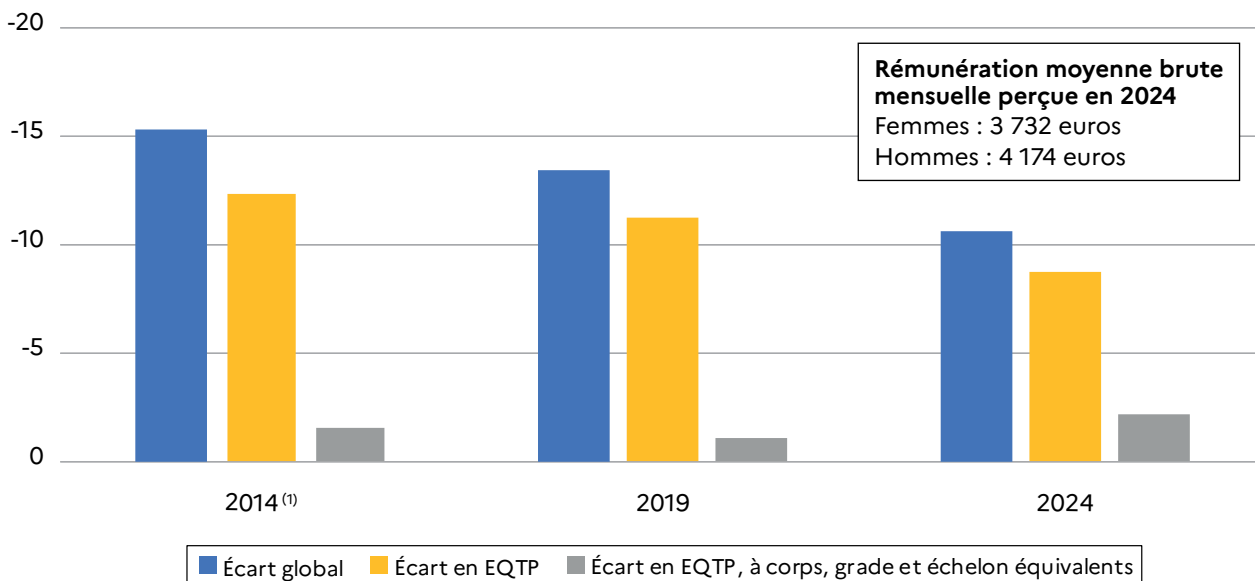
Si les femmes sont, en moyenne, moins payées que les hommes, c'est en partie parce qu'elles travaillent moins

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 (8,8% en 2024). En 2014, il atteignait 12,3%.

Mais l'essentiel des différences de rémunération est dû à une répartition genrée des femmes et des hommes dans les corps de la fonction publique de l'État ; et au sein d'un même corps, ils occupent des grades ou échelons différents. Une fois prises en compte des différences de corps, grades et échelons, l'écart de rémunération en EQTP entre les femmes et les hommes est nettement plus faible (2,2% en 2024) et reste du même ordre de grandeur qu'en 2014 (1,6%).

1. La présente étude porte uniquement sur la rémunération brute des agents, qu'elle soit corrigée ou non du temps de travail. Par la suite, nous la désignerons sous le terme de « rémunération », sans autre précision

Figure 1 : Écarts de rémunération brute entre les femmes et les hommes depuis 2014 en %



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

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

(1) En 2014, les agents travaillant à l'étranger ne sont pas pris en compte. En 2024, ils représentent moins de 0,4% des fonctionnaires travaillant dans les ministères.

Lecture : En 2024, les femmes fonctionnaires qui travaillent dans un ministère perçoivent une rémunération mensuelle brute moyenne de 10,6% inférieure à celle des hommes. À temps de travail identique, cet écart passe à -8,8%, et à métier, avancement et temps de travail équivalents, il se réduit à -2,2%.

À titre de comparaison, dans le secteur privé, en 2023, le revenu salarial net² moyen des femmes était inférieur de 22,2% à celui des hommes. À temps de travail identique, l'écart était de 14,2%. Enfin, à poste comparable, c'est-à-dire à même profession exercée chez le même employeur, la différence de salaire moyen en EQTP se réduisait à 3,8%. Cette même année, les écarts de rémunération brute entre femmes et hommes fonctionnaires des ministères étaient de 11,0%, mais de 9,1% à temps de travail équivalent et de 2,0% 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 de rémunération brute avec les hommes entre 2014 et 2024

En 2024, le temps de travail des agents explique 70 euros des 442 euros d'écart de rémunération, en lien avec le temps partiel plus répandu chez les femmes.

Entre 2014 et 2024, la baisse de la différence de rémunération au sein des ministères entre les femmes et les hommes fonctionnaires s'explique en partie parce que ces dernières travaillent aujourd'hui davantage qu'il y a dix ans : elles occupaient en moyenne 95,8% d'un temps plein en 2014, contre 97,3% en 2024, soit une hausse de 1,4 point (Figure 2). Sur la même période, le temps de travail moyen des hommes, déjà

haut en 2014 (99,1%), est resté stable en 2024 (99,2%). L'effet « temps de travail » dans l'écart de rémunération est ainsi réduit. En 2014, il expliquait 18,3% de l'écart global ; en 2024, c'est 15,9%.

L'effet de ségrégation des corps est la principale cause des écarts de rémunération en EQTP entre les femmes et les hommes

Concernant l'écart en EQTP en 2024, correspondant aux 371 euros restants, il relève pour plus de la moitié d'un effet dit de ségrégation (53%) [Figure 3]. Les parts expliquées par les deux autres, l'effet démographique et l'effet dit « primes », sont proches (respectivement 23% et 24%). En 2014, la part expliquée par l'effet démographique était la même qu'en 2024 (23%), celle de l'effet de ségrégation était nettement plus élevée (64%).

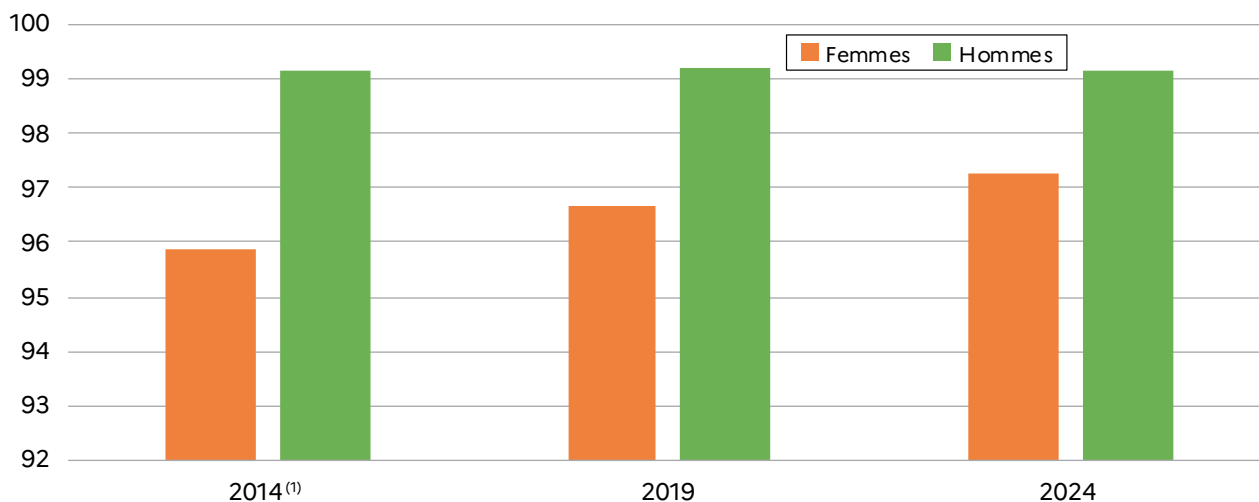
L'effet de ségrégation est lié au fait que les femmes n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes (observés ici au travers des corps de fonctionnaires). Elles sont globalement surreprésentées dans les corps ayant une rémunération en dessous de la moyenne d'ensemble et sous-représentées dans ceux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

L'effet démographique rend compte des différences de répartition des femmes et des hommes dans les

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. Ces dernières étant calculées de la même façon pour les hommes et les femmes, elles n'influencent pas dans les écarts de salaire. 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 2 : Quotité moyenne de travail annuel des femmes et des hommes depuis 2014

en %



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

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

(1) En 2014, les agents travaillant à l'étranger ne sont pas pris en compte. En 2024, ils représentent moins de 0,4 % des fonctionnaires travaillant dans les ministères.

Lecture : En 2024, les femmes occupent, en moyenne sur l'année, 97,3 % d'un temps plein, contre 99,2 % pour les hommes.

Figure 3 : Écart de rémunération brute entre les femmes et les hommes fonctionnaires des ministères, par catégorie hiérarchique, en 2024

en %

Catégorie	Poids de la catégorie (effectif phys.)	Part des femmes (effectif phys.)	Rémunération mensuelle brute payée (en euros)		Écart de rémunération mensuelle brute		Effet temps de travail (en euros)	Écart rému EQTP (F-H)/H	Répartition des effets sur l'écart de rémunération en EQTP		
			Femmes (F)	Hommes (H)	F-H (en euros)	(F-H)/H			Effet ségrégation	Effet démographique	Effet primes
Emplois fonctionnels ⁽¹⁾	1	41	7 330	8 055	-725	-9,0	-17	-8,8	n.c.	81	19
Catégorie A hors enseignants	14	60	4 645	5 345	-700	-13,1	-80	-11,5	63	26	12
Catégorie A enseignants	54	72	3 757	4 191	-434	-10,4	-55	-8,9	50	19	30
Catégorie B	21	43	3 308	3 728	-421	-11,3	-72	-9,3	64	20	16
Catégorie C	10	65	2 706	2 960	-254	-8,6	-67	-6,3	65	9	27
Total	100	63	3 732	4 174	-442	-10,6	-70	-8,8	53	23	24

Source : Fichiers de paie DGFiP 2024, calculs DGAFP-SDessi.

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

(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.

n.c. : non concerné

Lecture : En 2024, les femmes représentent 63 % des fonctionnaires qui travaillent dans les ministères. Elles perçoivent une rémunération moyenne brute inférieure de 442 euros à celle des hommes, dont 70 euros s'expliquent par le temps de travail. Sur les 371 euros restants, 53 % sont dus à l'effet de ségrégation, 23 % à l'effet démographique et 24 % à l'effet primes.

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. Ainsi, un effet démographique en défaveur des femmes 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 (essentiellement des heures

supplémentaires) qu'au lieu d'exercice (prime de mobilité géographique) ou encore correspondre à des spécificités de poste (sujétion).

Par catégorie, les écarts de rémunération en EQTP varient de 6 % dans la catégorie C à 12 % dans la catégorie A, hors enseignants

En 2024, à temps de travail comparable, la rémunération des femmes reste 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 : 11,5%. Et c'est parmi ceux de la catégorie C qu'il l'est le moins : 6,3%.

En 2024, seulement 1% des fonctionnaires occupent un emploi fonctionnel. Il s'agit généralement des postes à haute responsabilité avec des niveaux de rémunération élevés (7 776 euros bruts en EQTP en moyenne par mois). Les femmes sont sous-représentées dans ces postes (41% contre 63% pour l'ensemble des fonctionnaires des ministères) et elles perçoivent, en moyenne, une rémunération brute inférieure de 9% à celle des hommes. En EQTP, cet écart baisse peu (8,8%), car le volume de travail des femmes est proche de celui des hommes (respectivement 99,6% d'un temps plein et 99,9%). La différence de rémunération relève pour 81% des effets démographiques, et plus précisément d'effets de l'âge et de l'ancienneté. En effet, si jusqu'à l'âge de 40 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 les occuper.

C'est parmi les agents de catégorie A non enseignants que l'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes, qu'il soit brut ou corrigé du temps de travail, est le plus grand (respectivement 13,1% et 11,5%). Ces fonctionnaires occupent des emplois très hétérogènes, dispersés sur cent quarante-trois corps, parmi lesquels vingt totalisent 84% des agents. Ces fonctionnaires perçoivent une rémunération mensuelle brute moyenne en EQTP de 5 007 euros. Mais certains corps de personnels encadrants aux effectifs réduits et très peu féminisés perçoivent des rémunérations bien supérieures. Ainsi, les agents appartenant aux trente-cinq corps les plus rémunérateurs (un quart des corps de cette catégorie) et représentant seulement 4% des EQTP gagnent en moyenne 8 929 euros en EQTP par mois. La part des femmes y est nettement plus faible (39%) que dans l'ensemble du groupe (60%).

Chez les enseignants, l'effet « primes » explique 30% de la différence de rémunération en EQTP (contre 24% parmi l'ensemble des fonctionnaires des ministères), soit 114 euros en moyenne par mois. 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 départements et régions d'outre-mer (DROM) et, dans une moindre mesure, aux primes de fonction comme les indemnités de sujétion relevant du programme « réseau d'éducation prioritaire renforcée » (REP+).

En 2024, les surveillants, brigadiers et majors de l'administration pénitentiaire rejoignent la catégorie B. Ainsi, qu'ils soient de la Police nationale (brigadiers et gardiens de la paix) ou de l'administration pénitentiaire, les agents des corps d'encadrement et d'application représentent la moitié des fonctionnaires de cette catégorie et ne comptent que 23% de femmes. Leur rémunération mensuelle est en moyenne supérieure de 242 euros à la rémunération moyenne de la catégorie. Ces éléments expliquent la part élevée de l'effet de ségrégation dans l'écart de rémunération en EQTP (64% contre 53% dans l'ensemble des fonctionnaires des ministères). L'effet démographique explique 20% de la différence de rémunération en EQTP, en lien avec la féminisation des corps d'encadrement et d'application où la part des femmes augmente de 5 points en dix ans.

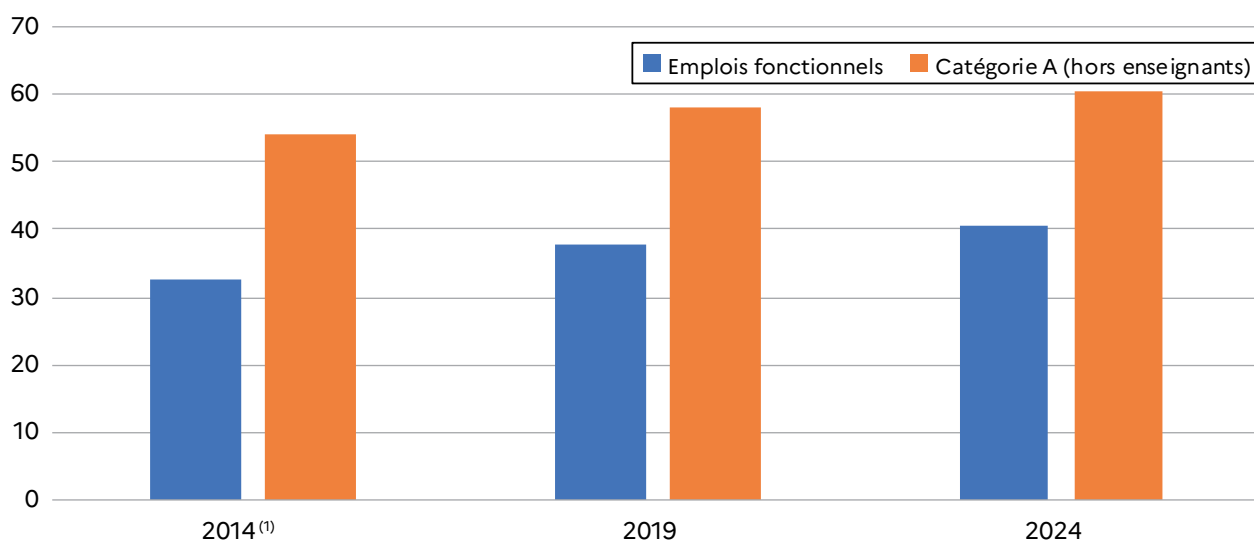
Enfin, les adjoints administratifs des administrations de l'État et de l'Éducation nationale représentent la moitié des agents de catégorie C. Ces corps d'adjoints administratifs comptent plus de 80% de femmes et perçoivent une rémunération moyenne mensuelle en EQTP de 2 727 euros, contre 2 866 euros pour l'ensemble de la catégorie. L'effet de ségrégation est donc important dans cette catégorie. Concernant l'effet « primes », qui explique 27% de la différence de rémunération en EQTP, deux raisons principales peuvent être avancées. D'une part, au sein des agents administratifs dépendant du ministère des Affaires étrangères, les hommes perçoivent des indemnités de résidence à l'étranger bien plus fortes que les femmes. D'autre part, dans les corps techniques, majoritairement masculins, les hommes perçoivent davantage de primes de sujétion que les femmes et font aussi plus d'heures supplémentaires qu'elles.

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

Entre 2014 et 2024, la part de l'écart expliquée par l'effet de ségrégation baisse de 10,9 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 33% en 2014 à 41% en 2024 (Figure 4). Parmi les fonctionnaires de catégorie A des ministères, à l'exclusion des enseignants, la part des femmes se rapproche progressivement de celle parmi l'ensemble des fonctionnaires des ministères toutes catégories confondues (63%). En 2014, les femmes représentaient 54% des effectifs de la catégorie A hors enseignants, 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 au cours de l'année.

(1) En 2014, les agents travaillant à l'étranger ne sont pas pris en compte. En 2024, ils représentent moins de 0,4 % des fonctionnaires travaillant dans les ministères.

Lecture : En 2024, les femmes occupent 41 % des emplois fonctionnels. Chez les agents de catégorie A, hors enseignants, elles sont 60 %.

Source, champ, méthode et définitions

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 plusieurs services statistiques ministériels (SSM), est la source de référence pour l'étude sur les rémunérations dans la fonction publique. Son millésime le plus récent pour l'étude des rémunérations est 2022 (voir Pour en savoir plus). Il recense à la fois les données sur l'emploi et sur les rémunérations des agents des trois versants de la fonction publique, ce qui 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.

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 2014 qui ne comprend pas les agents à l'étranger (moins de 0,4 % des fonctionnaires en 2024).

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.

Définitions

La **rémunération en équivalent temps plein (EQTP)** est une rémunération convertie 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, la rémunération 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.

La **rémunération brute** 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.

Pour en savoir plus

- Depp (2024), « Les rémunérations », Chapitre 7, *Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023-2024*, DEPP.
<https://www.education.gouv.fr/panorama-statistique-des-personnels-de-l-enseignement-scolaire-2023-2024-416010?Cookies=true>
- DGAFP, 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>
- Dixte C., Guiton M., Volat G. (2024), « Les rémunérations dans la fonction publique en 2022 », *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-2022>
- Drégoir M. (2024), « L'évolution du salaire des enseignants titulaires entre 2021 et 2022 », *Note d'Information* n° 24-51, DEPP.
<https://www.education.gouv.fr/l-evolution-du-salaire-des-enseignants-titulaires-entre-2021-et-2022-416004>
- Gerardin M. (2025), « Écart de salaire entre femmes et hommes en 2023 », *Insee Focus* n° 349, Insee.
<https://insee.fr/fr/statistiques/8381248>
- Massis D. (2024), « Les écarts de rémunération brute entre les femmes et les hommes fonctionnaires de la fonction publique dans les ministères se réduisent de cinq points en dix ans », *Stats Rapides* n° 104, DGAFP, mars.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-ecarts-de-remuneration-brute-entre-les-femmes-et-les-hommes-fonctionnaires-dans-les-ministeres-se-reduisent-de-cinq-points-en-dix-ans>
- Ntamakuliro-Inema J.-L., Volat G. (2024), « Les salaires dans la fonction publique de l'État en 2022 », *Insee première* n° 2016, Insee-DGAFP.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8255048>

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>



MINISTÈRE DE L'ACTION PUBLIQUE, DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA SIMPLIFICATION

*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° 116
ISSN : 2267-6483



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