

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans la fonction publique de l'État en 2021

Yohann VASLIN¹

Dans tous les ministères, les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes. En 2021, l'écart de rémunération brute entre les femmes et les hommes fonctionnaires de l'État est de 14 %, et de 12 % en équivalent temps plein. Si les écarts varient d'un ministère à l'autre, leur principale cause reste la même : les femmes occupent en moyenne des emplois moins bien rémunérés que les hommes. Dans la plupart des ministères, quand la catégorie hiérarchique s'élève, la proportion de femmes dans l'emploi décroît. À catégorie hiérarchique égale, les femmes sont souvent surreprésentées dans les métiers moins rémunérateurs (administratif, enseignement, social, santé, etc.). À l'inverse, les hommes occupent plus souvent des métiers mieux rémunérés au sein de ces catégories, notamment dans la catégorie active² (gardien de prison, policier, contrôleur aérien, etc.).

À grade identique, les écarts sont en partie liés au temps de travail : les femmes sont plus souvent à temps partiel et les hommes font plus d'heures supplémentaires. Au sein des corps de fonctionnaire, la principale source des écarts de rémunération sexués vient d'un écart d'ancienneté moyenne entre les femmes et les hommes. La féminisation progressive dans certains recrutements amplifie ce phénomène.

Depuis dix ans, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'est réduit d'environ 10 % au sein des ministères. Les femmes accèdent davantage aux corps de cadre et ont accru leur quotité de travail à métier équivalent.

Les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires calculées par un nouvel outil

Sur l'ensemble des paies gérées par la Direction générale des finances publiques (DGFIP), qui concernent 95 % des fonctionnaires de l'État³, la rémunération brute des femmes est de 3 219 euros et celle des hommes de 3 740 euros ; il en résulte un écart de 522 euros en défaveur des femmes en 2021 (**Figure 1**). Ces rémunérations et écarts sont calculés, via un outil spécifique⁴ (**Encadré**), pour l'intégralité des fonctionnaires concernés, puis

1 Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

2 Les métiers classés dans cette catégorie sont des emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles, permettant un départ à la retraite anticipé à 52 ou 57 ans, après un certain nombre d'années de service dans ces emplois.

3 Les fonctionnaires manquants de ce dossier (5 %) travaillent dans des établissements publics (EPA), dont plus de la moitié dans des établissements de recherche (EPST).

4 L'outil et toute sa documentation associée sont accessibles sur le site de la DGAFP : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/indicateurs-de-letat-de-la-situation-comparee-des-femmes-et-des-hommes-ecarts-de-remuneration-et-de>

Diversité et égalité professionnelle dans la fonction publique

par ministère ou département ministériel. Les effectifs de fonctionnaires de la FPE sont très concentrés sur quelques ministères. Le ministère de l'Éducation nationale représente plus de la moitié des fonctionnaires. Le poids cumulé des six autres ministères employant le plus grand nombre de fonctionnaires – ministères de l'Intérieur, de l'Enseignement supérieur, de l'Économie et des Finances, de la Justice, de la Transition écologique et des Armées – représente près de 40 % des fonctionnaires. Le regroupement des cinq ministères restants – Agriculture, Affaires sociales, Culture, services du Premier ministre et Affaires étrangères – a un poids dix fois moins important.

Figure 1 : Écarts de rémunération entre les fonctionnaires en 2021, par ministère

Libellé ministère	Poids des ministères en agents	Rémunération brute payée ⁽¹⁾			Effet temps partiel	Rémunération brute en équivalent temps plein ⁽¹⁾						
		Femmes	Hommes	Écart de rémunération (F-H)/H		Écart de rémunération (F-H)/H	Rémunération moyenne	Proportion de femmes	Écart en EQTP	Effet ségrégation	Effet démographique	Effet primes
Éducation nationale	55,0 %	3 163 €	3 628 €	-12,8 %	-60 €	-11,1 %	3 375 €	72 %	-405 €	60 %	22 %	18 %
Intérieur	11,8 %	3 036 €	3 527 €	-13,9 %	-62 €	-12,2 %	3 380 €	36 %	-429 €	68 %	26 %	7 %
Enseignement supérieur, Recherche et Innovation + universités	8,6 %	3 407 €	4 194 €	-18,7 %	-56 €	-17,3 %	3 860 €	50 %	-730 €	82 %	10 %	7 %
Économie, Finances et Relance	8,5 %	3 388 €	3 803 €	-10,9 %	-104 €	-8,1 %	3 681 €	54 %	-310 €	90 %	-3 %	13 %
Justice	5,4 %	3 226 €	3 413 €	-5,5 %	-93 €	-2,7 %	3 376 €	55 %	-93 €	-140 %	192 %	48 %
Transition écologique	2,8 %	3 793 €	4 535 €	-16,4 %	-101 €	-14,0 %	4 304 €	42 %	-641 €	76 %	18 %	6 %
Armées	2,3 %	2 899 €	3 357 €	-13,6 %	-56 €	-11,9 %	3 175 €	50 %	-402 €	69 %	25 %	6 %
Autres EPA	2,0 %	2 952 €	3 214 €	-8,1 %	-67 €	-6,0 %	3 150 €	47 %	-194 €	-2 %	68 %	34 %
Agriculture	1,4 %	3 496 €	4 089 €	-14,5 %	-85 €	-12,3 %	3 833 €	60 %	-509 €	66 %	31 %	3 %
Affaires sociales	0,8 %	3 444 €	4 123 €	-16,5 %	-82 €	-14,4 %	3 731 €	71 %	-598 €	95 %	4 %	1 %
Culture	0,5 %	3 398 €	3 689 €	-7,9 %	-55 €	-6,4 %	3 578 €	58 %	-236 €	45 %	47 %	8 %
Services du Premier ministre	0,4 %	4 384 €	6 075 €	-27,8 %	-62 €	-26,7 %	5 170 €	57 %	-1 629 €	83 %	13 %	3 %
Europe et Affaires étrangères	0,4 %	6 290 €	8 340 €	-24,6 %	-46 €	-24,0 %	7 393 €	48 %	-2 004 €	51 %	-1 %	50 %
Ensemble	100,0 %	3 219 €	3 740 €	-14,0 %	-71 €	-12,0 %	3 495 €	61 %	-451 €	64 %	21 %	15 %

Source : Fichiers de paie DGFIP. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Ensemble des fonctionnaires de l'État, en paie DGFIP.

(1) La « rémunération brute payée » correspond à la rémunération brute mensuelle moyenne attribuée aux agents. La « rémunération brute en équivalent temps plein » correspond à la « rémunération brute payée » corrigée du temps travaillé.

Note : Les ministères sont classés par effectifs décroissants. Les EPA en paie DGFIP sont rassemblés dans « Autres EPA », à l'exception de ceux sous tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur et principalement des universités.

Lecture : En 2021, au sein du ministère de l'Éducation nationale, la rémunération brute moyenne des femmes s'élève à 3 163 euros, contre 3 628 euros pour les hommes. En termes de rémunération brute en équivalent temps plein, l'écart est réduit à 405 euros en défaveur des femmes, dont 60 % sont dus à des effets de ségrégation, 22 % à des effets démographiques et 18 % à des effets primes.

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans la fonction publique de l'État en 2021

L'effet temps partiel, qui est la différence entre la rémunération brute payée et celle en équivalent temps plein (EQTP), est relativement proche entre les différents ministères et toujours en défaveur des femmes (entre - 46 euros et - 104 euros). Les différences de rémunération sexuées sont étudiées sur l'écart en EQTP, qui résulte de la ségrégation des corps, de la démographie au sein des corps et des primes à corps, grade et échelon équivalents (**Encadré**).

Encadré : Outil DGAFP de calcul des écarts de rémunération sexués

La DGAFP a développé un outil de mesure de inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'action 3.1 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle du 30 novembre 2018. Il permet à chaque employeur public 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. Différents effets ont ainsi été analysés.

- **Effet temps partiel** : différence entre l'écart de rémunération brute payée et l'écart de rémunération brute en équivalent temps plein.
- **Effet ségrégation des corps** : lié à une différence de proportion femmes/hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps. Pour les agents d'un sexe, une surreprésentation dans les corps moins rémunérés ou une sous-représentation dans les corps mieux rémunérés occasionne un effet ségrégation en sa défaveur. Il y a surreprésentation d'un sexe dans un corps si la proportion des agents de ce sexe est supérieure à celle relevée dans le ministère ; le raisonnement est inverse pour la sous-représentation.
- **Effet démographique au sein des corps** : lié à des proportions différentes de femmes et d'hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps. Il peut se simplifier par un effet « ancienneté » pondéré par les écarts de promotion interne et les interruptions de carrières*. L'évolution dans le temps de la part des femmes et des hommes recrutés dans un corps génère des écarts d'ancienneté moyenne. Les différences dans les promotions internes de changement de grade et de corps, ainsi que les interruptions de carrière expliquent le reste de cet effet. L'effet démographique est peu commenté dans ce dossier, du fait d'un manque d'informations complémentaires pouvant expliquer ces différences « d'ancienneté » sexuées, comme les données de recrutements et de promotions internes.
- **Effet primes, à corps, grade ou échelon identique** : écart de primes, décomposé par catégorie de primes, à niveau de corps, grade, échelon et indice strictement identiques.

Les données de rémunération au format de l'outil sont disponibles pour les employeurs publics de l'État en paie DGFiP, à l'aide de requêtes disponibles via l'application nommée India-Lolf.

Les fiches de paie prises en compte concernent uniquement les agents en activité (hors longue maladie, congé formation, etc.). Toutes les rémunérations qui apparaissent sur la fiche de paie n'entrent pas dans le périmètre des rémunérations de l'outil. Les remboursements (frais, transport, etc.) ou les rémunérations liées à la situation familiale (le supplément familial de traitement, par exemple) ne sont pas comptabilisés.

Tous les emplois fonctionnels sont classés dans un corps unique, sans catégorie hiérarchique associée. Une partie non négligeable de ces agents ne sont pas A+** : il s'agit principalement d'élèves et de policiers.

* Les périodes de congé parental intervenues depuis le 8 août 2019 sont prises en compte, dans la limite de cinq ans pour l'ensemble de la carrière, pour l'avancement d'échelon et de grade.

** La liste des corps et emplois fonctionnels classés par la DGAFP, avec la méthodologie de classement utilisée, est disponible à la rubrique « Catégorie A+ » de la page web « Définition des concepts » : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/definition-des-concepts>. La seule exception concerne les maîtres de conférences de la Culture, qui sont classés ici en A+, pour être dans la même catégorie que ceux de l'Enseignement supérieur et de l'Agriculture.

En EQTP, l'écart de rémunération moyen de 12,0 % est très variable d'un ministère à l'autre. Il est toujours en défaveur des femmes, mais varie entre - 2,7 % pour le ministère de la Justice et - 26,7 % pour celui des Affaires étrangères.

À l'exception du ministère de la Culture, la majeure partie de l'écart provient de l'effet ségrégation entre les corps de chaque ministère. Dans neuf ministères, cet effet explique au moins les deux tiers des écarts de rémunération sexués.

Cet effet dit de structure est lié au fait que les femmes n'occupent pas, en moyenne, les mêmes emplois (observés ici au travers des corps de fonctionnaire) que les hommes. Elles sont globalement surreprésentées au

Diversité et égalité professionnelle dans la fonction publique

sein des corps qui rémunèrent en dessous de la rémunération moyenne du ministère et sous-représentées dans les corps qui rémunèrent au-dessus de cette moyenne.

Les différences de rémunération moyenne entre les corps sont en règle générale liées à la catégorie hiérarchique à laquelle ceux-ci sont associés. La rémunération fixe d'un fonctionnaire est calculée à partir d'un indice, celui-ci provenant de la grille indiciaire rattachée au grade de l'agent. Les grilles indiciaires des grades de chaque corps sont corrélées à leurs catégories hiérarchiques. La part des primes dans la rémunération totale d'un corps est souvent liée à sa catégorie hiérarchique, mais il y a des exceptions, comme les agents de la catégorie active pour les non-cadres et les enseignants pour les cadres. La part des primes pour les enseignants est faible (12 % en moyenne, contre 32 % pour les autres fonctionnaires) ; c'est l'inverse pour les agents non cadres de la catégorie active (37 % pour les catégories B et C actives, contre 26 % pour les autres catégories B et C).

Une surreprésentation des femmes dans les corps de catégorie C et des hommes dans les corps de catégorie A+

Tous sexes confondus, la répartition des agents selon leur catégorie hiérarchique est très différente d'un ministère à l'autre (**Figure 2**). Certains corps de métiers sont prédominants dans une catégorie d'un ministère, comme les enseignants pour la catégorie A à l'Éducation nationale (94 %), ou les policiers pour la catégorie B à l'Intérieur (72 %). La proportion d'agents dans la catégorie A+ est souvent plus élevée dans les ministères avec peu d'effectifs, à l'exception de l'Enseignement supérieur avec les enseignants-chercheurs et de la Justice avec les magistrats. La répartition des fonctionnaires par catégorie la plus équilibrée se trouve au ministère de la Culture.

Figure 2 : Répartition des fonctionnaires selon la catégorie hiérarchique en 2021, par ministère
en %

Ministère	A+	A	B	C
Éducation nationale	ε	94	2	3
Intérieur	2	9	72	17
Enseignement supérieur, Recherche et Innovation + universités	45	25	13	17
Économie, Finances et Relance	2	31	42	26
Justice	10	18	19	53
Transition écologique	3	35	37	25
Armées	1	20	32	47
Autres EPA	4	46	31	20
Agriculture	10	48	34	9
Affaires sociales	4	51	24	21
Culture	25	26	24	25
Services du Premier ministre	33	23	16	28
Europe et Affaires étrangères	14	23	20	43
Ensemble	5	63	18	13

Source : Fichiers de paie DGFIP. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Fonctionnaires de l'État en paie DGFIP, hors emplois fonctionnels.

Note : Compte tenu des arrondis, le total d'une ligne peut être différent de 100 %.

ε : Résultat proche de 0.

Lecture : Au sein du ministère de l'Intérieur, en 2021, 2 % des fonctionnaires sont de catégorie A+, 9 % de catégorie A, 72 % de catégorie B et 17 % de catégorie C.

Les proportions sexuées dans les catégories hiérarchiques sont variables selon le ministère (**Figure 3**), avec cependant des points communs. Les femmes sont souvent minoritaires dans la catégorie A+ et très majoritaires dans la catégorie C. La forte proportion de femmes dans cette catégorie vient essentiellement des corps administratifs, très féminisés. Dans la plupart des ministères, ces agents représentent plus de la moitié de l'effectif de cette catégorie.

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans la fonction publique de l'État en 2021

Figure 3 : Part des femmes parmi les fonctionnaires en 2021, par ministère et catégorie hiérarchique

en %

Ministère	A+	A	B	C
Éducation nationale	44	72	80	85
Intérieur	31	45	27	70
Enseignement supérieur, Recherche et Innovation + universités	39	51	66	68
Économie, Finances et Relance	30	52	57	59
Justice	72	69	79	39
Transition écologique	36	39	45	45
Armées	33	42	41	61
Autres EPA	44	51	40	53
Agriculture	53	56	64	86
Affaires sociales	51	65	79	84
Culture	47	63	65	57
Services du Premier ministre	42	59	71	72
Europe et Affaires étrangères	32	39	37	64
Ensemble	42	68	45	61

Source : Fichiers de paie DGFiP. Traitement DGAFP – SDess.

Champ : Fonctionnaires de l'État en paie DGFiP, hors emplois fonctionnels.

À l'exception des ministères de la Justice, de la Culture et de l'Écologie, la proportion de femmes dans la catégorie C est de 27 à 41 points supérieure à celle dans la catégorie A+. Les ministères de la Justice et de la Culture sont ceux où l'écart de rémunération est le plus bas. Pour la Justice, cela s'explique par une surreprésentation des femmes dans le corps des magistrats (catégorie A+) et une sous-représentation dans le corps des gardiens de prison (catégorie C). Pour la Culture, il y a deux raisons principales : la part des femmes au sein de la catégorie A+ (47 %) est seulement de 10 points inférieure à leur part au sein de la catégorie C (57 %), et la proportion de femmes est la plus élevée dans les catégories A (63 %) et B (65 %).

Le cas du ministère de l'Écologie est plus singulier. Il est le ministère avec le plus faible écart de proportion sexué entre les quatre catégories, alors que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est important. Une analyse ministérielle, corps par corps, est nécessaire pour affiner l'analyse et découvrir les causes de ce type d'écart.

Il y a davantage d'hétérogénéité dans la répartition femmes-hommes des ministères pour les catégories A et B. Les ministères de l'Enseignement supérieur et de l'Intérieur se distinguent, compte tenu du poids très important des enseignants (catégorie A) pour le premier et des policiers (catégorie B) pour le second. Hormis ces deux ministères, la proportion de femmes est en moyenne plus élevée dans les ministères avec de petits effectifs, en lien avec le poids plus important pris par les corps administratifs dans la catégorie B ou d'administration dans la catégorie A. La proportion de femmes est importante dans les corps de secrétaire administratif (B). Elles sont également majoritaires dans celui des attachés d'administration centrale (A).

Diversité et égalité professionnelle dans la fonction publique

Une représentativité plus forte des femmes dans les corps enseignants moins bien rémunérés des ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur

Les corps enseignants (hors instituteurs) de l'Éducation nationale sont tous de catégorie A, et la plupart majoritairement féminins, à l'exception des professeurs de sport ou ceux de chaire supérieure (qui enseignent en classe préparatoire). Au sein de ces corps, les écarts de rémunération sont toujours en défaveur des femmes (sauf pour les professeurs d'éducation physique) [Figure 4].

Figure 4 : Écarts de rémunération entre les fonctionnaires de l'Éducation nationale en 2021

Libellé corps	Cat.	Poids des corps en agents	Rémunération brute payée ⁽¹⁾			Effet temps partiel	Rémunération brute en équivalent temps plein ⁽¹⁾					
			Femmes	Hommes	Écart de rémunération (F-H)/H		Femmes	Hommes	Effet démographique ⁽²⁾	Effet primes ⁽²⁾	Part des corps sur l'effet ségrégation ⁽³⁾	Proportion de femmes
Professeur des écoles	A	43 %	2 975 €	3 252 €	- 8,5 %	- 67 €	3 073 €	3 284 €	- 140 €	- 71 €	16 %	84 %
Professeur certifié et assimilé	A	26 %	3 292 €	3 482 €	- 5,5 %	- 56 €	3 389 €	3 524 €	- 58 €	- 77 €	4 %	65 %
Professeur de lycée professionnel	A	7 %	3 488 €	3 646 €	- 4,3 %	- 34 €	3 552 €	3 676 €	- 69 €	- 55 €	8 %	50 %
Professeur agrégé	A	6 %	4 221 €	4 502 €	- 6,2 %	- 52 €	4 334 €	4 562 €	- 32 €	- 197 €	27 %	53 %
Professeur d'éducation physique	A	3 %	3 403 €	3 385 €	0,5%	- 43 €	3 482 €	3 421 €	121 €	- 60 €	1 %	42 %
Adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur	C	3 %	2 161 €	2 240 €	- 3,5 %	- 44 €	2 238 €	2 273 €	- 12 €	- 23 €	11 %	90 %
Secrétaire administratif Éducation nationale et Enseignement supérieur	B	2 %	2 621 €	2 719 €	- 3,6 %	- 53 €	2 698 €	2 743 €	- 40 €	- 6 €	3 %	84 %
Personnel de direction d'établissement	A	2 %	4 862 €	5 148 €	- 5,6 %	- 1 €	4 866 €	5 150 €	- 286 €	2 €	11 %	52 %
Ensemble du ministère			3 163 €	3 628 €	- 12,8 %	- 60 €	3 260 €	3 665 €	- 91 €	- 73 €	- 241 €	72 %

Source : Fichiers de paie DGFiP. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Ensemble des fonctionnaires du ministère de l'Éducation nationale, en paie DGFiP.

(1) La « rémunération brute payée » correspond à la rémunération brute mensuelle moyenne attribuée aux agents. La « rémunération brute en équivalent temps plein » correspond à la « rémunération brute payée » corrigée du temps travaillé.

(2) L'effet démographique et l'effet prime sont des effets intra-corps, c'est-à-dire calculables au niveau de chaque corps. Le chiffrage sur l'ensemble du ministère correspond à la somme des effets de chaque corps pondérés par leur poids au sein du ministère. Attention : ici, les effets au niveau du ministère ne peuvent être retrouvés car seuls les corps les plus importants en termes d'effectifs apparaissent dans le tableau, et non l'ensemble des corps composant le ministère.

(3) L'effet ségrégation des corps est calculé en euros au niveau de l'ensemble du ministère. S'il est négatif, il est en défaveur des femmes. Il est possible de calculer la contribution de chacun des corps à cet effet. Lorsque l'effet de ségrégation est négatif et que la part, en pourcentage, de la contribution d'un corps à cet effet est positive, alors ce corps contribue à creuser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau de l'ensemble du ministère.

Lecture : En 2021, au sein du ministère de l'Éducation nationale, la rémunération brute moyenne des femmes s'élève à 3 163 euros, contre 3 628 euros pour les hommes. En rémunération brute équivalent temps plein pour les huit corps les plus nombreux, la rémunération moyenne des hommes est toujours supérieure à celle des femmes, sauf pour les professeurs d'éducation physique.

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans la fonction publique de l'État en 2021

Le corps d'enseignants du primaire – professeurs des écoles – a une proportion de femmes importante (84 %), proche de celle des corps administratifs, avec une rémunération moyenne plus faible que la moyenne du ministère. La rémunération moyenne de ce corps de catégorie A est même inférieure à la rémunération moyenne de l'ensemble des fonctionnaires de catégorie B de tous les ministères.

Les deux corps d'enseignement général du secondaire sont liés, puisque les professeurs certifiés peuvent être promus au choix (voir Définitions) professeurs agrégés. En comparant les deux corps, les professeurs certifiés ont une proportion de femmes plus élevée (+ 11 points) et une rémunération moyenne inférieure (- 1 000 euros).

Le corps des professeurs agrégés est le plus contributif à l'effet ségrégation en défaveur des femmes, avec une proportion de femmes de 18 points inférieure à celle du ministère et une rémunération moyenne supérieure de 1 000 euros.

L'effet primes, en défaveur des femmes, correspond principalement aux heures complémentaires pour les enseignants. Les deux corps enseignants les plus touchés par ces écarts sont ceux qui sont le mieux rémunérés en moyenne, à savoir les professeurs agrégés et ceux de chaire supérieure.

Hormis les corps enseignants, le corps des adjoints administratifs ressort comme l'un des principaux contributeurs à l'effet de ségrégation en défaveur des femmes. Son apport relativement faible vis-à-vis d'autres ministères est lié à une représentativité moindre, avec le poids très important des corps enseignants dans l'effectif total.

Les corps d'enseignant-chercheur du ministère de l'Enseignement supérieur sont majoritairement masculins

Les effectifs du ministère de l'Enseignement supérieur et des universités sont six fois moins nombreux qu'à l'Éducation nationale, tout en restant le troisième ministère en nombre de fonctionnaires. Là encore, hormis pour les adjoints administratifs, les écarts de rémunération en EQTP sont toujours en défaveur des femmes, et l'effet ségrégation des corps explique l'essentiel des écarts de rémunération en EQTP.

Tous les corps enseignants du supérieur de catégorie A+ sont majoritairement masculins au ministère de l'Enseignement supérieur.

Les deux corps de professeur des universités (professeur des universités et professeur des universités – praticien hospitalier) contribuent fortement à l'effet de ségrégation en défaveur des femmes (45 %). Cela s'explique par une rémunération bien supérieure à la moyenne ministérielle de ces deux corps et par une sous-représentation des femmes au sein de ces corps (Figure 5). Le corps des maîtres de conférences représente un quart des effectifs totaux, mais a un apport relativement faible à l'effet de ségrégation global. Cela s'explique par une proportion de femmes proche de la moyenne ministérielle (45 %, contre 50 %).

Les maîtres de conférences (MC) et les professeurs des universités (PU) sont liés, puisque 90 % des recrutements de professeurs des universités se font parmi les maîtres de conférences. Les écarts de proportion sexués (+ 16 points pour les femmes MC) et de rémunération (- 1 700 euros pour les MC) sont plus élevés qu'entre les deux corps d'enseignement général du secondaire.

La note que nous avons rédigée avec la direction des ressources humaines du ministère de l'Enseignement supérieur⁵ sur les écarts de rémunération des enseignants-chercheurs a permis pour la première fois de confronter les écarts de rémunération de l'outil DGAFP avec des données de recrutement. Le faible effet démographique des maîtres de conférences s'explique par une stabilité forte dans le temps de la part respective de recrutement des hommes et des femmes, proche de la proportion actuelle. L'effet démographique, plus important chez les professeurs des universités, s'explique par une féminisation progressive dans le recrutement, avec un doublement de la part des femmes recrutées en vingt ans (de 19 % à 38 %). Si les recrutements se stabilisent au niveau actuel, la proportion de femmes dans ce corps augmenterait de 10 points à terme.

5 Thomas J., Tourbeaux J. et Vasilin Y. (2021), « Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes enseignants-chercheurs universitaires », Note de la DGRH – Enseignement supérieur, n° 10 – novembre. <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-ecarts-de-remuneration-entre-les-femmes-et-les-hommes-enseignants-chercheurs-universitaires-82339>

Diversité et égalité professionnelle dans la fonction publique

Figure 5 : Écarts de rémunération parmi les fonctionnaires de l'Enseignement supérieur en 2021

Libellé corps	Cat.	Poids des corps en agents	Rémunération brute payée ⁽¹⁾			Effet temps partiel	Rémunération brute en équivalent temps plein ⁽¹⁾					
			Femmes	Hommes	Écart de rémunération (F-H)/H		Femmes	Hommes	Effet démographique ⁽²⁾	Effet primes ⁽²⁾	Part des corps sur l'effet ségrégation ⁽³⁾	Proportion de femmes
Maître de conférences	A+	26 %	4 313 €	4 410 €	- 2,2 %	- 16 €	4 342 €	4 423 €	- 22 €	- 60 €	4 %	45 %
Professeur des universités (P.U.)	A+	12 %	5 870 €	6 116 €	- 4,0 %	- 3 €	5 882 €	6 125 €	- 217 €	- 26 €	36 %	29 %
Adjoint technique de recherche	C	11 %	2 027 €	2 130 €	- 4,9 %	- 49 €	2 092 €	2 146 €	- 35 €	- 19 €	15 %	61 %
Technicien de recherche	B	9 %	2 404 €	2 561 €	- 6,1 %	- 54 €	2 476 €	2 579 €	- 57 €	- 46 €	7 %	59 %
Ingénieur d'études	A	6 %	3 379 €	3 615 €	- 6,5 %	- 81 €	3 488 €	3 643 €	- 92 €	- 63 €	0 %	52 %
Professeur agrégé	A	6 %	4 247 €	4 650 €	- 8,7 %	- 72 €	4 413 €	4 744 €	- 162 €	- 169 €	1 %	45 %
P.U. praticien hospitalier	A+	3 %	5 050 €	5 401 €	- 6,5 %	- 1 €	5 051 €	5 402 €	- 362 €	11 €	8 %	23 %
Professeur certifié et assimilé	A	3 %	3 646 €	4 095 €	- 11,0 %	- 38 €	3 841 €	4 252 €	- 243 €	- 168 €	0 %	54 %
Adjoint administratif Éducation nationale et Enseignement supérieur	C	3 %	2 070 €	2 100 €	- 1,4 %	- 57 €	2 161 €	2 134 €	26 €	1 €	15 %	89 %
Ensemble du ministère + universités			3 407 €	4 194 €	- 18,7 %	- 56 €	3 491 €	4 222 €	- 75 €	- 55 €	- 601 €	50 %

Source : Fichiers de paie DGFIP. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Ensemble des fonctionnaires de l'État du ministère de l'Enseignement supérieur et des universités en paie DGFIP.

(1) La « rémunération brute payée » correspond à la rémunération brute mensuelle moyenne attribuée aux agents. La « rémunération brute en équivalent temps plein » correspond à la « rémunération brute payée » corrigée du temps travaillé.

(2) L'effet démographique et l'effet prime sont des effets intra-corps, c'est-à-dire calculables au niveau de chaque corps. Le chiffrage sur l'ensemble du ministère correspond à la somme des effets de chaque corps pondérés par leur poids au sein du ministère. Attention : ici, les effets au niveau du ministère ne peuvent être retrouvés car seuls les corps les plus importants en termes d'effectifs apparaissent dans le tableau, et non l'ensemble des corps composant le ministère.

(3) L'effet ségrégation des corps est calculé en euros au niveau de l'ensemble du ministère. S'il est négatif, il est en défaveur des femmes. Il est possible de calculer la contribution de chacun des corps à cet effet. Lorsque l'effet de ségrégation est négatif et que la part, en pourcentage, de la contribution d'un corps à cet effet est positive, alors ce corps contribue à creuser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau de l'ensemble du ministère.

Lecture : Au ministère de l'Enseignement supérieur et dans les universités, la rémunération brute en équivalent temps plein des femmes s'élève à 3 491 euros, contre 4 222 euros pour les hommes, soit un écart de rémunération de 730 euros en défaveur des femmes. Au sein des corps les plus nombreux de cet ensemble, les écarts de rémunération sont systématiquement en défaveur des femmes, sauf pour les adjoints administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.

Les professeurs certifiés et agrégés ont un effet primes plus conséquent en défaveur des femmes, en lien avec un plus grand nombre d'heures complémentaires effectuées dans ces corps issus du secondaire que dans les corps d'enseignement du supérieur qui ont des activités de recherche.

À la différence de la plupart des autres ministères, le corps des adjoints techniques contribue à l'effet de ségrégation en défaveur des femmes, et ce de façon conséquente (du même ordre de grandeur que celui des adjoints administratifs). Son niveau élevé est lié au poids de son effectif, le troisième du ministère. L'apport est négatif, puisque les femmes y sont majoritaires, ce qui est plutôt rare parmi les corps techniques, mais pas dans le domaine de la recherche.

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans la fonction publique de l'État en 2021

Le ministère de l'Intérieur a la proportion d'hommes la plus élevée, avec le poids important des policiers

Au ministère de l'Intérieur, les deux tiers des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes s'expliquent par les effets de ségrégation des corps. Au sein d'un ministère très masculin (64 % d'hommes), les femmes sont majoritaires dans les corps de la filière administrative quelle que soit la catégorie : 83 % des adjoints administratifs (catégorie C), 79 % des secrétaires administratifs (catégorie B) et 63 % des attachés d'administration (catégorie A) [Figure 6]. Les adjoints et secrétaires administratifs expliquent l'essentiel de cet effet de ségrégation des corps : en plus d'une très forte surreprésentation des femmes dans ce corps, leur rémunération est très inférieure à la moyenne ministérielle.

Figure 6 : Écarts de rémunération entre les fonctionnaires de l'Intérieur en 2021

Libellé corps	Cat.	Poids des corps en agents	Rémunération brute payée ⁽¹⁾			Effet temps partiel	Rémunération brute en équivalent temps plein ⁽¹⁾					
			Femmes	Hommes	Écart de rémunération (F-H)/H		Femmes	Hommes	Effet démographique ⁽²⁾	Effet primes ⁽²⁾	Part des corps sur l'effet ségrégation ⁽³⁾	Proportion de femmes
Corps d'encadrement et d'application de la Police nationale (ancien corps de maîtrise et d'application de la Police nationale)	B	61 %	3 208 €	3 393 €	- 5,5 %	- 35 €	3 246 €	3 396 €	- 123 €	- 27 €	- 10 %	21 %
Adjoint administratif	C	12 %	2 301 €	2 337 €	- 1,5 %	- 61 €	2 384 €	2 358 €	27 €	- 1 €	86 %	83 %
Secrétaire administratif	B	6 %	2 730 €	2 813 €	- 2,9 %	- 60 €	2 814 €	2 837 €	- 18 €	- 5 €	22 %	79 %
Attaché d'administration de l'État	A	4 %	3 979 €	4 142 €	- 3,9 %	- 55 €	4 047 €	4 154 €	- 91 €	- 16 €	- 11 %	63 %
Commandement de la Police nationale	A	4 %	4 671 €	5 108 €	- 8,6 %	- 41 €	4 716 €	5 112 €	- 247 €	- 149 €	6 %	29 %
Adjoint technique	C	3 %	2 274 €	2 376 €	- 4,3 %	- 25 €	2 305 €	2 383 €	- 44 €	- 34 €	- 5 %	26 %
Emplois fonctionnels	Autre	3 %	4 814 €	5 258 €	- 8,4 %	- 2 €	4 818 €	5 259 €	- 389 €	- 53 €	5 %	28 %
Contrôleur des systèmes d'information	B	1 %	3 044 €	3 128 €	- 2,7 %	- 63 €	3 121 €	3 142 €	- 21 €	- 1 €	- 1 %	13 %
Ensemble du ministère			3 036 €	3 527 €	- 13,9 %	- 62 €	3 103 €	3 533 €	- 110 €	- 29 €	- 290 €	36 %

Source : Fichiers de paie DGFiP. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Ensemble des fonctionnaires du ministère de l'Intérieur, en paie DGFiP.

(1) La « rémunération brute payée » correspond à la rémunération brute mensuelle moyenne attribuée aux agents. La « rémunération brute en équivalent temps plein » correspond à la « rémunération brute payée » corrigée du temps travaillé.

(2) L'effet démographique et l'effet prime sont des effets intra-corps, c'est-à-dire calculables au niveau de chaque corps. Le chiffrage sur l'ensemble du ministère correspond à la somme des effets de chaque corps pondérés par leur poids au sein du ministère. Attention : ici, les effets au niveau du ministère ne peuvent être retrouvés car seuls les corps les plus importants en termes d'effectifs apparaissent dans le tableau, et non l'ensemble des corps composant le ministère.

(3) L'effet ségrégation des corps est calculé en euros au niveau de l'ensemble du ministère. S'il est négatif, il est en défaveur des femmes. Il est possible de calculer la contribution de chacun des corps à cet effet. Lorsque l'effet de ségrégation est négatif et que la part, en pourcentage, de la contribution d'un corps à cet effet est positive, alors ce corps contribue à creuser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau de l'ensemble du ministère.

Lecture : En 2021, la rémunération brute en équivalent temps plein est de 2 384 euros pour les femmes adjoints administratifs et de 2 358 euros pour les hommes. Ce corps contribue à 86 % à l'effet de ségrégation des corps au sein du ministère.

Diversité et égalité professionnelle dans la fonction publique

Le corps d'encadrement et d'application de la Police nationale représente 61 % des effectifs du ministère (7 % de l'ensemble des fonctionnaires de la fonction publique de l'État) et est composé de 79 % d'hommes. La rémunération moyenne de ce corps est proche de la rémunération moyenne de l'ensemble des fonctionnaires de catégorie A de l'ensemble des ministères. Dans ce corps, et dans celui des commandants de police, les hommes effectuent plus souvent des heures supplémentaires, ce qui occasionne un effet primes assez élevé en défaveur des femmes.

Un ministère de l'Écologie majoritairement masculin, à l'exception des corps d'administration

L'Écologie est l'autre ministère où la proportion d'hommes dépasse les 55 % et où les hommes sont majoritaires dans les quatre catégories hiérarchiques (**Figure 7**). En effet, au sein des catégories B et C, la surreprésentation des hommes dans les corps techniques compense largement la surreprésentation des femmes dans les corps administratifs. L'effet de ségrégation des corps explique les trois quarts des écarts de rémunération en EQTP en défaveur des femmes.

Comme pour le ministère de l'Intérieur, les corps administratifs – secrétaire d'administration et de contrôle, et adjoint administratif – contribuent très fortement à l'effet ségrégation en défaveur des femmes. Cet effet est très fort compte tenu de la surreprésentation des femmes et de l'écart important en défaveur des femmes en termes de rémunération, conjugués à un poids relatif important de ces deux corps au sein du ministère. Il est partiellement compensé par deux corps de non-cadres à profil « technique » très masculins : les techniciens du développement durable (75 % d'hommes) et le personnel d'exploitation des travaux publics de l'État (98 % d'hommes). En outre, ces deux corps techniques ont un effet primes négatif important, en lien avec une répartition sexuée des heures supplémentaires.

Les emplois fonctionnels et les deux corps d'ingénieur de la navigation aérienne contribuent également à l'effet de ségrégation en défaveur des femmes. Les contrôleurs aériens, classés en catégorie A et en catégorie active, se distinguent par un effectif aux deux tiers masculin et la deuxième rémunération moyenne la plus élevée du ministère, d'où leur forte contribution à l'effet de ségrégation en défaveur des femmes. L'écart de rémunération sexué de ce corps est pourtant légèrement en faveur des femmes, avec un faible effet démographique positif et un effet primes quasi nul malgré une part de primes élevée (62 %). Cela laisse à penser que la proportion de femmes et d'hommes recrutés est plutôt stable dans le temps et qu'ils perçoivent un niveau de primes similaire à ancienneté égale. Les proportions sexuées sont d'ailleurs proches entre les trois grades de ce corps.

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans la fonction publique de l'État en 2021

Figure 7 : Écarts de rémunération entre les fonctionnaires de l'Écologie en 2021

Libellé corps	Cat.	Poids des corps en agents	Rémunération brute payée ⁽¹⁾			Effet temps partiel	Rémunération brute en équivalent temps plein ⁽¹⁾					
			Femmes	Hommes	Écart de rémunération (F-H)/H		Femmes	Hommes	Effet démographique ⁽²⁾	Effet primes ⁽²⁾	Part des corps sur l'effet ségrégation ⁽³⁾	Proportion de femmes
Technicien supérieur du développement durable	B	15 %	2 875 €	3 205 €	-10,3 %	-102 €	3 014 €	3 241 €	-127 €	-100 €	-25 %	25 %
Secrétaire d'administration et de contrôle	B	12 %	2 914 €	3 054 €	-4,6 %	-69 €	3 017 €	3 087 €	-50 €	-20 €	38 %	71 %
Personnel d'exploitation des TPE	C	10 %	2 596 €	2 901 €	-10,5 %	-12 €	2 615 €	2 909 €	-157 €	-136 €	-55 %	2 %
Adjoint administratif	C	10 %	2 463 €	2 445 €	0,7 %	-70 €	2 564 €	2 475 €	54 €	34 €	68 %	86 %
Ingénieur du contrôle de la navigation aérienne	A	9 %	8 424 €	8 451 €	-0,3 %	-44 €	8 490 €	8 473 €	17 €	-1 €	29 %	32 %
Emplois fonctionnels	Autre	4 %	7 309 €	7 509 €	-2,7 %	-66 €	7 418 €	7 551 €	-113 €	-21 €	18 %	25 %
Ingénieur électronicien de la sécurité aérienne	A	3 %	6 227 €	6 790 €	-8,3 %	-17 €	6 284 €	6 830 €	-567 €	21 €	17 %	7 %
Ensemble du ministère			3 793 €	4 535 €	-16,4 %	-101 €	3 930 €	4 570 €	-117 €	-36 €	-488 €	42 %

Source : Fichiers de paie DGFiP. Traitement DGAFP - SDessi.

Champ : Ensemble des fonctionnaires du ministère de l'Écologie en paie DGFiP.

(1) La « rémunération brute payée » correspond à la rémunération brute mensuelle moyenne attribuée aux agents. La « rémunération brute en équivalent temps plein » correspond à la « rémunération brute payée » corrigée du temps travaillé.

(2) L'effet démographique et l'effet prime sont des effets intra-corps, c'est-à-dire calculables au niveau de chaque corps. Le chiffrage sur l'ensemble du ministère correspond à la somme des effets de chaque corps pondérés par leur poids au sein du ministère. Attention : ici, les effets au niveau du ministère ne peuvent être retrouvés car seuls les corps les plus importants en termes d'effectifs apparaissent dans le tableau, et non l'ensemble des corps composant le ministère.

(3) L'effet ségrégation des corps est calculé en euros au niveau de l'ensemble du ministère. S'il est négatif, il est en défaveur des femmes. Il est possible de calculer la contribution de chacun des corps à cet effet. Lorsque l'effet de ségrégation est négatif et que la part, en pourcentage de la contribution d'un corps à cet effet est positive, alors ce corps, contribue à creuser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau de l'ensemble du ministère.

Lecture : En 2021, la rémunération brute en équivalent temps plein des femmes ingénieurs électroniciens de la sécurité aérienne est de 6 284 euros et celle des hommes de 6 830 euros. Les femmes représentent 7 % de ce corps qui constitue 3 % des effectifs du ministère.

Le ministère de la Justice a le plus faible écart de rémunération, en lien avec le corps des gardiens de prison, très masculin, et celui des magistrats, très féminin

Le ministère de la Justice est celui où l'écart de rémunération est le plus faible, et le seul avec un effet ségrégation en faveur des femmes. Cela s'explique essentiellement par les contributions positives presque égales des gardiens de prison et des magistrats (**Figure 8**) : un corps très masculin (77 %) de catégorie C avec une rémunération inférieure à la moyenne ministérielle et, à l'inverse, un corps de catégorie A+ très féminin (72 %) et mieux rémunéré en moyenne que les autres corps du ministère. La rémunération moyenne des gardiens de prison est plus proche de celle du ministère, mais ce corps a un poids dans l'effectif près de quatre fois plus élevé que celui des magistrats, d'où l'importance de sa contribution à l'effet de ségrégation en faveur des femmes.

Diversité et égalité professionnelle dans la fonction publique

Figure 8 : Écarts de rémunération entre les fonctionnaires de la Justice en 2021

Libellé corps	Cat.	Poids des corps en agents	Rémunération brute payée ⁽¹⁾			Effet temps partiel	Rémunération brute en équivalent temps plein ⁽¹⁾					
			Femmes	Hommes	Écart de rémunération (F-H)/H		Femmes	Hommes	Effet démographique ⁽²⁾	Effet primes ⁽²⁾	Part des corps sur l'effet ségrégation ⁽³⁾	Proportion de femmes
Corps d'encadrement et d'application de la pénitentiaire	C	36 %	2 852 €	3 082 €	- 7,5 %	- 22 €	2 881 €	3 089 €	- 139 €	- 69 €	138 %	23 %
Greffier des services judiciaires	B	14 %	2 601 €	2 679 €	- 2,9 %	- 89 €	2 719 €	2 707 €	14 €	- 2 €	- 87 %	87 %
Adjoint administratif	C	13 %	2 299 €	2 354 €	- 2,3 %	- 76 €	2 408 €	2 387 €	22 €	0 €	- 116 %	85 %
Magistrat de l'ordre judiciaire	A+	9 %	5 811 €	6 381 €	- 8,9 %	- 87 €	5 915 €	6 398 €	- 384 €	- 99 €	143 %	72 %
Ensemble du ministère			3 226 €	3 413 €	- 5,5 %	- 93 €	3 334 €	3 427 €	- 178 €	- 45 €	130 €	55 %

Source : Fichiers de paie DGFiP. Traitement DGAFF – SDessi.

Champ : Ensemble des fonctionnaires du ministère de la Justice en paie DGFiP.

(1) La « rémunération brute payée » correspond à la rémunération brute mensuelle moyenne attribuée aux agents. La « rémunération brute en équivalent temps plein » correspond à la « rémunération brute payée » corrigée du temps travaillé.

(2) L'effet démographique et l'effet prime sont des effets intra-corps, c'est-à-dire calculables au niveau de chaque corps. Le chiffre sur l'ensemble du ministère correspond à la somme des effets de chaque corps pondérés par leur poids au sein du ministère. Attention : ici, les effets au niveau du ministère ne peuvent être retrouvés car seuls les corps les plus importants en termes d'effectifs apparaissent dans le tableau, et non l'ensemble des corps composant le ministère.

(3) L'effet ségrégation des corps est calculé en euros au niveau de l'ensemble du ministère. S'il est négatif, il est en défaveur des femmes. Il est possible de calculer la contribution de chacun des corps à cet effet. Lorsque l'effet de ségrégation est négatif et que la part, en pourcentage, de la contribution d'un corps à cet effet est positive, alors ce corps contribue à creuser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau de l'ensemble du ministère.

Lecture : En 2021, la rémunération moyenne des femmes au sein du ministère de la Justice en équivalent temps plein est de 3 334 euros, contre 3 427 euros pour les hommes. L'effet de ségrégation des corps est en faveur des femmes à hauteur de 130 euros.

Cet effet de ségrégation en faveur des femmes est contrebalancé en grande partie par les contributions en défaveur des femmes des corps d'adjoint administratif (C) et de greffier (B) où les femmes sont majoritaires. Les greffiers ont une rémunération moyenne inférieure à celle des gardiens de prison, qui ont une rémunération supérieure à celle d'un corps de catégorie B en raison de leur classement en catégorie active, avec une part de primes importante pour cette catégorie (40 %). De plus, les indemnités liées aux heures supplémentaires des gardiens de prison et des magistrats contribuent pour la majeure partie de l'effet primes en défaveur des femmes.

Parmi les autres ministères, les services du Premier ministre et le ministère des Affaires étrangères sont ceux avec les écarts de rémunération les plus grands

Les services du Premier ministre ont l'effet ségrégation le plus important de tous les ministères, en raison d'un effet de structure entre les non-cadres et les A+. Les non-cadres ont des effectifs très féminins (> 70 %), composés pour plus de 80 % de corps administratifs, avec une représentativité parmi les plus faibles des ministères (44 % des agents sont de catégorie B ou C). À l'opposé, un tiers des agents sont de catégorie A+ et les femmes y sont minoritaires (42 %). Le poids important des effectifs de cette catégorie est lié à la présence du Conseil d'État, de la Cour des comptes et d'autres juridictions administratives ou financières, au sein d'un ministère à effectif faible.

Le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères est le plus petit des ministères en termes d'effectifs, mais celui dont l'écart de rémunération sexué est le plus important. La moitié de cet écart est due aux primes

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans la fonction publique de l'État en 2021

géographiques liées au travail à l'étranger. Les agents en poste à l'étranger représentent un peu plus de la moitié du ministère, et la part des femmes y est en moyenne de 10 points inférieure à celle des agents en poste en France.

Quant au ministère de l'Économie et des Finances, sa particularité est le poids très important d'une direction générale, celle des Finances publiques, dont les trois principaux corps (agent administratif des finances publiques, contrôleur des finances publiques, personnel de catégorie A des finances publiques) constituent les trois quarts des effectifs totaux. Les femmes y sont majoritaires dans les trois corps, mais avec un apport négatif à l'effet ségrégation. Elles sont surreprésentées dans les corps de catégories B et C (contrôleur des finances publiques et agent administratif des finances publiques), avec une rémunération inférieure à la moyenne, et sous-représentées dans les corps de catégorie A, plus rémunérateurs que la moyenne. L'apport cumulé des quatre corps de la DGFiP, avec celui des administrateurs, aux deux tiers masculin, représente les deux tiers de l'effet ségrégation du ministère. Les trois corps des douanes, majoritairement masculins, de catégories A, B et C, sont ceux avec l'écart de primes le plus élevé en défaveur des femmes, en lien une nouvelle fois avec la répartition sexuée des heures supplémentaires et autres primes associées. Les agents de ces corps travaillant dans la branche surveillance font partie de la catégorie active.

Au ministère des Armées, la plupart des corps sont soit très masculins (composés à minima de trois quarts d'hommes) soit très féminins (composés à minima de deux tiers de femmes), en fonction de la thématique : technique/scientifique d'un côté et administratif/social/santé de l'autre.

Les ministères sociaux et celui de l'Agriculture sont les seuls où les femmes sont majoritaires dans les quatre catégories hiérarchiques. La présence des femmes est nettement plus forte au sein des catégories C que des catégories A+ (+ 33 points), avec des adjoints administratifs très féminins (> 85 %) et représentant plus de 80 % des effectifs de cette catégorie. Les femmes sont majoritaires dans la catégorie A+ grâce aux corps liés au domaine de la santé, féminins aux deux tiers.

En dix ans, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes a diminué de 3,6 points dans la fonction publique de l'État

Avec les données sources des paies DGFiP, il est possible de calculer les rémunérations et écarts en 2011 sur le champ des ministères, sans les établissements publics ni les universités (**Figure 9**).

À champs constants, entre 2011 et 2021, l'écart de rémunération en défaveur des femmes s'est réduit. La baisse de l'écart de rémunération brute payée est d'un peu plus de 50 euros, notamment grâce à la diminution de l'effet temps partiel de près de 30 euros, et de l'écart en EQTP de 25 euros. La baisse de l'écart, cumulée à l'augmentation de la rémunération moyenne de 500 euros, fait passer l'écart en ratio de 16,8 % à 13,2 %. La baisse de l'écart en EQTP, de 13,6 % à 11,2 %, est principalement causée par la baisse de plus de 30 euros de l'effet ségrégation ; l'effet primes augmente de 10 euros.

L'analyse est uniquement réalisée sur les effets de structure sexués pendant la période, et non sur la hausse des rémunérations, liée à de nombreux facteurs (inflation, revalorisations indiciaires et indemnitaires, etc.).

La diminution de l'effet temps partiel provient d'une hausse de la quotité moyenne de travail des femmes de 1,4 point en dix ans, celle des hommes restant stable sur la période. Cette diminution s'explique à la fois par une féminisation des catégories A et A+ et par une baisse du temps partiel à métier équivalent (voir **Annexe**). La diminution de l'effet ségrégation en faveur des femmes est liée principalement à une hausse de leur part dans les corps mieux rémunérés, et dans une moindre mesure à une baisse dans les corps moins rémunérés.

Hors celui de l'Enseignement supérieur, la part des femmes a augmenté, depuis dix ans, de 5 à 12 points dans la catégorie A+ des différents ministères, et de 3 à 14 points dans la catégorie A (à l'exception des services du Premier ministre) [**Figures 10 et 11**].

Diversité et égalité professionnelle dans la fonction publique

Figure 9 : Écarts de rémunération entre les fonctionnaires en 2011, par ministère

Libellé ministère	Poids des ministères en agents	Rémunération brute payée ⁽¹⁾			Effet temps partiel	Quotité moyenne		Rémunération brute en équivalent temps plein ⁽¹⁾						
		Femmes	Hommes	Écart de rémunération (F-H)/H		Femmes	Hommes	Écart de rémunération (F-H)/H	Rémunération moyenne	Proportion de femmes	Écarts en EQTP	Effet ségrégation	Effet démographique	Effet primes
Éducation nationale	58 %	2 654 €	3 168 €	-16,2 %	-87 €	95,7 %	99,0 %	-13,3 %	2 905 €	69 %	-427 €	62 %	22 %	16 %
Intérieur	12 %	2 502 €	3 034 €	-17,5 %	-88 €	96,4 %	99,9 %	-14,6 %	2 892 €	33 %	-445 €	67 %	30 %	3 %
Enseignement supérieur	1 %	2 871 €	3 459 €	-17,0 %	-147 €	97,6 %	99,6 %	-15,3 %	3 224 €	47 %	-531 €	79 %	17 %	4 %
Économie et Finances	11 %	2 863 €	3 435 €	-16,7 %	-112 €	93,9 %	98,9 %	-12,2 %	3 232 €	57 %	-425 €	94 %	1 %	5 %
Justice	5 %	2 765 €	3 051 €	-9,4 %	-122 €	95,7 %	99,6 %	-5,7 %	2 971 €	53 %	-174 €	-40 %	125 %	15 %
Écologie	4 %	2 778 €	3 365 €	-17,4 %	-76 €	95,0 %	99,3 %	-13,7 %	3 209 €	38 %	-464 €	77 %	21 %	2 %
Armées	2 %	2 222 €	2 789 €	-20,3 %	-125 €	95,9 %	99,3 %	-17,5 %	2 535 €	55 %	-492 €	89 %	11 %	0 %
Agriculture	2 %	2 763 €	3 540 €	-22,0 %	-114 €	94,4 %	99,0 %	-18,2 %	3 223 €	54 %	-652 €	67 %	29 %	4 %
Ministères sociaux	1 %	2 680 €	3 409 €	-21,4 %	-58 €	95,0 %	99,2 %	-17,9 %	3 041 €	64 %	-615 €	94 %	5 %	1 %
Culture	1 %	2 620 €	2 966 €	-11,6 %	-77 €	96,3 %	99,2 %	-9,0 %	2 850 €	52 %	-268 €	69 %	25 %	5 %
Services du Premier ministre	0 %	3 745 €	5 774 €	-35,1 %	-100 €	96,8 %	99,6 %	-33,3 %	4 773 €	53 %	-1 928 €	88 %	11 %	1 %
Europe et Affaires étrangères	0 %	5 098 €	7 516 €	-32,2 %	-72 €	98,3 %	99,8 %	-31,1 %	6 440 €	47 %	-2 346 €	63 %	5 %	33 %
Ensemble en 2011		2 683 €	3 226 €	-16,8 %	-100 €	95,6 %	99,3 %	-13,6 %	2 986 €	60 %	-443 €	66 %	21 %	13 %
Ensemble en 2021		3 209 €	3 699 €	-13,2 %	-72 €	97,0 %	99,2 %	-11,2 %	3 468 €	62 %	-418 €	63 %	22 %	16 %

Source : Fichiers de paie DGFiP. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Ensemble des fonctionnaires des ministères en paie DGFiP.

(1) La « rémunération brute payée » correspond à la rémunération brute mensuelle moyenne attribuée aux agents. La « rémunération brute en équivalent temps plein » correspond à la « rémunération brute payée » corrigée du temps travaillé.

Lecture : En 2021, l'écart de rémunération brute en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes est de 11,2 % en défaveur des femmes. Cet écart était de 13,6 % en 2011.

Figure 10 : Proportion de femmes en 2011, par ministère et catégorie hiérarchique

Ministère	A+	A	B	C
Éducation nationale	38	69	83	86
Intérieur	23	35	23	75
Économie et Finances	24	48	61	66
Justice	63	66	74	42
Écologie	26	33	38	48
Armées	28	28	44	70
Agriculture	45	49	53	83
Ministères sociaux	39	46	73	83
Culture	38	56	58	55
Services du Premier ministre	35	59	70	71
Europe et Affaires étrangères	21	32	35	67
Ensemble	41	66	46	65

Source : Fichiers de paie DGFiP. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Ensemble des fonctionnaires de l'État, hors Enseignement supérieur et hors emplois fonctionnels.

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans la fonction publique de l'État en 2021

Figure 11 : Évolution entre 2011 et 2021 de la part des femmes, par ministère et catégorie hiérarchique

en points de %

Ministère	Cadre	dont A+	dont A	Non-cadre	dont B	dont C
Éducation nationale	2,9	6,1	2,9	-1,5	-3,1	-1,1
Intérieur	10,0	8,1	10,3	1,4	4,7	-5,0
Économie et Finances	4,2	6,0	3,9	-5,6	-3,5	-7,7
Justice	5,5	9,1	2,9	-1,0	5,4	-2,4
Écologie	6,3	9,7	6,0	2,2	7,5	-2,5
Armées	13,5	4,9	13,7	-8,7	-3,5	-9,0
Agriculture	7,3	7,8	7,1	4,4	11,1	3,1
Ministères sociaux	18,8	12,3	19,2	3,0	5,3	1,3
Culture	8,3	9,7	7,1	5,5	7,6	2,5
Services du Premier ministre	5,1	6,7	0,3	0,8	0,9	0,9
Europe et Affaires étrangères	9,0	10,9	7,3	-3,1	1,9	-3,0

Source : Fichiers de paie DGFiP. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Ensemble des fonctionnaires de l'État, hors Enseignement supérieur et hors emplois fonctionnels.

Lecture : Entre 2011 et 2021, la part des femmes de catégorie A+ au sein du ministère de la Justice a augmenté de 9,1 points.

Pour les non-cadres, la proportion d'hommes augmente dans les catégories B et C dans les ministères des Armées, de l'Éducation nationale et de l'Économie et des Finances. Elle augmente uniquement dans la catégorie C dans les ministères de la Transition écologique et de la Justice.

La hausse de la proportion de femmes au sein des cadres et la baisse du temps partiel des femmes par ministère sont corrélées : six des sept ministères où la part des femmes augmente le plus chez les cadres font partie des ministères où le temps partiel des femmes a le plus baissé. C'est, par exemple, le cas des ministères sociaux, de l'Agriculture et des Armées, trois des ministères où la réduction des écarts de rémunération est la plus forte sur cette période. L'exception concerne le ministère des Affaires étrangères, qui a le niveau de temps partiel des femmes le plus faible en 2011 et en 2021, du fait de l'absence d'agents à temps partiel à l'étranger.

Les ministères économiques et financiers font partie des ministères où l'écart de rémunération a le plus diminué, en lien avec une baisse plus importante du temps partiel des femmes, malgré une moindre progression de la part des femmes chez les cadres. Cela peut s'expliquer par une baisse de 6 points de la part des femmes chez les non-cadres, où le temps partiel est davantage utilisé. Le ministère des Armées est le ministère qui a connu la plus forte baisse de la part des femmes chez les non-cadres (-9 points). Ces deux ministères sont d'ailleurs les seuls où la proportion totale de femmes baisse sur la période, les non-cadres représentant plus des deux tiers des agents de ces ministères.

Grâce à la DGRH du ministère de l'Enseignement supérieur, il a été possible de calculer une évolution sur dix ans de la proportion sexuée des deux principaux corps de catégorie A+, celui des maîtres de conférences et celui des professeurs des universités. Sur la période, la part des femmes augmente de 4 points dans ces deux corps.

Annexe : Regroupement des corps de fonctionnaire par filière, métier ou ministère

L'analyse de tous les ministères a permis de réaliser des regroupements sexués de thématiques par catégorie hiérarchique des corps de fonctionnaire, plutôt selon la filière pour les non-cadres et par groupement de ministères pour les cadres.

La quotité moyenne de travail des femmes augmente également à type de « métier » équivalent

En recalculant les rémunérations et écarts de ces catégories/thématiques (Figure 1), les différences sont nettes en termes de rémunérations moyennes et de proportions sexuées.

Diversité et égalité professionnelle dans la fonction publique

Figure 1 : Écarts de rémunération entre les fonctionnaires en 2021, par catégorie/thématique

Catégorie thématique	Poids des thématiques en agents	Rémunération brute payée				Effet temps partiel	Taux d'évolution sur 10 ans	Quotités moyenne				Rémunération brute en EQTP			
		Femmes	Hommes	Écart de rémunération (F-H)/H	Évolution en points sur 10 ans			Femmes	Évolution en points sur 10 ans	Hommes	Évolution en points sur 10 ans	Écarts	Moyenne	Part des femmes	Évolution en points sur 10 ans
A+ – enseignants	4 %	4 614 €	5 020 €	- 8,1 %	- 14 €		99,5 %		99,8 %		- 392 €	4 878 €	39 %		
A+ – magistrats	1 %	5 813 €	6 382 €	- 8,9 %	- 87 €	- 21 %	98,2 %	0,3	99,7 %	- 0,1	- 482 €	6 050 €	72 %	9,4	
A+ – « Jus-Ens »	0 %	5 883 €	6 563 €	- 10,4 %	- 78 €	- 29 %	98,3 %	0,8	99,7 %	0,0	- 603 €	6 279 €	51 %	11,5	
A+ – « Éco-Def »	1 %	7 697 €	8 660 €	- 11,1 %	- 54 €	- 13 %	99,0 %	0,2	99,7 %	- 0,1	- 910 €	8 378 €	34 %	7,8	
A – enseignants	50 %	3 194 €	3 624 €	- 11,9 %	- 57 €	- 34 %	97,0 %	1,3	98,9 %	- 0,1	- 373 €	3 403 €	70 %	2,4	
A – attachés	2 %	4 090 €	4 360 €	- 6,2 %	- 47 €	- 38 %	98,4 %	1,0	99,6 %	0,0	- 224 €	4 238 €	63 %	4,6	
A – « Jus-Ens »	6 %	3 488 €	4 040 €	- 13,6 %	- 87 €	9 %	96,8 %	- 0,3	99,3 %	- 0,2	- 465 €	3 759 €	66 %	8,5	
A – « Éco-Def »	4 %	4 597 €	5 071 €	- 9,3 %	- 100 €	- 25 %	97,1 %	0,8	99,3 %	- 0,2	- 374 €	4 947 €	43 %	4,8	
B – sécurité	8 %	3 222 €	3 414 €	- 5,6 %	- 40 €	- 34 %	98,6 %	0,9	99,9 %	0,0	- 152 €	3 384 €	22 %	3,8	
B – technique	2 %	2 916 €	3 095 €	- 5,8 %	- 106 €	- 30 %	95,5 %	1,9	99,0 %	0,0	- 73 €	3 105 €	27 %	3,3	
B – administratif	7 %	2 830 €	3 035 €	- 6,7 %	- 71 €	- 33 %	96,3 %	1,5	98,8 %	0,1	- 133 €	2 975 €	73 %	1,0	
B – autres	2 %	2 686 €	2 921 €	- 8,0 %	- 71 €	- 48 %	96,5 %	3,0	99,1 %	0,2	- 163 €	2 859 €	53 %	- 11,2	
C – sécurité	2 %	2 854 €	3 074 €	- 7,2 %	- 28 €	- 40 %	98,7 %	1,0	99,7 %	0,0	- 192 €	3 036 €	25 %	2,0	
C – technique	2 %	2 381 €	2 560 €	- 7,0 %	- 32 €	- 23 %	98,2 %	0,8	99,6 %	0,0	- 147 €	2 540 €	22 %	- 1,2	
C – administratif	7 %	2 343 €	2 508 €	- 6,6 %	- 61 €	- 34 %	96,0 %	1,8	98,5 %	0,1	- 104 €	2 462 €	80 %	- 1,6	
C – autres	2 %	2 101 €	2 195 €	- 4,3 %	- 56 €	- 21 %	96,5 %	1,0	99,1 %	- 0,1	- 38 €	2 191 €	62 %	12,3	

Source : Fichiers de paie DGFiP. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Ensemble des fonctionnaires de l'État en paie DGFiP.

Lecture : En 2021, la rémunération brute moyenne en EQTP des magistrats est de 6 050 euros. Les femmes représentent 72 % des magistrats, soit 9,4 points de plus qu'en 2011.

À une exception près, la quotité moyenne des femmes augmente sur la période pour chaque catégorie/thématique, alors que celle des hommes reste globalement stable. Par construction, il y a une corrélation forte entre la hausse de la quotité de travail des femmes et la baisse de l'effet temps partiel. L'unique baisse de quotité des femmes et donc de hausse de l'effet temps partiel correspond à la catégorie A des ministères « Jus-Ens ». Il s'agit d'un effet de structure lié au passage en catégorie A des corps d'infirmière/infirmier et de certains corps de catégorie B à profil social, qui renforce également la proportion de femmes dans cette catégorie/thématique.

La proportion de femmes cadres a augmenté plus fortement dans les ministères « Jus-Ens » que dans les ministères « Éco-Def » : l'écart est de 4 points pour les deux catégories, hors enseignants, magistrats et attachés d'administration centrale.

Pour les non-cadres, les évolutions de proportions sexuées sont plus modérées, avec une augmentation de la proportion de femmes un peu plus marquée pour les B – sécurité et B – technique. La hausse plus modérée des C – sécurité, malgré une hausse de 4 points des gardiens de prison, est liée à une hausse de la part des hommes chez les agents des douanes de cette catégorie sur la période. Il n'est pas possible d'isoler ici la branche surveillance des autres agents des douanes.

Les fortes évolutions des B – autres et des C – autres sont liées à des effets de structure entre 2011 et 2021. Il s'agit pour les B – autres de la quasi-disparition en 2021 des principaux corps classés comme tels en 2011 : départs en retraite des derniers instituteurs et passage en A des corps d'infirmier et de certains corps de catégorie B à profil social. La forte augmentation des C – autres vient principalement de la multiplication par cinq de l'effectif du corps très féminin (> 80 %) d'aide-soignant civil des Armées.

Les corps administratifs et techniques représentent plus de la moitié des effectifs de catégorie B et 80 % de ceux de catégorie C

Le corps d'adjoint administratif est souvent le corps de catégorie C le plus nombreux, avec une proportion de femmes très élevée. Hors Affaires étrangères, la part des femmes y est de 80 % à 92 % selon le ministère ; elle est un peu moindre, entre 70 % et 86 %, pour les secrétaires administratifs.

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans la fonction publique de l'État en 2021

D'autres corps peuvent être associés à la filière administrative, comme les contrôleurs des finances publiques du ministère de l'Économie et des Finances et les greffiers du ministère de la Justice. Si l'aspect « administratif » de ces corps peut être discutable, le poids des femmes et les niveaux de rémunération sont sensiblement identiques à ceux du corps de secrétaire administratif de ces ministères. Et les corps de catégorie C, qui peuvent atteindre ces corps par examen professionnel ou liste d'aptitude, sont des corps administratifs : les adjoints administratifs pour les greffiers et les agents administratifs de la DGFIP pour les contrôleurs.

Les corps d'adjoint technique sont la plupart du temps très masculins, souvent à plus de 70 %. Pour la catégorie B, ce sont principalement des corps de technicien ou technicien supérieur à profil technique avec des proportions d'hommes un peu moins élevées.

Les exceptions à ces corps techniques, qui ne sont pas comptabilisées dans ce regroupement, sont les métiers de la recherche, en laboratoire ou dans le domaine médical ; l'effectif est majoritairement féminin, avec un effet démographique positif ou modéré. Il y a quelques contre-exemples dans la catégorie B, où les femmes sont majoritaires dans certains corps ne correspondant pas à ces trois thématiques, comme dans l'agriculture ou dans le domaine artistique, mais tous ces corps ont un effet démographique assez élevé en défaveur des femmes ; la part des hommes y était donc plus élevée auparavant.

Les corps très masculins de la filière sécurité représentent 40 % de la catégorie B et 15 % de la catégorie C

Les corps naturels pour cette filière sont les gardiens de prison et les policiers : le corps d'encadrement de la pénitentiaire pour la catégorie C, le corps de commandement de la pénitentiaire et le corps d'encadrement de la Police nationale pour la catégorie B. Les agents des douanes de la branche surveillance de catégories B et C peuvent y être associés. Le type de travail s'en rapproche, avec des activités de contrôle de la population, et l'exercice de leur fonction se fait en uniforme avec l'obligation du port de l'arme de service. De plus, ces agents sont aussi classés dans la catégorie active, au sein d'un effectif très masculin (> 70 %), avec une part de primes élevée.

Les corps enseignants représentent 80 % de la catégorie A et plus de 70 % de la catégorie A+

Ce regroupement naturel a déjà été développé dans les analyses des ministères de l'enseignement, avec des corps enseignants du supérieur de catégorie A+ majoritairement masculins et des enseignants de catégorie A majoritairement féminins. Les rémunérations moyennes de ces corps sont bien inférieures aux rémunérations moyennes des autres corps de catégories A et A+ (Figure 2).

Figure 2 : Ventilation par tranche d'âge de la part des femmes au 31 décembre 2020, par catégorie hiérarchique et thématique

en %

Âge	A+ - ens	A+ - mag	A+ - jus	A+ - éco	A - ens	A - att	A - jus	A - éco	B - pol	B - tec	B - adm	B - aut	C - pén	C - tec	C - adm	C - aut
58-62	33	63	45	26	60	66	65	44	.	21	78	57	.	25	86	62
53-57	38	68	53	29	66	65	65	41	12	24	74	57	14	22	84	62
48-52	41	69	51	33	69	62	64	39	16	25	69	54	16	19	81	63
43-47	41	70	51	39	72	63	66	43	19	30	69	51	23	15	77	63
38-42	43	77	59	44	75	66	69	48	25	37	73	54	26	19	79	64
33-37	44	83	69	42	76	66	73	48	25	43	75	56	25	25	78	66
28-32	43	79	65	39	74	60	79	48	27	49	75	54	28	29	75	63
23-27	77	56	84	45	29	46	76	48	31	30	72	61

Source : Siasp. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Ensemble des fonctionnaires de l'État entre 23 et 62 ans, hors emplois fonctionnels, en paie DGFIP.

Note : L'absence des 23-27 ans pour les A+ correspond à une entrée plus tardive, et celle des 58-62 ans pour les policiers et gardiens de prison à un départ en retraite plus précoce.

Lecture : Fin 2020, au sein de la catégorie A+ thématique enseignement, la part des femmes parmi les fonctionnaires âgés de 23 à 32 ans est de 43 %. Elle est de 33 % pour ceux âgés de 58 à 62 ans.

Diversité et égalité professionnelle dans la fonction publique

Autres filières de catégories A et A+

Il est plus difficile de réaliser des rapprochements importants de corps autour de filières dans ces deux catégories, notamment avec un nombre de corps plus important, ainsi que des effectifs plus faibles dans la catégorie A+, hors enseignants et magistrats. Hors enseignants, les magistrats représentent le tiers des agents de la catégorie A+, et les attachés d'administration de l'État, un sixième de la catégorie A. Les attachés ont également des proportions sexuées et des rémunérations moyennes relativement proches d'un ministère à l'autre, à l'exception des Affaires étrangères. Il est utile d'isoler ces deux corps dans leur catégorie respective, pour ne pas influencer sur l'analyse des autres corps de cadres.

L'autre intérêt de ne pas trop regrouper les catégories A+ concerne la possibilité d'expliquer en partie les effets démographiques. Par exemple, il y a un fort effet démographique en défaveur des femmes pour les magistrats (voir Figure 8). La rémunération est globalement corrélée positivement à l'âge compte tenu du lien positif entre âge et ancienneté. Or, globalement, la part des femmes décroît quand on avance dans les tranches d'âge (Figure 2). Les femmes sont donc plus présentes dans les échelons et grades moins élevés, d'où l'effet démographique constaté.

Les corps restants représentent environ un sixième des catégories A et A+, avec de nombreux métiers différents. L'approche simple consiste à séparer ces corps selon leur ministère de tutelle, sachant que deux regroupements de ministères ressortent. D'un côté, les ministères où la part des femmes est globalement plus importante et la rémunération moyenne plus faible, à savoir les deux ministères de l'enseignement, la Culture, l'Agriculture, la Justice et les ministères sociaux. De l'autre, les ministères avec les critères inverses, à savoir les Affaires étrangères, l'Économie et les Finances, l'Intérieur, l'Écologie, les services du Premier ministre et les Armées. Pour l'analyse, le premier regroupement est appelé « Jus-Ens », et le second « Éco-Def ».

Définitions

Corps

Le corps est l'unité de base de la gestion de la carrière des fonctionnaires.

Les corps regroupent les fonctionnaires qui ont vocation à occuper les mêmes emplois.

Les fonctionnaires d'un corps donné sont tous soumis à un même texte statutaire (statut particulier).

Tout fonctionnaire appartient à un corps et est titulaire d'un grade.

Grade

Sauf exception, les corps sont subdivisés en plusieurs grades : un grade initial (ou grade de base) et un ou plusieurs grades d'avancement.

Catégorie

Les corps ou cadres d'emplois de fonctionnaires sont classés en trois catégories statutaires (dites aussi catégories hiérarchiques) selon leur niveau de recrutement et les fonctions qui ont vocation à être exercées par ces corps.

Les statuts particuliers fixent le classement de chaque corps dans l'une des catégories suivantes :

- la catégorie A, pour les fonctions d'études générales, de conception et de direction ;
- la catégorie B, pour les fonctions d'application ;
- la catégorie C, pour les tâches d'exécution (la catégorie D est en extinction depuis 1992).

Par assimilation, les corps de fonctionnaires sans classification hiérarchique dans les textes statutaires (administration pénitentiaire et police, notamment) et les agents contractuels de droit public peuvent être classés dans une de ces trois catégories.

Échelon

Chaque grade comprend plusieurs échelons, qui forment la *grille indiciaire*. Le nombre d'échelons de chaque grade est fixé par décret.

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans la fonction publique de l'État en 2021

Chaque échelon est assorti, par le statut particulier (ensemble des règles applicables en matière de recrutement, d'avancement, de promotion, de rémunération, etc., à tous les fonctionnaires membres d'un même corps ou cadre d'emplois), d'une durée de services nécessaire pour passer à l'échelon supérieur.

L'échelon détermine la rémunération principale du fonctionnaire. En effet, un indice brut (dit *indice de carrière*) est attribué à chaque échelon. À cet indice brut correspond un indice majoré (dit *indice de rémunération*) à partir duquel est calculé un traitement indiciaire (ou traitement de base).

En principe, l'accès au grade s'effectue sur le premier échelon. Au cours de sa carrière, le fonctionnaire accède aux échelons plus élevés par avancement d'échelon. L'avancement d'échelon est un droit.

Emplois fonctionnels

Les emplois fonctionnels, nombreux dans la fonction publique de l'État, mis en œuvre dans la fonction publique territoriale en 1984 et dans la fonction publique hospitalière en 2005, sont des emplois pouvant être créés et ayant pour effet une mise en position de détachement de l'agent de son grade sur cet emploi, de façon temporaire.

Promotion au choix

Les fonctionnaires peuvent être choisis par l'administration pour une promotion interne parmi ceux qui remplissent les conditions fixées par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois d'accueil.

