

# En Nouvelle-Aquitaine, les femmes salariées de la fonction publique gagnent en moyenne 16 % de moins que les hommes

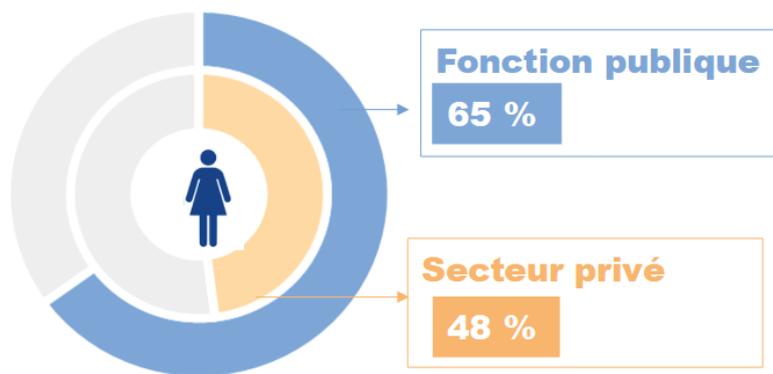
Insee Analyses Nouvelle-Aquitaine • n° 115 • Mars 2022



Au 31 décembre 2019, en Nouvelle-Aquitaine, 310 800 femmes travaillent dans la fonction publique. Les deux tiers d'entre elles exercent des métiers administratifs, de l'éducation-formation-recherche ou de soins. En 2019, elles perçoivent en moyenne un salaire mensuel net de 16 % inférieur à celui des hommes. Un cinquième de cet écart est lié à leur quotité de travail, légèrement plus faible. Cependant, elles sont deux fois plus souvent à temps partiel. À volume de travail égal, elles gagnent 13 % de moins. Cette différence s'explique en partie par un positionnement professionnel moins favorable. Les femmes occupent plus souvent des métiers moins qualifiés, aux rémunérations moins avantageuses. De même, elles accèdent moins aux grades les plus élevés, notamment au sommet de la hiérarchie. À profil identique, les femmes gagnent 3 % de moins.

Premier employeur des femmes dans la région comme au niveau national, la fonction publique néo-aquitaine emploie 310 800 femmes au 31 décembre 2019, soit les deux tiers de ses effectifs. Elle est nettement plus féminisée que le secteur privé (+ 17 points) ► [figure 1](#).

## ► 1. La fonction publique, premier employeur régional des femmes



Source : Siasp 2019

En 2019, les deux tiers des femmes salariées de la fonction publique se concentrent dans trois grandes familles de métiers : administratifs, l'éducation-formation-recherche ainsi que les soins ► [méthodologie](#). Les hommes occupent plutôt des métiers techniques de l'entretien maintenance et du

bâtiment et des travaux publics (un tiers des effectifs masculins de la fonction publique) ; ils sont nombreux également dans l'éducation-formation-recherche et dans une moindre mesure dans les métiers administratifs. Les hommes sont particulièrement minoritaires dans les services à la personne et de la restauration, l'action sociale et les soins, avec moins d'un emploi masculin sur cinq dans ces familles de métiers ► [figure 2](#).

## Les rémunérations des femmes inférieures à celles des hommes

Sur l'année 2019, les femmes gagnent en moyenne un salaire mensuel net de 1 641 euros, contre 1 946 euros pour les hommes, soit un niveau de rémunération inférieur de 16 % comme au niveau national. Toutefois, l'écart varie selon la nature du métier exercé. Il est plus important dans les métiers où les femmes sont surreprésentées comme les soins, l'éducation-formation-recherche et l'administration. À l'inverse, les femmes sont mieux rémunérées que

En partenariat avec :



PRÉFÈTE  
DE LA RÉGION  
NOUVELLE-AQUITAINE

Liberté  
Égalité  
Fraternité

les hommes dans les métiers des services à la personne, du « sport et loisirs, animation, culture » et de la justice. Cela s'explique par le fait que dans ces métiers, leur volume de travail est bien supérieur, en moyenne, à celui des hommes, d'où ce différentiel à leur avantage.

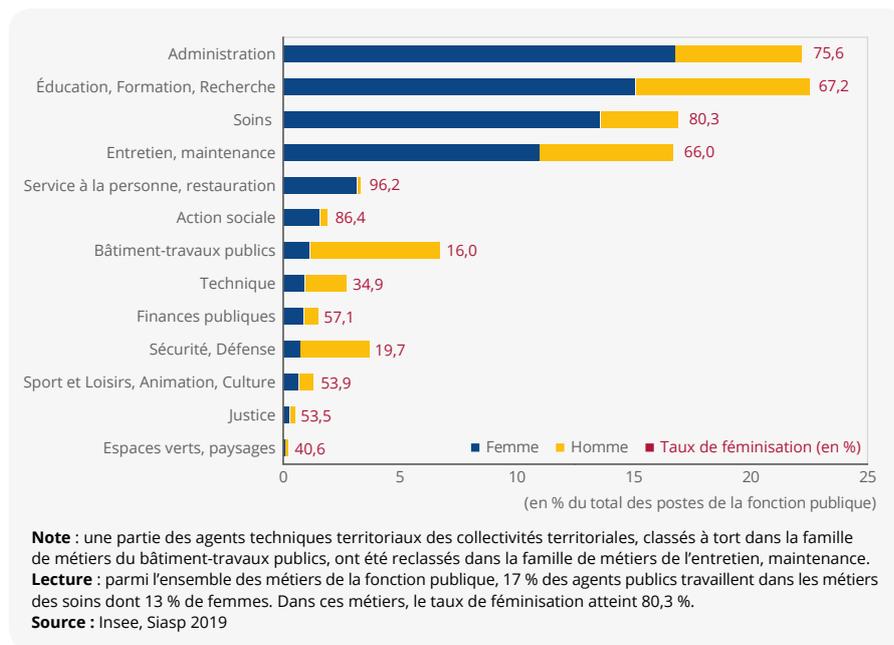
Ces différences de salaire moyen entre les femmes et les hommes sont en effet liées au temps de travail mais aussi à l'âge ou aux caractéristiques de l'emploi occupé telles que la catégorie et le niveau statutaire, le grade ou la nature du contrat ▶

### Un cinquième des écarts de salaire résulte des différences de volume de travail

Dans la fonction publique de Nouvelle-Aquitaine, tout comme en France, les différences de temps de travail expliquent un cinquième de l'écart de salaire net global entre les femmes et les hommes. Dans le secteur privé, la contribution du temps de travail à l'écart est deux fois plus importante. Les femmes employées dans la fonction publique ont en moyenne un volume d'heures travaillées légèrement plus faible (- 3,7 %) que les hommes.

Elles connaissent deux fois plus souvent des périodes de temps de travail à temps partiel, choisi ou contraint. Près d'un tiers des femmes de la fonction publique travaillent à temps partiel. Toutefois, ce chiffre global masque de nombreuses disparités : dans les services à la

## ► 2. Répartition des femmes et des hommes au sein des familles de métiers de la fonction publique en Nouvelle-Aquitaine



personne, une femme sur deux travaille à temps partiel alors qu'elles travaillent peu souvent à temps partiel dans les métiers de la sécurité et la défense (17 %).

Chez les femmes, le temps partiel paraît plutôt choisi. Ainsi, les emplois féminins à temps partiel sont occupés majoritairement par des titulaires. Chez les hommes, à l'inverse, le temps partiel concerne davantage les contractuels que les titulaires. Par ailleurs, les femmes à temps partiel le sont sur des quotités plus élevées que

les hommes. Elles travaillent plus souvent sur une quotité à 80 % ou plus, tandis que les hommes à temps partiel occupent plus souvent des postes à mi-temps ou moins, particulièrement dans les métiers administratifs, du soin ou des services à la personne, où le volume de travail moyen des femmes est supérieur, en moyenne, à celui des hommes. En effet, dans ces métiers, les hommes occupent, plus fréquemment qu'en moyenne, des postes à temps partiel et sur une quotité bien inférieure à celle des femmes.

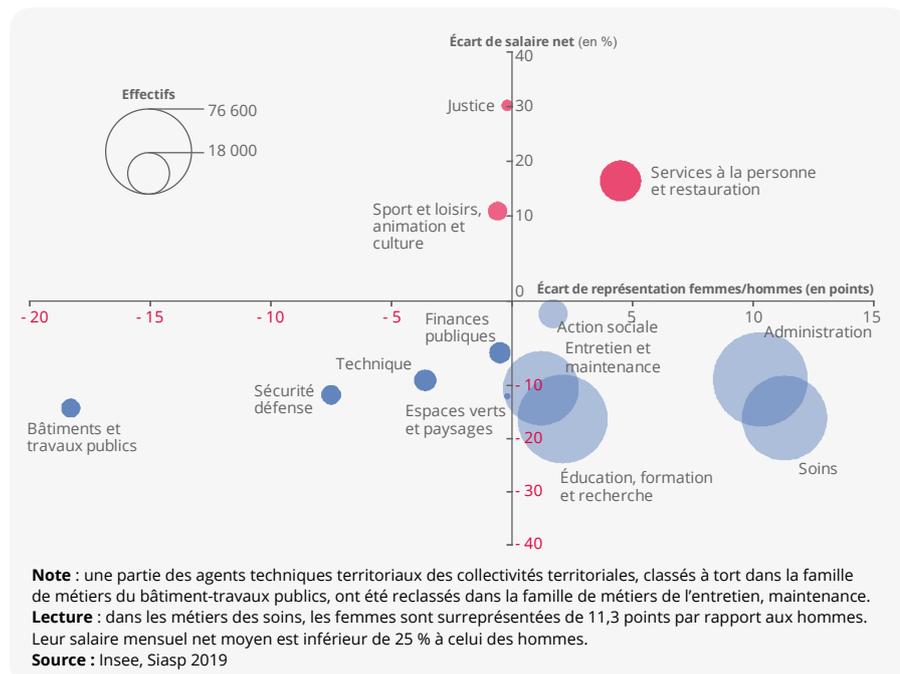
À temps de travail équivalent, l'écart de salaire global se réduit mais reste élevé. Les femmes, avec un salaire mensuel net en équivalent temps plein de 2 109 euros, gagnent en moyenne 13 % de moins que les hommes (2 414 euros).

L'effet diffère dans les différents métiers : dans les métiers techniques de l'entretien maintenance et du bâtiment et travaux publics, les écarts se resserrent. En revanche, ils se creusent dans les soins, l'administration et le « sport et loisirs, animation et culture », métiers où les femmes ont en effet un volume de travail supérieur aux hommes.

### Les trois quarts des écarts de salaire s'expliquent par des positions professionnelles moins avantageuses

Ces inégalités, observées à volume de travail égal, sont en grande partie liées aux caractéristiques de l'emploi occupé telles que le métier exercé, le statut, la catégorie, le niveau hiérarchique et l'accès aux emplois de direction.

## ► 3. Positionnement des femmes au sein des familles de métiers de la fonction publique en Nouvelle-Aquitaine en 2019



Au sein des grandes familles de métiers, les femmes sont plus souvent employées et professions intermédiaires que les hommes. Ainsi, dans les soins, elles sont aides-soignantes ou infirmières plutôt que médecins ; de même, dans l'éducation, elles sont davantage professeuses des écoles que professeuses agrégées et certifiées. Elles exercent davantage comme agents ou adjoints administratifs dans les métiers administratifs. Enfin, elles sont autant ingénieurs qu'agents qualifiés de laboratoire dans les métiers techniques, tandis que les hommes sont plutôt ingénieurs.

Un tiers des métiers sont **mixtes** dans la fonction publique. Ainsi, sur les 91 métiers regroupant au moins 100 salariés, seuls 33 sont mixtes. Ils rassemblent le tiers des femmes et des hommes. Dans le secteur privé, la mixité est encore plus faible : 15,5 % des travailleurs exercent un métier présentant une répartition femmes/hommes équilibrée, située entre 40 et 60 %.

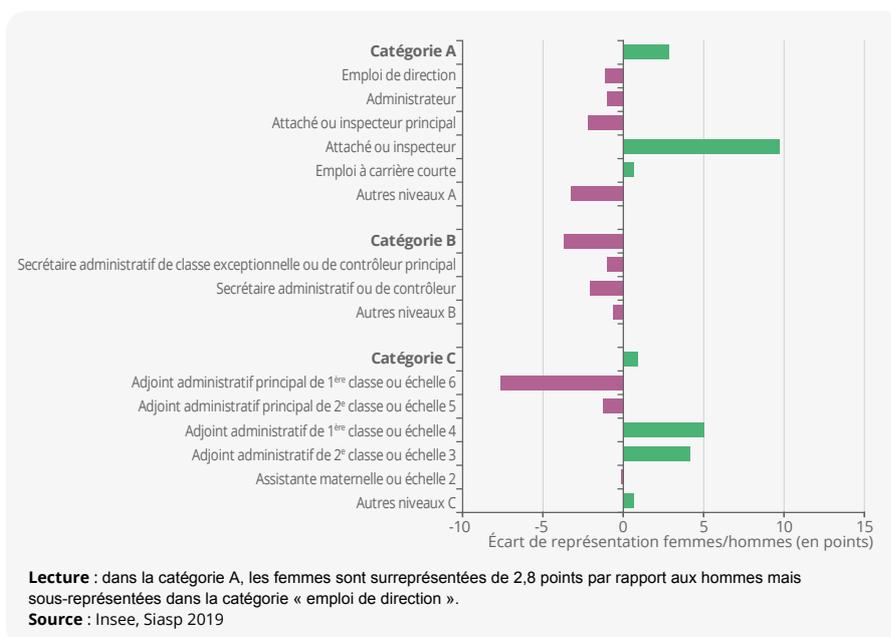
Les métiers des femmes, tout comme ceux des hommes, sont peu variés : huit métiers sur 91 concentrent la moitié des emplois féminins et masculins. Mais pour les femmes, ces métiers à forte **prédominance féminine** sont pour la plupart de qualification et de rémunération plutôt modérées (aides-soignants, agents de services hospitaliers, surveillants et aides éducateurs scolaires, adjoints et agents administratifs), contrairement aux hommes (médecins hospitaliers, techniciens, agents de police et ouvriers qualifiés des travaux publics). Parmi les dix métiers principaux des femmes, d'une part, des hommes, d'autre part, quatre leur sont communs : agents techniques territoriaux, professeurs des écoles, professeurs agrégés et agents administratifs des collectivités locales.

### Les femmes moins représentées dans les grades les plus élevés

Comme dans le secteur privé, la part des femmes est plus forte dans les catégories hiérarchiques peu qualifiées et diminue au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie.

Ainsi, les femmes sont sensiblement aussi nombreuses en proportion que les hommes sur des postes de catégorie C, mais davantage aux échelons indiciaires les plus faibles ► **figure 4**. Dans la catégorie A, les femmes sont aussi surreprésentées sur des postes de niveau A mais pas dans les emplois d'encadrement supérieur.

## ► 4. Sur ou sous représentation des femmes de la fonction publique en Nouvelle-Aquitaine selon la catégorie hiérarchique



En revanche, quel que soit le niveau, elles sont peu présentes dans la catégorie B.

La loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet, impose un taux minimum de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations sur les emplois de l'encadrement supérieur des trois versants de la fonction publique. Cependant, les femmes sont moins présentes au sommet de la hiérarchie : la féminisation diminue avec le niveau de responsabilité. Alors que la part des femmes est de 77 % parmi les attachés ou inspecteurs, elles ne sont plus que 40 % dans les emplois de direction. Ce plafond de verre souligne encore aujourd'hui leur difficulté à accéder à des postes élevés.

Ce constat est toutefois en partie imputable aux différences d'ancienneté (reflétées ici par l'âge) entre les femmes et les hommes. En effet, les femmes sur des postes de catégorie A sont plus jeunes que les hommes : 35 % d'entre elles sont âgées de 50 ans ou plus contre 40 % d'hommes. Plus on progresse dans l'échelle des salaires, plus les écarts de rémunération sont prononcés. Les 10 % des femmes les mieux rémunérées ont un salaire supérieur à 2 978 euros contre 3 610 euros pour les hommes, soit un écart de 17,5 %. Au niveau médian, les femmes perçoivent un salaire inférieur de 8 % à celui des hommes, ce qui représente un écart de 170 euros par mois.

### Les femmes sont davantage présentes parmi les salariés les moins rémunérés

Ainsi, parmi les 25 % des salariés les moins rémunérés, sept sur dix sont des

femmes. Par ailleurs, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes parmi les contractuels. Sur les 153 300 agents contractuels, deux sur trois sont des femmes, dont les deux tiers sur des postes de catégorie C. La part des femmes non titulaires est particulièrement élevée dans les métiers de l'entretien et des services à la personne (40 % des emplois).

### Encore un écart inexplicé de 3 %

Parmi les 13 % d'écarts de rémunération pour un même volume de travail, 10 points proviennent de la différence de positions professionnelles entre les femmes et les hommes.

À profil identique, les femmes de la fonction publique gagnent 3 % de moins que les hommes (4 % en France hors Mayotte).

Des facteurs plus difficiles à mesurer peuvent contribuer à cet écart, notamment les interruptions de carrière et leur impact sur l'avancement indiciaire, ou des différences dans certains éléments de rémunération variables, comme la monétisation de jours de congés payés ou le niveau des primes.

### Des disparités entre départements

À temps de travail équivalent, les écarts de salaires entre les femmes et les hommes varient d'un département à l'autre, de 7 % en Creuse à 15 % en Gironde. Cette hétérogénéité s'explique en partie par un poids différent des familles de métiers et de la nature des emplois occupés au niveau local. Dans les départements aux

écarts de rémunération les plus faibles comme en Creuse et en Lot-et-Garonne, les femmes occupent en proportion moins souvent que les hommes un emploi de catégorie C et sont autant dans les fonctions de direction et d'encadrement (Creuse). À l'inverse, en Gironde comme à l'échelle régionale, les femmes accèdent trois fois moins à des postes de direction et d'encadrement, mais beaucoup plus à des postes moins qualifiés et moins rémunérés.

À profil identique, comme au niveau régional, les écarts de rémunération entre les deux sexes se réduisent fortement. Ils varient de 2,5 % dans les Deux-Sèvres à 3,5 % en Charente-Maritime, dans les Landes et les Pyrénées-Atlantiques. ●

Sébastien Dumartin,  
Nadia Wojciechowski (Insee)

Retrouvez plus de données en téléchargement sur [www.insee.fr](http://www.insee.fr)

## ► Un plan d'actions pour l'égalité dans la fonction publique en Nouvelle-Aquitaine

Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique constitue une masse critique pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes dans la société. En sa qualité d'employeur, elle se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle. Ainsi, la **direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité** déploie un plan d'actions pour faire progresser l'égalité dans les trois fonctions publiques en Nouvelle-Aquitaine. Cette démarche s'inscrit dans le cadre de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, conclu entre les partenaires sociaux et les employeurs publics, dont les dispositions ont été reprises, depuis, dans la loi de transformation de la fonction publique de 2019. Elle est menée en partenariat avec les référents égalité des administrations et comprend des actions d'information, de sensibilisation, de formation, de communication, de conseil aux agents et aux organisations sur l'ensemble des leviers de l'égalité professionnelle : la mixité des métiers, le temps de travail, l'articulation des temps de vie, la lutte contre le plafond de verre ou contre les violences sexistes et sexuelles au travail. En effet, facteur d'égalité professionnelle et de lutte contre la ségrégation professionnelle, la mixité dans les métiers est un levier d'amélioration de l'emploi. Elle est aussi une condition importante de la diversité et de l'émancipation individuelle qui impose de rompre avec les stéréotypes et représentations intériorisées pour choisir librement son orientation professionnelle.

## ► Champ et sources

Les salaires et les effectifs de la fonction publique sont obtenus à partir du système d'information sur les agents des services publics (Siasp) de 2019, produit par l'Insee depuis 2009. Le champ de cette étude recouvre l'ensemble des postes non annexes, hors apprentis, assistants maternels, militaires, élus, services civiques, élèves de la fonction publique et contrats aidés.

## ► Définitions

Le salaire en équivalent temps plein (**EQTP**) correspond à un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif, puis mensualisé.

Dans **les métiers à dominante féminine**, la part des femmes dans l'emploi est supérieure de 15 points à la part moyenne des femmes pour l'ensemble des métiers. À l'inverse, si elle y est inférieure d'au moins 15 points, alors ce métier est classé parmi ceux à dominante masculine. Si la part des femmes dans un métier se situe entre les deux, le métier est considéré comme **mixte**.

## ► Méthodologie

L'analyse est réalisée au travers de la nomenclature des familles de métiers de la fonction publique (FaPFP). Sa construction résulte d'un rapprochement des professions et catégories socioprofessionnelles de l'Insee (PCS), des familles professionnelles de la Dares (FAP) et des nomenclatures administratives des trois versants de la fonction publique. Ainsi, treize familles de métiers ont été déterminées dans la fonction publique. Comme les familles professionnelles de la Dares, les FaPFP regroupent des métiers qui font appel à des compétences communes et des « gestes professionnels » proches.

La méthode employée dans cette étude pour expliquer les écarts de salaires repose sur une estimation séparée des équations de salaires pour les femmes et pour les hommes. C'est la même méthode que celle utilisée nationalement dans les études sur les trois fonctions publiques. L'écart de salaire moyen en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes se décompose en deux parties : la première correspond à la part de l'écart salarial expliquée par la différence des caractéristiques moyennes observables, tandis que la seconde correspond à la part « non expliquée » par ces mêmes variables. Cette part « non expliquée » capte donc encore des différences non observées.

Les variables explicatives introduites dans les équations sont l'âge, le statut, la catégorie, le grade et la nature de l'établissement employeur.

## ► Pour en savoir plus

- **Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)**, « Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique », édition 2021
- **Piot F.**, « Les effectifs de la fonction publique régionale se stabilisent en 2017 », *Insee Analyses Nouvelle-Aquitaine* n° 88, mai 2020
- **Béoutis A.**, « Les femmes salariées néo-aquitaines gagnent en moyenne 20 % de moins que les hommes », *Insee Analyses Nouvelle-Aquitaine* n° 46, octobre 2017

