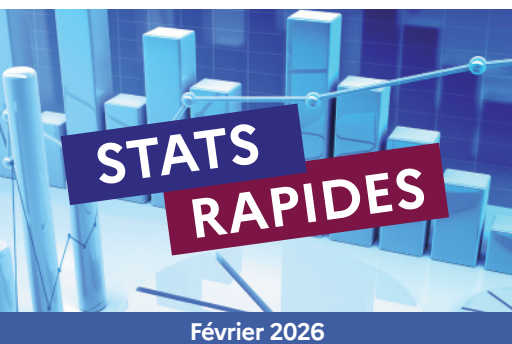




Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans les ministères en 2025

Deborah MASSIS

En 2025, les femmes fonctionnaires qui travaillent dans un ministère sont payées chaque mois en moyenne 410 euros bruts de moins que les hommes, soit un écart de 9,8 %. En dix ans, cet écart a baissé de 5,0 points, en partie grâce à l'augmentation du temps de travail des femmes. De plus, des métiers parmi les plus rémunérateurs se féminisent, comme les emplois fonctionnels et ceux de catégorie A hors enseignants. Une fois corrigé des différences de temps de travail entre les hommes et les femmes (ces dernières étant plus souvent à temps partiel), cet écart de rémunération a diminué de 3,9 points depuis 2015, pour atteindre 8,1 % en 2025. À emploi comparable, l'écart est réduit à 2,1 % en 2025 et reste du même ordre de grandeur qu'il y a dix ans.

En 2025, les rémunérations moyennes à temps de travail égal (en équivalent temps plein) des femmes restent inférieures à celles des hommes, et ceci quelle que soit la catégorie hiérarchique. L'écart varie de 5,5 % chez les fonctionnaires de catégorie C à 11,4 % chez ceux de catégorie A (enseignants exclus), quand il est de 8,3 % chez les agents de catégorie B, et de 8,7 % chez les enseignants. Chacun de ces écarts, y compris chez les enseignants, s'explique principalement par le fait que les femmes et les hommes n'appartiennent globalement pas aux mêmes corps de fonctionnaire et que ceux occupés par les hommes sont mieux rémunérés.

En 2025, dans les ministères, les femmes fonctionnaires perçoivent en moyenne une rémunération brute¹ de 3 751 euros par mois, inférieure de 410 euros à celle des hommes (4 161 euros), soit une différence de 9,8 % (Figure 1). Cet écart s'est réduit de 5,0 points en dix ans : en 2015, les femmes gagnaient en moyenne 14,9 % de moins que les hommes.

À temps de travail égal, un écart qui se réduit depuis dix ans

Deux autres indicateurs complètent l'analyse de l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes : l'écart à temps de travail égal (écart en équivalent temps plein [EQTP]) et l'écart à emploi comparable (écart en EQTP, à corps, grade et échelon équivalents) [Encadré 1].

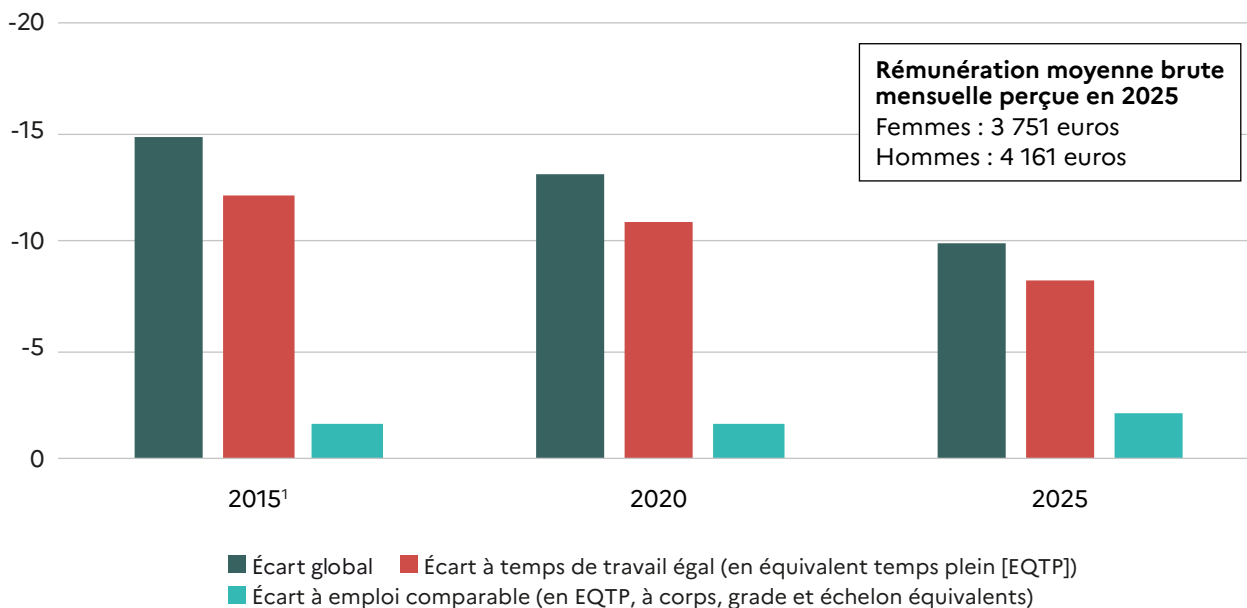
Aussi, une partie de la différence de salaire entre les femmes et les hommes relève du temps de travail : les femmes, plus souvent à temps partiel, travaillent moins que les hommes sur l'année. En EQTP, c'est-à-dire en neutralisant ces différences de volumes de travail, l'écart diminue mais reste important (8,1 % en 2025). Il a cependant baissé en dix ans (12,1 % en 2015).

L'essentiel de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est dû au fait qu'ils ne font, la plupart du temps, pas les mêmes métiers (métiers observés dans cette étude à travers les corps de la fonction publique de l'État) ; et que, même au sein d'un même corps, ils occupent des grades ou des échelons différents. Ainsi, à emploi comparable (au sens corps, grade et échelon identiques), la différence de rémunération en EQTP entre les deux sexes est nettement plus faible (2,1 % en 2025), et reste du même ordre de grandeur qu'en 2015 (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 les termes de « rémunération » ou de « salaire », sans autre précision. En outre, la rémunération prise en compte dans le calcul des écarts de salaire est hors traitement des agents en congé longue maladie, supplément familial de traitement (SFT) et frais de déplacement.

Figure ① : Écarts de rémunération brute entre les femmes et les hommes depuis 2015

en %



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

Champ : Ensemble des fonctionnaires de l'État, en paie DGFiP, employés par les ministères au cours de l'année. Salaires hors traitement de congés longue durée, supplément familial de traitement et frais de déplacement.

1. En 2015, les agents travaillant à l'étranger ne sont pas pris en compte. En 2025, ils représentent moins de 0,4 % des fonctionnaires travaillant dans les ministères.

Lecture : En 2025, les femmes fonctionnaires qui travaillent dans un ministère perçoivent une rémunération mensuelle brute moyenne de 9,8 % inférieure à celle des hommes. À temps de travail identique, cet écart passe à 8,1 %, et à corps, avancement et temps de travail équivalents, il se réduit à 2,1 %.

Encadré 1 : Comprendre les différents écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

L'écart global correspond à la différence de rémunération moyenne brute payée entre les femmes et les hommes. C'est l'écart le plus élémentaire, sans aucune correction. Les rémunérations ainsi comparées peuvent alors varier d'un fonctionnaire à l'autre, simplement car elles sont associées à des métiers (observés dans cette étude à travers le corps) ou des temps de travail effectués différents.

L'écart à temps de travail égal ou écart en équivalent temps plein (EQTP) est l'écart précédent corrigé du temps de travail. Pour cela, les rémunérations prises en compte ne sont plus celles versées aux agents mais celles recalculées sur la base d'un même temps de travail, celui d'un temps plein. Ainsi, les salaires des agents qui occupent un temps partiel se voient augmentés dans ce calcul. Comme les femmes sont plus souvent en temps partiel que les hommes, l'écart à temps de travail égal est moindre que l'écart global.

L'écart en EQTP se décompose en trois effets :

- **l'effet de ségrégation des corps** : c'est l'effet de structure lié au fait que les femmes et les hommes se répartissent différemment dans les corps. Par exemple, les professeurs des écoles sont majoritairement des femmes, alors que les policiers sont plus souvent des hommes. L'effet de ségrégation est d'autant plus important que les femmes 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** : il traduit l'hétérogénéité de la distribution des femmes et des hommes dans les différents grades et échelons, à l'intérieur de chaque corps. Il est interprété comme un effet « ancienneté » dans ceux-ci, 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 ;
- **l'effet « primes »** : il correspond à l'écart de rémunération à corps, grade et échelon identiques. La rémunération se décompose en un traitement indiciaire brut (TIB) et des primes. Comme pour chaque corps, grade et échelon, le TIB est parfaitement déterminé et est le même pour chaque fonctionnaire, l'écart restant est donc celui sur les primes. Elles sont d'origines variées : elles peuvent aussi bien être liées 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).

Ainsi, **l'écart à emploi comparable (écart en EQTP, à corps, grade et échelon identiques)** correspond en niveau, de fait, à l'effet « primes ». Il mesure la différence de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes, non seulement corrigée du temps de travail mais aussi des effets de structure dans les corps (effet de ségrégation des corps) et à l'intérieur de chacun (effet démographique).

À titre de comparaison, dans le secteur privé, en 2024, le revenu salarial net² moyen des femmes était inférieur de 21,8 % à celui des hommes. À temps de travail identique, l'écart était de 14,0 %. Enfin, à emploi comparable, c'est-à-dire à même profession exercée chez le même employeur, la différence de salaire moyen en EQTP se réduisait à 3,6 %. Toujours en 2024, parmi les fonctionnaires des ministères, les écarts de rémunération brute entre les femmes et les hommes étaient de 10,6 %, mais de 8,8 % à temps de travail identique et de 2,2 % à emploi comparable (en EQTP à corps, grade et échelon identiques). Les écarts sont ainsi moins marqués chez les fonctionnaires des ministères que dans le secteur privé.

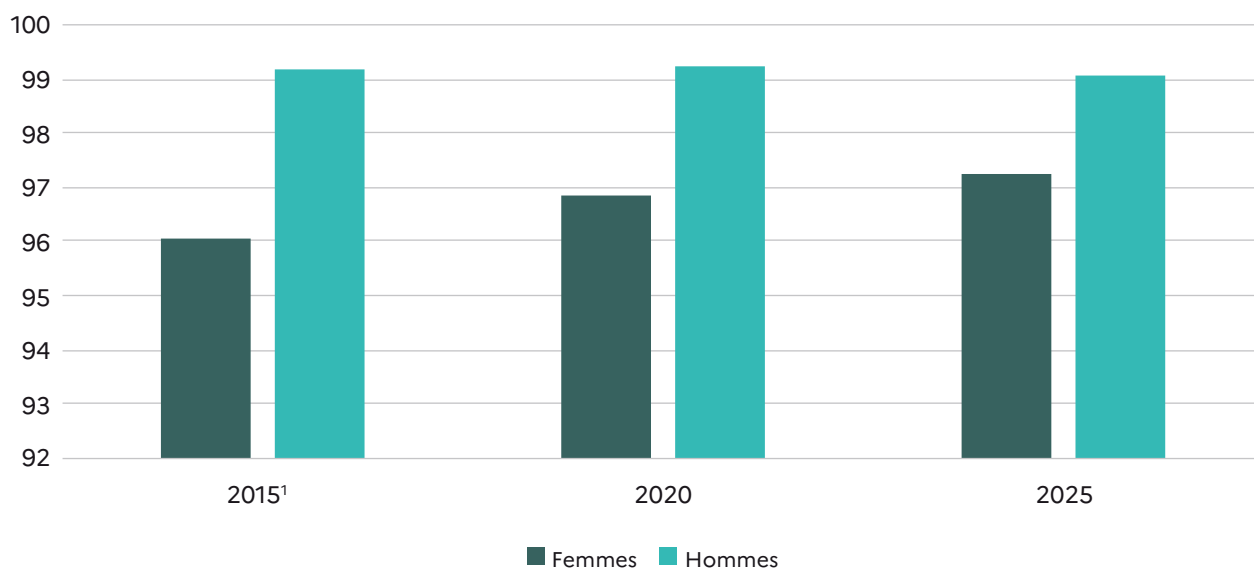
Moins de temps partiel, plus de mixité : deux raisons favorables à la réduction des écarts

En 2025, le temps de travail³ des agents, et particulièrement le recours plus fréquent au temps partiel chez les femmes, explique 68 euros des 410 euros d'écart de rémunération mensuelle brute chez les fonctionnaires des ministères.

Entre 2015 et 2025, le fait que les femmes travaillent davantage qu'il y a dix ans a, en partie, réduit l'écart global chez ces fonctionnaires. Elles sont, entre autres, moins souvent à temps partiel (13 % en 2025 contre 18 % en 2015) et occupent, en moyenne en 2025, 97,2 % d'un temps plein, contre 96,0 % en 2015 (Figure 2). Au cours de la même période, le temps de travail moyen des hommes, plus élevé que celui des femmes, est resté stable : 99,1 % en 2025 comme en 2015. L'effet « temps de travail » dans l'écart de rémunération est ainsi réduit. Il explique aujourd'hui 16,6 % de l'écart, contre 17,9 % en 2015.

Une fois l'effet « temps de travail » neutralisé, l'écart s'élève encore à 342 euros. La moitié de ce montant s'explique par un effet de structure appelé « effet de ségrégation des corps ». Il illustre le fait que les femmes et les hommes occupent des corps de la fonction publique de l'État différents dont les salaires peuvent varier, car ils ne font pas les mêmes métiers. Souvent, les hommes sont davantage présents dans les emplois les mieux payés. Entre 2015 et 2025, la part expliquée par cet effet baisse de 12,7 points, en raison d'une progression des femmes dans les emplois les plus rémunérateurs. C'est le cas dans les emplois fonctionnels (40 % de

Figure 2 : Quotité moyenne de travail annuel des femmes et des hommes depuis 2015
en %



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

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

1. En 2015, les agents travaillant à l'étranger ne sont pas pris en compte. En 2025, ils représentent moins de 0,4 % des fonctionnaires travaillant dans les ministères.

Lecture : En 2025, les femmes occupent, en moyenne sur l'année, 97,2 % d'un temps plein, contre 99,1 % pour les hommes.

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 femmes et les hommes, elles n'influencent pas dans les écarts de salaire. Il apparaît donc raisonnable de comparer les écarts portant sur le salaire brut des fonctionnaires et ceux portant sur le revenu net des salariés du privé.

3. Ici, le temps de travail comprend la durée d'occupation des postes ainsi que la quotité de travail sur ceux-ci, qui reflète le recours ou non au temps partiel. En revanche, les heures supplémentaires, effectuées au-delà des horaires définis par le poste, ne sont pas prises en compte dans le temps de travail. Elles sont comptabilisées au niveau de l'effet « primes » à travers les indemnités qu'elles génèrent.

femmes en 2025, contre 33 % en 2015), ou encore chez les fonctionnaires de catégorie A des ministères, hors enseignants (Figure 3). La part des femmes chez ces derniers (61 %) se rapproche progressivement de celle de l'ensemble des fonctionnaires, toutes catégories confondues (63 %). En 2015, elles représentaient 55 % des agents de catégorie A, enseignants exclus. Chez les professeurs autres que les professeurs des écoles, la part des femmes est stable dans le temps (58 % en 2015 et 59 % en 2025).

Deux autres effets expliquent, à parts équivalentes, l'écart à temps de travail égal restant : l'effet démographique et l'effet « primes » (respectivement 24 % et 26 %) [Figure 4]. Le premier met en avant les différences de rémunération entre les femmes et les hommes au regard de leur répartition dans les différents grades et échelons dans chaque corps. L'effet « primes », quant à lui, correspond à l'écart de salaire à emploi comparable (au sens corps, grade, échelon). En dix ans, la part de l'effet démographique est resté stable : en 2015, elle s'élevait à 23 %.

À temps de travail égal, des écarts de 6 % pour la catégorie C à 11 % pour la catégorie A, hors enseignants

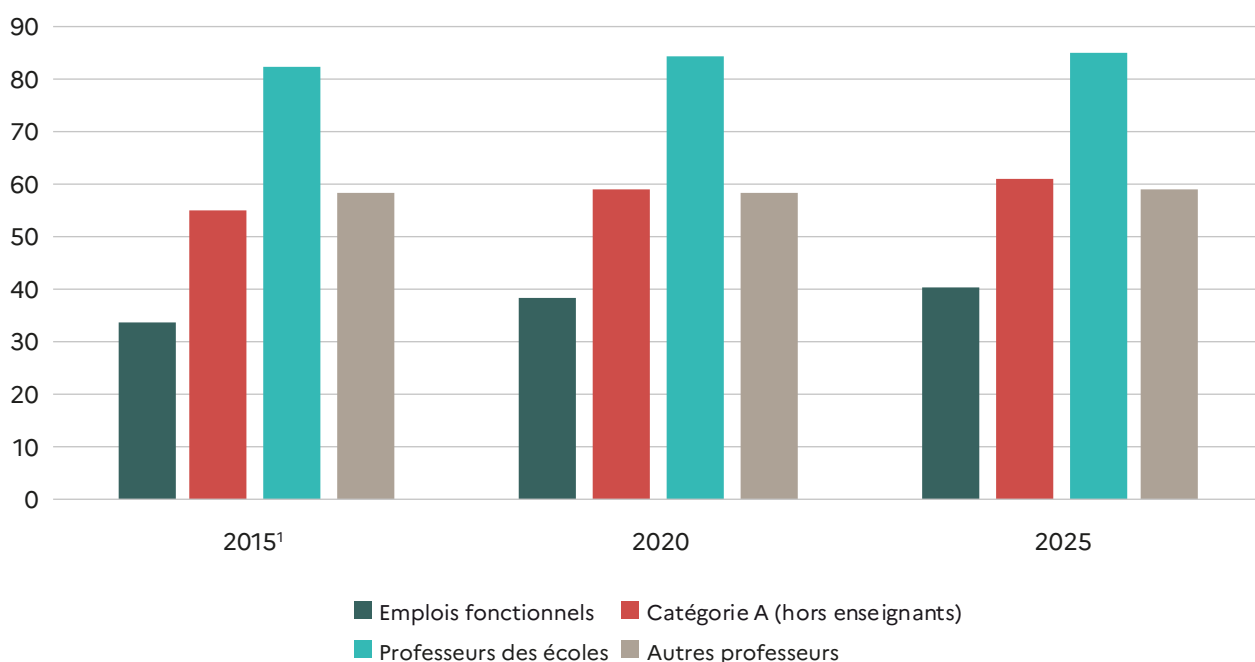
En 2025, l'effet lié à la différence de temps de travail entre les femmes et les hommes baisse à mesure que le niveau hiérarchique augmente. Dans la catégorie C, les femmes sont à 17 % à temps partiel (contre 5 % des hommes) et sont même 27 % à y avoir recours

chez les agents administratifs des finances publiques (contre 10 % des hommes). L'effet temps de travail explique ainsi une part importante de l'écart global de rémunération brute dans cette catégorie (28 %). Dans la catégorie B, cet effet est inférieur et s'élève à 19 %. En effet, les agents travaillent un peu moins à temps partiel que dans la catégorie C : 14 % pour les femmes et 2 % pour les hommes. C'est même moins de 1 % chez les hommes policiers, tandis que 20 % des greffières y ont recours. Au sein des emplois fonctionnels, peu adaptés au temps partiel, la part de l'effet temps de travail dans l'écart global tombe à 2 %.

À temps de travail comparable, la rémunération des femmes reste pourtant inférieure à celle des hommes quelle que soit la catégorie hiérarchique. C'est parmi les fonctionnaires de catégorie A (hors enseignants) que l'écart est le plus important (11,4 %) et parmi ceux de la catégorie C qu'il l'est le moins (5,5 %).

En 2025, seulement 1 % des fonctionnaires occupent un emploi fonctionnel, qui correspond généralement à un poste à haute responsabilité avec un niveau de rémunération élevé (7 600 euros bruts en EQTP en moyenne par mois). Les femmes y sont sous-représentées (elles occupent 40 % des postes, contre 63 % pour l'ensemble des fonctionnaires des ministères) et elles perçoivent, en moyenne, une rémunération en EQTP inférieure de 71 % à celle des hommes. Cette différence de rémunération relève pour 78 % 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

Figure 3 : Part des femmes parmi les fonctionnaires de catégorie A 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, employés par les ministères au cours de l'année.

1. En 2015, les agents travaillant à l'étranger ne sont pas pris en compte. En 2025, ils représentent moins de 0,4 % des fonctionnaires travaillant dans les ministères.

Lecture : En 2025, les femmes occupent 40 % des emplois fonctionnels. Chez les agents de catégorie A, hors enseignants, elles sont 61 %. Parmi les enseignants, 85 % des professeurs des écoles sont des femmes; elles sont 59 % chez les autres professeurs.

Figure ④ : Écart de rémunération brute entre les femmes et les hommes fonctionnaires des ministères, par catégorie hiérarchique, en 2025

Catégorie	Poids de la catégorie (effectif physique) [en %]	Part des femmes (effectif physique) [en %]	Rémunération mensuelle brute payée (en euros)		Écart de rémunération mensuelle brute		Effet temps de travail (en euros)	Écart à temps de travail égal (F _{eqtp} -H _{eqtp})/H _{eqtp} (en %)	Répartition des effets sur l'écart de rémunération à temps de travail égal		
			Femmes (F)	Hommes (H)	F-H (en euros)	(F-H)/H (en %)			Effet ségrégation (en %)	Effet démographique (en %)	Effet primes (en %)
Emplois fonctionnels ¹	1	40	7 244	7 815	-571	-7,3	-12	-7,1	nc	78	22
Catégorie A hors enseignants	14	61	4 626	5 313	-687	-12,9	-77	-11,4	64	24	12
Catégorie A enseignants	54	72	3 779	4 201	-421	-10,0	-50	-8,7	52	18	30
Catégorie B	21	43	3 283	3 657	-375	-10,2	-69	-8,3	58	24	18
Catégorie C	9	66	2 729	2 959	-230	-7,8	-65	-5,5	62	8	30
Total	100	63	3 751	4 161	-410	-9,8	-68	-8,1	50	24	26

Source : Fichiers de paie DGFIP 2025, calculs DGAFP-SDessi.

Champ : Ensemble des fonctionnaires de l'État, en paie DGFIP, employés par les ministères au cours de l'année. Salaires hors traitement de congés longue durée, supplément familial de traitement et frais de déplacement.

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.

nc : non concerné.

Lecture : En 2025, les femmes représentent 63 % des fonctionnaires qui travaillent dans les ministères. Elles perçoivent une rémunération moyenne brute inférieure de 410 euros à celle des hommes, dont 68 euros s'expliquent par le temps de travail. Sur les 342 euros restants, 50 % sont dus à l'effet de ségrégation, 24 % à l'effet démographique et 26 % à l'effet primes.

part des femmes et des hommes est proche dans ces emplois, à partir de 55 ans, ces derniers sont deux fois plus nombreux à les occuper.

C'est parmi les agents de catégorie A, enseignants exclus, que l'écart de salaire à temps de travail égal entre les femmes et les hommes est le plus grand (11,4 %). Ces fonctionnaires occupent des emplois très hétérogènes, dispersés sur environ 140 corps, dont les 20 plus nombreux totalisent plus de 80 % des agents. Ils perçoivent une rémunération mensuelle brute moyenne en EQTP de 4 981 euros, mais celle-ci, restreinte à certains corps de personnels encadrants aux effectifs réduits et très peu féminisés est bien supérieure. Ainsi, les agents appartenant aux 35 corps les plus rémunérateurs et représentant seulement 5 % des postes en EQTP gagnent en moyenne 8 981 euros en EQTP par mois. La part des femmes y est nettement plus faible (39 %) que dans l'ensemble de cette catégorie, hors enseignants (61 %).

L'effet de ségrégation des corps, principale source des écarts

Chez les enseignants, l'effet « primes » explique 30 % de la différence de rémunération en EQTP (contre 26 % pour l'ensemble des fonctionnaires des ministères), soit 111 euros en moyenne par mois. Il est dû 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). Cet effet est également dû, dans une moindre mesure, aux primes de fonction comme les indemnités de sujétion relevant du programme « Réseau d'éducation prioritaire renforcée » (REP+). En outre, chez les enseignants, l'effet de ségrégation des corps contribue pour encore 52 %, dans l'écart de rémunération à temps de travail égal, et ceci à cause d'une faible mixité sur certains métiers. Ainsi, les professeurs des écoles, qui représentent la moitié des enseignants, comptent 85 % de femmes et sont rémunérés 285 euros en EQTP de moins que l'ensemble des enseignants. Les hommes, eux, sont surreprésentés dans l'enseignement supérieur ou technique, où les salaires sont plus élevés.

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 catégorie B et ne comptent que 24 % de femmes. À temps de travail égal, la rémunération mensuelle de ces agents est en moyenne supérieure de 175 euros à celle de l'ensemble de la catégorie B. Ceci explique la part élevée de l'effet de ségrégation des corps dans l'écart de rémunération en EQTP de la catégorie (58 % contre 50 % dans l'ensemble des fonctionnaires des ministères). L'effet démographique contribue à 24 % de la différence de rémunération en EQTP, en lien avec la féminisation des corps d'encadrement et d'application, au sein desquels la part des femmes augmente de quatre points en dix ans.

Enfin, les adjoints administratifs des administrations de l'État et de l'Éducation nationale ainsi que les agents administratifs des finances publiques constituent à eux seuls 72 % des effectifs de fonctionnaires de catégorie C. Ces trois corps comptent 79 % de femmes et leurs agents perçoivent une rémunération moyenne mensuelle en EQTP de 2 756 euros, contre 2 880 euros pour l'ensemble de la catégorie. C'est pourquoi l'effet de ségrégation est fort dans cette catégorie (62 %). Concernant l'effet

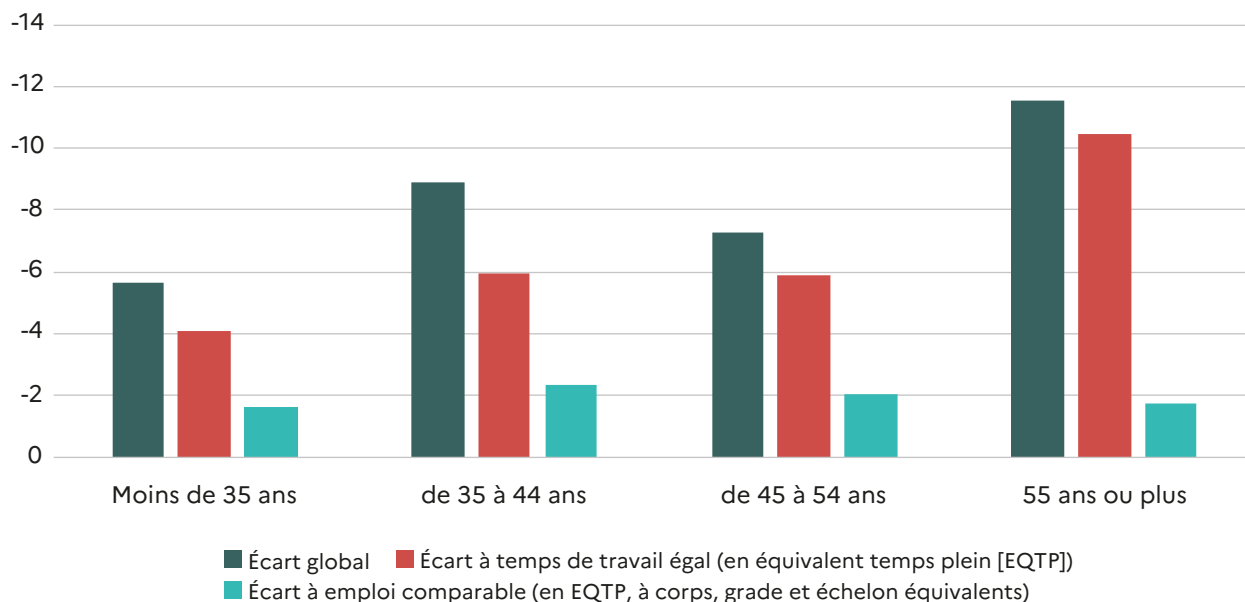
« primes », qui explique 30 % de l'écart à temps de travail égal, deux raisons principales peuvent être avancées. D'une part, au sein des agents administratifs dépendant du ministère des Affaires étrangères, les hommes perçoivent des indemnités de résidence à l'étranger bien plus fortes que les femmes. 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.

Encadré 2 : Les écarts de salaire entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans les ministères, par tranche d'âge, en 2025

En 2025, dans les ministères (hors personnel à l'étranger), les femmes fonctionnaires sont, en moyenne, moins payées que les hommes de 9,4 %, et ceci quel que soit leur âge. C'est parmi les plus jeunes, les agents de moins de 35 ans, que cet écart est le plus faible (5,7 %) et parmi les plus âgés qu'il est le plus important (11,5 %) [Figure A].

Figure A : Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes selon l'âge, en 2025

en %



Source : Fichiers de paie DGFiP 2025, calculs DGAFP-SDessi.

Champ : Ensemble des fonctionnaires de l'État hors personnel à l'étranger, en paie DGFiP, employés par les ministères au cours de l'année. Salaires hors traitement de congés longue durée, supplément familial de traitement et frais de déplacement.

Lecture : En 2025, chez les agents de moins de 35 ans, les femmes perçoivent une rémunération mensuelle moyenne brute inférieure de 5,7 % à celle des hommes. À temps de travail identique, cet écart passe à 4,1 %, et à emploi et temps de travail comparables, il se réduit à 1,8 %.

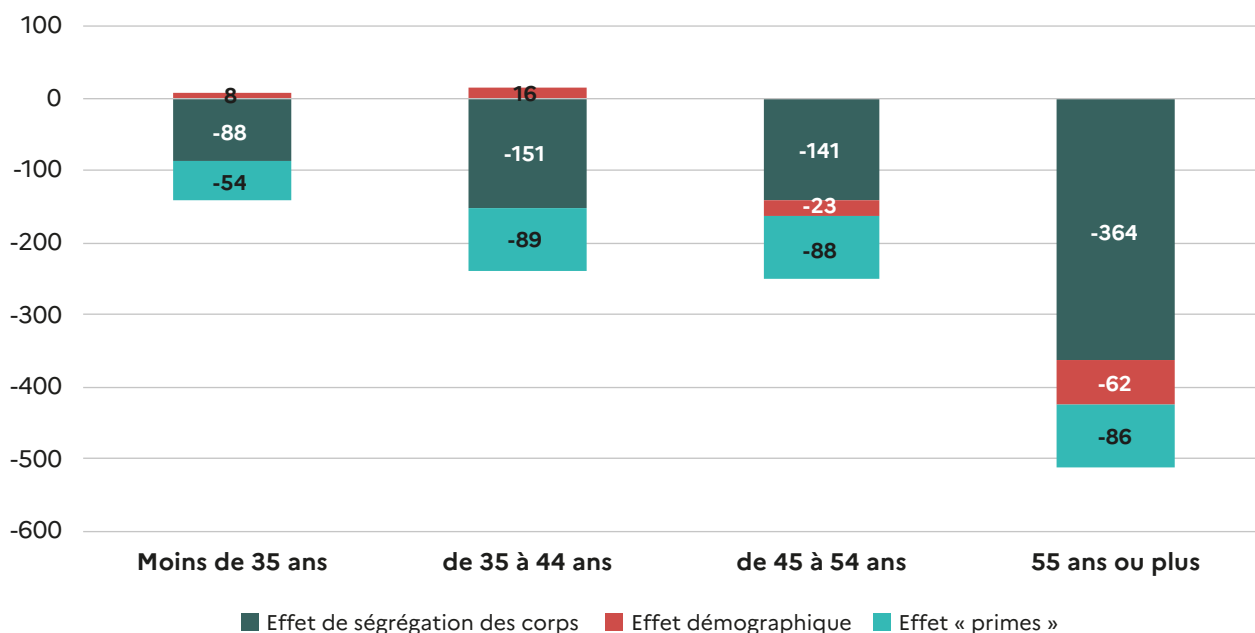
Étudier les écarts de rémunération par âge permet d'observer en partie les effets de carrière et de cycle de vie. Ainsi, les effets liés au temps de travail (au sens de durée et quotité de travail) sont particulièrement élevés dans la tranche des 35-44 ans. Cela s'explique en grande partie par la part plus importante de femmes à temps partiel dans cette tranche d'âge, en lien avec le fait que ce sont plus souvent elles qui s'occupent des enfants.

Une fois corrigés du temps de travail, ces écarts se réduisent, sont peu dispersés et relativement peu élevés chez les agents de moins de 55 ans (entre 4,1 % et 6,0 %). En revanche, ils sont plus marqués chez les plus âgés et atteignent 10,4 %. La décomposition des écarts selon les effets de ségrégation des corps, démographiques et de « primes » met en lumière des spécificités propres à l'évolution de carrière et donc propres à l'âge.

Concernant le temps de travail, alors que globalement, entre 10% et 12% des femmes ont recours au temps partiel, ce taux atteint 20% chez les femmes qui ont entre 35 et 44 ans. Cela se traduit par un effet « temps de travail » fort dans l'écart global de salaires dans cette tranche d'âge. Ainsi, avant correction du temps de travail, l'écart est plus élevé de 1,7 point à celui des fonctionnaires qui ont entre 45 et 54 ans (respectivement 8,9% et 7,3%) ; mais à temps de travail égal, la différence d'écart entre ces deux tranches d'âge consécutives devient quasi nulle (0,1 point) : 6,0% chez les 35-44 ans contre 5,9% chez les suivants. À temps de travail égal, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes fonctionnaires croît avec l'âge et va de 133 euros pour les plus jeunes à 512 euros pour les plus âgés (Figure B).

Figure B : Décomposition de l'écart de rémunération à temps de travail égal (en EQTP) entre les femmes et les hommes selon l'âge, en 2025

en euros



Source : Fichiers de paie DGFiP 2025, calculs DGAFP-SDessi.

Champ : Ensemble des fonctionnaires de l'État hors personnel à l'étranger, en paie DGFiP, employés par les ministères au cours de l'année. Salaires hors traitement de congés longue durée, supplément familial de traitement et frais de déplacement.

Lecture : En 2025, chez les agents de moins de 35 ans, les femmes perçoivent une rémunération moyenne brute en EQTP inférieure de 133 euros à celle des hommes. 88 euros sont dus à l'effet de ségrégation des corps et 54 à l'effet « primes ». En revanche, elles perçoivent 8 euros de plus que les hommes, expliqué par l'effet démographique.

Chez les fonctionnaires de 55 ans ou plus, l'écart de salaire à temps de travail comparable (512 euros) relève pour 364 euros de l'effet de ségrégation des corps. Dans cette tranche d'âge, la répartition par catégorie hiérarchique diffère sensiblement des moins de 55 ans. Par exemple, la part des emplois fonctionnels et de catégorie A, enseignants exclus, c'est-à-dire les emplois parmi les plus rémunérateurs, y est de 19%, contre 14% pour les autres. Ceci s'explique à la fois par des effets de promotion et de carrière (promotion dans des corps de catégorie A et occupation d'emploi fonctionnel plus fréquente) et des départs anticipés à la retraite de certains corps (par exemple, les corps de la police de catégorie B). La proportion d'agents de catégorie C augmente aussi : 12% chez les 55 ans ou plus, contre 8% chez les autres. Comme les femmes sont sous-représentées dans la catégorie A, enseignants exclus, et dans les emplois fonctionnels et que les corps les plus nombreux de catégorie C sont souvent très féminisés et que les salaires y sont peu élevés, l'effet de ségrégation des corps est fort chez les agents de 55 ans ou plus.

Enfin, l'effet démographique, relativement faible quelle que soit la tranche d'âge, est le plus élevé chez les plus âgés et compte pour 62 euros en faveur des hommes dans l'écart à temps de travail égal. Il traduit les différences d'ancienneté dans les corps et de promotions dans les grades en leur sein.

L'écart à corps, grade, échelon et temps de travail identiques, oscille entre 1,6% et 2,4%, selon l'âge. Il est donc relativement stable mais toujours en faveur des hommes. En revanche, l'effet « primes » représente une part importante des écarts de rémunération en EQTP entre les femmes et les hommes sur les moins de 55 ans (de 34% à 40% de l'écart).

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, 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 2023 (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 des ministères, qu'ils travaillent en France (y compris Mayotte) ou à l'étranger, sauf pour le millésime 2015 qui ne comprend pas les agents à l'étranger (moins de 0,4 % des fonctionnaires en 2025).

Les fonctionnaires travaillant dans les établissements publics administratifs (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 et 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 emploi équivalent, le traitement des agents en longue maladie, les rémunérations liées à la situation familiale (le supplément familial de traitement [SFT], par exemple) et les frais de déplacement 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. Dans la présente étude, le traitement des agents en longue maladie, les rémunérations liées à la situation familiale, comme le SFT, et les frais de déplacement sont exclus de la rémunération prise en compte pour le calcul des écarts.

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

- DGAFP, [Guide méthodologique - Calcul des indicateurs et interprétation pour les plans d'action égalité femmes-hommes](#).
- Dixte C., Guiton M., Volat G. (2025), « [Les rémunérations dans la fonction publique en 2023](#) », dans *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2025*, DGAFP-SDessi, octobre.
- Drégoir M. (2025), « [L'évolution du salaire des enseignants titulaires et assimilés titulaires entre 2022 et 2023](#) », *Note d'Information* n° 25-48, DEPP, août.
- Gerardin M. (2026), « [Écart de salaire entre femmes et hommes en 2025](#) », *Insee Focus* n° 377, Insee, février.
- Gilbert B., Volat G. (2025), « [Les salaires dans la fonction publique de l'État en 2023](#) », *Insee Première* n° 2065, Insee-DGAFP, juillet.
- Massis D. (2025), « [Les écarts de rémunération brute entre les femmes et les hommes fonctionnaires de la fonction publique dans les ministères en 2024](#) », *Stats Rapides* n° 116, DGAFP-SDessi, mars.

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>



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*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

Directeur de la publication : **Gaël de Peretti**
Rédacteur en chef : **Olivier Chardon**
Responsable d'édition : **Élisabeth Castaing**

Stats Rapides n° 130
ISSN : 2267-6483