



L'outil interministériel du Ministère en Charge de la fonction publique.



Cet outil utilise les données de 84 corps du pôle ministériel et permet d'apprécier la situation des fonctionnaires et des contractuels. Il calcule les effets de situations liées au temps partiels, aux spécificités de corps et à la démographie. Son objectif est de soustraire ces effets pour arriver à identifier l'écart « net », qui pourrait être lié à des effets de discrimination directe ou indirecte.

Il permet d'obtenir un écart redressé prenant en compte des effets sur les écarts qui peuvent s'expliquer par des situations non discriminantes, telles que le temps partiel, l'effet démographique, l'effet de corps. Le redressement permet un effet d'analyse « toutes choses égales par ailleurs ». Le tableau ci-contre précise les modalités de ce redressement.

Nos ministères présentent un profil assez différent de celui de la moyenne des autres ministères où l'effet de ségrégation de corps et l'effet primes sont plus importants alors que dans notre effectif l'effet démographique est prégnant.

L'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes est légèrement plus important pour les fonctionnaires que pour les contractuels.

L'écart de rémunération moyenne brute entre les femmes et les hommes fonctionnaires s'élève à 362€ en 2023. On observe une baisse de cet écart depuis 2022 avec un écart qui s'élevait alors à 375€.

Cet écart est principalement dû à l'effet démographique (femmes plus jeunes), aux effets de ségrégation des corps (les femmes sont présentes dans les corps moins rémunérateurs) et aux temps partiels.

Pour les contractuels, l'écart de rémunération moyenne brute entre les femmes et les hommes est de 234€, également en légère baisse par rapport à l'année 2022 qui comptabilisait un écart de 281€ mensuel. Nous pouvons noter une baisse de l'effet temps partiel qui ne représente plus que 34€ en 2023 contre 37€ en 2022. Comme les années précédentes, c'est l'effet de ségrégation des corps qui est le plus fort, les femmes étant principalement recrutées sur les postes de catégorie C et les hommes de catégorie A.

Les effets sur les écarts	Commentaires
Temps partiel	Cette différence fonde l'existence d'un écart de rémunération favorable aux hommes, l'effet temps partiel étant évalué à 94€ par mois pour les fonctionnaires et à 34€ pour les contractuels.
Ségrégation de corps	Cet effet correspond à la différence de proportion femmes-hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps. Les femmes sont majoritairement présentes dans des corps moins rémunérés que les hommes. Cet effet est estimé à -90€ pour les fonctionnaires (105€ en 2022) et à 146€ pour les contractuels (204€ en 2022).
Démographie au sein des corps	Cet écart est lié à des proportions de femmes et d'hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps (différence d'ancienneté). Cet effet favorable aux hommes, est estimé à -133€ pour les fonctionnaires et 48€ pour les contractuels.
Primes à corps, grade et échelons identiques	Cet écart de primes est décomposé par catégorie, à niveau identique. Cet effet accroît l'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes de 45€ pour les fonctionnaires (48€ en 2022) et de 40€ pour les contractuels (56€ en 2022). Cet écart est largement alimenté par les primes liées au dépassement ou à l'organisation du temps de travail : heures supplémentaires, astreintes, gardes et travail les week-ends ou jours fériés. Les hommes sont davantage représentés sur ces modalités de travail.



Partie 11 - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

emploi annuel moyen :	Fonctionnaires							
	2023				2022			
	♀	♂	T	Part des femmes (%)	♀	♂	T	Part des femmes (%)
Effectifs annuels	13 606	16 662	30 269	45.0%	13 676	16 921	30 598	44,7%
Équivalents temps plein employés	13 155	16 536	29 691	44.3%	13 192	16 784	29 976	44,0%
Taux moyen de temps partiel	96.7%	99.2%	98,1%	-	96,5%	99,2%	98,0%	-

	Contractuels							
	2023				2022			
	♀	♂	T	Part des femmes (%)	♀	♂	T	Part des femmes (%)
	1 403	1 039	2 442	57.5%	1 116	817	1 932	57,7%
	1 369	1 027	2 397	57.1%	1 081	804	1 884	57,3%
	97.6%	98.9%	98.2%	-	96,9%	98,4%	97,5%	

Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)	♀	♂	Écart	% (F-H)/H	♀	♂	Écart	% (F-H)/H
		3 622 €	3 984 €	-362 €	-91%	3 465 €	3 840 €	-375 €

	♀	♂	Écart	% (F-H)/H	♀	♂	Écart	% (F-H)/H
		2 803 €	3 071 €	-268 €	-8.7%	2 695 €	3 013 €	-319 €

Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein	♀	♂	Écart	% (F-H)/H	♀	♂	Écart	% (F-H)/H
		3 747 €	4 015 €	-268 €	-6.7%	3 592 €	3 871 €	-279 €

	♀	♂	Écart	% (F-H)/H	♀	♂	Écart	% (F-H)/H
		2 871 €	3 105 €	-234 €	-7.5%	2 782 €	3 063 €	-281 €

décomposition des écarts :	Fonctionnaires				
	2023		2022		
	€/mois	% effet/ (F-H par EQTP)	€/mois	% effet/ (F-H par EQTP)	
Effet temps partiel	-93.7 €	35.0%	-95,7 €	34,3%	
Effet ségrégation des corps	-90.3 €	33.7%	-104,8 €	37,5%	
Effet démographique au sein des corps	Total	-133.0 €	49.6%	-126,6 €	45,4%
	<i>dont sur primes</i>	-44.2 €	16.5%	-43,4 €	15,6%
Effet primes à corps-Grade-échelon identique	Total	-44.7 €	16.7%	-47,7 €	17,1%
	<i>sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)</i>	19.8 €	-7.4%	20,6 €	-7,4%
	<i>temps ou cycles de travail</i>	-51.4 €	19.2%	-50,3 €	18,0%
	<i>géographie et aux mobilités non forcées</i>	-71 €	2.7%	-1,4 €	0,5%
	<i>résultats / performance / engagement professionnel</i>	3.4 €	-1.3%	2,3 €	-0,8%
	<i>rémunérations accessoires</i>	0.8 €	-0.3%	0,0 €	0,0%
	<i>fonctions / sujétions indexées sur le traitement</i>	-1.7 €	0.6%	-1,8 €	0,6%
	<i>fonctions / sujétions non indexées sur le traitement</i>	-11.9 €	4.4%	-10,4 €	3,7%
	<i>restructurations ou mobilités forcées</i>	0.3 €	-0.1%	-6,4 €	2,3%
<i>autres primes et écarts résiduels sur traitement</i>	3.1 €	-1.1%	-0,2 €	0,1%	

	Contractuels			
	2023		2022	
	€/mois	% effet/ (F-H par EQTP)	€/mois	% effet/ (F-H par EQTP)
	-34.2 €	14.6%	-37 €	13,3%
	-145.9 €	62.4%	-204 €	72,6%
	-47.7 €	20.4%	-21 €	7,4%
	-0.6 €	0.2%	0 €	-0,1%
	-40.1 €	17.2%	-56 €	20,0%
	3.8 €	-1.6%	4 €	-1,4%
	0.0 €	0.0%	0 €	0,0%
	0.0 €	0.0%	0 €	0,0%
	0.0 €	0.0%	0 €	0,0%
	0.0 €	0.0%	0 €	0,0%
	0.0 €	0.0%	0 €	0,0%
	0.0 €	0.0%	0 €	0,0%
	0.0 €	0.0%	0 €	0,0%
	-43.9 €	18.8%	-60 €	21,5%

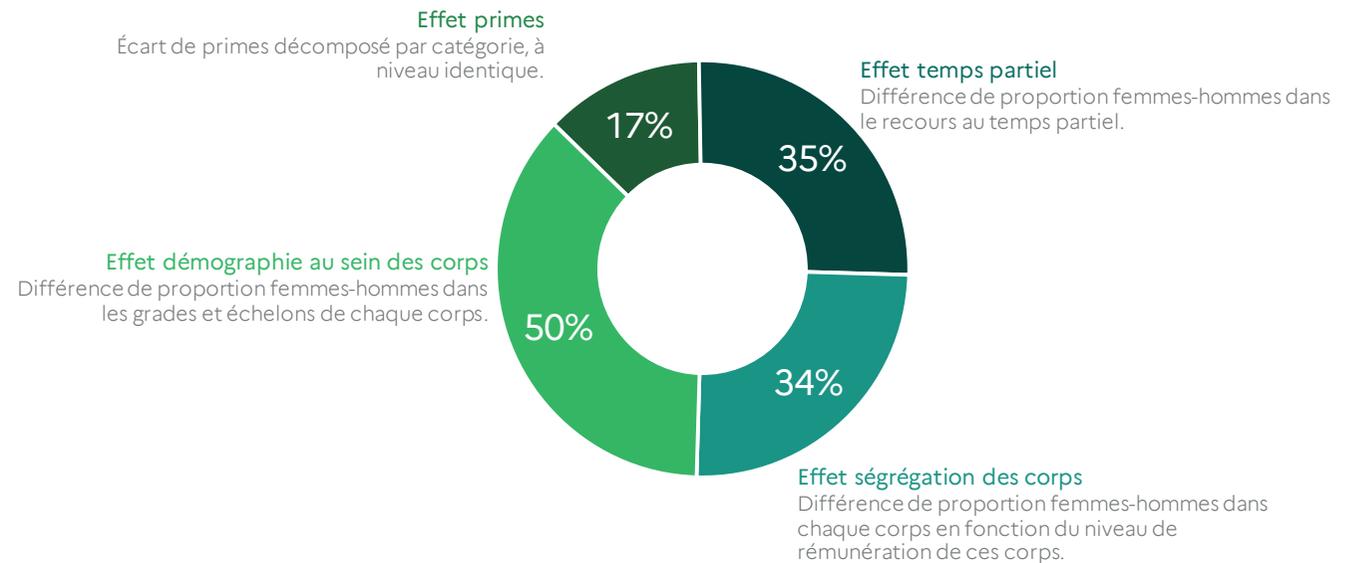


L'enjeu est de poursuivre les travaux engagés pour supprimer ces écarts de rémunération.

Une étude sur les cohortes genrées va être lancée en 2024 pour caractériser et expliquer l'évolution au cours de la carrière des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

On observe que les effets de ségrégation de corps et démographique au sein des corps représentent une part importante pour les contractuels et les fonctionnaires. Un effort particulier se poursuivra pour favoriser l'accès des femmes aux emplois d'encadrement ou dans les filières dans lesquelles les femmes sont sous-représentées, en travaillant notamment sur la sensibilisation des membres de jurys de concours, le partenariat avec des associations pour rediffuser les appels à candidature vers les femmes, et le développement de la participation de femmes aux forums de recrutement.

Écart de rémunération des fonctionnaires par effet



Écart de rémunération des contractuels par effet

