



RAPPORT DE RECHERCHE

N° 2023-6

DECOMPOSITION DES INEGALITES LIEES AU GENRE AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE

MATHIEU BUNEL, FREDERIC CHANTREUIL, FREDERIC GAVREL,
JEAN-PASCAL GUIRONNET, ISABELLE LEBON

www.tepp.eu

TEPP – Théorie et Evaluation des Politiques Publiques - FR CNRS 2042

"Mesure et analyse des écarts de rémunération entre hommes et femmes au sein de la fonction publique"

Décomposition des inégalités liées au genre au sein de la fonction publique

Rapport final

Novembre 2014

Mathieu BUNEL, Frédéric CHANTREUIL, Frédéric GAVREL,
Jean-Pascal GUIRONNET, Isabelle LEBON (isabelle.lebon@unicaen.fr)

Normandie Université, UCBN, CREM (UMR 6211) et TEPP (FR 3435)



Cette étude a bénéficié du financement de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique et du Défenseur des Droits (convention n° 2200730964). Nous remercions les membres du comité de suivi, présidé par Madame Chantal CASES (Directrice de l'INED), pour leurs remarques et suggestions enrichissantes.

Les auteurs souhaitent également remercier Monsieur Alpha Oumar Diop pour le traitement statistique de la base de données SIASP 2010.

Ce travail a bénéficié d'une aide de L'Etat gérée par l'Agence Nationale de la Recherche au titre du programme Investissements d'avenir portant la référence ANR-10-EQPX-17 (Centre d'accès sécurisé aux données - CASD)

Table des matières

Synthèse	1
1. Introduction	4
2. Les rémunérations des hommes plus élevées mais plus inégalitaires que celles des femmes.....	6
3. Décomposition des inégalités de rémunération par sous-population	9
3.1 Méthodologie	9
3.2 Décomposition par sous-population	15
4. Décomposition des inégalités de rémunération par genre	19
4.1 Méthodologie	20
4.2 Les inégalités de genre dans la fonction publique et dans chaque versant.....	22
4.3 Les inégalités de genre par catégorie.....	25
4.4 Les inégalités de genre dans la FPE	34
4.5 Les inégalités de genre dans la FPH	45
4.6 Les inégalités de genre dans la FPT	48
5. Retour sur des inégalités de genre bien réelles mais d'intensité disparate.....	51
6. Remarques finales	57
7. Références	59
8. Annexes.....	61
8.1 Définition du champ des données.....	61
8.2 Résultats complets	63
8.2.1 Décomposition par sous-population	63
8.2.2 Décomposition des inégalités de genre	66

Liste des tableaux

Tableau 1 : Inégalités de salaire brut, de primes et de rémunération totale mesurées par l'indice de Gini, fonction publique dans son ensemble et par versant	23
Tableau 2 : Proportions des inégalités expliquées par l'âge et le genre dans la distribution des rémunérations, fonction publique dans son ensemble et par versant.....	24
Tableau 3 : Inégalités de salaire brut, de primes et de rémunération totale mesurées par l'indice de Gini, fonction publique dans son ensemble par catégorie.....	25
Tableau 4 : Proportions des inégalités expliquées par l'âge et le genre dans la distribution des rémunérations dans les différentes catégories de la fonction publique	26
Tableau 5 : Différences moyennes de salaires bruts et de primes annuels ETP dans les différentes catégories de la fonction publique entre les femmes et les hommes aux âges de 25 et 50 ans (en euros et en proportion du salaire moyen des femmes).....	32
Tableau 6 : Inégalités de salaire brut, de primes et de rémunération totale mesurées par l'indice de Gini dans les différentes (sous-)catégories de la FPE.....	35
Tableau 7 : Proportions des inégalités expliquées par l'âge et le genre dans la distribution des rémunérations dans les différentes (sous-)catégories de la FPE	35
Tableau 8 : Inégalités de salaire brut, de primes et de rémunération totale mesurées par l'indice de Gini dans les différentes catégories d'emplois ministériels (FPE).....	37
Tableau 9 : Proportions des inégalités expliquées par l'âge et le genre dans la distribution des rémunérations dans les différentes catégories d'emplois ministériels (FPE)	37
Tableau 10 : Inégalités mesurées par d'indice de Gini et proportions expliquées par le genre dans la distribution des rémunérations dans les emplois des différents ministères.....	39
Tableau 11 : Inégalités de salaire brut, de primes et de rémunération totale mesurées par l'indice de Gini dans les différentes catégories d'emplois des EPA (FPE).....	44
Tableau 12 : Proportions des inégalités expliquées par l'âge et le genre dans la distribution des rémunérations dans les différentes catégories d'emplois des EPA (FPE)	45
Tableau 13 : Inégalités de salaire brut, de primes et de rémunération totale mesurées par l'indice de Gini dans les différentes (sous-)catégories de la FPH	46
Tableau 14 : Proportions des inégalités expliquées par l'âge et le genre dans la distribution des rémunérations dans les différentes (sous-)catégories de la FPH.....	46
Tableau 15 : Inégalités de salaire brut, de primes et de rémunération totale mesurées par l'indice de Gini dans les différentes catégories d'emplois hospitaliers (FPH)	47

Tableau 16 : Proportions des inégalités expliquées par l'âge et le genre dans la distribution des rémunérations dans les différentes catégories d'emplois hospitaliers (FPH).....	47
Tableau 17 : Inégalités de salaire brut, de primes et de rémunération totale mesurées par l'indice de Gini dans les différentes catégories d'emplois des autres EPA (FPH)	48
Tableau 18 : Proportions des inégalités expliquées par l'âge et le genre dans la distribution des rémunérations dans les différentes catégories d'emplois des autres établissements publics (FPH)	48
Tableau 19 : Inégalités de salaire brut, de primes et de rémunération totale mesurées par l'indice de Gini dans les différentes (sous-)catégories de la FPT.....	49
Tableau 20 : Proportions des inégalités expliquées par l'âge et le genre dans la distribution des rémunérations dans les différentes (sous-)catégories de la FPT	49
Tableau 21 : Inégalités de salaire brut, de primes et de rémunération totale mesurées par l'indice de Gini dans les différentes catégories d'emplois des collectivités territoriales (FPT).....	50
Tableau 22 : Proportions des inégalités expliquées par l'âge et le genre dans la distribution des rémunérations dans les différentes catégories d'emplois des collectivités (FPT)	50
Tableau 23 : Inégalités de salaire brut, de primes et de rémunération totale mesurées par l'indice de Gini dans les différentes catégories d'emplois des autres EPA locaux (FPT)	51
Tableau 24 : Proportions des inégalités expliquées par l'âge et le genre dans la distribution des rémunérations dans les différentes catégories d'emplois situés des autres établissements publics locaux (FPT)	51
Tableau 25 : Décomposition des inégalités de salaire brut	63
Tableau 26 : Décomposition des inégalités de salaire horaire.....	64
Tableau 27 : Décomposition des inégalités des suppléments de rémunération	65
Tableau 28 : Les inégalités de genre dans la fonction publique et dans chaque versant.....	66
Tableau 29 : Les inégalités de genre par catégorie	67
Tableau 30 : Les inégalités de genre dans la FPE par catégorie	68
Tableau 31 : Les inégalités de genre dans la FPE par structure et par catégorie.....	69
Tableau 32 : Les inégalités de genre dans la FPH par catégorie	70
Tableau 33 : Les inégalités de genre dans la FPH par structure et catégorie	71
Tableau 34 : Les inégalités de genre dans la FPT par catégorie	72
Tableau 35 : Les inégalités de genre dans la FPT par structure et par catégorie.....	73
Tableau 36 : Codes des ministères.....	74

Tableau 37 : Les inégalités de genre par ministère.....	75
Tableau 38 : Les inégalités de genre dans la catégorie A par ministère	76
Tableau 39 : Les inégalités de genre dans la catégorie B par ministère	77
Tableau 40 : Les inégalités de genre dans la catégorie C par ministère	78
Tableau 41 : Les inégalités de genre dans la catégorie A+ par ministère	79

Liste des graphiques

Graphique 1 : Exemple de décomposition des inégalités de rémunération par sous-population	13
Graphique 2 : Arbre des sous-populations de la fonction publique	15
Graphique 3 : Décompositions par sous-population des inégalités de salaire brut	16
Graphique 4 : Décompositions par sous-population des inégalités de salaire brut horaire.....	17
Graphique 5 : Décompositions par sous-population des inégalités de supplément de rémunération	18
Graphique 6 : Salaire brut et primes par âge des agents de catégorie A, fonction publique	29
Graphique 7 : Salaire brut et primes par âge des agents de catégorie B, fonction publique	30
Graphique 8 : Salaire brut et primes par âge des agents de catégorie C, fonction publique	31
Graphique 9 : Salaire brut et primes par âge des agents du ministère de la Culture et de la communication.....	41
Graphique 10 : Salaire brut et primes par âge des agents du ministère de l'Intérieur, outremer et collectivités territoriales.....	42
Graphique 11 : Salaire brut et primes par âge des agents de catégorie A de la FPE	54
Graphique 12 : Salaire brut et primes par âge des agents de catégorie B de la FPH.....	55
Graphique 13 : Salaire brut et primes par âge des agents de catégorie C de la FPT	56

Synthèse

L'application de la valeur de Shapley à la décomposition des inégalités permet de calculer alternativement la contribution d'une sous-population ou d'une source de revenu. Les inégalités observées sont ainsi attribuées dans leur totalité aux différentes sous-populations ou sources de revenus identifiées. Pour que cette méthodologie puisse permettre de mesurer la part des inégalités expliquée par le genre, celui-ci devra être assimilé à une source de revenu particulière.

Dans cette optique, la rémunération totale équivalent temps plein de chaque agent, tout comme son salaire et ses primes, doit être réécrite comme la somme de plusieurs éléments, l'un propre à son âge destiné à capter l'effet spécifique de la carrière (la rémunération moyenne des agents du même âge), un deuxième associé au genre (la différence entre la rémunération moyenne des femmes/hommes d'un âge donné et celle de l'ensemble des agents du même âge) et le dernier spécifique à l'agent (la différence entre sa rémunération et celle moyenne des femmes/hommes du même âge).

La décomposition des inégalités selon ces trois dimensions de la rémunération attribue au genre dans la fonction publique dans son ensemble 8,94% des inégalités et, en détaillant par source de revenu, 8% des inégalités de salaire et 7,65% des inégalités de primes. Ces premiers résultats tendent à accréditer l'existence d'inégalités de genre dans la fonction publique. Cependant, ils pourraient n'être que la résultante d'une structure des postes conduisant les femmes à occuper plus souvent que les hommes des emplois dans les catégories les moins rémunératrices. La part des inégalités de genre doit donc s'estimer, pour en vérifier l'existence, à l'intérieur de chaque catégorie.

De fait, la répartition des agents selon des sous-populations plus homogènes quant à leur rémunération ne remet pas en question notre résultat initial puisqu'au niveau de la rémunération totale 9,94%, 10,57% et 11,69% des inégalités sont attribuables au genre respectivement pour les catégories A, B et C. Cette nouvelle analyse ayant confirmé l'importance de la contribution du genre aux inégalités dans l'ensemble de la fonction publique, il a semblé intéressant de déterminer si tous les versants sont concernés au

même titre et, le cas échéant, de quelle source de rémunération provient la majorité du différentiel de gain observé en moyenne entre les femmes et les hommes.

A ce stade d'importantes disparités apparaissent entre les différents pans de la fonction publique.

Les femmes de la FPH ne supportent quasiment aucune inégalité de genre. Pas plus les hôpitaux, que les autres établissements publics de la FPH ne font apparaître une contribution du genre aux inégalités atteignant 5% au niveau d'une catégorie d'agents. Il existe toutefois une exception, la catégorie A des hôpitaux. De fait, l'appartenance des médecins, profession plutôt bien rémunérée et largement plus masculinisée que la moyenne du versant, à cette sous-population engendre une part attribuable au genre plus substantielle (au-delà de 9%), mais il ne s'agit là que d'un effet structurel consécutif à leur présence.

Les deux autres versants, la FPE et la FPT, sont nettement plus concernés par les inégalités de genre que ne l'est la FPH. Dans le cas de la FPE, toutes les catégories affichent une contribution du genre supérieure à 10%, alors qu'une analyse plus détaillée de la catégorie A en laisse apparaître une moins élevée lorsque la sous-population étudiée ne regroupe que les agents occupant un poste classé A+ (4,31%). Cependant, les inégalités imputables au genre ne sont pas uniformément distribuées à l'intérieur de la FPE, il est notamment nécessaire de faire une distinction entre les emplois relevant d'un ministère et ceux situés dans les autres établissements publics de ce versant. C'est dans les ministères que les inégalités de genre sont les plus fortes, même si les situations sont très variées de l'un à l'autre. Si un ministère comme les Affaires étrangères est, parmi d'autres, particulièrement touché par les inégalités de genre qu'il soit considéré dans son ensemble (à hauteur de 16%) ou en distinguant chaque catégorie, celui de la Culture et de la communication fait partie des administrations les moins concernées (à hauteur de 3,5%). Dans presque toute la FPE, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes repose sur les salaires davantage que sur les primes.

Dans la FPT, les inégalités de genre affectent tout particulièrement les catégories A et C, même si la catégorie B n'en est pas exempte, et les autres établissements publics locaux

(à hauteur de 14% et 25% respectivement pour les catégories A et C) plus encore que les collectivités territoriales. La catégorie C de la FPT montre un schéma d'inégalités de genre spécifique au sens où il s'agit de l'une des rares sous-populations pour lesquelles le gap de rémunération entre les femmes et les hommes résulte d'une différence dans le montant des primes plus que d'un écart de salaire.

1. Introduction

Toutes les études, et l'on peut notamment citer les rapports Guégot (2011) et DGAPF (2012), dressent un constat similaire de la structure des rémunérations dans la fonction publique : les femmes y sont en moyenne moins bien rémunérées que les hommes. Ce résultat global se vérifie également lorsque chaque versant est envisagé séparément, à ceci près que le décalage des rémunérations observé est nettement plus substantiel dans la fonction publique d'Etat (FPE) et dans la fonction publique territoriale (FPT) que dans la fonction publique hospitalière (FPH). Le rapport de la DGAPF (2012) met ainsi en évidence pour l'année 2010 des écarts salariaux tels que les hommes gagnent en moyenne, respectivement pour la FPT et la FPE, 11,9% et 16,2% de plus que les femmes.

De tels chiffres ont de quoi suspendre dans le secteur de l'économie où l'égalité salariale garantie par la loi devrait s'appliquer le plus aisément. Cependant, il serait précipité d'attribuer l'ensemble de ces écarts à des inégalités de genre. Bien d'autres éléments pourraient en effet être à l'origine des différences de rémunération entre hommes et femmes. La structure par catégorie des postes occupés, la nature de l'établissement employeur ou l'avancement de carrière des agents sont autant de sources possibles à ces différences lorsque les deux sous-groupes n'ont pas une composition similaire.

Il faut donc recourir à une analyse plus poussée pour comprendre si et, le cas échéant, dans quelle mesure le genre pourrait apparaître comme un facteur explicatif de la rémunération des salariés de la fonction publique. Dans la présente étude, l'approche retenue pour l'évaluation des éventuelles inégalités de genre est celle de la décomposition à la Shapley (1953) des inégalités. Cette méthodologie, tirée des travaux de Chantreuil et Trannoy (2011, 2013), permet d'attribuer à une source de rémunération ou à une sous-population sa contribution marginale à l'inégalité globale. Assimiler le genre à une source de revenu particulière nous donne ainsi l'opportunité d'identifier et de mesurer un biais qui affecterait défavorablement, à caractéristiques identiques, les rémunérations des femmes par rapport à celles des hommes.

Les données du système d'information sur les agents des services publics pour l'année 2010 (SIASP 2010) qui apportent une connaissance exhaustive des salaires et des

primes versés, constituent la base idéale pour mener à bien nos estimations. C'est l'indice de Gini qui, étant donné son caractère standard, a été retenu pour l'évaluation de ces inégalités puis pour leurs décompositions.

Une rapide analyse descriptive des données (section 2) fournit différents arguments tendant à valider l'existence de véritables inégalités de genre au sein de la fonction publique, mais aussi des éléments incitant à la prudence à l'encontre d'une conclusion trop hâtive allant dans ce sens. De fait, les calculs que nous avons effectués, confirment l'existence d'un écart entre les rémunérations des hommes et des femmes, non seulement dans tous les versants mais aussi dans toutes les catégories de tous les versants ; ils indiquent également une concentration plus que proportionnelle des hommes parmi les agents à salaire élevé dans toutes les sous-populations ou presque. En revanche, la structure par âge qui montre la jeunesse des femmes salariées de la fonction publique relativement à leurs homologues masculins, ouvre la possibilité d'une explication alternative à celle des inégalités de genre aux écarts de rémunération observés.

Sur la base de ces considérations, nous poursuivons nos analyses en proposant successivement une décomposition des inégalités par sous-population (section 3) et une décomposition par genre de la rémunération dans son ensemble et de chaque source de revenu, salaire et primes, en particulier (section 4). Malgré la prise en compte des différences de temps de travail, de l'âge des agents et du type de poste occupé, il subsiste, dans la quasi-totalité des sous-populations étudiées, une part des inégalités qui ne peut être attribuable qu'au genre sur la base des données disponibles. Du fait de ces inégalités, les femmes salariées du secteur public supportent, relativement aux hommes, un manque à gagner bien réel mais d'ampleur très différente d'une administration à l'autre (section 5).

2. Les rémunérations des hommes plus élevées mais plus inégalitaires que celles des femmes

Sur les 4 637 701 agents de la fonction publique répertoriés dans notre base issue des données du SIASP 2010 (cf. annexe 8.1.), la grande majorité, soit 64,1%, des effectifs physiques sont des femmes. Si la FPH est le versant le plus féminisé, à hauteur de 77,6%, la FPE qui l'est le moins compte encore 59,5% de femmes parmi ses salariés.

La répartition par genre des emplois des catégories A, B et C reste conforme à celle du versant en général pour la FPT. La FPE affiche une concentration particulière des femmes dans la catégorie A, alors que la catégorie A de la FPH compte au contraire une proportion d'hommes nettement supérieure à la celle de l'ensemble du versant. C'est l'importance des femmes parmi les enseignants et des hommes parmi les médecins qui explique ces spécificités respectives de la FPE et de la FPH.

En dépit de la concentration particulière des hommes parmi les médecins, les femmes restent majoritaires dans la catégorie A de la FPH, comme elles le sont dans l'absolu dans toutes les catégories de tous les versants. En revanche, les postes les plus valorisés de la fonction publique, les postes classés dans la sous-catégorie A+, sont plus souvent occupés par des hommes que par des femmes quel que soit le versant considéré.

La prise en compte des effectifs, non plus bruts, mais en équivalent temps plein (ETP) annualisés font apparaître une légère érosion de la place des femmes qui est la conséquence d'un temps partiel beaucoup plus fréquent que chez les hommes. Sur les 19,08% d'agents travaillant à temps partiel, 85,6% sont des femmes. Le temps partiel concerne principalement les catégories B et C, et donc les versants qui en emploient proportionnellement le plus à savoir la FPH et la FPT.

Le manque à gagner moyen des agents à temps partiel par rapport à ceux à temps plein est d'environ 30% pour la catégorie A et 20% pour les catégories B et C, et la différence de quotité de travail ne semble pas susceptible d'expliquer la totalité de ces écarts. En effet, les salaires équivalents temps plein continuent de faire apparaître, dans certains cas, des décalages substantiels entre les rémunérations des employés à temps partiel et

à temps plein. Cela pourrait contribuer à expliquer les différences observées entre les salaires ETP des hommes et des femmes dans toutes les catégories et tous les versants, toujours au détriment des femmes.

Dans la catégorie A où cet effet est le plus marqué, les hommes gagnent en moyenne 24,5% de plus que les femmes. Cependant, l'ensemble de cet écart ne se résume pas non plus au manque à gagner des salariés à temps partiel. Pour le comprendre, il faut se référer à la nature des emplois. Ainsi, une analyse plus poussée de la FPE dont la catégorie A semble *a priori* moins rémunérée que dans les autres versants, fait-elle apparaître une très grande disparité des salaires entre les ministères. C'est la proportion considérable d'enseignants du primaire et du secondaire parmi les catégories A de ce versant qui induit la faible moyenne constatée. Comme la très grande majorité des postes d'enseignants sont occupés par des femmes, le niveau de salaire moyen de ces dernières apparaît d'autant plus petit relativement à celui de leurs homologues masculins. Cependant, l'effet de structure dû à la présence des enseignants ne saurait expliquer pourquoi, dans chaque ministère, comme dans l'ensemble des EPA, comme dans tous les secteurs administratifs de la FPT et dans la FPH, la rémunération moyenne ETP des femmes de catégorie A est inférieure à celle des hommes. Si la jeunesse relative des femmes, et le moindre avancement de carrière que cela implique, constitue sans doute un élément d'explication, la « surreprésentation » relative des hommes dans les postes les plus valorisés, notamment les postes dits A+, est probablement aussi un facteur déterminant.

Pour approfondir l'analyse par la spécification des distributions de rémunérations propres à chaque secteur de la fonction publique, nous avons mené un travail de comparaison à l'aide du critère de Lorenz (1905) et des mesures des inégalités que sont le rapport inter-décile et l'indice de Gini (1921). Cette étude a permis de dégager plusieurs résultats importants.

Au niveau de la fonction publique dans son ensemble, les inégalités de rémunération comme les inégalités salariales sont plus faibles dans la catégorie C que dans la catégorie B, elles-mêmes inférieures à ce qui s'observe dans la catégorie A. Ce résultat général reflète simplement l'étendue des grilles salariales respectivement en vigueur dans

chaque catégorie. En revanche, les suppléments de rémunérations sont plus inégalitaires dans la catégorie C que dans la catégorie B.

Des conclusions comparables peuvent être faites tant dans la FPT que dans la FPH. Ce dernier versant fait également apparaître un niveau d'inégalités considérable concernant les rémunérations de la catégorie A, alors que les catégories B et C sont particulièrement égalitaires. A l'inverse, les femmes de la catégorie A de la FPE apparaissent comme la sous-population de tout le versant dont les rémunérations sont les moins inégalitaires. Ce résultat *a priori* paradoxal résulte d'un effet de composition : 80 % des femmes de la catégorie A de la FPE sont des enseignantes du primaire et du secondaire, d'où des rémunérations particulièrement homogènes. Concernant les catégories B et C, la FPE est par contre plus inégalitaire que les deux autres versants de la fonction publique.

Les comparaisons par genre des distributions de salaire brut horaire mettent en évidence un résultat majeur : dans toutes les sous-populations considérées, à l'exclusion des agents catégorie B de la FPE, les hommes ont toujours des rémunérations plus inégalitaires que les femmes.

La situation est bien différente lorsque l'on passe aux distributions de salaires bruts. Le rapport inter-décile fait alors apparaître des femmes aux rémunérations plus inégalitaires que celles des hommes pour presque toutes les sous-populations. L'effet capté est alors principalement celui du temps partiel qui induit des rémunérations versées particulièrement basses au niveau du premier décile dans la mesure où il concerne systématiquement plus de 10 % des femmes.

En dépit d'un temps partiel féminin beaucoup plus fréquent, l'indice de Gini permet d'obtenir des résultats plus nuancés. Même sur les données brutes, les rémunérations des hommes se révèlent alors plus inégalitaires que celles des femmes dans la catégorie A, ainsi qu'au niveau de l'ensemble de la fonction publique et de chaque versant, mis à part la FPT.

Les suppléments de rémunération ne semblent pas pouvoir être directement considérés comme à la source des inégalités relatives au genre. En effet, les sous-groupes de femmes dont les rémunérations brutes sont plus inégalitaires que celles des hommes ne sont en rien calqués sur les sous-groupes de femmes ayant des suppléments de rémunérations relativement plus inégalitaires.

A ce stade de l'analyse, nous avons pu observer deux faits majeurs : (i) dans toutes les catégories de tous les versants, les salaires moyens des hommes sont systématiquement supérieurs à ceux des femmes ; (ii) dans toutes les catégories de tous les versants, à l'exception de la catégorie B de la FPE, les salaires horaires des hommes sont distribués de façon plus inégalitaires que ceux des femmes. Cela nous conduit à supposer que dans chaque sous-population, la proportion des hommes touchant une rémunération élevée est plus importante que celle des femmes. Est-ce suffisant pour dire que les femmes supportent des inégalités de genre ? Rien ne permet encore de l'affirmer. Pour le savoir, nous devons poursuivre notre étude par une décomposition des mesures d'inégalités.

3. Décomposition des inégalités de rémunération par sous-population

3.1 Méthodologie

D'un point de vue théorique, le champ d'étude qu'est la décomposition des mesures d'inégalité de revenu s'articule autour de deux grandes catégories de travaux. La première, ayant donné lieu à une abondante littérature (voir par exemple Bourguignon 1979, Cowell 1980 et Shorrocks 1980, 1982, 1984), a pour but de déterminer l'influence des populations. Il s'agit de comprendre dans quelle mesure les inégalités observées sont dues à la juxtaposition de populations aux caractéristiques différentes ou trouvent leur origine dans la distribution des revenus au sein de chaque sous-groupe. Ce type de décomposition des mesures de l'inégalité suppose que soit vérifiée la propriété de décomposition additive, qui requiert que l'inégalité totale d'une distribution de revenus soit égale à la somme de deux termes : une somme pondérée des inégalités intra-groupes et l'inégalité intergroupe calculée en supposant que chaque individu d'un

groupe donné ait un revenu égal au revenu moyen du groupe considéré. Cette propriété qui permet de caractériser les indices d'inégalité pouvant être utilisés, nous empêche d'avoir recours au plus populaire d'entre eux : l'indice de Gini.

La seconde catégorie de travaux couvre les problèmes de décomposition dans lesquels la contribution de différentes sources de revenus est examinée. Contrairement au problème de la décomposition par tranches de population, la décomposition par sources de revenu a été très peu examinée d'un point de vue théorique. Shorrocks (1980) montre que la décomposition naturelle de la variance est la seule règle de décomposition des mesures d'inégalité satisfaisant six propriétés, quelle que soit la mesure d'inégalité utilisée. Ces six propriétés sont:

- **La décomposition additive** (La somme des contributions de chaque source de revenu est égale à l'inégalité totale);
- **La neutralité des sources de revenu** (L'ordre de traitement de chaque source de revenu n'a pas d'effet sur la contribution de chaque source);
- **L'indépendance par rapport au niveau de désagrégation** (La contribution d'une source de revenu à l'inégalité totale ne doit pas dépendre du nombre de sources de revenu ; c'est-à-dire du niveau de désagrégation du revenu);
- **Les contributions identiques de deux sources symétriques** (Deux sources de revenus symétriques doivent avoir la même contribution à l'inégalité totale);
- **La contribution nulle d'une source également distribuée** (La contribution à l'inégalité totale d'une source également distribuée est nulle);
- **Le traitement symétrique de la population** (Les contributions de chaque source de revenu sont indépendantes du classement des individus).

En outre, la contribution relative d'une source de revenu à l'inégalité totale est indépendante de l'indice d'inégalité mesurant l'inégalité totale. Bien que cette dernière propriété soit des plus commodes dans le cadre de travaux empiriques sur la décomposition de l'inégalité de revenu, elle est néanmoins discutable d'un point de vue théorique. En effet, il y a de bonnes raisons de douter que la contribution relative d'une source de revenu à l'inégalité totale puisse ne pas dépendre de l'indice utilisé pour

mesurer cette inégalité, et notamment du fait que cet indice soit absolu¹ ou bien relatif². Ainsi, que ce soit pour la décomposition des mesures d'inégalité par source de revenu ou bien par sous-population, se pose la question de savoir s'il est possible de définir des méthodes de décomposition des mesures d'inégalité plus générales ; c'est-à-dire valables pour l'ensemble des mesures d'inégalité, et applicables tant à la décomposition par source qu'à la décomposition par sous-population.

Si une règle de décomposition est définie comme étant une fonction qui attribue une contribution pour toute source de revenu dans toute situation et pour tout indice d'inégalité, alors une approche simple permettant de résoudre le problème de la décomposition de l'inégalité par sources de revenu consiste à attribuer à chaque source sa contribution marginale directe à l'inégalité totale. De manière très sommaire, une règle de décomposition Ψ satisfait la condition de marginalité s'il existe une fonction P telle que $\Psi(k) = P(X) - P(X - k)$ pour tout k , avec k un élément de l'ensemble des sources de revenus et X une distribution de revenus donnée. En d'autres termes, la fonction Ψ attribue à la source de revenu k , la valeur de la fonction P pour toute la distribution de revenu X moins la valeur de la fonction P lorsque la source de revenu k est supprimée. Cette différence représente ainsi la contribution marginale de la source k à l'inégalité totale.

En utilisant des notions de théorie des jeux coopératifs, il est possible de définir une méthode de décomposition de la mesure des inégalités : la décomposition de Shapley (Chantreuil et Trannoy, 2011, 2013) qui est à la jonction des deux pans de la littérature puisqu'elle s'applique aussi bien à la décomposition par sous-population qu'à la décomposition par source de revenu. L'étude des propriétés de cette règle de décomposition de l'inégalité nous permet de montrer qu'elle satisfait les propriétés de *Décomposition additive*, de *Neutralité des sources de revenu*, de *Traitement identique de deux sources symétriques*, et de *Traitement symétrique de la population*. En revanche, la

¹Un indice absolu satisfait, entre autres, la propriété d'Invariance à la Translation, qui exige que l'inégalité ne soit pas modifiée si on augmente ou si on diminue tous les revenus d'un même montant.

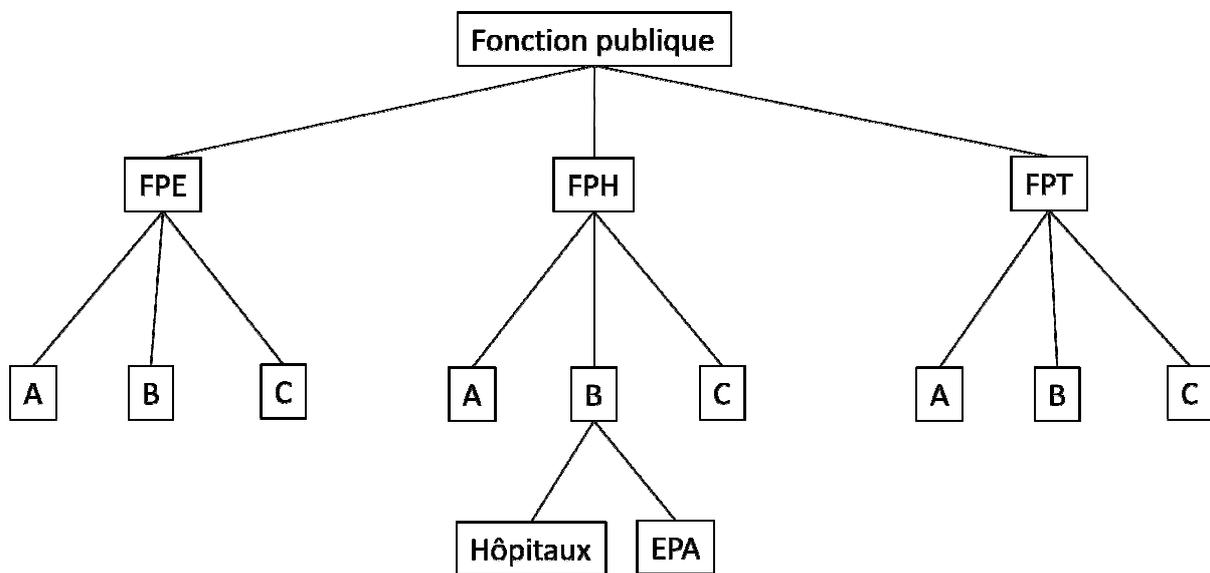
²Un indice relatif satisfait, entre autres, la propriété d'Invariance à la Multiplication, qui exige que l'inégalité ne soit pas modifiée si on augmente ou si on diminue tous les revenus dans la même proportion.

décomposition de Shapley ne vérifie pas toujours la propriété de *Contribution nulle d'une source également distribuée*. En effet, dans le cas où la contribution marginale directe d'une source de revenu à l'inégalité totale est définie comme étant la différence entre l'inégalité totale et l'inégalité de la distribution de revenu si cette source était distribuée de manière égalitaire, la décomposition de Shapley attribue une contribution nulle à une source de revenu également distribuée. Par contre, elle attribue une contribution négative (respectivement nulle) à une source de revenu également distribuée lorsque l'indice utilisé pour mesurer l'inégalité est un indice relatif (respectivement absolu), lorsque la contribution marginale directe d'une source de revenu à l'inégalité totale est définie comme étant la différence entre l'inégalité totale et l'inégalité de la distribution de revenu si cette source disparaissait.

Ainsi, choisir entre la décomposition naturelle de la variance et la décomposition de Shapley revient à choisir entre une décomposition sensible au choix de l'indice d'inégalité utilisé et une décomposition indépendante du choix de l'indice utilisé pour mesurer l'inégalité mais qui vérifie la propriété *d'Indépendance par rapport au niveau de désagrégation*. L'inconvénient majeur de la décomposition de Shapley est donc d'être sensible au nombre de sources de revenu composant le revenu global. Elle peut cependant servir dès lors que le nombre de sources de revenus reste constant. Cette « mauvaise » propriété milite en faveur du développement d'autres applications nous permettant d'améliorer la décomposition de Shapley par rapport à la propriété d'indépendance au niveau de désagrégation. En effet, dans de nombreux cas, le revenu global d'un individu provient d'un certain nombre de sources de revenu pouvant être réparties en plusieurs sous-groupes, tels que le salaire ou les primes. Cette information concernant la composition du revenu global ne peut être prise en compte par la décomposition de Shapley. Une façon d'affaiblir la nécessité d'indépendance par rapport au niveau de désagrégation, consiste à considérer la propriété selon laquelle la contribution de la source de revenu *salaire* doit être indépendante, du niveau de désagrégation de la source de revenu *primes* par exemple. En d'autres termes, la contribution de la source de revenu *salaire*, ne dépend pas des différentes primes qu'un individu peut avoir dans sa rémunération totale. Cette démarche nous conduit à la définition de règle de décomposition que nous présentons formellement dans le cadre de la décomposition par sous-population.

Comme l'illustre le graphique ci-dessous, la décomposition de la mesure des inégalités de rémunération dans la fonction publique par sous-population nous permet de déterminer, par exemple, la contribution des inégalités de rémunération des agents de catégorie B de la FPH travaillant dans les hôpitaux à l'inégalité totale de rémunération au sein de la fonction publique. Ainsi, en supposant que cette contribution soit de 5%, une égalisation des rémunérations au sein de cette sous-population permettrait de réduire d'autant les inégalités de rémunération dans la fonction publique.

Graphique 1 : Exemple de décomposition des inégalités de rémunération par sous-population



Dans le cadre de la décomposition par sous-population, nous considérons de manière formelle une distribution de rémunérations Z et une population $N = \{1, \dots, i, \dots, n\}$ partitionnée en l sous-populations. Nous notons $L = \{1, \dots, j, \dots, l\}$ l'ensemble de toutes les sous-populations, Z_j le vecteur des rémunérations de la sous-population j et μ sa rémunération moyenne. Pour tout sous-ensemble $S \subseteq L$, $Z(S) = Z|_{N_S}$ est la distribution des rémunérations restreinte à la population N_S .

A partir de la distribution Z , nous pouvons construire une nouvelle distribution de rémunérations pour tous les sous-ensembles de sous-populations, Y , telle que :

$$Y(S) = [Z(S), \mu(N - S)] \text{ pour tout } S \in 2^L \text{ et } Y(\emptyset) = 0$$

avec $\mu(N - S)$ la rémunération moyenne des agents n'appartenant pas à la sous-population S .

Si l'inégalité est mesurée à l'aide d'un indice I , nous pouvons déduire la fonction caractéristique $W_I(S)$ de la manière suivante:

$$W_I(S) = I(Y(S)) \text{ pour tout } S \neq \emptyset, W_I(N) = I(Z) \text{ et } W_I(\emptyset) = 0$$

La règle de décomposition de Shapley est définie par l'expression suivante :

$$Sh_j(L, W_I) = \sum_{\substack{S \subseteq L \\ j \in S}} \frac{(s-1)!(k-s)!}{k!} [W_I(S) - W_I(S - \{j\})]$$

avec s et k les cardinalités de S et de K .

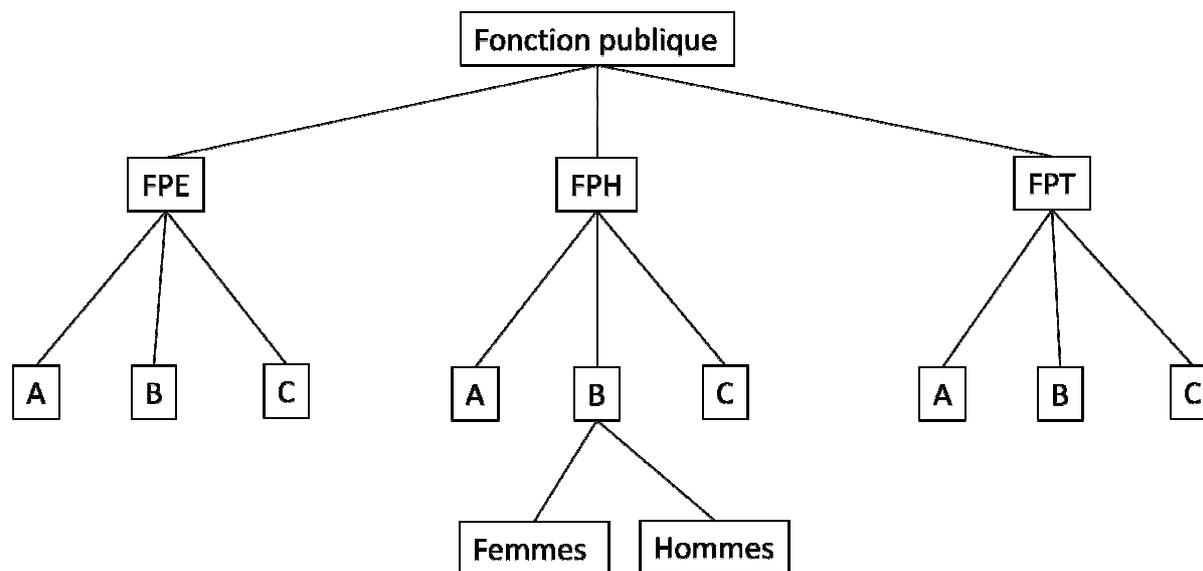
Dans le cadre de la décomposition par sous-population, si la population étudiée est répartie suivant un arbre de sous-populations, c'est-à-dire une partition $\mathbf{P}_K = \{P_1, \dots, P_h, \dots, P_m\}$ de l'ensemble de la population N , la « valeur de Shapley emboîtée » est définie de la façon suivante :

$$\begin{aligned} NSh_j(\mathbf{P}_K, L, W_I) &= \sum_{\substack{H \subseteq P_g \\ j \notin H}} \frac{h!(p_g - h - s)!}{p_g!} [W_I(H \cup \{j\}) - W_I(H)] \\ &+ \frac{1}{p_g} \left[\sum_{\substack{S \subseteq \mathbf{C}_K \\ C_g \notin S}} \frac{s!(m-s-1)!}{m!} [W_I(S \cup P_g) - W_I(S) - W_I(P_g)] \right] \end{aligned}$$

avec h, s, m et p_g les cardinalités respectives de H, S, \mathbf{P}_K et P_g .

La valeur de Shapley emboîtée ainsi définie, nous permet de décomposer les inégalités totales de rémunération au sein de la fonction publique par sous-population. Comme le présente le graphique 2, l'arbre des sous-populations considéré est obtenu en regroupant les agents ayant des caractéristiques communes que sont le versant, la catégorie et le genre.

Graphique 2 : Arbre des sous-populations de la fonction publique



3.2 Décomposition par sous-population

Comme l'indique le graphique 2, les décompositions par sous-population mises en œuvre sont des décompositions de niveau 3, puisque le genre est pris en compte en plus du versant et de la catégorie. Les résultats obtenus sont présentés dans les graphiques 3, 4 et 5 respectivement pour le salaire brut, le salaire brut horaire et les suppléments de rémunération.

Etant donné le niveau de décomposition considéré, nous sommes à même d'identifier quelques phénomènes majeurs concernant la distribution des salaires bruts dans la fonction publique :

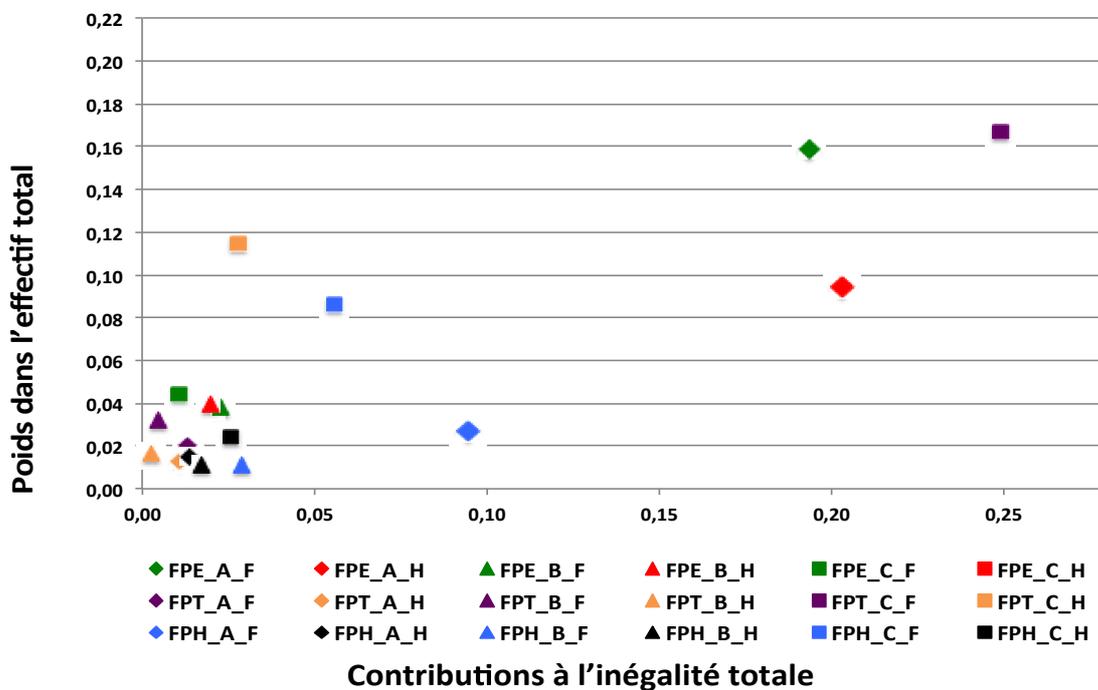
- Concernant les agents de catégorie C de la FPT, la contribution des hommes à l'inégalité totale n'est que de 2,8% alors qu'ils représentent 11,5% des effectifs de la fonction publique. En revanche, les femmes de cette catégorie, soit 16% des effectifs de la fonction publique, concentrent près de 25% de l'inégalité totale.
- Au sein des agents de catégorie A de la FPE, bien que ne représentant que 9,5% des effectifs totaux de la fonction publique, les hommes contribuent à 20,33% de l'inégalité totale tandis que les femmes ont une contribution proche de celle des

hommes (19,36 %), mais pour une proportion beaucoup plus élevée des agents (près de 16% de l'effectif total).

- Parmi les agents de la FPH, la contribution à l'inégalité totale est également très sexuée, puisque les femmes de la catégorie A concourent à l'inégalité totale pour près de 10% tout représentant moins de 3% des effectifs de la fonction publique. En revanche, les femmes de catégorie C de la FPH n'ont qu'une contribution de 5,5 % alors qu'elles regroupent 8 % de l'effectif total de la fonction publique.

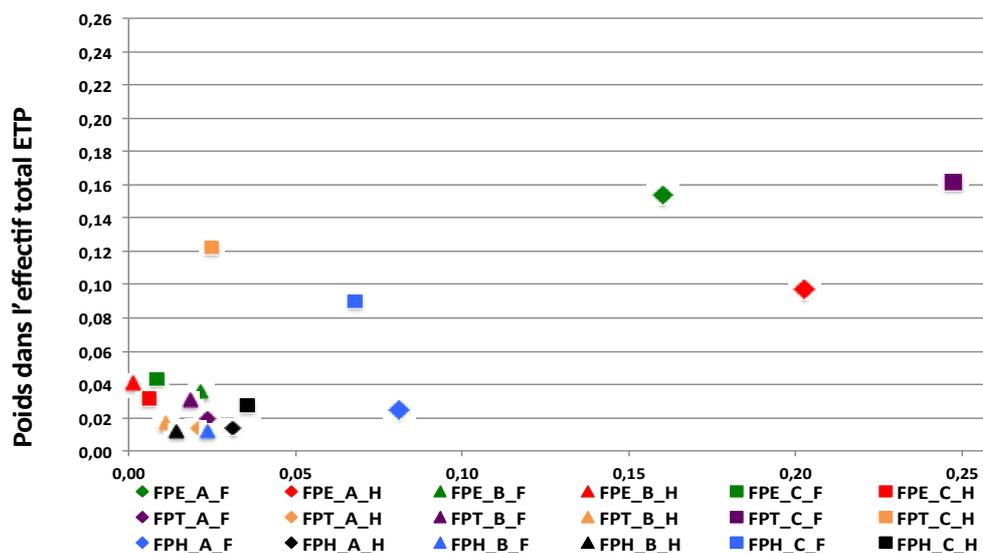
La prise en compte des salaires bruts (cf. graphique 3) exacerbe logiquement la contribution aux inégalités des sous-populations les plus concernées par le temps partiel, et notamment donc de celles constituées de femmes. La décomposition réalisée sur la base du salaire horaire permet de corriger ce biais. Le graphique 4 montre cependant une répartition des contributions proches de ce qui est observé sur les salaires bruts.

Graphique 3 : Décompositions par sous-population des inégalités de salaire brut



Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Graphique 4 : Décompositions par sous-population des inégalités de salaire brut horaire



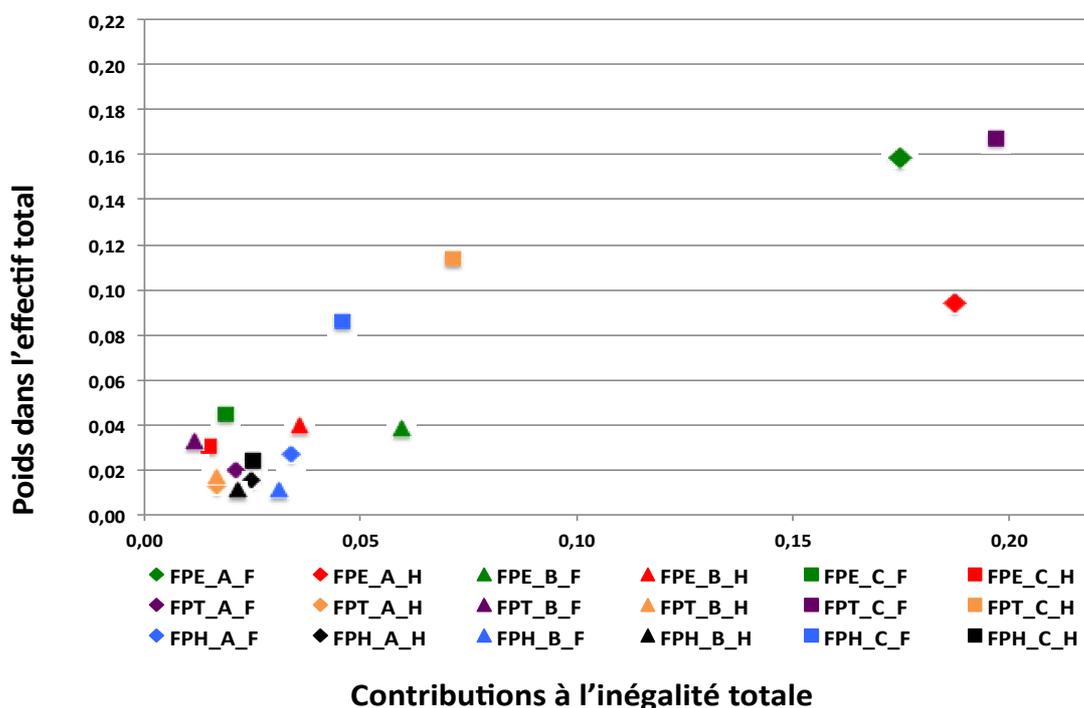
Contributions à l'inégalité totale

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

La catégorie C de la FPT affiche toujours une différence remarquable, à volume d'emploi comparable, entre l'impact des salaires horaires des femmes qui restent à l'origine de près d'un quart des inégalités, et celui des hommes qui en explique dix fois moins. Il faut une grande homogénéité des carrières des hommes de cette sous-population et une réelle hétérogénéité de celles des femmes pour obtenir un tel résultat. Ces inégalités de salaire viennent se cumuler avec celles des suppléments de rémunération (cf. graphique 5).

Le graphique 5 met à nouveau en évidence le concours très important, environ 19 %, des femmes de la catégorie C de la FPT aux inégalités dans ce domaine (alors que celui des hommes de la même catégorie de ce versant ne dépasse pas 7 %).

Graphique 5 : Décompositions par sous-population des inégalités de supplément de rémunération



Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Avec la prise en compte des salaires horaires, l'importance de la catégorie A de la FPE comme source des inégalités salariales se réduit quelque peu concernant les femmes, alors que la part de la sous-population masculine reste remarquablement élevée. La distribution des salaires horaires des hommes appartenant à la catégorie A de la FPE explique 20 % des inégalités globales pour un effectif correspondant à moins de 10% des salariés de la fonction publique.

A l'opposé, les hommes de la catégorie B de ce même versant ont une contribution presque nulle aux inégalités salariales alors qu'ils regroupent 4 % des agents de la fonction publique. Ce résultat n'est pas surprenant lorsque l'on se souvient que les agents de catégorie B de la FPE constituaient le seul sous-groupe pour lequel les salaires horaires des hommes étaient moins inégalitaires que ceux des femmes.

La contribution des femmes de la catégorie A de la FPH aux inégalités salariales résiste également au passage au salaire horaire. Alors que cette sous-population représente à

peine plus de 2 % des effectifs de la fonction publique, elle concourt pour environ 8 % aux inégalités. Il n'en est pas de même en ce qui concerne les suppléments de rémunération. La distribution des montants perçus à ce titre par les femmes de la catégorie A de la FPH explique moins de 4 % des inégalités.

Ces résultats sont importants. En effet, lorsque nous mesurerons dans les différentes sous-populations de la fonction publique les éventuelles inégalités qui affectent les rémunérations des femmes par rapport à celles de leurs homologues masculins (cf. section 4), nous saurons, en fonction des inégalités intra-groupe évaluées, si ces inégalités de genre touchent de façon homogène l'ensemble des femmes de la sous-population.

4. Décomposition des inégalités de rémunération par genre

A l'aide de la règle de décomposition par sous-population précédente, la contribution des femmes et des hommes à l'inégalité totale peut être déterminée. Sur la base du salaire horaire, les femmes appartenant à la catégorie C de la FPT concourent à l'inégalité totale à hauteur de 24,71 % (cf. tableau 26, annexe 8.2). En d'autres termes, une politique visant à égaliser la rémunération des femmes appartenant à la catégorie C de la FPT réduirait d'autant les inégalités salariales au sein de la fonction publique. Cette approche ne permet en revanche pas d'appréhender les éventuelles inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de la fonction publique en général, d'un versant en particulier ou d'une sous-population plus étroite. La section suivante développe une méthodologie alternative pour mesurer réellement de telles inégalités³.

³ Les travaux effectués à partir de l'équation de Mincer (Mincer 1958, 1993, Blinder, 1973, Oaxaca, 1973, Neuman et Oaxaca 2003), qui évaluent les écarts de rémunération selon le genre et les variables de capital humain, ne permettent pas de réelle décomposition des indices d'inégalités.

4.1 Méthodologie

La méthodologie proposée est utilisée dans le cadre de la décomposition des inégalités de rémunération totale, mais également de chacune des deux sources de rémunération que sont les salaires et les primes, prises séparément. Pour une meilleure comparabilité, ces trois variables sont considérées en équivalent temps plein annualisé.

Nous considérons la rémunération totale d'un agent du secteur public comme la résultante de plusieurs caractéristiques :

- Son avancement de carrière ;
- Son genre ;
- Son versant ;
- Sa catégorie ;
- Son établissement employeur ;
- Ses autres caractéristiques inobservables.

Faute de date d'entrée dans la fonction publique, la meilleure manière d'approximer l'avancement de carrière est de tenir compte de l'âge des agents. Nous définissons pour chacune des trois variables précitées (salaire brut, primes et rémunération totale) une partie spécifique à l'âge de l'agent et commune à tous les agents du même âge dans la sous-population considérée et notée respectivement *SBA* (Salaire brut moyen par âge), *PA* (Prime moyenne par âge), *RTA* (Rémunération totale moyenne par âge).

Pour être à même de mettre en évidence d'éventuelles inégalités de genre, nous définissons pour chacune de ces trois variables de rémunération une composante susceptible de capter une différence systématique au détriment de l'un des deux sexes. Les variables de différences par genre *DGASB*, *DGAP* et *DGART* sont ainsi définies de la manière suivante, respectivement pour les hommes et pour les femmes :

$$DGASB = SBAG - SBA$$

$$DGAP = PAG - PA$$

$$DGART = RTAG - RTA$$

A cet effet, nous calculons séparément pour chaque genre *SBAG*, *PAG*, *RTAG*, les variables représentant respectivement le salaire brut moyen, la prime moyenne et la rémunération totale moyenne par âge.

Les trois variables de rémunérations sont ainsi subdivisées de la façon suivante : une partie spécifique à l'âge de l'agent, plus la partie éventuellement spécifique au genre, plus le reste qui n'est expliqué ni par l'âge ni par le genre de l'agent.

$$SB = SBA + DGASB + SBI$$

$$P = PA + DGAP + PI$$

$$RT = RTA + DGART + RTI$$

Avec *SBI*, *PI*, *RTI* les parties inexpliquées des trois variables de rémunération.

Les autres variables observables seront prises en compte via une approche par sous-population.

A titre d'exemple, prenons le cas d'une femme *i* d'âge *a*, sa rémunération totale peut être décrite de la façon suivante :

$$RT(F, i, a) = RTA(a) + DGART(F, a) + RTI(i)$$

La rémunération totale de cette salariée de la fonction publique est constituée de la somme de plusieurs éléments :

- La rémunération moyenne des agents du même âge qu'elle dans la sous-population considérée ;
- La différence entre cette rémunération moyenne et celles des femmes du même âge de la sous-population ;
- Une partie spécifique à cet agent *i*.

Le premier élément de cette somme prend une valeur strictement positive. Le deuxième élément est positif ou négatif selon que les femmes d'âge *a* gagnent en moyenne plus ou moins que les agents d'âge *a* de la sous-population considérée. Le troisième élément

peut être positif ou négatif selon que l'agent i gagne plus ou moins que la moyenne des femmes de son âge appartenant à la même sous-population.

Les trois variables de rémunération (SB , P et RT) étant définies, nous mettons en œuvre, dans un second temps, la méthode de décomposition de Shapley présentée précédemment (cf. section 3). Cela nous permet de déterminer la contribution de l'avancement de carrière, du genre et de la partie inobservée de la rémunération à l'inégalité totale de rémunération pour chaque sous-population considérée.

4.2 Les inégalités de genre dans la fonction publique et dans chaque versant

Afin d'éliminer les différences de rémunération qui auraient pour origine une différence de temps de travail, les salaires comme les primes ont été ramenés pour tous les agents à leur équivalent d'un plein temps, soit 1820 heures annuelles. Ainsi, pas plus les heures supplémentaires que le temps partiel ne peuvent affecter nos résultats.

L'indice de Gini calculé sur les rémunérations ainsi obtenues nous permet d'appréhender les inégalités qui existent entre les agents de la fonction publique tant au niveau global que sur chacun des trois versants (voir tableau 1). Si les inégalités salariales restent faibles avec des indices compris entre 0,1664 (pour la FPT) et 0,2104 (pour la FPH), elles sont beaucoup plus fortes dans le cas de la distribution des primes qui donne des indices de Gini toujours supérieurs à 0,5, sauf pour la FPH pour laquelle cet indice est de 0,45. Les suppléments de rémunération sont donc répartis de façon beaucoup plus inégalitaire que les salaires. Il en résulte dans l'ensemble de la fonction publique, et pour chaque versant, une inégalité des rémunérations totales un peu plus importante que celle des salaires, puisque les indices de Gini sont alors compris entre 0,2084 (pour la FPE) et 0,2209 (pour la fonction publique).

Tableau 1 : Inégalités de salaire brut, de primes et de rémunération totale mesurées par l'indice de Gini, fonction publique dans son ensemble et par versant

	Indice de Gini				Indice de Gini		
	Salaire brut	Primes	Rémunération totale		Salaire brut	Salaire brut	Primes
FP	0,2018	0,5406	0,2209	FPH	0,2104	0,4512	0,2178
FPE	0,1818	0,5865	0,2084	FPT	0,1664	0,5219	0,2117

Champ : France entière, salariés de la fonction publique

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Lecture : Dans la FPE, les inégalités dans la distribution des salaires bruts, des primes et des rémunérations totales, mesurées à l'aide de l'indice de Gini, prennent respectivement les valeurs 0,1818, 0,5865 et 0,2084.

Ces inégalités de rémunération dépendent des différentes caractéristiques, observables ou inobservables, des agents. L'objectif de notre analyse est de savoir si le fait d'être un homme ou une femme pourrait, en dépit de l'égalité de principe, faire partie des facteurs déterminant de la rémunération. C'est ce que doit nous permettre de vérifier la décomposition des inégalités en fonction des caractéristiques d'âge et de genre des agents.

S'agissant des salariés de la fonction publique dans leur ensemble, sans distinction quant au type d'administration dans lequel ils travaillent, à leur lieu d'exercice ou à la catégorie à laquelle ils appartiennent, nous constatons que l'âge des agents semble pouvoir expliquer 17,2% des inégalités de rémunération ETP qui existent entre eux. Cet effet carrière concerne davantage la partie proprement salariale de la rémunération, puisque près de 18% des inégalités de salaire trouvent leur origine dans le différentiel d'âge, alors que le chiffre est inférieur à 8 % dans le cas des primes. Le tableau 2 montre que ce qui est vrai au niveau de la fonction publique en général l'est tout autant dans chacun des trois versants. A chaque fois, la proportion des inégalités déterminée par l'âge des agents est deux à trois fois plus importante quand il s'agit des salaires bruts que des primes.

Un tel impact de l'âge était prévisible dans un secteur où une grande partie de l'avancement comme des augmentations reposent sur l'ancienneté. D'où notre interrogation précédente sur la capacité de la jeunesse des femmes agents de la fonction publique relativement à leurs homologues masculins à expliquer les disparités salariales observées à leur détriment.

Tableau 2 : Proportions des inégalités expliquées par l'âge et le genre dans la distribution des rémunérations, fonction publique dans son ensemble et par versant

	Salaire brut			Primes			Rémunération totale		
	Age	Genre	Reste	Age	Genre	Reste	Age	Genre	Reste
FP	17,94%	8%	74,06%	8,24%	7,65%	84,11%	17,20%	8,94%	73,87%
FPE	22,62	10,01%	67,37%	6,57%	7,12%	86,31%	19,74%	10,5%	69,76%
FPH	20,73%	5,93%	73,34%	15,8%	7,1%	77,09%	22,28%	6,94%	70,79%
FPT	15,15%	8,97%	75,89%	6,27%	8,26%	85,47%	14,68	11,07%	74,25%

Champ : France entière, salariés de la fonction publique

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Lecture : Dans la FPE, l'âge des agents explique 19,74 % des inégalités de rémunération totale et le genre 10,5 %. 69,76 % des inégalités de rémunération totale ne sont pas expliqués.

Les résultats retracés dans le tableau 2 n'étaient pas cette hypothèse. La prise en compte de la différence d'âge ne suffit pas à justifier le différentiel de rémunération que supportent les salariées **au niveau global de la fonction publique**, puisque **près de 9% des inégalités semblent attribuables uniquement au genre**. Toutes catégories confondues, **la part des inégalités liées au genre est plus forte dans la FPE et dans la FPT où elle dépasse 10% au niveau de la rémunération totale que dans la FPH où elle n'atteint pas 7%.**

En détaillant par source de rémunération, il apparaît que la part des inégalités dans la distribution des salaires bruts et des primes qui pourrait résulter d'inégalités entre hommes et femmes, serait respectivement de 8% et de 7,65%. Au niveau de la fonction publique, comme de la FPE et de la FPT, ces inégalités paraissent se cumuler puisque le genre constitue un facteur explicatif plus important pour la rémunération totale (avec 8,94%) que pour chacune des sources en particulier.

Il est cependant trop tôt à ce stade de l'analyse pour affirmer que les femmes salariées de la fonction publique souffrent d'une réelle discrimination. En effet, ce qui apparaît ici comme des inégalités de genre pourraient résulter de simples différences dans la structure des emplois, ce n'est qu'en détaillant notre étude par type d'administration et par catégorie d'emploi que nous pourrions corriger de tels biais, et juger réellement de l'existence et de l'importance du phénomène.

4.3 Les inégalités de genre par catégorie

En définissant des sous-populations correspondant aux différentes catégories de la fonction publique, nous obtenons des schémas de rémunération assez différents pour les agents B et C d'une part et A d'autre part (voir tableau 3).

Dans les catégories B et C, les inégalités salariales sont peu importantes, ce qui se traduit par des indices de Gini prenant respectivement les valeurs 0,1302 et 0,1151. Ces valeurs extrêmement faibles sont la conséquence directe d'un éventail d'indices de rémunération (INM) très limité dans un cas comme dans l'autre. La distribution des primes est nettement plus inégalitaire que celle des salaires, puisque les indices de Gini prennent des valeurs 3 à 4 fois plus élevées, mais restent toutefois faibles par rapport à ce qui apparaissait au niveau de la fonction publique dans son ensemble.

Les résultats pour la catégorie A qu'elle soit considérée dans son ensemble ou par sous-catégories en répartissant les salariés selon qu'ils occupent des postes classés A+ ou appartenant au reste de la catégorie A, sous-catégorie dite « A hors A+ », traduisent une toute autre situation. Les inégalités salariales sont plus fortes (entre 0,1813 et 0,207) et celles dans la répartition des primes très importantes (entre 0,6079 à 0,6747).

Tableau 3 : Inégalités de salaire brut, de primes et de rémunération totale mesurées par l'indice de Gini, fonction publique dans son ensemble par catégorie

	Indice de Gini				Indice de Gini		
	Salaire brut	Primes	Rémunération totale		Salaire brut	Primes	Rémunération totale
A	0,1957	0,6747	0,2281	B	0,1302	0,3777	0,1619
A hors A+	0,1813	0,6685	0,2087	C	0,1151	0,4546	0,149
A+	0,207	0,6079	0,2448				

Champ : France entière, salariés de la fonction publique

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Nous sommes donc conduits à distinguer deux types de schéma de rémunération au sein de la fonction publique : un schéma plutôt égalitaire pour les postes B et C, et un schéma nettement plus inégalitaire pour la catégorie A. Reste à déterminer dans quelle mesure l'âge et le genre peuvent déterminer les inégalités de rémunération ainsi observées.

Tableau 4 : Proportions des inégalités expliquées par l'âge et le genre dans la distribution des rémunérations dans les différentes catégories de la fonction publique

	Salaire brut			Primes			Rémunération totale		
	Age	Genre	Reste	Age	Genre	Reste	Age	Genre	Reste
A	23,03%	9,74%	67,23%	5,06%	5,44%	89,51%	19,61%	9,94%	70,45%
A hors A+	31,85%	9,34%	58,8%	7,88%	5,55%	86,57%	27,35%	9,1%	63,55%
A+	36,46%	8,14%	55,39%	12,78%	4,61%	82,61%	30,87%	7,57%	61,55%
B	35,57%	9,88%	54,55%	15,65%	11,46%	72,89%	29,03%	10,57%	60,4%
C	20,91%	11,43%	67,66%	9,49%	9,54%	80,97%	18,33%	11,69%	69,98%

Champ : France entière, salariés de la fonction publique

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Sur ces sous-populations, plus homogènes en termes de carrière que celles considérées au paragraphe précédent, nous obtenons logiquement que l'âge permet d'expliquer une part plus importante des disparités de rémunération. La proportion des disparités de salaire brut fondées sur l'âge dépasse ainsi 30% pour la catégorie B et les sous-catégories A+ et A hors A+, et elle est supérieure à 20% pour la catégorie A dans son ensemble et la catégorie C. Comme les primes restent moins liées à l'âge que ne l'est le salaire, la contribution de ce facteur s'affaiblit toujours lorsque l'on passe aux rémunérations totales.

Mais le principal intérêt du traitement des inégalités de rémunérations par catégorie d'agents est de savoir si une inégalité liée au genre reste alors identifiable. Les chiffres présentés dans le tableau 4 permettent clairement de répondre par l'affirmative, puisque **le différentiel de rémunération entre hommes et femmes seraient à l'origine de 9,94%, 10,57% et 11,69% des inégalités pour les agents occupant des postes classés respectivement A, B et C.** En outre, le fait de travailler sur des sous-populations plus homogènes en termes de salaire et d'avancement que sont **les A+** d'un côté et **les A hors A+** de l'autre n'annule pas non plus le rôle du genre puisque **7,57 % et 9,1 %** des inégalités en dépendent encore à ce niveau.

Une analyse plus précise en fonction des sources de revenu montre que pour la catégorie A et pour ses subdivisions (A+ et A hors A+), ce sont les distributions de

salaires bien davantage que celles des primes qui semblent déterminées par cette caractéristique de genre.

Pour les catégories B et C, salaires bruts et primes sont affectés de façon presque équivalente. La part des inégalités attribuables au genre observée pour telle ou telle source de revenu de telle ou telle catégorie doit voir son importance relativisée par rapport à l'ampleur des inégalités. A proportion identique d'inégalités expliquées par le genre, le « dommage » relatif subi par les femmes en termes financiers est d'autant plus important que les inégalités qui affectent la source de revenu en question sont fortes. Etant données les inégalités considérables qui affectent leur répartition, on peut s'attendre à ce que les primes soient à l'origine d'écartés conséquents entre les rémunérations moyennes des hommes et des femmes, notamment en ce qui concerne les catégories B et C.

Comment comprendre que dans chaque catégorie de la fonction publique le fait d'être une femme puisse expliquer une rémunération ETP en moyenne moindre que celle obtenue par un homme du même âge, et ce, en dépit d'une progression de carrière en grande partie basée sur l'ancienneté et donc équivalente pour tous les agents, y compris ceux travaillant à temps partiel ? Plusieurs explications peuvent être envisagées à ce stade :

- Les femmes ont pu accéder à la fonction publique par le biais de concours leur ouvrant des perspectives moins favorables que la moyenne de leur catégorie en termes d'indices de rémunération atteignables. Certains exemples nous incitent à ne pas écarter d'emblée un élément structurel de ce type de la liste des facteurs explicatifs des résultats obtenus. Ainsi la concentration des femmes parmi les professeurs des écoles et les titulaires du CAPES les conduit à occuper souvent des postes relativement mal rémunérés par rapport au reste de la catégorie A. Ce constat justifie la poursuite de l'analyse par l'étude de sous-populations plus étroites afin d'éliminer des effets propres à la composition par genre des emplois occupés.
- Les femmes ont pu rentrer dans la fonction publique plus tardivement que les hommes ou interrompre leur carrière plus souvent. Rien ne permet de soutenir la première proposition. En revanche, différentes études pointent une fréquence des

interruptions de carrière nettement plus élevée chez les femmes que chez les hommes (Mairesse et Pezzoni 2013). Sachant que de telles interruptions provoquent un retard de durée équivalente dans le déroulement de carrière, les salariées concernées obtiennent mécaniquement des rémunérations inférieures à celles des agents du même âge qui ne se sont pas arrêtés.

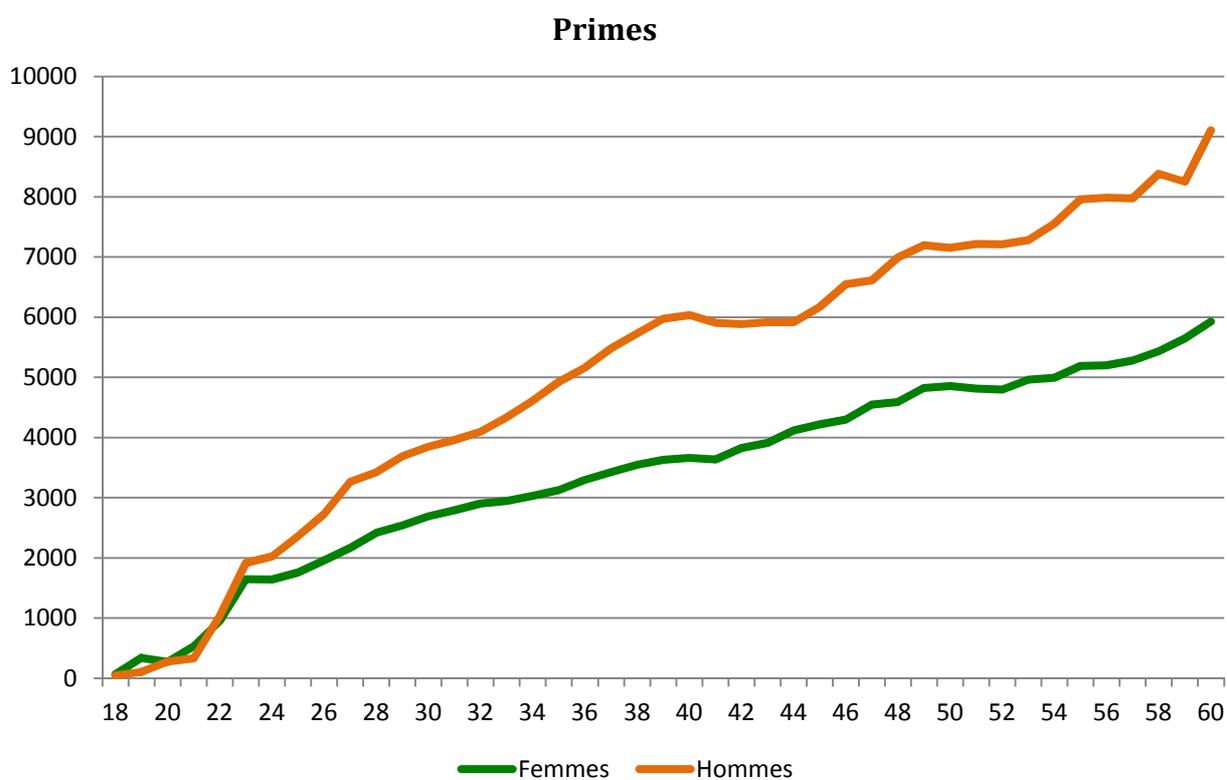
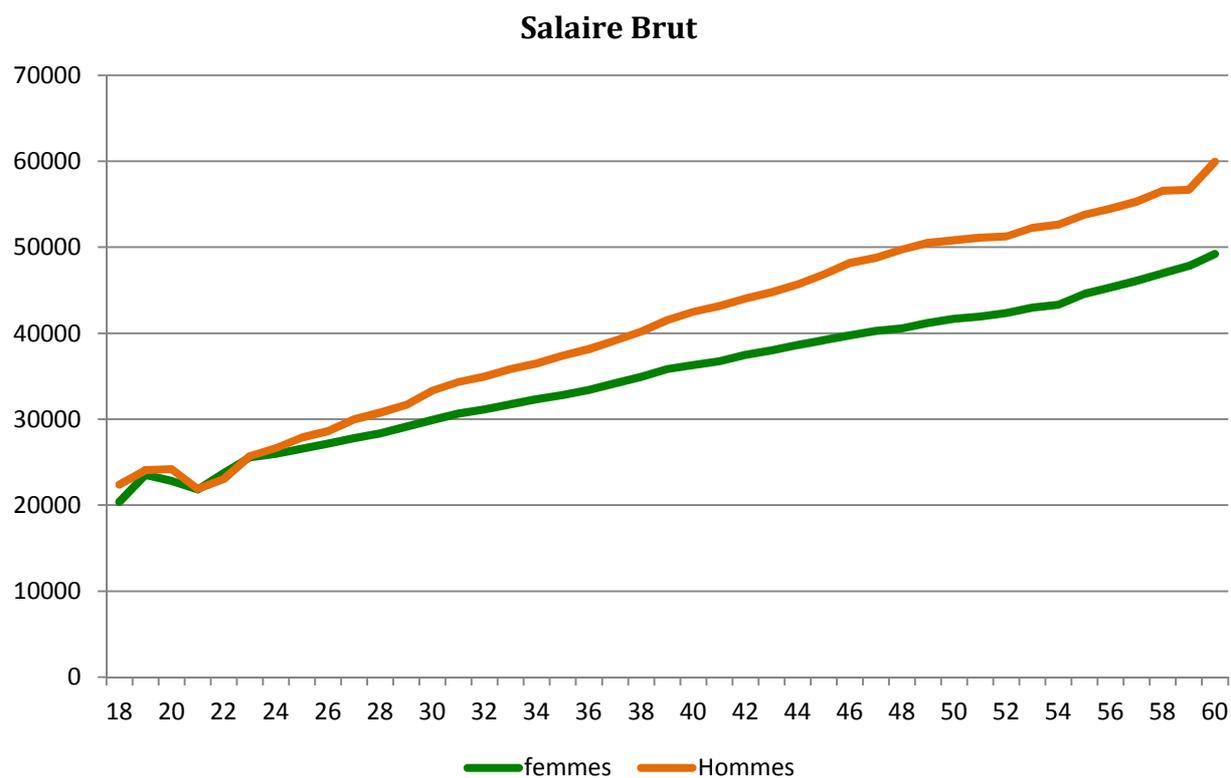
- Les femmes agents de la fonction publique ont aussi pu bénéficier de relativement moins d'avancement au choix que leurs homologues masculins ; de même qu'elles ont pu passer ou réussir moins de concours internes ou simplement les passer plus tard⁴. Dans les deux cas, leur carrière pourrait en être retardée ou même plafonnée faute de l'accès à certains postes, d'où des salaires plus faibles que les hommes au même âge.

La maternité puis l'éducation de jeunes enfants, cause d'une moindre disponibilité temporaire des femmes, pourrait être en grande partie à l'origine des décalages observés, sans préjuger du fait que cela affecte leur propre comportement ou les comportements à leur égard. Un phénomène de ce type, à condition d'être d'ampleur suffisante, pourrait avoir un impact perceptible sur l'évolution par âge de la rémunération des femmes.

Pour voir si les faits viennent corroborer cette hypothèse, les courbes de salaires moyens et de primes moyennes par âge sont représentées sur les graphiques 6 à 8, respectivement pour les postes A, B et C. Si les salaires moyens des hommes et des femmes sont similaires pour les agents les plus jeunes, un différentiel apparaît autour de 24-26 ans quelle que soit la catégorie puis tend à augmenter avec l'âge, notamment pour les agents de la catégorie A. L'écart moyen en termes de primes semble se dessiner plus tôt, particulièrement pour les agents de la catégorie C. Il pourrait alors s'agir de différence dans la nature des postes occupés. L'écart sur le montant moyen des primes tend à augmenter jusqu'à environ 35 ans, puis se stabilise pour les catégories B et C. Pour la catégorie A, l'écart dans le montant des primes continue à s'accroître avec l'âge.

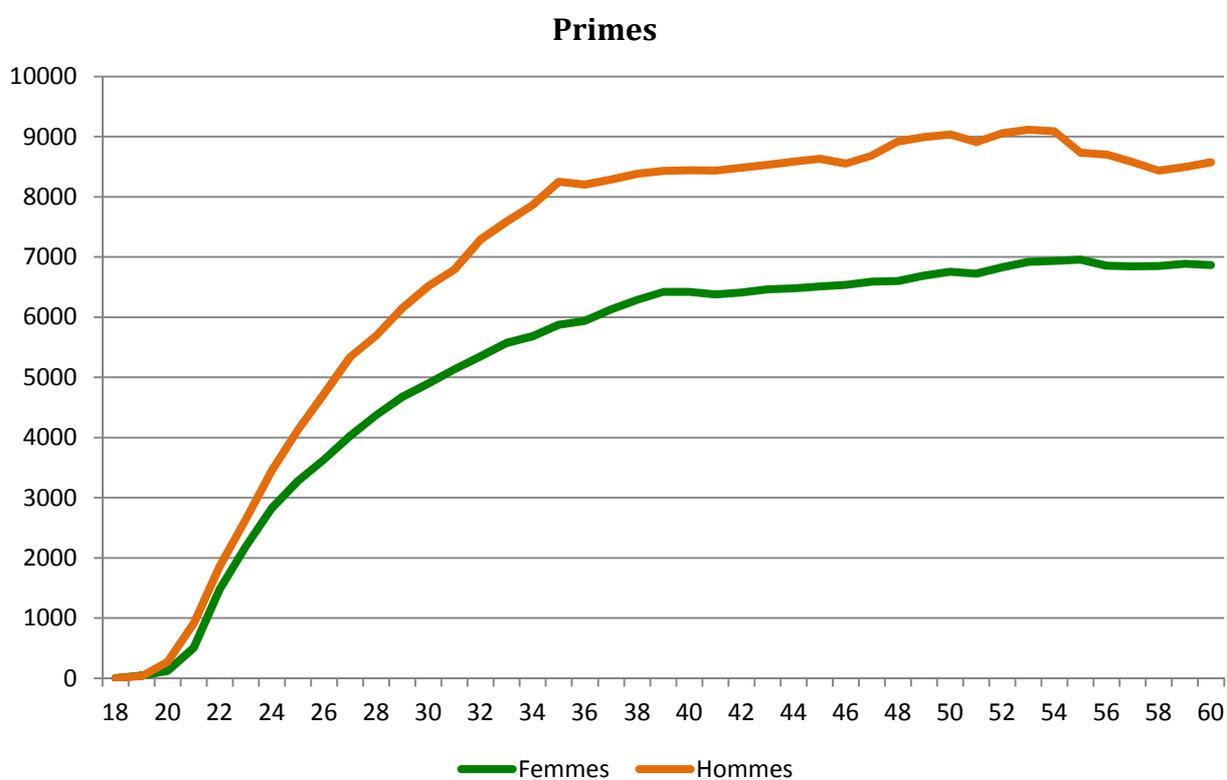
⁴ Les femmes peuvent avoir un choix de promotion ou de mobilité plus contraint par leur vie familiale que les hommes (Franck 1978).

Graphique 6 : Salaire brut et primes par âge des agents de catégorie A, fonction publique



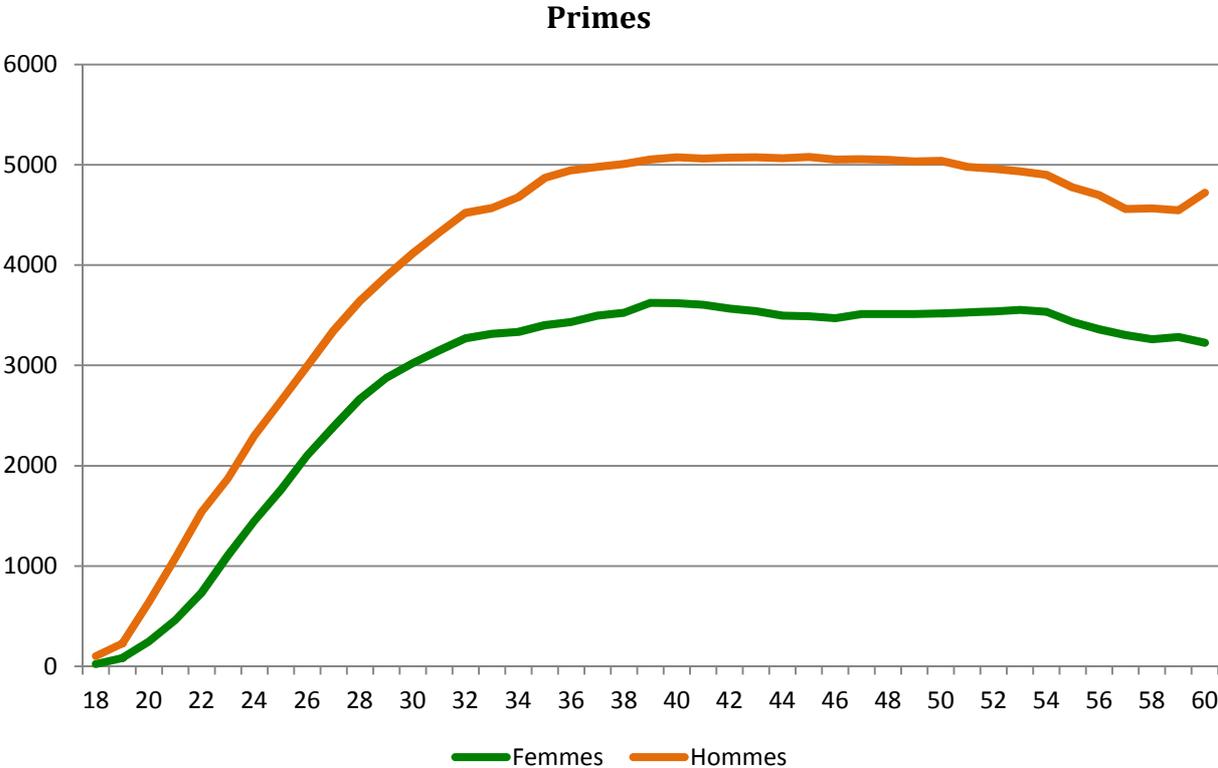
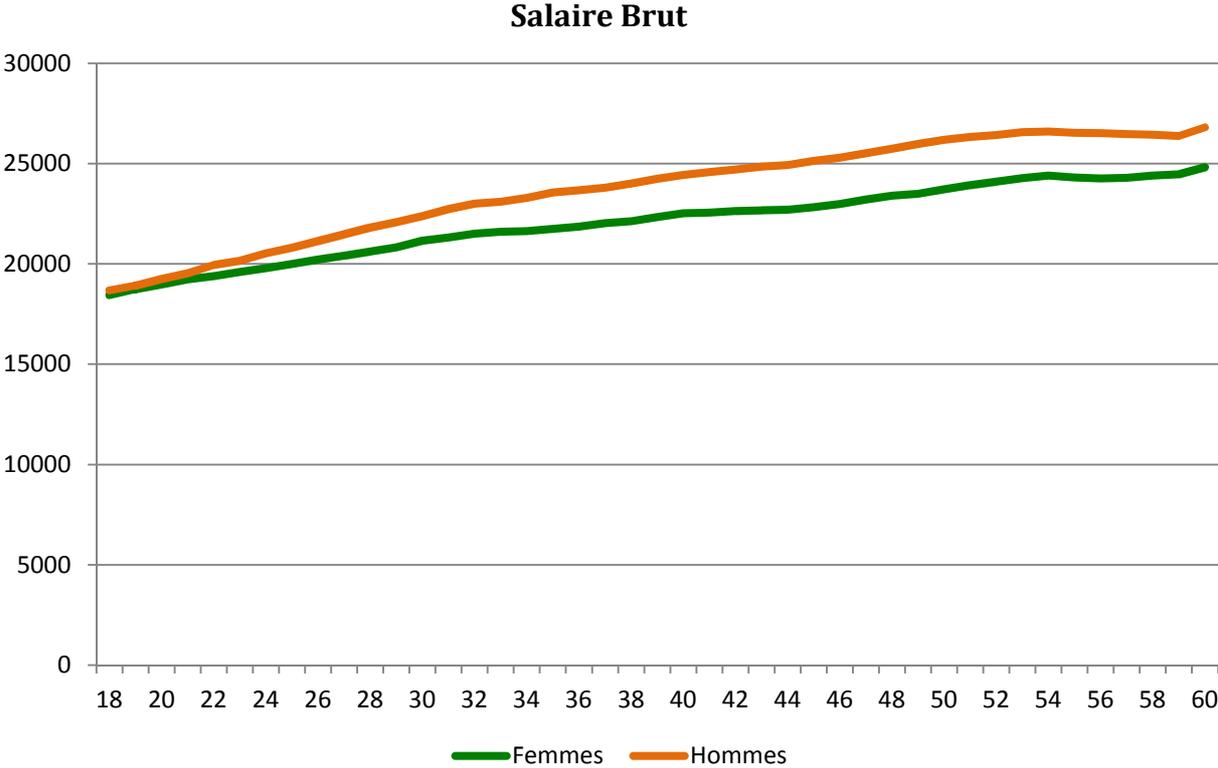
Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Graphique 7 : Salaire brut et primes par âge des agents de catégorie B, fonction publique



Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Graphique 8 : Salaire brut et primes par âge des agents de catégorie C, fonction publique



Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Ce que nous observons sur les graphiques 6 à 8 n'est pas incompatible avec l'idée que la maternité puis d'éducation des enfants puisse être, au moins en partie, à l'origine des inégalités dont souffrent les femmes travaillant dans la fonction publique, car la tranche d'âge dans laquelle surviennent et se creusent les écarts correspond *grosso modo* à cette période de la vie. Sans qu'elle puisse être validée définitivement, notre hypothèse n'est donc pas rejetée.

Afin d'évaluer concrètement les conséquences des inégalités mesurées au tableau 4 et de leur évolution mise en lumière par les graphiques 6 à 8, nous établissons dans le tableau 5 les différences de rémunérations moyennes entre les femmes et les hommes appartenant à chacune des trois catégories aux âges de 25 et 50 ans. L'encadré ci-dessous présente le détail des résultats obtenus.

Tableau 5 : Différences moyennes de salaires bruts et de primes annuels ETP dans les différentes catégories de la fonction publique entre les femmes et les hommes aux âges de 25 et 50 ans (en euros et en proportion du salaire moyen des femmes)

		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	Différence F-H			
25 ans (nés en 1985)	Salaire moy.	-1281 (4,8%)	-687 (3%)	-807 (4%)
	Primes moy.	-605 (34,4%)	-847 (25,8%)	-883 (50,2%)
	Total	-1886 (6,7%)	-1534 (5,8%)	-1690 (7,8%)
50 ans (nés en 1960)	Salaire moy.	-9130 (21,9%)	-3102 (9,3%)	-2460 (10,4%)
	Primes moy.	-2294 (47,2%)	-2278 (33,7%)	-1521 (43,2%)
	Total	-11424 (24,5%)	-5380 (13,4%)	-3982 (14,2%)

Champ : France entière, salariés de la fonction publique

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Lecture : A 25 ans, une femme occupant un poste A obtient en moyenne un salaire annuel brut inférieur de 1281€ par rapport à un homme de la même catégorie. Un homme de 25 ans de la catégorie A a donc un salaire brut qui est de 4,8% supérieur à celui d'une femme.

Les écarts moyens de salaires et de primes entre les femmes et les hommes à 25 et 50 ans

Pour illustrer les écarts de rémunérations observés, les différentiels de salaire et de primes ETP pour l'année 2010 sont calculés (voir tableau 5) pour les agents nés respectivement en 1985 et 1960, les premiers débutant leur carrière, alors que les seconds en ont réalisé la plus grande partie.

A 25 ans, la différence salariale entre les hommes et les femmes est assez limitée, puisque dans la catégorie A où cette différence est la plus importante, les hommes ne gagnent en termes de salaire brut « que » 4,8% de plus que les femmes. Dans les catégories B et C, le supplément de salaire brut des hommes représente respectivement 3% et 4% du salaire moyen des femmes. En revanche, l'écart des primes est déjà très important, puisque les hommes en reçoivent de 25,8% (pour la catégorie B) à 50,2% (pour la catégorie C) de plus que les femmes appartenant à la même catégorie. Dans les catégories B et C, l'essentiel de l'écart de rémunération à 25 ans entre les hommes et les femmes prend d'ailleurs la forme d'un supplément de primes.

A 50 ans, la différence de primes a nettement augmenté en montant mais faiblement en proportion sur les postes classés A et B. Pour la catégorie C, cette différence atteint en moyenne sur un an 1521 €, contre 883 € à 25 ans, malgré cette progression le manque à gagner des femmes a proportionnellement baissé. En revanche, le différentiel de salaire brut s'est énormément accru tant en montant qu'en proportion, puisqu'à 50 ans les hommes obtiennent des salaires de 9,3% (pour la catégorie B) à 21,9% (pour la catégorie A) plus élevés que ceux des femmes. Les manques à gagner en termes de salaires et de primes viennent se cumuler. Il en résulte, en fin de carrière, un écart considérable des rémunérations annuelles (brutes) ETP, puisqu'à 50 ans une femme gagne en moyenne environ 4000€ de moins qu'un homme si elle appartient à la catégorie C, contre 5400 € dans la catégorie B, et 11400€ si elle occupe un poste classé A.

4.4 Les inégalités de genre dans la FPE

Puisque les décompositions mises en œuvre par catégorie et par versant semblent confirmer l'existence d'inégalités de genre affectant les revenus des femmes salariées de la fonction publique, nous devons approfondir l'analyse en nous intéressant séparément aux différentes catégories de poste dans les différents pans de l'administration pour déterminer si certains sont plus particulièrement concernés par cette discrimination.

Dans cette optique, la distribution des rémunérations dans la FPE va être étudiée tout d'abord par catégorie et sous-catégorie, puis en distinguant les postes relevant des ministères de ceux situés dans les autres EPA, et finalement en détaillant les effets par ministère.

Les inégalités mesurées au niveau de la FPE sont conformes à ce que nous avons obtenu pour la fonction publique dans son ensemble. Dans les catégories B et C, les faibles inégalités salariales sont renforcées par des inégalités un peu plus importantes sur les primes (voir tableau 6). Entre les deux, c'est dans la catégorie B que la part des inégalités de genre est la plus forte, à hauteur de 13,5% concernant la rémunération totale (voir tableau 7).

La distribution des salaires et des primes est nettement plus inégalitaire dans la catégorie A et plus encore lorsque l'on restreint l'analyse aux postes classés A+. Dans le cas de ces derniers, l'indice de Gini est égal à 0,2144, 0,648 et 0,2558 respectivement pour le salaire brut, les primes et la rémunération totale. Au sein de la FPE, les postes de catégorie A+ peuvent être eux-mêmes répartis en deux sous-populations dont les modalités de rémunération se différencient clairement : les chercheurs et enseignants-chercheurs (notés *A+EC* dans les tableaux 6 et 7) d'un côté et les autres agents occupant un poste A+ de l'autre (notés *A+ non EC* dans les tableaux 6 et 7). Si l'indice de Gini de la rémunération totale est équivalent dans l'une et l'autre de ces sous-populations, les inégalités salariales sont fortes pour les premiers alors que leurs primes sont particulièrement peu inégalitaires, et c'est l'inverse qui est observé pour les autres agents A+ (voir tableau 6). La sous-catégorie A+ est moins affectée par les inégalités de genre que ne l'est la catégorie A dans son ensemble puisque seuls 4,31% des inégalités

de rémunération des agents A+ sont attribuables au genre contre 10,51% dans la catégorie A considérée dans son ensemble (voir tableau 7).

Tableau 6 : Inégalités de salaire brut, de primes et de rémunération totale mesurées par l'indice de Gini dans les différentes (sous-)catégories de la FPE

	Indice de Gini				Indice de Gini		
	Salaire brut	Primes	Rémunération totale		Salaire brut	Primes	Rémunération totale
A	0,1767	0,6657	0,2155	A+ EC	0,2286	0,3496	0,2549
A hors A+	0,153	0,6522	0,19	B	0,1356	0,3627	0,1686
A+	0,2144	0,648	0,2558	C	0,1307	0,3962	0,1582
A+ non EC	0,2094	0,6439	0,2479				

Champ : France entière, salariés de la fonction publique

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Tableau 7 : Proportions des inégalités expliquées par l'âge et le genre dans la distribution des rémunérations dans les différentes (sous-)catégories de la FPE

FPE	Salaire brut			Primes			Rémunération totale		
	Age	Genre	Reste	Age	Genre	Reste	Age	Genre	Reste
A	35,48%	10,15%	54,37%	9,04%	8,74%	82,22%	28,62%	10,51%	60,87%
A hors A+	34,67%	9,12%	56,2%	6,85%	9,37%	83,77%	26,76%	9,87%	63,37%
A+	40,76%	4,71%	54,52%	13,23%	2,66%	84,11%	33,93%	4,31%	61,76%
A+ non EC	41,52%	4,64%	53,84%	13,18%	2,45%	84,37%	34,8%	4,2%	61%
A+ EC	45,27%	5,99%	48,74%	33,08%	7,09%	59,83%	42,06%	6,32%	51,62%
B	33,51%	11,03%	55,46%	11,53%	15,35%	73,12%	25,05%	13,5%	61,46%
C	18,3%	12,02%	69,68%	11,31%	7,56%	81,14%	17,12%	11,39%	71,5%

Champ : France entière, salariés de la fonction publique d'Etat

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Parmi les A+, ce sont les femmes ayant un statut de chercheur ou d'enseignant-chercheur qui supportent le plus d'inégalités de genre (6,32%). Remarquons que dans le cas des chercheurs et enseignants-chercheurs près de 50% des inégalités de rémunérations peuvent être expliqués uniquement par la prise en compte de deux facteurs, l'âge (42,06%) et le genre (6,32%), ce qui est considérable. De façon plus

générale, ces deux variables expliquent particulièrement bien les inégalités salariales de la catégorie A+ de la FPE et de ses subdivisions (voir tableau 7) en raison de l'homogénéité des populations considérées. Si cela s'étend à la rémunération dans son ensemble pour les enseignants-chercheurs, c'est que leurs primes sont faibles par rapport à celles des autres A+ de la FPE.

L'étude des inégalités que nous avons menée sur les différentes catégories et sous-catégories de la FPE nous incite à conclure que le fait d'être une femme semble effectivement, et dans tous les cas, influencer défavorablement les niveaux de salaire et de primes reçus. La « pénalité » supportée est cependant d'ampleur très variable selon la sous-population considérée.

Lorsque l'on restreint l'analyse aux seuls emplois dépendant directement d'un ministère, les inégalités en termes de rémunération totale diminuent légèrement dans chacune des catégories considérées (voir tableau 8), probablement du fait d'une plus grande homogénéité des profils de postes. En revanche, la part des inégalités expliquée par le genre n'en est absolument pas réduite. Bien au contraire, on constate une hausse de cette part dans les catégories B et C jusqu'à respectivement 15,87% et 13,17% (voir tableau 9)⁵. Ces résultats pourraient être dus à une concentration des inégalités de genre plus importante dans les emplois ministériels que dans ceux offerts par les autres établissements publics de la FPE. Les chiffres que nous obtenons pour ces derniers semblent d'ailleurs corroborer cette hypothèse, puisque la part des inégalités de genre, bien que significative, y est plus réduite que dans la FPE dans son ensemble (voir tableau 12). Ces postes feront un peu plus loin l'objet d'une analyse spécifique.

⁵ Notons le cas particulier des inégalités dans la distribution des primes de la catégorie C dans les emplois ministériels dont plus de 86% sont expliqués par l'âge et le genre des agents (voir tableau 9). 45,57% des inégalités de primes de cette catégorie trouveraient donc leur origine dans le fait que les agents considérés soit des hommes ou des femmes. Avec un indice de Gini supérieur à 0,3 (voir tableau 8), le manque à gagner des femmes est en moyenne très élevé pour cette partie de la rémunération.

Tableau 8 : Inégalités de salaire brut, de primes et de rémunération totale mesurées par l'indice de Gini dans les différentes catégories d'emplois ministériels (FPE)

FPE Ministères	Indice de Gini				Indice de Gini		
	Salaire brut	Primes	Rémunération totale		Salaire brut	Primes	Rémunération totale
Ttes cat	0,1676	0,5691	0,196	B	0,1112	0,2681	0,1335
A	0,1707	0,6682	0,2124	C	0,1183	0,3015	0,1349

Champ : France entière, salariés de la fonction publique d'Etat

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Tableau 9 : Proportions des inégalités expliquées par l'âge et le genre dans la distribution des rémunérations dans les différentes catégories d'emplois ministériels (FPE)

FPE Ministères	Salaire brut			Primes			Rémunération totale		
	Age	Genre	Reste	Age	Genre	Reste	Age	Genre	Reste
Ttes cat.	24,89%	9,77%	65,34%	6,91%	12,12%	80,97%	20,73%	11,75%	67,53%
A	34,84%	9,9%	55,26%	8,51%	9,35%	82,15%	27,32%	10,49%	62,18%
B	27,13%	12,71%	60,15%	3,13%	17,88%	79%	15,98%	15,87%	68,15%
C	16,32%	13,66%	70,02%	41%	45,57%	13,43%	12,68%	13,17%	74,15%

Champ : France entière, salariés de la fonction publique d'Etat

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Le fait qu'une part significative des inégalités de rémunération trouve son origine dans le genre des salariés, et ce toujours au détriment des femmes, semble donc un résultat robuste à l'élimination des effets de structure. Cependant, tous les ministères sont-ils concernés à l'identique par un phénomène qui pourrait s'apparenter à de la discrimination ? Le tableau 10 montre que tel n'est pas le cas.

Pour dix des quinze ministères recensés dans le tableau 10, la part des inégalités attribuables au genre au niveau de la rémunération totale toutes catégories confondues est supérieure à 10%, et pour quatre d'entre eux (les Affaires étrangères et européennes, l'Intérieur, outre-mer et collectivités territoriales, l'Immigration, intégration, identité nationale et développement solidaire, ainsi que les Services du Premier ministre), elle est supérieure à 15%, alors qu'elle n'est inférieure à 5% que pour le seul ministère de la Culture et de la communication. Les disparités entre ministères paraissent donc très importantes, d'où l'intérêt de les illustrer par la comparaison de

structures de rémunérations par âge de deux ministères totalement à l’opposé en termes d’inégalités de genre, à savoir la Culture et l’Intérieur. Les graphiques 9 et 10 nous permettent d’observer précisément les moyennes par âge des salaires et des primes versées respectivement à leurs salariés hommes et femmes par ces deux ministères.

Les caractéristiques des quatre distributions représentées montrent clairement l’origine des résultats de nos décompositions. Au ministère de la Culture, les salaires des hommes et des femmes comme leurs primes restent proches à tous âges, il en résulte une part des inégalités attribuable au genre extrêmement faible, avec 3,55% et 2,1% respectivement pour les salaires et pour les primes (voir tableau 10). Il ne semble donc pas y avoir de réel décalage entre les carrières des hommes et des femmes au sein de ce ministère. A l’inverse, les salaires des agents du ministère de l’Intérieur restent confondus jusque vers 30 ans, mais divergent ensuite nettement. Les salaires bruts moyens des femmes semblent stagner entre 35 et 60 ans à un niveau un peu supérieur à 30 000 €, alors que les salaires des hommes continuent d’augmenter pour atteindre près de 50 000 € en moyenne à 60 ans. Il en résulte que 15,78% des inégalités salariales de ce ministère sont expliquée par le genre, ainsi que 17,67% des inégalités de primes. Dans le cas des primes, la divergence des courbes existe dès le début de la carrière mais s’accroît nettement au-delà de 33 ans.

Tableau 10 : Inégalités mesurées par d'indice de Gini et proportions expliquées par le genre dans la distribution des rémunérations dans les emplois des différents ministères

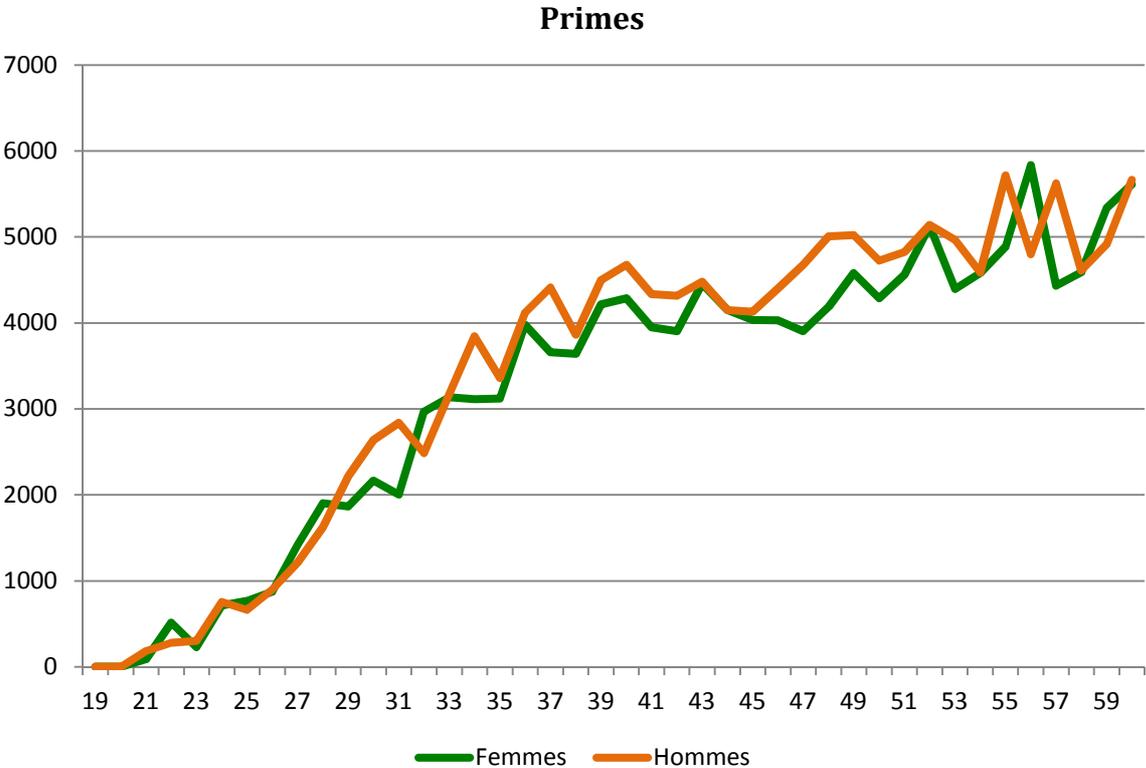
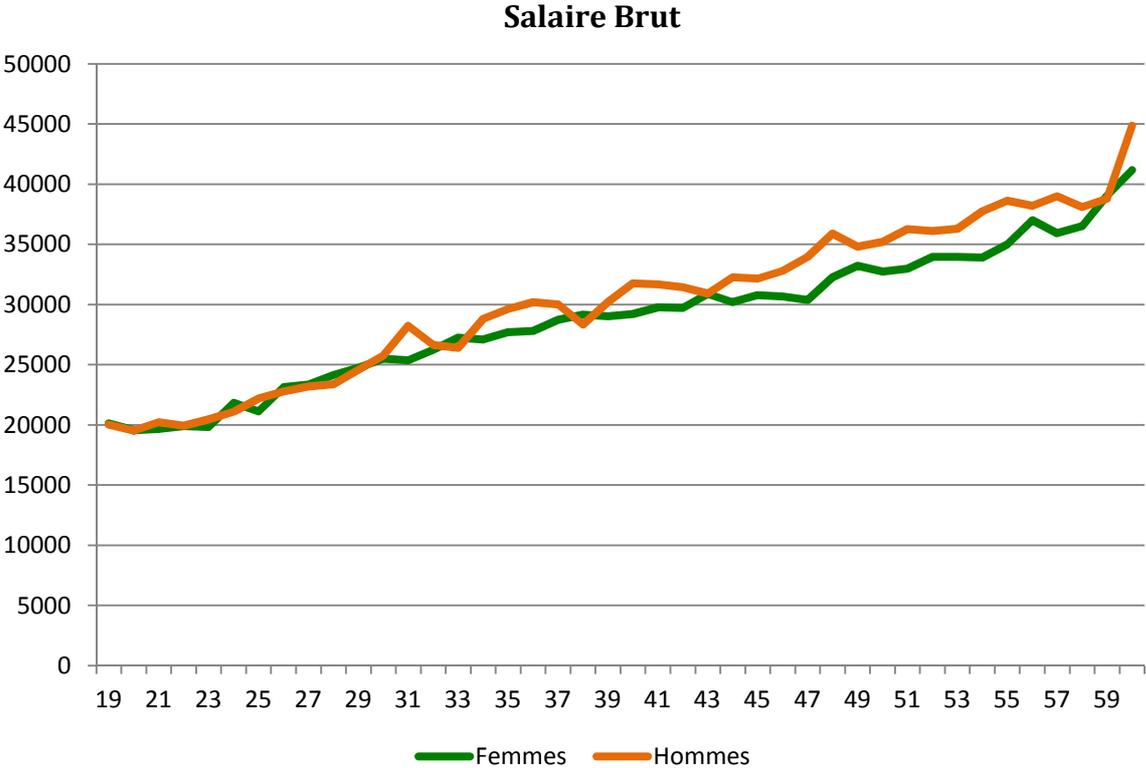
Ministères		Salaire brut		Primes		Rémunération totale	
		Gini	Genre	Gini	Genre	Gini	Genre
Affaires étrangères et européennes	Ttes cat.	0,2435	16,21%	0,3727	14,02%	0,2639	16,07%
	A	0,2194	12,75%	0,3373	11,35%	0,239	12,63%
	A+	0,154	13,03%	0,3641	9,71%	0,2029	11,73%
	B	0,0919	8,73%	0,1466	11,14%	0,0981	9,23%
	C	0,1018	10,38%	0,37	7,13%	0,1883	9,55%
Culture et communication	Ttes cat.	0,2174	3,55%	0,5566	2,1%	0,2255	3,52%
	A	0,2012	4,63%	0,6135	3,04%	0,224	4,09%
	A+	0,2211	8,42%	0,6962	8,42%	0,2649	9,03%
	B	0,1258	2,75%	0,5012	3,77%	0,1286	2,81%
	C	0,114	4,14%	0,4768	2,82%	0,1315	4,2%
Alimentation, agriculture et pêche	Ttes cat.	0,2014	11,87%	0,5606	6,83%	0,2344	11,19%
	A	0,2036	7,06%	0,6278	5,27%	0,2526	6,89%
	A+	0,2228	6,07%	0,5056	4,63%	0,2687	5,13%
	B	0,1269	6,22%	0,3775	7,02%	0,1614	6,94%
	C	0,12	8,11%	0,3631	5,95%	0,1462	7,78%
Education nationale	Ttes cat.	0,1542	8,18%	0,5767	5,65%	0,1706	8,13%
	A	0,1388	7,46%	0,5673	6,63%	0,1571	7,61%
	A+	0,1015	8,31%	0,5235	6,13%	0,129	8,25%
	B	0,1525	1,86%	0,6983	1,49%	0,1787	1,6%
	C	0,0975	1,34%	0,4794	1,94%	0,1171	1,41%
Budget, comptes publics, fonction publique et réforme de l'Etat	Ttes cat.	0,1836	11,28%	0,3134	13,54%	0,2102	12,23%
	A	0,1872	5,69%	0,2943	7,08%	0,2119	6,32%
	A+	0,2053	6,68%	0,3381	7,78%	0,2362	7,21%
	B	0,0906	3,85%	0,1625	7,58%	0,1017	5,26%
	C	0,0854	3,85%	0,192	8,32%	0,1013	5,79%
Intérieur, outre-mer et collectivités territoriales	Ttes cat.	0,1619	15,78%	0,2582	17,67%	0,1787	17,08%
	A	0,1647	7,7%	0,253	8,15%	0,1804	7,99%
	A+	0,1373	4,42%	0,1907	4,74%	0,1434	4,43%
	B	0,0989	5,19%	0,1464	8,35%	0,1045	6,42%
	C	0,1029	4,24%	0,2721	4,01%	0,1218	3,87%
Justice et libertés	Ttes cat.	0,218	7,57%	0,3471	7,78%	0,239	7,75%
	A	0,2188	2,55%	0,3228	3,24%	0,2385	2,77%
	A+	0,0895	5,52%	0,1213	6,21%	0,0945	5,77%
	B	0,1089	3,56%	0,2141	7,09%	0,1206	4,74%
	C	0,112	23,67%	0,2137	15,77%	0,1272	22,02%
Services du Premier ministre	Ttes cat.	0,3285	15,1%	0,4942	14,12%	0,3614	15,11%
	A	0,292	7,77%	0,4262	8,04%	0,3208	8,03%
	A+	0,2286	5,99%	0,3496	6,58%	0,2549	6,32%
	B	0,1155	8,46%	0,2542	7,08%	0,134	8,26%
	C	0,1274	8,4%	0,2962	7,26%	0,1391	8,39%

Écologie, énergie, développement durable et mer	Ttes cat.	0,2361	7,68%	0,4854	6,59%	0,2859	7,69%
	A	0,2244	4,82%	0,4019	4,8%	0,2693	4,92%
	A+	0,2787	5,15%	0,5418	5,25%	0,3334	5,37%
	B	0,1447	6,23%	0,3314	6,49%	0,1754	6,53%
	C	0,1154	4,56%	0,3349	6,07%	0,1375	5,5%
Santé et sports	Ttes cat.	0,2227	10,12%	0,4618	4,26%	0,2424	9,11%
	A	0,1838	4,22%	0,463	5,33%	0,2109	4,9%
	A+	0,1815	7,66%	0,5225	6,69%	0,227	7,52%
	B	0,1066	7,25%	0,3093	9,21%	0,13	8,32%
	C	0,1389	9,65%	0,4273	12,43%	0,1648	11,21%
Travail, relations sociales, famille, solidarité et ville	Ttes cat.	0,2017	10,98%	0,4262	10,63%	0,2285	11,50%
	A	0,2076	7,12%	0,3826	6,55%	0,2338	7,15%
	A+	0,2325	9,4%	0,4552	11,81%	0,2758	10,38%
	B	0,0963	2,93%	0,2146	3,98%	0,1092	3,13%
	C	0,1162	4,29%	0,3841	5,16%	0,1209	4,8%
Enseignement supérieur et recherche	Ttes cat.	0,2301	12,69%	0,5435	3,94%	0,2368	12,08%
	A	0,1855	6,39%	0,5673	2,41%	0,1972	5,94%
	A+	0,1754	6,05%	0,5468	3,33%	0,1871	5,88%
	B	0,1009	1,95%	0,3162	1,99%	0,1147	1,8%
	C	0,1098	9,33%	0,4876	3,11%	0,1251	8,02%
Économie, industrie et emploi	Ttes cat.	0,2321	14,35%	0,391	10,64%	0,2558	13,75%
	A	0,221	5,66%	0,3702	4,47%	0,2448	5,28%
	A+	0,192	5,92%	0,2954	6,4%	0,2161	6,01%
	B	0,0922	4,27%	0,1552	4,41%	0,1034	4,35%
	C	0,1508	15,11%	0,3223	7,96	0,1503	12,71%
Immigration, intégration, identité nationale et développement solidaire	Ttes cat.	0,2388	16,32%	0,5377	16,48%	0,2824	16,89%
	A	0,2093	24,8%	0,3473	24,82%	0,2315	24,38%
	A+	0,1623	6,96%	0,2029	9,85%	0,1724	6,11%
	B	0,0899	12,42%	0,361	16%	0,1254	14,82%
	C	0,1284	13,99%	0,4883	11,24%	0,1465	11,49%
Défense	Ttes cat.	0,1709	16,65%	0,37	7%	0,1883	14,89%
	A	0,1798	4,58%	0,4175	2,86%	0,2078	4,11%
	A+	0,3316	8,17%	0,7318	5,29%	0,3941	7,15%
	B	0,1172	11,61%	0,2495	3,53%	0,1196	8,52%
	C	0,1373	19,57%	0,2769	8,66%	0,1436	18,21%

Champ : France entière, salariés de la fonction publique d'Etat

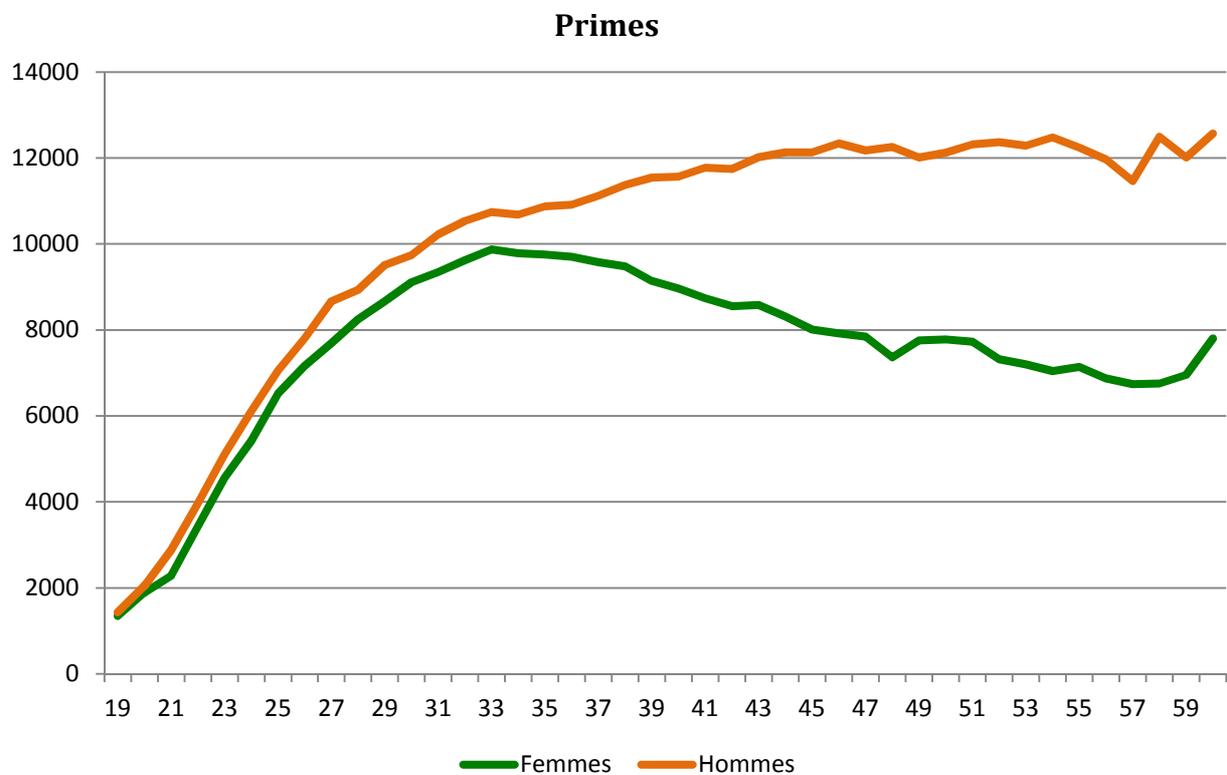
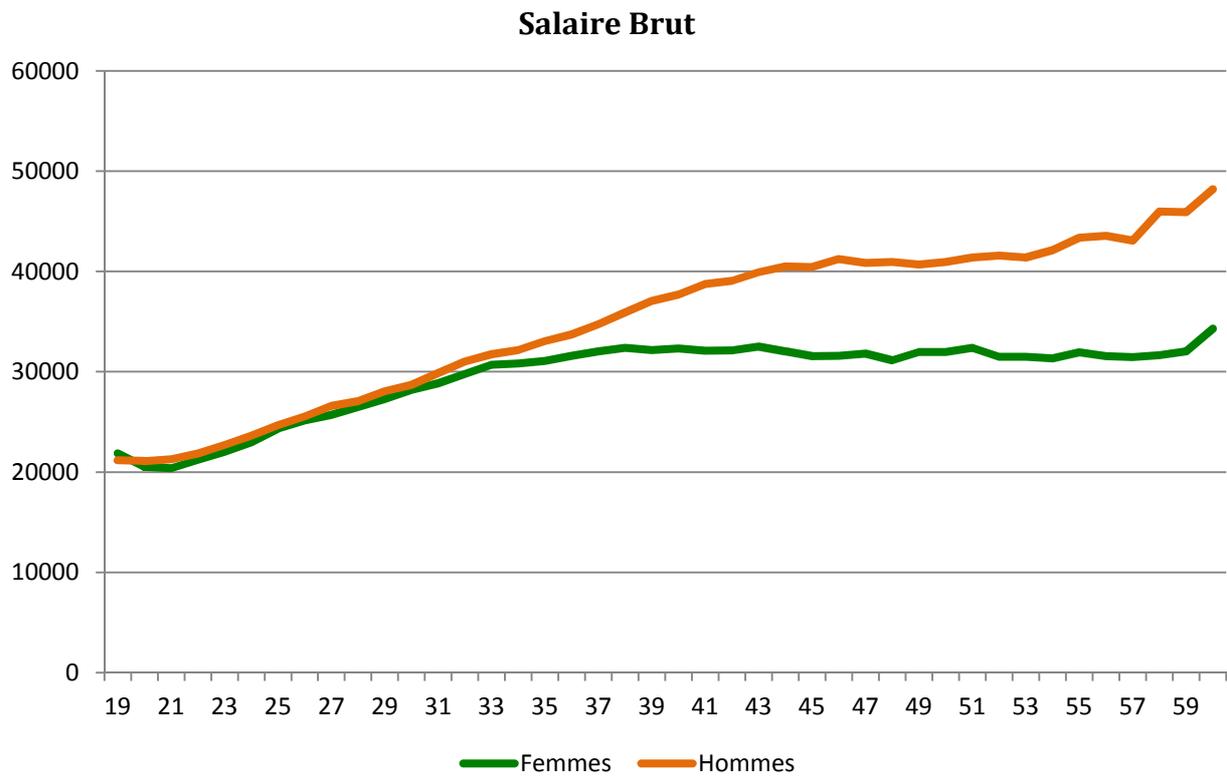
Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Graphique 9 : Salaire brut et primes par âge des agents du ministère de la Culture et de la communication



Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Graphique 10 : Salaire brut et primes par âge des agents du ministère de l'Intérieur, outremer et collectivités territoriales



Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Il faut cependant se méfier, pour ces deux ministères, comme pour les autres, des chiffres obtenus toutes catégories confondues, car ils pourraient être affectés d'effets structurels. Si les femmes occupent plus souvent que les hommes des postes dans les catégories les moins rémunératrices, la part du genre peut se trouver surestimée, et il faut procéder à une analyse par catégorie pour s'en abstraire. Ainsi des ministères comme l'Intérieur, outre-mer et collectivités territoriales ou, dans une moindre mesure, les Services du Premier ministre, où les inégalités de genre semblaient particulièrement importantes, affichent par catégorie des niveaux beaucoup plus limités (voir tableau 10). En revanche, les inégalités de genre paraissent nettement plus persistantes dans le cas des Affaires étrangères et européennes ou de l'Immigration, intégration, identité nationale et développement solidaire.

A ce niveau de subdivision (par catégorie et par ministère) de la population considérée, sept sous-populations conservent une part d'inégalités de rémunération attribuables au genre qui dépasse les 10% : les C des ministères de la Défense, de l'Immigration, de la Santé et de la Justice ; les B de l'Immigration ; les A et les A+ du ministère des Affaires étrangères ; les A+ du ministère du Travail. Dans la majorité des autres sous-populations ministérielles, cette part dépasse 5%.

Naturellement, le manque à gagner effectivement supporté par les femmes salariées des ministères par rapport à leurs homologues masculins dépend non seulement de la part des inégalités expliquée par le genre, mais également de l'ampleur des inégalités, mesurée par l'indice de Gini, auxquelles elle s'applique. En croisant les indices de Gini et les parts des inégalités attribuables au genre retracées dans le tableaux 10, nous identifions les sous-populations dans lesquelles l'impact financier moyen du fait d'être une femme est le plus important relativement à la rémunération des hommes de la même catégorie et du même ministère: les A+ des ministères des Affaires étrangères, de la Culture, du Travail et de la Défense ; les A des ministères de l'Immigration, des Affaires étrangères, ainsi que des Services du Premier ministre ; les C des ministères de la Justice et de la Défense. Si les sous-populations précitées appartiennent le plus souvent aux catégories les mieux rémunérées de la fonction publique, la catégorie C qui l'est le moins, n'est pas non plus exempte d'inégalités de genre. Dans huit des neuf sous-populations précédemment identifiées, la contribution du genre aux inégalités salariales est considérable, les inégalités de rémunération trouvent donc directement leur origine

dans la distribution des salaires. Dans la neuvième, les A+ du ministère de la Défense, les inégalités de primes sont si importantes (avec un indice de Gini égal à 0,7318) que la part modérée expliquée par le genre suffit à créer au final de fortes différences de rémunération entre les hommes et les femmes.

La comparaison des tableaux 8 et 11 montre à quel point les schémas de distribution des rémunérations sont différents entre les emplois ministériels et ceux situés dans les autres établissements publics de la FPE. Les inégalités salariales sont en effet beaucoup plus élevées dans les seconds que dans les premiers et les inégalités de primes y sont également beaucoup plus fortes pour les catégories B et C.

Cependant, il est probable que les importantes inégalités de rémunérations obtenues dans les autres EPA de la FPE résultent de la nature extrêmement variée des établissements publics en question qui, en 2010, regroupent aussi bien les salariés de la moitié des universités que ceux de Pôle emploi par exemple. Cela doit nous inciter à considérer avec précaution les chiffres consignés dans le tableau 11. Quoiqu'il en soit, la part des inégalités attribuable au genre est très réduite dans les EPA (tableau 12) par rapport à ce qui a été mesuré pour les postes ministériels (tableau 9), puisque, par catégorie et au niveau de la rémunération totale, cette part va de 4,05% pour les emplois classés B à 7,69% pour ceux classés C. La discrimination envers les femmes y semble donc plutôt limitée. Pour les catégories A et B, l'âge sort à l'inverse comme un facteur explicatif particulièrement important. L'effet « carrière » capte donc une très grande partie des inégalités observées.

Tableau 11 : Inégalités de salaire brut, de primes et de rémunération totale mesurées par l'indice de Gini dans les différentes catégories d'emplois des EPA (FPE)

FPE EPA	Indice de Gini				Indice de Gini		
	Salaire brut	Primes	Rémunération totale		Salaire brut	Primes	Rémunération totale
Ttes cat.	0,2483	0,6815	0,2681	B	0,1782	0,7332	0,2184
A	0,2013	0,622	0,2204	C	0,1506	0,707	0,1745

Champ : France entière, salariés de la fonction publique d'Etat

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Tableau 12 : Proportions des inégalités expliquées par l'âge et le genre dans la distribution des rémunérations dans les différentes catégories d'emplois des EPA (FPE)

FPE EPA	Salaire brut			Primes			Rémunération totale		
	Age	Genre	Reste	Age	Genre	Reste	Age	Genre	Reste
Ttes cat.	31,44%	11,38%	57,18%	21,26%	4,38%	74,35%	32,45%	10,71%	56,84%
A	44,74%	7,07%	48,19%	16,96%	3,22%	79,82%	41,93%	6,66%	51,41%
B	43,52%	4,5%	51,98%	32,35%	2,97%	64,68%	44,55%	4,05%	51,4%
C	16,54%	8,68%	74,78%	19,01%	2,13%	78,86%	19,96%	7,69%	72,35%

Champ : France entière, salariés de la fonction publique d'Etat

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

4.5 Les inégalités de genre dans la FPH

Par rapport à la fonction publique dans son ensemble, la FPH présente un niveau d'inégalités plus faible dans les catégories B et C. Les indices de Gini correspondant aux salaires bruts comme aux primes de l'une ou l'autre de ces deux catégories prennent en effet des valeurs inférieures à celles obtenues pour la fonction publique (voir les tableaux 3 et 13). Dans le même temps, le tableau 14 nous montre que la part du genre dans les inégalités de ces deux catégories de la FPH est particulièrement réduite avec 1,14% et 2,21% au niveau de la rémunération totale respectivement pour les emplois classés B et C. On peut donc considérer que les femmes qui sont extrêmement majoritaires dans ces deux catégories de la FPH, ne supportent (quasiment) pas de pénalités financières dues à des inégalités de genre. Ces résultats obtenus pour la FPH dans son ensemble restent globalement vrais lorsque l'on distingue les hôpitaux des autres EPA (voir tableaux 15, 16, 17 et 18).

A l'inverse, les inégalités dépassent ce qui avait été observé dans l'ensemble de la fonction publique pour la catégorie A et les sous-catégories A+ et A hors A+, avec des indices de Gini valant respectivement 0,2505, 0,2715 et 0,2566 au niveau de la rémunération totale (voir tableau 13). Au-delà de l'ampleur des inégalités en leur sein, les rémunérations de ces deux sous-catégories A+ et A hors A+ présentent des profils très différents.

Tableau 13 : Inégalités de salaire brut, de primes et de rémunération totale mesurées par l'indice de Gini dans les différentes (sous-)catégories de la FPH

	Indice de Gini				Indice de Gini		
	Salaire brut	Primes	Rémunération totale		Salaire brut	Primes	Rémunération totale
A	0,2595	0,7128	0,2505	B	0,1199	0,3203	0,1452
A hors A+	0,2602	0,7041	0,2566	C	0,0951	0,3785	0,1285
A+	0,2232	0,5731	0,2715				

Champ : France entière, salariés de la fonction publique hospitalière

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Tableau 14 : Proportions des inégalités expliquées par l'âge et le genre dans la distribution des rémunérations dans les différentes (sous-)catégories de la FPH

FPH	Salaire brut			Primes			Rémunération totale		
	Age	Genre	Reste	Age	Genre	Reste	Age	Genre	Reste
A	32,87%	11,69%	55,44%	14,06%	7,71%	78,22%	38,08%	8,91%	53,01%
A hors A+	32,19%	12,03%	55,78%	14,59%	11,52%	73,89%	37,75%	9,89%	52,36%
A+	50,82%	2,87%	46,3%	26,09%	5,1%	68,82%	45,41%	3,92%	50,67%
B	49,49%	0,89%	49,62%	22,29%	1,62%	76,09%	41,64%	1,14%	57,22%
C	27,57%	2,09%	70,34%	20,27%	2,62%	77,12%	26,4%	2,21%	71,4%

Champ : France entière, salariés de la fonction publique hospitalière

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

La part des inégalités attribuable au genre est forte chez les agents A hors A+ avec près de 10%, alors qu'elle est inférieure à 4% pour les A+ pour lesquels l'âge est en revanche particulièrement explicatif puisqu'il capte plus de 50% des inégalités (contre 32% pour les A hors A+) (voir tableau 14). Comment expliquer les différences de profil entre ces deux sous-catégories ?

Dans la FPH, peu de postes sont classés A+, puisque cela concerne uniquement les directeurs des hôpitaux et des autres établissements publics relevant de ce versant. Il en résulte apparemment une certaine homogénéité dans les profils de carrière des titulaires de ces emplois qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes, d'où une explicativité forte pour l'âge et faible pour le genre.

Tableau 15 : Inégalités de salaire brut, de primes et de rémunération totale mesurées par l'indice de Gini dans les différentes catégories d'emplois hospitaliers (FPH)

FPH Hôpitaux	Indice de Gini				Indice de Gini		
	Salaire brut	Primes	Rémunération totale		Salaire brut	Primes	Rémunération totale
Ttes cat.	0,2139	0,447	0,219	B	0,1193	0,3139	0,1442
A	0,2606	0,7146	0,2507	C	0,0961	0,368	0,1288

Champ : France entière, salariés de la fonction publique hospitalière

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Tableau 16 : Proportions des inégalités expliquées par l'âge et le genre dans la distribution des rémunérations dans les différentes catégories d'emplois hospitaliers (FPH)

FPH Hôpitaux	Salaire brut			Primes			Rémunération totale		
	Age	Genre	Reste	Age	Genre	Reste	Age	Genre	Reste
Ttes cat.	23%	7%	70%	16,49%	2,53%	80,98%	24,87%	5,73%	69,4%
A	33,01%	11,82%	55,18%	13,91%	8,18%	77,91%	38,3%	9,04%	52,66%
B	50,19%	0,97%	48,84%	22,71%	1,76%	75,53%	42,31%	1,22%	56,47%
C	29,36%	1,84%	68,8%	20,83%	2,58%	76,59%	27,68%	2,05%	70,27%

Champ : France entière, salariés de la fonction publique hospitalière

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

A l'inverse, la sous-catégorie A hors A+ regroupe des emplois de nature très diverse, et notamment les postes de médecins qui comptent parmi les mieux rémunérés du versant et qui sont majoritairement occupés par des hommes. La présence des médecins dans cette sous-population engendre un effet de structure qui explique largement les importantes inégalités de genre observées (tableau 14). Cette hypothèse semble corroborée par le fait que la part des inégalités attribuables au genre est beaucoup plus importante dans les hôpitaux où travaille la très grande majorité de ces médecins que dans les autres EPA de la FPH (9,04% contre 4,96%) (tableaux 16 et 18).

Tableau 17 : Inégalités de salaire brut, de primes et de rémunération totale mesurées par l'indice de Gini dans les différentes catégories d'emplois des autres EPA (FPH)

FPH Autres EPA	Indice de Gini				Indice de Gini		
	Salaire brut	Primes	Rémunération totale		Salaire brut	Primes	Rémunération totale
Ttes cat.	0,1342	0,4782	0,1675	B	0,1267	0,43	0,1556
A	0,1993	0,5932	0,2452	C	0,0864	0,4393	0,1225

Champ : France entière, salariés de la fonction publique hospitalière

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Tableau 18 : Proportions des inégalités expliquées par l'âge et le genre dans la distribution des rémunérations dans les différentes catégories d'emplois des autres établissements publics (FPH)

FPH autres EPA	Salaire brut			Primes			Rémunération totale		
	Age	Genre	Reste	Age	Genre	Reste	Age	Genre	Reste
Ttes cat.	21,27%	5%	73,73%	17,12%	2,57%	80,31%	21,89%	4,51%	73,6%
A	39,24%	6,15%	54,61%	18,2%	3,72%	78,08%	34,2%	4,96%	60,84%
B	42,96%	3,01%	54,02%	21,96%	2,68%	75,36%	37,86%	3,03%	59,11%
C	18,49%	2,1%	79,42%	19,02%	1,39%	79,59%	19,97%	1,94%	78,09%

Champ : France entière, salariés de la fonction publique hospitalière

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

4.6 Les inégalités de genre dans la FPT

En termes de niveaux d'inégalités, la FPT se caractérise par un profil globalement proche de celui de la fonction publique dans son ensemble (tableaux 3 et 19). A peine les inégalités de salaire brut et de primes de la catégorie A et des sous-catégories A+ et A hors A+ sont-elles un peu plus restreintes et celles des primes des catégories B et C un peu plus élevées que ce qui avait été mesuré sur l'ensemble des agents. En revanche, la décomposition des inégalités est extrêmement spécifique au versant. La catégorie B mise à part, toutes les catégories et sous-catégories de la FPT présentent une part d'inégalité attribuable au genre particulièrement importante (tableau 20).

Le tableau 20 montre que les inégalités de genre identifiées dans la catégorie A et les sous-catégories A+ et A hors A+, dans des proportions respectivement égales à 12,7%, 11,06% et 11,98%, trouvent largement leur origine dans les inégalités salariales. Mais le plus spécifique à la FPT s'observe dans la catégorie C. La part des inégalités expliquée par le genre y est particulièrement élevée à la fois sur les salaires bruts (10,92%) et sur les primes (14,4%), d'où une part de 14,05% au niveau de la rémunération totale. En parallèle, l'âge explique très mal la rémunération obtenue par les agents de cette catégorie (8,7%). Dans la FPT, le fait d'être une femme semble donc avoir des conséquences financières négatives particulièrement fortes pour les agents de la catégorie A et plus encore pour ceux de la catégorie C.

Tableau 19 : Inégalités de salaire brut, de primes et de rémunération totale mesurées par l'indice de Gini dans les différentes (sous-)catégories de la FPT

	Indice de Gini				Indice de Gini		
	Salaire brut	Primes	Rémunération totale		Salaire brut	Primes	Rémunération totale
A	0,1806	0,5231	0,2157	B	0,1317	0,4388	0,163
A hors A+	0,1655	0,4575	0,1879	C	0,1124	0,4966	0,1476
A+	0,1799	0,5287	0,2184				

Champ : France entière, salariés de la fonction publique territoriale

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Tableau 20 : Proportions des inégalités expliquées par l'âge et le genre dans la distribution des rémunérations dans les différentes (sous-)catégories de la FPT

FPT	Salaire brut			Primes			Rémunération totale		
	Age	Genre	Reste	Age	Genre	Reste	Age	Genre	Reste
A	26,12%	12,59%	61,29%	10,01%	9,43%	80,56%	22,2%	12,7%	65,1%
A hors A+	22,11%	10,58%	67,31%	10,39%	2,23%	87,37%	17,7%	11,06%	71,24%
A+	29,22%	11,74%	59,04%	11,96%	9,18%	78,87%	24,99%	11,98%	63,03%
B	33,98%	5,84%	60,18%	17,82%	6,25%	75,92%	30,52%	6,46%	63,03%
C	12,33%	10,92%	76,75%	6,81%	14,42%	78,76%	8,7%	14,05%	77,25%

Champ : France entière, salariés de la fonction publique territoriale

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

La comparaison des tableaux 21 et 23 fait apparaître clairement des inégalités plus marquées dans les EPA locaux que dans les collectivités territoriales quels que soient la catégorie et l'élément de rémunération, salaire ou primes, considérés. Mais surtout et

avant tout, ce qui différencie les deux pans de la FPT, c'est l'ampleur des inégalités de genre (tableaux 22 et 24). Bien que les collectivités territoriales n'en soient pas exemptes, notamment pour les catégories A et C pour lesquelles la part du genre atteint respectivement 11,52% et 10,57%, les niveaux observés y restent très inférieurs à ce qui est constaté dans les établissements publics locaux. Pour les emplois qui relèvent de ces derniers, la proportion des inégalités attribuables au genre dans le cadre de nos décompositions atteint des niveaux plus élevés que ce qui a pu être constaté dans n'importe quel autre secteur de la fonction publique avec des pourcentages de 14,41%, 11,67% et 25,33% respectivement pour les rémunérations totales des catégories A, B et C (tableau 24). La combinaison de ces proportions extrêmement importantes, notamment pour la catégorie C, et de fortes inégalités ne peut qu'aboutir à des manques à gagner considérables pour les femmes salariées de ces établissements publics locaux par rapport aux hommes qui y sont également employés.

Tableau 21 : Inégalités de salaire brut, de primes et de rémunération totale mesurées par l'indice de Gini dans les différentes catégories d'emplois des collectivités territoriales (FPT)

FPT Collectivités	Indice de Gini				Indice de Gini		
	Salaire brut	Primes	Rémunération totale		Salaire brut	Primes	Rémunération totale
Ttes cat.	0,1607	0,5081	0,1907	B	0,1236	0,4079	0,1527
A	0,1728	0,5106	0,2065	C	0,1079	0,4847	0,1397

Champ : France entière, salariés de la fonction publique territoriale

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Tableau 22 : Proportions des inégalités expliquées par l'âge et le genre dans la distribution des rémunérations dans les différentes catégories d'emplois des collectivités (FPT)

FPT Collectivités	Salaire brut			Primes			Rémunération totale		
	Age	Genre	Reste	Age	Genre	Reste	Age	Genre	Reste
Ttes cat.	14,44%	4,61%	80,95%	5,82%	9,45%	84,73%	12,12%	6,6%	81,28%
A	25,62%	11,32%	63,07%	9,19%	8,65%	82,16%	21,51%	11,52%	66,96%
B	35,1%	3,73%	61,17%	17,78	5,08%	77,15%	31,28%	4,45%	64,27%
C	15,34%	7,35%	77,32%	6,56%	12,25%	81,19%	10,78%	10,57%	78,65%

Champ : France entière, salariés de la fonction publique territoriale

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Tableau 23 : Inégalités de salaire brut, de primes et de rémunération totale mesurées par l'indice de Gini dans les différentes catégories d'emplois des autres EPA locaux (FPT)

FPT Autres EPA locaux	Indice de Gini				Indice de Gini		
	Salaire brut	Primes	Rémunération totale		Salaire brut	Primes	Rémunération totale
Ttes cat.	0,1836	0,5589	0,2229	B	0,1552	0,5291	0,1928
A	0,1996	0,5508	0,2382	C	0,1268	0,5282	0,1721

Champ : France entière, salariés de la fonction publique territoriale

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Tableau 24 : Proportions des inégalités expliquées par l'âge et le genre dans la distribution des rémunérations dans les différentes catégories d'emplois situés des autres établissements publics locaux (FPT)

FPT autres EPA locaux	Salaire brut			Primes			Rémunération totale		
	Age	Genre	Reste	Age	Genre	Reste	Age	Genre	Reste
Ttes cat.	10,79%	16,85%	72,37%	6,43%	18,22%	75,35%	9,74%	18,77%	71,49%
A	28,60%	14,51%	56,89%	12,88%	10,67%	76,44%	24,97%	14,41%	60,62%
B	32,33%	11%	56,68%	17,78%	10,25%	71,97%	29,28%	11,67%	59,05%
C	6,93%	24,03%	69,04%	8,02%	22,48%	69,5%	6,48%	25,33%	68,19%

Champ : France entière, salariés de la fonction publique territoriale

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

5. Retour sur des inégalités de genre bien réelles mais d'intensité disparate

La première décomposition des inégalités de rémunération établie pour l'ensemble des salariés de la fonction publique a fait apparaître une part attribuable au genre égale à 8,94%. Les analyses ultérieures réalisées sur des sous-populations plus étroites et plus homogènes ont pour la plupart validé l'idée d'une différenciation des rémunérations et donc probablement des carrières des agents selon qu'il s'agisse de femmes ou d'hommes. Cependant, toutes les catégories et tous les versants ne doivent pas être

confondus, c'est pourquoi dans un rapide bilan nous allons revenir sur quelques sous-populations représentatives de la diversité des situations observées : les A de la FPE, les B de la FPH et les C de la FPT dont les moyennes par âge de salaire brut et de primes (ETP) sont décrites respectivement par les graphiques 11, 12 et 13.

Le schéma de rémunération des salariés de la catégorie B de la FPH nous permet de souligner qu'en dépit du résultat général, certains groupes de la fonction publique sont quasiment exempts d'inégalités de genre. Logiquement les courbes de salaires bruts et de primes par âge des hommes et des femmes sont extrêmement proches dans les sous-populations concernées. C'est ce que montre clairement le graphique 12. Il n'est donc pas étonnant que notre décomposition identifie des parts d'inégalités attribuables au genre aussi minimes que 0,98% et 1,02% respectivement pour les salaires bruts et pour les primes. Quelques autres sous-groupes de la fonction publique sont presque aussi peu touchés par les inégalités de genre que les B de la FPH. On peut citer par exemple les C et les A+ de la FPH ou les agents du ministère de la Culture et de la Communication à l'exception des A+.

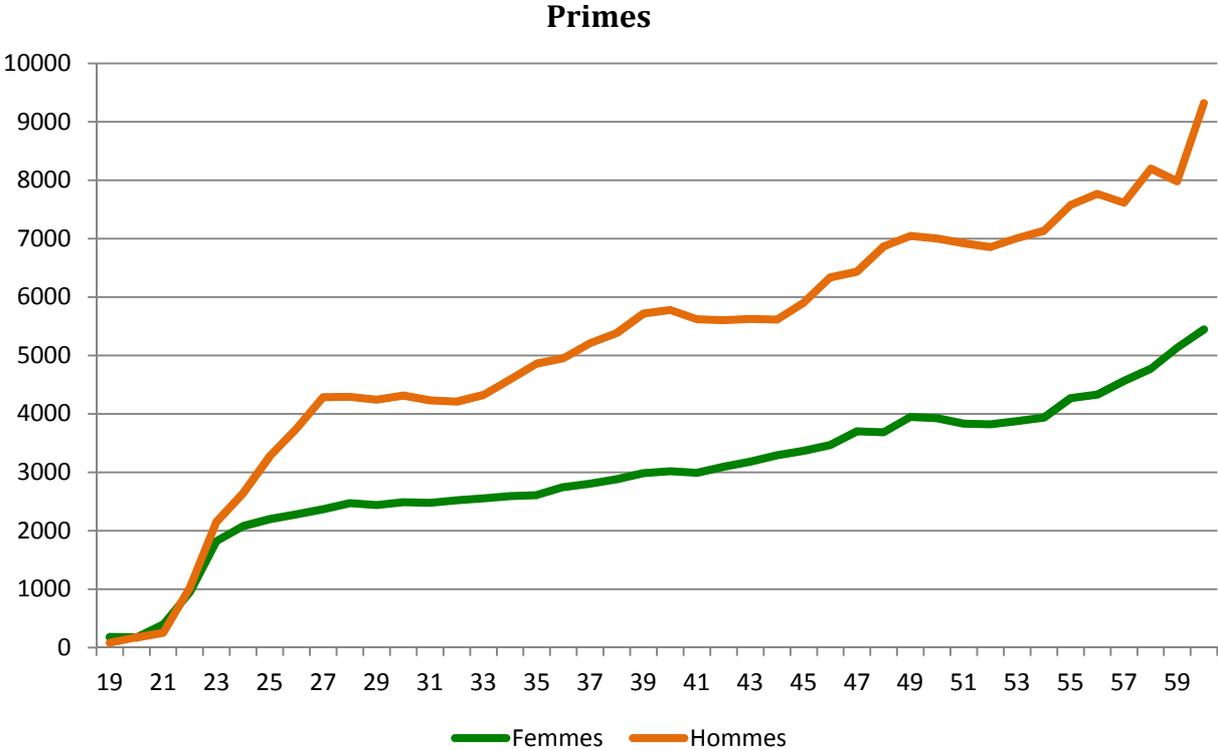
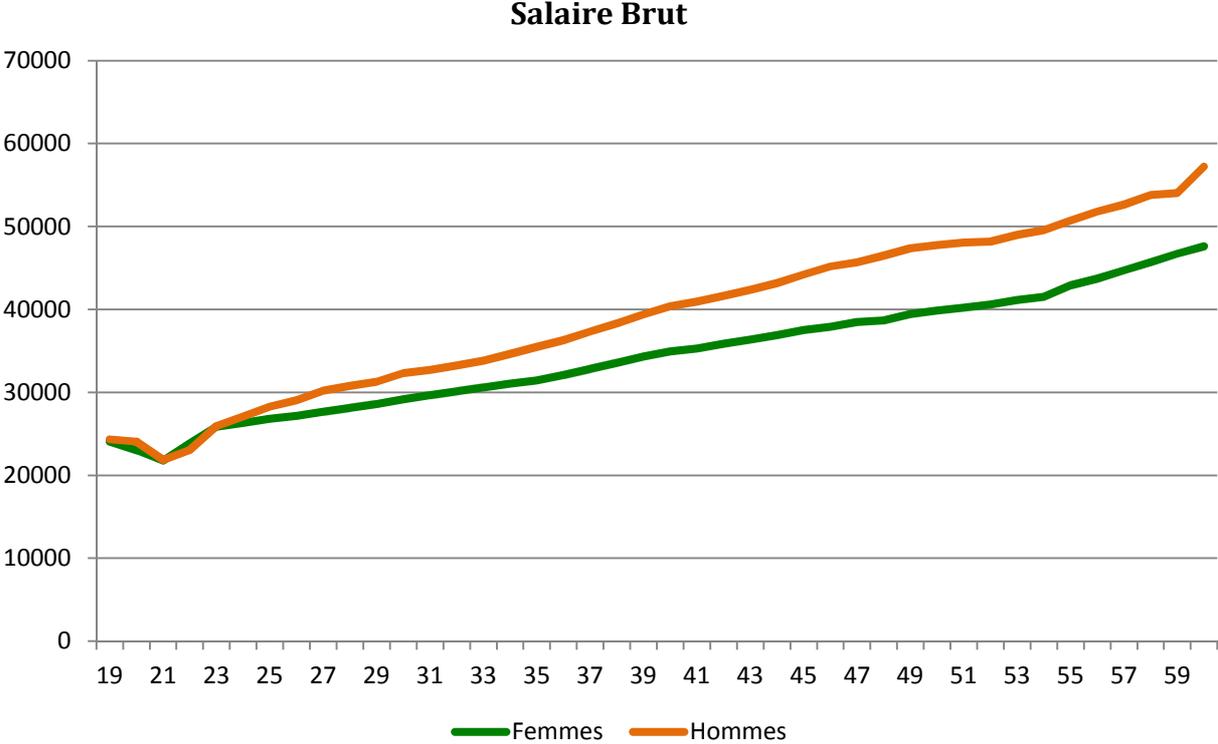
A l'inverse, la catégorie A de la FPE présente des inégalités de genre que notre décomposition évalue à 10,15% des inégalités salariales et à 8,74% des inégalités de primes. Les salaires, plus affectés par les inégalités de genre, sont en montant à l'origine de la plus grande partie du différentiel de rémunération entre hommes et femmes. Cependant, les inégalités plus élevées concernant les primes conduisent à un manque à gagner moyen des femmes relativement plus important pour cette source de rémunération. C'est ce que montre le graphique 11 sur lequel il est évident que le différentiel de salaire comme de primes apparaît autour de l'âge de 24 ans. La majorité des sous-populations étudiées présentent une situation comparable à celle des A de la FPE.

La catégorie C de la FPT présente également de très fortes inégalités de genre. Contrairement à la sous-population précédemment évoquée, ce sont les inégalités de primes qui sont le mieux expliquées par le genre, à hauteur de 14,42% contre 10,92% pour les salaires. Dans ce cas, les primes sont à l'origine de plus de la moitié de l'écart de rémunération moyen, proportion plus importante que dans tous les autres secteurs de

la fonction publique. Le graphique 13 montre que, pour la catégorie C de la FPT, les écarts de salaires et de primes surviennent dès l'embauche des salariés, même si ils s'accroissent nettement entre 20 et 30 ans. Du fait de ces spécificités, le cas de la catégorie C de la FPT ne peut être confondu avec le schéma général des inégalités de genre qui se retrouve dans presque toutes les autres sous-populations de la fonction publique.

Enfin, il est intéressant de revenir, concernant les deux cas que nous venons d'évoquer, à savoir les A de la FPE et les C de la FPT, sur les résultats de la décomposition par sous-population proposée au paragraphe 3. Ces derniers sont en effet susceptibles de nous éclairer sur la façon dont le dommage financier supporté en moyenne par les femmes se répartit entre elles. Les graphiques 4 et 5 qui présentent la décomposition des inégalités respectivement en matière de salaire horaire et de supplément de rémunération, mettent en évidence les différences existant entre ces deux sous-populations. Les C de la FPT se caractérisent par une contribution extrêmement faible des hommes aux inégalités au regard de la part des emplois qu'ils occupent et au contraire une très forte contribution des femmes. Les salaires et primes perçus par les femmes de la catégorie A de la FPE ont un impact nettement plus réduit sur les inégalités au sein de la fonction publique que leurs homologues de la catégorie C de la FPT alors qu'elles sont à peu près aussi nombreuses. Dans la catégorie A de la FPE, ce sont au contraire les hommes qui affichent une contribution aux inégalités disproportionnée par rapport à leur part dans l'emploi public. Ces différences de schéma de rémunération intra-groupe nous incitent à penser que les salariées A de la FPE sont affectées de façon assez homogène par les inégalités de genre qu'elles supportent, alors que les conséquences semblent être plus inégalement réparties parmi celles de la catégorie C de la FPT.

Graphique 11 : Salaire brut et primes par âge des agents de catégorie A de la FPE



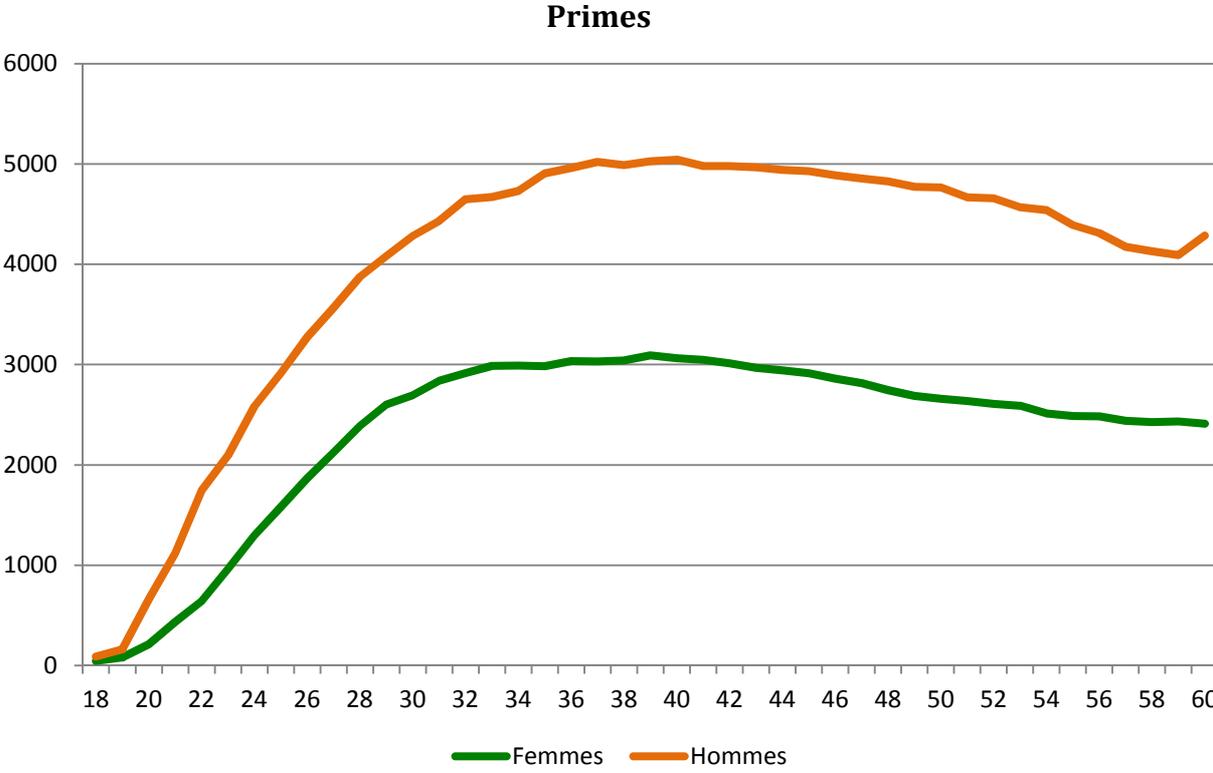
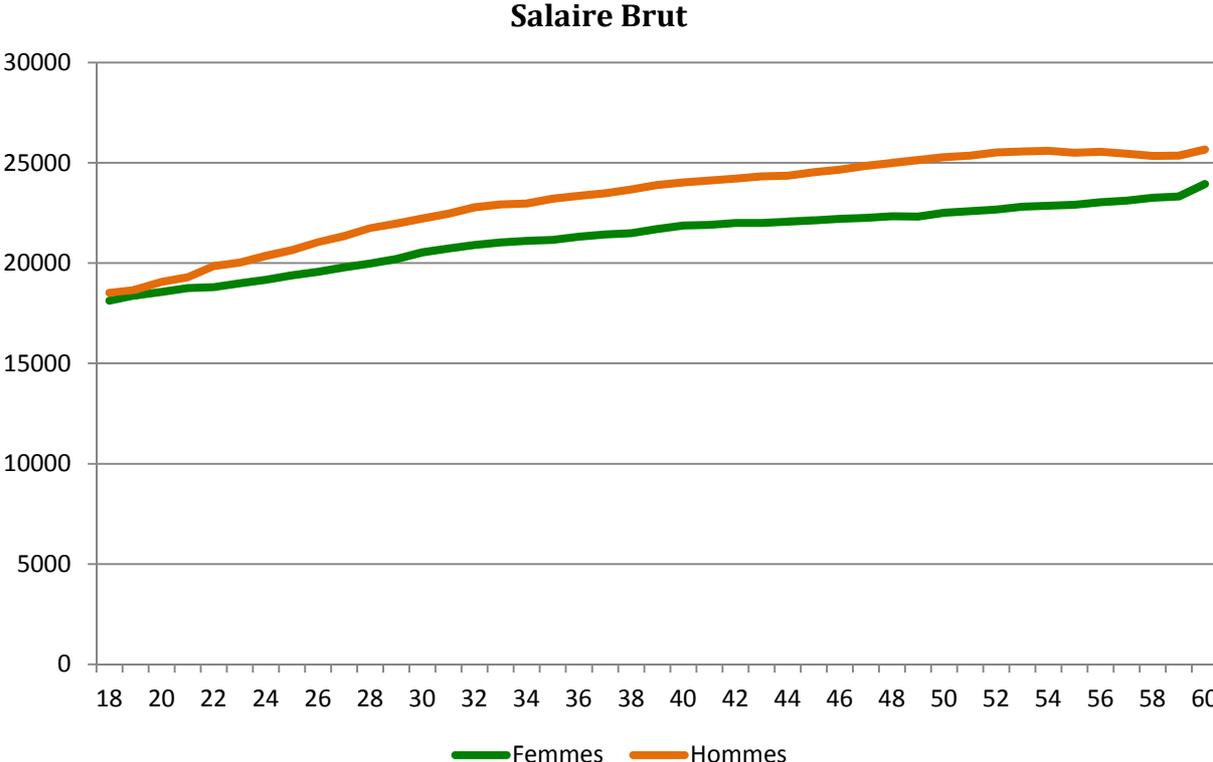
Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Graphique 12 : Salaire brut et primes par âge des agents de catégorie B de la FPH



Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Graphique 13 : Salaire brut et primes par âge des agents de catégorie C de la FPT



Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

6. Remarques finales

Les observations réalisées dans le cadre de différentes études portant sur les rémunérations dans la fonction publique ont soulevé de véritables interrogations, dans un contexte où la parité et l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes sont réaffirmées comme des objectifs prioritaires, sur la capacité des administrations à être exemplaires en la matière. Le constat fait à plusieurs reprises d'un manque à gagner apparemment spécifique aux femmes, même une fois corrigées les différences dues au temps de travail, conduit en effet à suspecter une rupture de ce principe d'égalité dans le secteur où celui-ci devrait pourtant s'appliquer avec le moins de difficulté. La demande qui nous a été adressée d'identifier la part des écarts observés qui pourrait effectivement être liée spécifiquement au genre des agents s'inscrit dans cette problématique.

En utilisant des décompositions à la Shapley, nous avons cherché à savoir si une part des inégalités de rémunération existantes pourrait en effet être attribuable au fait que l'agent concerné soit un homme ou une femme. Les résultats de notre étude nous ont amené à confirmer plutôt qu'à infirmer cette hypothèse. Parmi les résultats les plus marquants, l'évaluation faite par catégorie, ce qui élimine les principaux effets de structure, fait apparaître une contribution du genre aux inégalités de 9,94%, 10,57% et 11,69% respectivement pour les A, les B et les C.

Avec des sous-populations plus homogènes, croisant catégorie, versant et établissement employeur, la part du genre se réduit dans la plupart des cas, mais elle ne s'annule, ou quasiment, que pour quelques rares sous-populations, alors que d'autres ressortent au contraire comme particulièrement sujettes aux inégalités de ce type. Ainsi les emplois B et C de la FPH apparaissent-ils peu concernés par les inégalités de genre qui se concentrent à l'inverse dans les emplois des ministères pour la FPE et dans les autres EPA locaux pour la FPT.

Ces résultats ne doivent être lus et interprétés que pour ce qu'ils sont : une photographie de la structure des rémunérations dans la fonction publique telle

qu'observée en 2010. Ils ne suffisent notamment pas à qualifier les politiques actuelles en matière d'attribution de primes ou de promotions. En effet, dans la fonction publique tout particulièrement, les décisions prises à un instant donné affectent durablement la situation des agents. Les inégalités de genre, telles qu'elles apparaissent en 2010, reflètent autant les dispositions prises par les administrations et les agents eux-mêmes dans la période récente que dix ou vingt ans auparavant. Cette inertie explique aussi la difficulté et le temps nécessaire pour corriger quelle qu'en soit la volonté, les inégalités mesurées. Seul un suivi à moyen et à long terme de la part des inégalités expliquée par le genre permettrait de juger de l'impact réel d'une évolution des pratiques.

Enfin, une limite réelle à la portée de nos résultats doit également être mise en lumière. Dans les données dont nous disposons, l'avancement de carrière des agents ne peut être approximé que par l'âge, et rien ne nous permet de savoir quels agents ont pu connaître des interruptions de carrière, ni de combien de temps. Pourtant, de telles interruptions dont nous savons qu'elles sont beaucoup plus fréquentes chez les femmes, en lien avec l'éducation des enfants que chez les hommes, retardent d'autant d'années la progression de carrière des agents concernés. Non seulement l'âge n'est qu'une proxy peu fiable de la durée de la carrière du fait d'une entrée dans la fonction publique à des âges différents, mais son utilisation peut créer un biais entre les hommes et les femmes. Nous interpréterons en effet comme des inégalités de genre des décalages qui peuvent résulter d'interruptions volontaires de la vie professionnelle.

Si l'incertitude qui pèse sur la fréquence et la durée des interruptions de carrière, incite à considérer avec prudence les chiffres avancés quant à la part des inégalités attribuables au genre dans telle ou telle sous-population, l'importance des chiffres en question fait qu'elle ne saurait remettre en cause l'existence même de telles inégalités.

7. Références

Bourguignon, F. (1979), Decomposable income inequality measures. *Econometrica*, Vol. 47, pp. 901-920.

Blinder, A. (1973), Wage discrimination: reduced forms and structural estimates, *Journal of Human Resources*, Vol. 8 (4), pp. 436-455.

Chantreuil, F., Trannoy, A. (2011), Inequality Decomposition Values. *Annales d' Economie et Statistique*, Vol. 101-102, pp. 13-36.

Chantreuil, F., Trannoy, A. (2013), Inequality Decomposition Values: the Trade-off between Marginality and Efficiency. *The Journal of Economic Inequality*: Volume 11, issue 1, 83-98.

Cowell, F.A (1980), On the structure of additive inequality measures. *Review of Economic Studies*, Vol. 47, pp. 520-531.

DGAFP, (2012), Rapport sur l'état de la fonction publique. Politiques et pratiques de ressources humaines. Faits et chiffres. Documentation française, 2012.

Frank, R.H. [1978], « Why Women Earn Less: The Theory and Estimation of Differential Overqualification », *American Economic Review*, 68(3), p. 360-373.

Guégot, F. (2011), *L'égalité professionnelle hommes-femmes dans la fonction publique*, La documentation Française.

Mairesse J., Pezzoni M. (2013), Does Gender Affect Scientific Productivity? A critical review of the empirical evidence and a panel data econometric analysis for French physicists, AFSE Meeting, 26 June 2013, Aix en Provence

Mincer, J. (1958), Investments in Human Capital and Personal Income Distribution, *Journal of Political Economy*, 66(4), p. 281-302.

Mincer (1993), Schooling Experience, and Earnings, Gregg Revivals, 176 p.

Neuman, S., Oaxaca, L. (2003), Estimating Labor Market Discrimination with Selectivity-Corrected Wage Equations: Methodological Considerations and an Illustration from Israel. Discussion Paper CEPR, # 2-2003.

Oaxaca, R. (1973), Male-female wage differentials in urban labor markets, *International Economic Review*, Vol. 14, pp. 693-709.

Shapley, L.S. (1953), A value for n-person game, in *Contributions to the Theory of Games*, Vol. 2, Annals of Mathematics Studies, eds. H.W. Kuhn and A.W. Tucker. Princeton University Press, pp. 307-317.

Shorrocks, A.F. (1980), The class of additively decomposable inequality measures. *Econometrica*, Vol. 48, pp. 613-625.

Shorrocks, A.F. (1982), Inequality decomposition by factor components. *Econometrica*, Vol. 50, pp. 193-211.

Shorrocks, A.F. (1984), Inequality decomposition by population subgroups. *Econometrica*, Vol. 51, pp. 1369-1385.

Shorrocks A.F. (1988) "Aggregation issues in inequality measurement" in Eichhorn W (ed) *Measurement in Economics*, Physica-Verlag, New York.

SIASP (2010), Système d'Information sur les Agents des Services Publics, Guide d'utilisation du fichier POSTE, p 44, INSEE Direction des Statistiques Démographiques et Sociales

8. Annexes

8.1 Définition du champ des données

Initialement, la base de données du SIASP (2010) comporte 8 117 312 lignes pour un total de 6791414 individus distincts. Le champ de la présente étude se limite à l'emploi principal des individus actifs au 31 décembre 2010, 5 782 723 observations correspondent à cette définition. Il n'en reste cependant que 5 765 960 lorsque l'on se restreint aux salariés de la fonction publique présents sur le territoire national et dans les DOM, ce qui exclut les COM (Collectivités d'Outre-Mer) et l'étranger.

A ce stade, il reste à éliminer les observations présentant des informations (1) manquantes, (2) aberrantes ou (3) présentant d'autres caractéristiques rendant impossible un traitement homogène des données (tableau 5.1 du rapport intermédiaire). A ce titre, sont retirées les lignes correspondant à :

- (1) Des grades, catégories et PCS (Professions et Catégories Socioprofessionnelles) non renseignés ; des personnes pour lesquelles le statut de contrat est inconnu (notées « Autres ») ;
- (2) Des salaires nets et/ou bruts négatifs ou nuls ; des salaires nets annualisés supérieurs à 200000€ pour les catégories B et C, et supérieurs à 250000€ pour des catégories A touchant moins de 100000€ de primes ; des primes négatives ; des quotités nulles ; des salaires bruts moins primes négatifs ou inférieurs au traitement minimum brut de la fonction publique pour les catégories A et B à temps plein ; des salaires nets annualisés inférieurs au traitement minimum net de la fonction publique pour les catégories A et B ; des salaires nets annualisés inférieurs au SMIC net pour les catégories C ; des salaires bruts inférieurs au SMIC brut pour les agents catégories C à temps plein ; des parts de primes supérieures à 75% ;
- (3) Des postes identifiés comme inactifs ou annexes ; des postes spécifiés comme étant hors fonction publique ; quelques personnels sous statut militaire (ou sapeur pompier de Marseille), les militaires ayant été exclus de la base fournie ; des élus ; des élèves de la FPH (autres que les internes) ; des travailleurs saisonniers ou occasionnels, des travailleurs payés à l'acte, à la tâche ou des rémunérations

accessoires ; des emplois aidés et des apprentis ; des personnes en FPA ou service civique.

Finalement et pour des raisons de standardisation, seuls les agents âgés d'au moins 18 et de 65 ans au plus ayant travaillé en 2010 un nombre d'heures au moins égal à un mi-temps sur un mois ont été retenus dans notre base.

Etant donnée la définition ci-dessus du champ, la base utilisée dans le cadre de cette étude comprend 4 637701 salariés de la fonction publique.

8.2 Résultats complets

8.2.1 Décomposition par sous-population

Tableau 25 : Décomposition des inégalités de salaire brut

Populations	Contributions	Contributions Relatives	Poids
FPE_A_F	0,0509	0,1937	0,1587
FPE_A_H	0,0534	0,2033	0,0943
FPE_B_F	0,0059	0,0226	0,0202
FPE_B_H	0,0052	0,0197	0,0130
FPE_C_F	0,0028	0,0105	0,0270
FPE_C_H	0,0018	0,0068	0,0154
FPT_A_F	0,0034	0,0130	0,0383
FPT_A_H	0,0027	0,0104	0,0397
FPT_B_F	0,0013	0,0048	0,0324
FPT_B_H	0,0007	0,0026	0,0169
FPT_C_F	0,0655	0,2491	0,0656
FPT_C_H	0,0074	0,0281	0,0116
FPH_A_F	0,0249	0,0945	0,0446
FPH_A_H	0,0036	0,0139	0,0304
FPH_B_F	0,0075	0,0286	0,1672
FPH_B_H	0,0045	0,0172	0,1143
FPH_C_F	0,0146	0,0554	0,0863
FPH_C_H	0,0068	0,0257	0,0243
Total	0,2629	1	1

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Tableau 26 : Décomposition des inégalités de salaire horaire

Populations	Contributions	Contributions Relatives	Poids
FPE_A_F	0,0320	0,1603	0,1587
FPE_A_H	0,0404	0,2026	0,0943
FPE_B_F	0,0043	0,0218	0,0202
FPE_B_H	0,0003	0,0014	0,0130
FPE_C_F	0,0017	0,0085	0,0270
FPE_C_H	0,0012	0,0058	0,0154
FPT_A_F	0,0047	0,0233	0,0383
FPT_A_H	0,0041	0,0207	0,0397
FPT_B_F	0,0037	0,0186	0,0324
FPT_B_H	0,0022	0,0111	0,0169
FPT_C_F	0,0493	0,2471	0,0656
FPT_C_H	0,0050	0,0251	0,0116
FPH_A_F	0,0162	0,0812	0,0446
FPH_A_H	0,0063	0,0314	0,0304
FPH_B_F	0,0047	0,0236	0,1672
FPH_B_H	0,0028	0,0142	0,1143
FPH_C_F	0,0135	0,0678	0,0863
FPH_C_H	0,0071	0,0355	0,0243
Total	0,1994	1	1

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Tableau 27 : Décomposition des inégalités des suppléments de rémunération

Populations	Contributions	Contributions Relatives	Poids
FPE_A_F	0,0908	0,1747	0,1587
FPE_A_H	0,0973	0,1874	0,0943
FPE_B_F	0,0310	0,0596	0,0202
FPE_B_H	0,0186	0,0357	0,0130
FPE_C_F	0,0097	0,0186	0,0270
FPE_C_H	0,0076	0,0146	0,0154
FPT_A_F	0,0111	0,0213	0,0383
FPT_A_H	0,0088	0,0169	0,0397
FPT_B_F	0,0060	0,0115	0,0324
FPT_B_H	0,0047	0,0091	0,0169
FPT_C_F	0,1023	0,1968	0,0656
FPT_C_H	0,0370	0,0712	0,0116
FPH_A_F	0,0177	0,0340	0,0446
FPH_A_H	0,0129	0,0248	0,0304
FPH_B_F	0,0162	0,0312	0,1672
FPH_B_H	0,0113	0,0217	0,1143
FPH_C_F	0,0239	0,0460	0,0863
FPH_C_H	0,0130	0,0250	0,0243
Total	0,5196	1	1

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

8.2.2 Décomposition des inégalités de genre

Tableau 28 : Les inégalités de genre dans la fonction publique et dans chaque versant

Population		C	CR	Population		C	CR		
FP	SB	AGE	0,0362	17,94%	FPH	AGE	0,0436	20,73%	
		GENRE	0,0161	8,00%		GENRE	0,0125	5,93%	
		RESTE	0,1494	74,06%		RESTE	0,1543	73,34%	
		0,2018	100,00%			0,2104	100,00%		
	SR	AGE	0,0446	8,24%		SR	AGE	0,0713	15,80%
		GENRE	0,0413	7,65%			GENRE	0,0320	7,10%
		RESTE	0,4547	84,11%			RESTE	0,3478	77,09%
		0,5406	100,00%			0,4512	100,00%		
	RT	AGE	0,0380	17,20%		RT	AGE	0,0485	22,28%
GENRE		0,0197	8,94%	GENRE	0,0151		6,94%		
RESTE		0,1632	73,87%	RESTE	0,1542		70,79%		
	0,2209	100,00%		0,2178	100,00%				
FPE	SB	AGE	0,0411	22,62%	FPT	AGE	0,0252	15,15%	
		GENRE	0,0182	10,01%		GENRE	0,0149	8,97%	
		RESTE	0,1225	67,37%		RESTE	0,1263	75,89%	
		0,1818	100,00%			0,1664	100,00%		
	SR	AGE	0,0385	6,57%		SR	AGE	0,0327	6,27%
		GENRE	0,0418	7,12%			GENRE	0,0431	8,26%
		RESTE	0,5062	86,31%			RESTE	0,4461	85,47%
		0,5865	100,00%			0,5219	100,00%		
	RT	AGE	0,0411	19,74%		RT	AGE	0,0311	14,68%
GENRE		0,0219	10,50%	GENRE	0,0234		11,07%		
RESTE		0,1454	69,76%	RESTE	0,1572		74,25%		
	0,2084	100,00%		0,2117	100,00%				

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Tableau 29 : Les inégalités de genre par catégorie

Population		C	CR	Population		C	CR		
A	SB	AGE	0,0451	23,03%	A+	AGE	0,0755	36,46%	
		GENRE	0,0191	9,74%		GENRE	0,0169	8,14%	
		RESTE	0,1316	67,23%		RESTE	0,1146	55,39%	
		0,1957	100,00%			0,2070	100,00%		
	SR	AGE	0,0341	5,06%		SR	AGE	0,0777	12,78%
		GENRE	0,0367	5,44%			GENRE	0,0280	4,61%
		RESTE	0,6039	89,51%			RESTE	0,5022	82,61%
		0,6747	100,00%			0,6079	100,00%		
	RT	AGE	0,0447	19,61%		RT	AGE	0,0756	30,87%
GENRE		0,0227	9,94%	GENRE	0,0185		7,57%		
RESTE		0,1607	70,45%	RESTE	0,1507		61,55%		
	0,2281	100,00%		0,2448	100,00%				
B	SB	AGE	0,0463	35,57%	A hors A+	AGE	0,0577	31,85%	
		GENRE	0,0129	9,88%		GENRE	0,0169	9,34%	
		RESTE	0,0710	54,55%		RESTE	0,1066	58,80%	
		0,1302	100,00%			0,1813	100,00%		
	SR	AGE	0,0591	15,65%		SR	AGE	0,0527	7,88%
		GENRE	0,0433	11,46%			GENRE	0,0371	5,55%
		RESTE	0,2753	72,89%			RESTE	0,5787	86,57%
		0,3777	100,00%			0,6685	100,00%		
	RT	AGE	0,0470	29,03%		RT	AGE	0,0571	27,35%
GENRE		0,0171	10,57%	GENRE	0,0190		9,10%		
RESTE		0,0978	60,40%	RESTE	0,1327		63,55%		
	0,1619	100,00%		0,2087	100,00%				
C	SB	AGE	0,0241	20,91%					
		GENRE	0,0132	11,43%					
		RESTE	0,0779	67,66%					
		0,1151	100,00%						
	SR	AGE	0,0431	9,49%					
		GENRE	0,0433	9,54%					
		RESTE	0,3681	80,97%					
		0,4546	100,00%						
	RT	AGE	0,0273	18,33%					
GENRE		0,0174	11,69%						
RESTE		0,1043	69,98%						
	0,1490	100,00%							

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Tableau 30 : Les inégalités de genre dans la FPE par catégorie

Population			C	CR	Population			C	CR
A_FPE	SB	AGE	0,0627	35,48%	A hors A+ FPE	SB	AGE	0,0531	34,67%
		GENRE	0,0179	10,15%			GENRE	0,0140	9,12%
		RESTE	0,0961	54,37%			RESTE	0,0860	56,20%
			0,1767	100,00%				0,1530	100,00%
	SR	AGE	0,0602	9,04%		SR	AGE	0,0447	6,85%
		GENRE	0,0582	8,74%			GENRE	0,0611	9,37%
		RESTE	0,5473	82,22%			RESTE	0,5464	83,77%
			0,6657	100,00%				0,6522	100,00%
	RT	AGE	0,0617	28,62%		RT	AGE	0,0509	26,76%
GENRE		0,0227	10,51%	GENRE	0,0188		9,87%		
RESTE		0,1312	60,87%	RESTE	0,1204		63,37%		
		0,2155	100,00%		0,1900		100,00%		
B_FPE	SB	AGE	0,0454	33,51%	A+ non EC FPE	SB	AGE	0,0869	41,52%
		GENRE	0,0149	11,03%			GENRE	0,0097	4,64%
		RESTE	0,0752	55,46%			RESTE	0,1127	53,84%
			0,1356	100,00%				0,2094	100,00%
	SR	AGE	0,0418	11,53%		SR	AGE	0,0849	13,18%
		GENRE	0,0557	15,35%			GENRE	0,0158	2,45%
		RESTE	0,2652	73,12%			RESTE	0,5433	84,37%
			0,3627	100,00%				0,6439	100,00%
	RT	AGE	0,0422	25,05%		RT	AGE	0,0863	34,81%
GENRE		0,0228	13,50%	GENRE	0,0104		4,20%		
RESTE		0,1036	61,46%	RESTE	0,1512		61,00%		
		0,1686	100,00%		0,2479		100,00%		
C_FPE	SB	AGE	0,0239	18,30%	A+ EC FPE	SB	AGE	0,1035	45,27%
		GENRE	0,0157	12,02%			GENRE	0,0137	5,99%
		RESTE	0,0911	69,68%			RESTE	0,1114	48,74%
			0,1307	100,00%				0,2286	100,00%
	SR	AGE	0,0448	11,31%		SR	AGE	0,1156	33,08%
		GENRE	0,0299	7,56%			GENRE	0,0248	7,09%
		RESTE	0,3214	81,14%			RESTE	0,2092	59,83%
			0,3962	100,00%				0,3496	100,00%
	RT	AGE	0,0271	17,12%		RT	AGE	0,1072	42,06%
GENRE		0,0180	11,39%	GENRE	0,0161		6,32%		
RESTE		0,1131	71,50%	RESTE	0,1316		51,62%		
		0,1582	100,00%		0,2549		100,00%		
A+ FPE	SB	AGE	0,0874	40,75%		SB	AGE	0,0874	40,75%
		GENRE	0,0101	4,73%			GENRE	0,0101	4,73%
		RESTE	0,1169	54,52%			RESTE	0,1169	54,52%
			0,2144	100,00%				0,2144	100,00%
	SR	AGE	0,0857	13,23%		SR	AGE	0,0857	13,23%
		GENRE	0,0173	2,66%			GENRE	0,0173	2,66%
		RESTE	0,5450	84,11%			RESTE	0,5450	84,11%
			0,6480	100,00%				0,6480	100,00%
	RT	AGE	0,0868	33,93%		RT	AGE	0,0868	33,93%
GENRE		0,0110	4,31%	GENRE	0,0110		4,31%		
RESTE		0,1580	61,76%	RESTE	0,1580		61,76%		
		0,2558	100,00%		0,2558		100,00%		

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Tableau 31 : Les inégalités de genre dans la FPE par structure et par catégorie

Population			C	CR	Population			C	CR
FPE Ministères	SB	AGE	0,0417	24,89%	B FPE Ministères	SB	AGE	0,0302	27,13%
		GENRE	0,0164	9,77%			GENRE	0,0141	12,71%
		RESTE	0,1095	65,34%			RESTE	0,0669	60,15%
			0,1676	100,00%				0,1112	100,00%
	SR	AGE	0,0393	6,91%		SR	AGE	0,0084	3,13%
		GENRE	0,0689	12,12%			GENRE	0,0479	17,88%
		RESTE	0,4608	80,97%			RESTE	0,2118	79,00%
			0,5691	100,00%				0,2681	100,00%
	RT	AGE	0,0406	20,73%		RT	AGE	0,0213	15,98%
GENRE		0,0230	11,75%	GENRE	0,0212		15,87%		
RESTE		0,1323	67,53%	RESTE	0,0910		68,15%		
		0,1960	100,00%		0,1335		100,00%		
FPE Autres EPA	SB	AGE	0,0781	31,44%	B FPE Autres EPA	SB	AGE	0,0776	43,52%
		GENRE	0,0283	11,38%			GENRE	0,0080	4,50%
		RESTE	0,1420	57,18%			RESTE	0,0926	51,98%
			0,2483	100,00%				0,1782	100,00%
	SR	AGE	0,1449	21,26%		SR	AGE	0,2372	32,35%
		GENRE	0,0299	4,38%			GENRE	0,0218	2,97%
		RESTE	0,5067	74,35%			RESTE	0,4742	64,68%
			0,6815	100,00%				0,7332	100,00%
	RT	AGE	0,0870	32,45%		RT	AGE	0,0973	44,55%
GENRE		0,0287	10,71%	GENRE	0,0088		4,05%		
RESTE		0,1524	56,84%	RESTE	0,1123		51,40%		
		0,2681	100,00%		0,2184		100,00%		
A FPE Ministères	SB	AGE	0,0595	34,84%	C FPE Ministères	SB	AGE	0,0193	16,32%
		GENRE	0,0169	9,90%			GENRE	0,0162	13,66%
		RESTE	0,0943	55,26%			RESTE	0,0828	70,02%
			0,1707	100,00%				0,1183	100,00%
	SR	AGE	0,0568	8,51%		SR	AGE	0,1236	41,00%
		GENRE	0,0625	9,35%			GENRE	0,1374	45,57%
		RESTE	0,5489	82,15%			RESTE	0,0405	13,43%
			0,6682	100,00%				0,3015	100,00%
	RT	AGE	0,0580	27,32%		RT	AGE	0,0177	12,68%
GENRE		0,0223	10,49%	GENRE	0,0184		13,17%		
RESTE		0,1321	62,18%	RESTE	0,1034		74,15%		
		0,2124	100,00%		0,1394		100,00%		
A FPE Autres EPA	SB	AGE	0,0901	44,74%	C FPE Autres EPA	SB	AGE	0,0249	16,54%
		GENRE	0,0142	7,07%			GENRE	0,0131	8,68%
		RESTE	0,0970	48,19%			RESTE	0,1126	74,78%
			0,2013	100,00%				0,1506	100,00%
	SR	AGE	0,1055	16,96%		SR	AGE	0,1344	19,01%
		GENRE	0,0200	3,22%			GENRE	0,0151	2,13%
		RESTE	0,4965	79,82%			RESTE	0,5575	78,86%
			0,6220	100,00%				0,7070	100,00%
	RT	AGE	0,0924	41,93%		RT	AGE	0,0348	19,96%
GENRE		0,0147	6,66%	GENRE	0,0134		7,69%		
RESTE		0,1133	51,41%	RESTE	0,1262		72,35%		
		0,2204	100,00%		0,1745		100,00%		

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Tableau 32 : Les inégalités de genre dans la FPH par catégorie

Population		C	CR	Population		C	CR			
A_FPH	SB	AGE	0,0853	32,87%	A+ FPH	SB	AGE	0,1135	50,82%	
		GENRE	0,0303	11,69%			GENRE	0,0064	2,87%	
		RESTE	0,1439	55,44%			RESTE	0,1034	46,30%	
			0,2595	100,00%				0,2232	100,00%	
	SR	AGE	0,1003	14,06%		SR	AGE	0,1495	26,09%	
		GENRE	0,0550	7,71%			GENRE	0,0292	5,10%	
		RESTE	0,5576	78,22%			RESTE	0,3944	68,82%	
			0,7128	100,00%				0,5731	100,00%	
	RT	AGE	0,0954	38,08%		RT	AGE	0,1233	45,41%	
GENRE		0,0223	8,91%	GENRE	0,0106		3,92%			
RESTE		0,1328	53,01%	RESTE	0,1376		50,67%			
		0,2505	100,00%		0,2715		100,00%			
B_FPH	SB	AGE	0,0593	49,49%	A hors A+ FPH	SB	AGE	0,0838	32,19%	
		GENRE	0,0011	0,89%			GENRE	0,0313	12,03%	
		RESTE	0,0595	49,62%			RESTE	0,1451	55,78%	
			0,1199	100,00%				0,2602	100,00%	
	SR	AGE	0,0714	22,29%		SR	AGE	0,1027	14,59%	
		GENRE	0,0052	1,62%			GENRE	0,0811	11,52%	
		RESTE	0,2437	76,09%			RESTE	0,5202	73,89%	
			0,3203	100,00%				0,7041	100,00%	
	RT	AGE	0,0605	41,64%		RT	AGE	0,0969	37,75%	
GENRE		0,0017	1,14%	GENRE	0,0254		9,89%			
RESTE		0,0831	57,22%	RESTE	0,1344		52,36%			
		0,1452	100,00%		0,2566		100,00%			
C_FPH	SB	AGE	0,0262	27,57%			AGE			
		GENRE	0,0020	2,09%			GENRE			
		RESTE	0,0669	70,34%			RESTE			
			0,0951	100,00%						
	SR	AGE	0,0767	20,27%				AGE		
		GENRE	0,0099	2,62%				GENRE		
		RESTE	0,2919	77,12%				RESTE		
			0,3785	100,00%						
	RT	AGE	0,0339	26,40%				AGE		
GENRE		0,0028	2,21%	GENRE						
RESTE		0,0918	71,40%	RESTE						
		0,1285	100,00%							

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Tableau 33 : Les inégalités de genre dans la FPH par structure et catégorie

Population			C	CR	Population			C	CR
FPH Hôpitaux	SB	AGE	0,0492	23,00%	B FPH Hôpitaux	SB	AGE	0,0599	50,19%
		GENRE	0,0150	7,00%			GENRE	0,0012	0,97%
		RESTE	0,1497	69,99%			RESTE	0,0583	48,84%
			0,2139	100,00%				0,1193	100,00%
	SR	AGE	0,0737	16,49%		SR	AGE	0,0713	22,71%
		GENRE	0,0113	2,53%			GENRE	0,0055	1,76%
		RESTE	0,3620	80,99%			RESTE	0,2371	75,53%
			0,4470	100,00%				0,3139	100,00%
	RT	AGE	0,0544	24,87%		RT	AGE	0,0610	42,31%
GENRE		0,0125	5,73%	GENRE	0,0018		1,22%		
RESTE		0,1520	69,40%	RESTE	0,0814		56,47%		
		0,2190	100,00%		0,1442		100,00%		
FPH Autres EPA	SB	AGE	0,0285	21,27%	B FPH Autres EPA	SB	AGE	0,0544	42,96%
		GENRE	0,0067	5,00%			GENRE	0,0038	3,01%
		RESTE	0,0990	73,74%			RESTE	0,0685	54,02%
			0,1342	100,00%				0,1267	100,00%
	SR	AGE	0,0819	17,12%		SR	AGE	0,0944	21,96%
		GENRE	0,0123	2,57%			GENRE	0,0115	2,68%
		RESTE	0,3841	80,31%			RESTE	0,3241	75,36%
			0,4782	100,00%				0,4300	100,00%
	RT	AGE	0,0367	21,89%		RT	AGE	0,0589	37,86%
GENRE		0,0076	4,51%	GENRE	0,0047		3,03%		
RESTE		0,1233	73,59%	RESTE	0,0920		59,11%		
		0,1675	100,00%		0,1556		100,00%		
A FPH Hôpitaux	SB	AGE	0,0860	33,01%	C FPH Hôpitaux	SB	AGE	0,0282	29,36%
		GENRE	0,0308	11,82%			GENRE	0,0018	1,84%
		RESTE	0,1438	55,18%			RESTE	0,0661	68,80%
			0,2606	100,00%				0,0961	100,00%
	SR	AGE	0,0994	13,91%		SR	AGE	0,0767	20,83%
		GENRE	0,0584	8,18%			GENRE	0,0095	2,58%
		RESTE	0,5568	77,91%			RESTE	0,2819	76,59%
			0,7146	100,00%				0,3680	100,00%
	RT	AGE	0,0960	38,30%		RT	AGE	0,0357	27,68%
GENRE		0,0227	9,04%	GENRE	0,0026		2,05%		
RESTE		0,1320	52,66%	RESTE	0,0905		70,27%		
		0,2507	100,00%		0,1288		100,00%		
A FPH Autres EPA	SB	AGE	0,0782	39,24%	C FPH Autres EPA	SB	AGE	0,0160	18,49%
		GENRE	0,0123	6,15%			GENRE	0,0018	2,10%
		RESTE	0,1088	54,61%			RESTE	0,0687	79,42%
			0,1993	100,00%				0,0864	100,00%
	SR	AGE	0,1080	18,20%		SR	AGE	0,0836	19,02%
		GENRE	0,0221	3,72%			GENRE	0,0061	1,39%
		RESTE	0,4632	78,08%			RESTE	0,3496	79,59%
			0,5932	100,00%				0,4393	100,00%
	RT	AGE	0,0839	34,20%		RT	AGE	0,0245	19,97%
GENRE		0,0122	4,96%	GENRE	0,0024		1,94%		
RESTE		0,1492	60,84%	RESTE	0,0956		78,09%		
		0,2452	100,00%		0,1225		100,00%		

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Tableau 34 : Les inégalités de genre dans la FPT par catégorie

Population			C	CR	Population			C	CR
A_FPT	SB	AGE	0,0472	26,12%	A+ FPT	SB	AGE	0,0526	29,22%
		GENRE	0,0227	12,59%			GENRE	0,0211	11,74%
		RESTE	0,1107	61,29%			RESTE	0,1062	59,04%
			0,1806	100,00%				0,1799	100,00%
	SR	AGE	0,0524	10,01%		SR	AGE	0,0632	11,96%
		GENRE	0,0493	9,43%			GENRE	0,0485	9,18%
		RESTE	0,4214	80,56%			RESTE	0,4170	78,87%
			0,5231	100,00%				0,5287	100,00%
	RT	AGE	0,0479	22,20%		RT	AGE	0,0546	24,99%
GENRE		0,0274	12,70%	GENRE	0,0262		11,98%		
RESTE		0,1405	65,11%	RESTE	0,1376		63,03%		
		0,2157	100,00%		0,2184		100,00%		
B_FPT	SB	AGE	0,0448	33,98%	A hors A+ FPT	SB	AGE	0,0366	22,11%
		GENRE	0,0077	5,84%			GENRE	0,0175	10,58%
		RESTE	0,0793	60,18%			RESTE	0,1114	67,31%
			0,1317	100,00%				0,1655	100,00%
	SR	AGE	0,0782	17,82%		SR	AGE	0,0476	10,39%
		GENRE	0,0274	6,25%			GENRE	0,0102	2,23%
		RESTE	0,3332	75,92%			RESTE	0,3997	87,37%
			0,4388	100,00%				0,4575	100,00%
	RT	AGE	0,0498	30,52%		RT	AGE	0,0333	17,70%
GENRE		0,0105	6,46%	GENRE	0,0208		11,06%		
RESTE		0,1028	63,03%	RESTE	0,1339		71,24%		
		0,1630	100,00%		0,1879		100,00%		
C_FPT	SB	AGE	0,0139	12,33%					
		GENRE	0,0123	10,92%					
		RESTE	0,0863	76,75%					
			0,1124	100,00%					
	SR	AGE	0,0338	6,81%					
		GENRE	0,0716	14,42%					
		RESTE	0,3912	78,76%					
			0,4966	100,00%					
	RT	AGE	0,0128	8,70%					
GENRE		0,0207	14,05%						
RESTE		0,1140	77,25%						
		0,1476	100,00%						

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Tableau 35 : Les inégalités de genre dans la FPT par structure et par catégorie

Population			C	CR	Population			C	CR
FPT Collectivités	SB	AGE	0,0232	14,44%	B FPT Collectivités	SB	AGE	0,0434	35,10%
		GENRE	0,0074	4,61%			GENRE	0,0046	3,73%
		RESTE	0,1301	80,95%			RESTE	0,0756	61,17%
			0,1607	100,00%				0,1236	100,00%
	SR	AGE	0,0296	5,82%		SR	AGE	0,0725	17,78%
		GENRE	0,0480	9,45%			GENRE	0,0207	5,08%
		RESTE	0,4305	84,73%			RESTE	0,3147	77,15%
			0,5081	100,00%				0,4079	100,00%
	RT	AGE	0,0231	12,12%		RT	AGE	0,0478	31,28%
GENRE		0,0126	6,60%	GENRE	0,0068		4,45%		
RESTE		0,1550	81,28%	RESTE	0,0981		64,27%		
		0,1907	100,00%		0,1527		100,00%		
FPT Autres EPA locaux	SB	AGE	0,0198	10,79%	B FPT Autres EPA locaux	SB	AGE	0,0502	32,33%
		GENRE	0,0309	16,85%			GENRE	0,0171	11,00%
		RESTE	0,1329	72,37%			RESTE	0,0880	56,68%
			0,1836	100,00%				0,1552	100,00%
	SR	AGE	0,0359	6,43%		SR	AGE	0,0941	17,78%
		GENRE	0,1018	18,22%			GENRE	0,0542	10,25%
		RESTE	0,4212	75,35%			RESTE	0,3808	71,97%
			0,5589	100,00%				0,5291	100,00%
	RT	AGE	0,0217	9,74%		RT	AGE	0,0565	29,28%
GENRE		0,0418	18,77%	GENRE	0,0225		11,67%		
RESTE		0,1593	71,49%	RESTE	0,1139		59,05%		
		0,2229	100,00%		0,1928		100,00%		
A FPT Collectivités	SB	AGE	0,0443	25,62%	C FPT Collectivités	SB	AGE	0,0165	15,34%
		GENRE	0,0196	11,32%			GENRE	0,0079	7,35%
		RESTE	0,1090	63,07%			RESTE	0,0834	77,32%
			0,1728	100,00%				0,1079	100,00%
	SR	AGE	0,0469	9,19%		SR	AGE	0,0318	6,56%
		GENRE	0,0441	8,65%			GENRE	0,0594	12,25%
		RESTE	0,4195	82,16%			RESTE	0,3936	81,19%
			0,5106	100,00%				0,4847	100,00%
	RT	AGE	0,0444	21,51%		RT	AGE	0,0151	10,78%
GENRE		0,0238	11,52%	GENRE	0,0148		10,57%		
RESTE		0,1383	66,96%	RESTE	0,1099		78,65%		
		0,2065	100,00%		0,1397		100,00%		
A FPT Autres EPA locaux	SB	AGE	0,0571	28,60%	C FPT Autres EPA locaux	SB	AGE	0,0088	6,93%
		GENRE	0,0290	14,51%			GENRE	0,0305	24,03%
		RESTE	0,1135	56,89%			RESTE	0,0875	69,04%
			0,1996	100,00%				0,1268	100,00%
	SR	AGE	0,0710	12,88%		SR	AGE	0,0424	8,02%
		GENRE	0,0588	10,67%			GENRE	0,1188	22,48%
		RESTE	0,4210	76,44%			RESTE	0,3671	69,50%
			0,5508	100,00%				0,5282	100,00%
	RT	AGE	0,0595	24,97%		RT	AGE	0,0111	6,48%
GENRE		0,0343	14,41%	GENRE	0,0436		25,33%		
RESTE		0,1444	60,62%	RESTE	0,1173		68,19%		
		0,2382	100,00%		0,1721		100,00%		

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Les codes correspondant aux quinze ministères distingués dans la base SIASP 2010 sont présentés dans le tableau suivant. Les différents ministères sont désignés par leur code dans les tableaux 37 à 41.

Tableau 36 : Codes des ministères

Ministère	Code
Affaires étrangères et européennes	Min 01
Culture et communication	Min 02
Alimentation, agriculture et pêche	Min 03
Education nationale	Min 06
Budget, comptes publics, fonction publique et réforme de l'Etat	Min 07
Intérieur, outremer et collectivités territoriales	Min 09
Justice et liberté	Min 10
Services du Premier ministre	Min 12
Ecologie, énergie, développement durable et mer	Min 23
Santé et sports	Min 35
Travail, relations sociales, famille, solidarité et ville	Min 36
Enseignement supérieur et recherche	Min 38
Economie, industrie et emploi	Min 57
Immigration, intégration, identité nationale et développement solidaire	Min 59
Défense	Min 70

Tableau 37 : Les inégalités de genre par ministère

Population		C	CR	Population		C	CR	Population		C	CR	Population		C	CR	Population		C	CR					
MIN 01	SB	AGE	0,0295	12,11%	MIN 06	SB	AGE	0,0557	36,13%	MIN 10	SB	AGE	0,0520	23,84%	MIN 35	SB	AGE	0,0417	18,74%	MIN 57	SB	AGE	0,0236	10,18%
		GENRE	0,0395	16,21%			GENRE	0,0126	8,18%			GENRE	0,0165	7,57%			GENRE	0,0225	10,12%			GENRE	0,0333	14,35%
		RESTE	0,1745	71,68%			RESTE	0,0859	55,68%			RESTE	0,1495	68,60%			RESTE	0,1585	71,14%			RESTE	0,1752	75,48%
		0,2435	100,00%			0,1542	100,00%		0,2180		100,00%		0,2227	100,00%			0,2321	100,00%						
	SR	AGE	0,0185	4,97%		SR	AGE	0,0587	10,18%		SR	AGE	0,0516	14,86%		SR	AGE	0,0517	11,20%		SR	AGE	0,0306	7,81%
		GENRE	0,0523	14,02%			GENRE	0,0326	5,65%			GENRE	0,0270	7,78%			GENRE	0,0197	4,26%			GENRE	0,0416	10,64%
		RESTE	0,3019	81,00%			RESTE	0,4854	84,17%			RESTE	0,2686	77,36%			RESTE	0,3904	84,54%			RESTE	0,3189	81,55%
		0,3727	100,00%			0,5767	100,00%		0,3471		100,00%		0,4618	100,00%			0,3910	100,00%						
	RT	AGE	0,0259	9,82%		RT	AGE	0,0554	32,49%		RT	AGE	0,0515	21,56%		RT	AGE	0,0439	18,12%		RT	AGE	0,0248	9,71%
GENRE		0,0424	16,07%	GENRE	0,0139		8,13%	GENRE	0,0185	7,75%		GENRE	0,0221	9,11%	GENRE		0,0352	13,75%						
RESTE		0,1956	74,10%	RESTE	0,1013		59,38%	RESTE	0,1690	70,69%		RESTE	0,1764	72,78%	RESTE		0,1958	76,54%						
	0,2639	100,00%		0,1706	100,00%		0,2390	100,00%		0,2424	100,00%		0,2558	100,00%										
MIN 02	SB	AGE	0,0529	24,33%	MIN 07	SB	AGE	0,0331	18,04%	MIN 12	SB	AGE	0,0830	25,27%	MIN 36	SB	AGE	0,0291	14,42%	MIN 59	SB	AGE	0,0512	21,46%
		GENRE	0,0077	3,55%			GENRE	0,0207	11,28%			GENRE	0,0496	15,10%			GENRE	0,0222	10,98%			GENRE	0,0390	16,32%
		RESTE	0,1568	72,12%			RESTE	0,1298	70,68%			RESTE	0,1959	59,63%			RESTE	0,1505	74,60%			RESTE	0,1486	62,22%
		0,2174	100,00%			0,1836	100,00%		0,3285		100,00%		0,2017	100,00%			0,2388	100,00%						
	SR	AGE	0,0782	14,06%		SR	AGE	0,0245	7,83%		SR	AGE	0,1008	20,40%		SR	AGE	0,0319	7,49%		SR	AGE	0,0925	17,21%
		GENRE	0,0117	2,10%			GENRE	0,0424	13,54%			GENRE	0,0698	14,12%			GENRE	0,0453	10,63%			GENRE	0,0886	16,48%
		RESTE	0,4666	83,84%			RESTE	0,2464	78,63%			RESTE	0,3236	65,48%			RESTE	0,3489	81,88%			RESTE	0,3565	66,31%
		0,5566	100,00%			0,3134	100,00%		0,4942		100,00%		0,4262	100,00%			0,5377	100,00%						
	RT	AGE	0,0572	25,39%		RT	AGE	0,0304	14,44%		RT	AGE	0,0874	24,18%		RT	AGE	0,0291	12,72%		RT	AGE	0,0591	20,92%
GENRE		0,0079	3,52%	GENRE	0,0257		12,23%	GENRE	0,0546	15,11%		GENRE	0,0263	11,50%	GENRE		0,0477	16,89%						
RESTE		0,1603	71,10%	RESTE	0,1542		73,33%	RESTE	0,2194	60,71%		RESTE	0,1732	75,79%	RESTE		0,1756	62,19%						
	0,2255	100,00%		0,2102	100,00%		0,3614	100,00%		0,2285	100,00%		0,2824	100,00%										
MIN 03	SB	AGE	0,0418	20,73%	MIN 09	SB	AGE	0,0391	24,17%	MIN 23	SB	AGE	0,0187	7,90%	MIN 38	SB	AGE	0,0597	25,96%	MIN 70	SB	AGE	0,0188	11,03%
		GENRE	0,0239	11,87%			GENRE	0,0256	15,78%			GENRE	0,0181	7,68%			GENRE	0,0292	12,69%			GENRE	0,0285	16,65%
		RESTE	0,1357	67,40%			RESTE	0,0973	60,06%			RESTE	0,1993	84,42%			RESTE	0,1412	61,35%			RESTE	0,1236	72,32%
		0,2014	100,00%			0,1619	100,00%		0,2361		100,00%		0,2301	100,00%			0,1709	100,00%						
	SR	AGE	0,0627	11,18%		SR	AGE	0,0314	12,18%		SR	AGE	0,0285	5,87%		SR	AGE	0,0788	14,49%		SR	AGE	0,0199	5,37%
		GENRE	0,0383	6,83%			GENRE	0,0456	17,67%			GENRE	0,0320	6,59%			GENRE	0,0214	3,94%			GENRE	0,0259	7,00%
		RESTE	0,4596	81,98%			RESTE	0,1811	70,15%			RESTE	0,4249	87,54%			RESTE	0,4433	81,57%			RESTE	0,3242	87,62%
		0,5606	100,00%			0,2582	100,00%		0,4854		100,00%		0,5435	100,00%			0,3700	100,00%						
	RT	AGE	0,0454	19,37%		RT	AGE	0,0353	19,74%		RT	AGE	0,0176	6,16%		RT	AGE	0,0624	26,34%		RT	AGE	0,0185	9,82%
GENRE		0,0262	11,19%	GENRE	0,0305		17,08%	GENRE	0,0220	7,69%		GENRE	0,0286	12,08%	GENRE		0,0280	14,89%						
RESTE		0,1627	69,43%	RESTE	0,1129		63,18%	RESTE	0,2463	86,15%		RESTE	0,1458	61,58%	RESTE		0,1418	75,29%						
	0,2344	100,00%		0,1787	100,00%		0,2859	100,00%		0,2368	100,00%		0,1883	100,00%										

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Tableau 38 : Les inégalités de genre dans la catégorie A par ministère

Population			Population			Population			Population			Population			Population									
	C	CR		C	CR		C	CR		C	CR		C	CR		C	CR							
A MIN 01	SB	AGE	0,0610	27,81%	A MIN 06	SB	AGE	0,0553	39,84%	A MIN 10	SB	AGE	0,0815	37,26%	A MIN 35	SB	AGE	0,0632	34,40%	A MIN 57	SB	AGE	0,0644	29,16%
		GENRE	0,0280	12,75%			GENRE	0,0103	7,46%			GENRE	0,0056	2,55%			GENRE	0,0078	4,22%			GENRE	0,0125	5,66%
		RESTE	0,1304	59,44%			RESTE	0,0731	52,70%			RESTE	0,1317	60,19%			RESTE	0,1128	61,37%			RESTE	0,1440	65,18%
		0,2194	100,00%			0,1388	100,00%		0,2188		100,00%		0,1838	100,00%			0,2210	100,00%						
	SR	AGE	0,0435	12,89%		SR	AGE	0,0447	7,89%		SR	AGE	0,0830	25,69%		SR	AGE	0,0608	13,14%		SR	AGE	0,0791	21,38%
		GENRE	0,0383	11,35%			GENRE	0,0376	6,63%			GENRE	0,0105	3,24%			GENRE	0,0247	5,33%			GENRE	0,0165	4,47%
		RESTE	0,2556	75,77%			RESTE	0,4850	85,48%			RESTE	0,2294	71,07%			RESTE	0,3775	81,53%			RESTE	0,2745	74,16%
		0,3373	100,00%			0,5673	100,00%		0,3228		100,00%		0,4630	100,00%			0,3702	100,00%						
	RT	AGE	0,0530	22,16%		RT	AGE	0,0534	34,00%		RT	AGE	0,0813	34,09%		RT	AGE	0,0625	29,63%		RT	AGE	0,0683	27,90%
GENRE		0,0302	12,63%	GENRE	0,0120		7,61%	GENRE	0,0066	2,77%		GENRE	0,0103	4,90%	GENRE		0,0129	5,28%						
RESTE		0,1558	65,22%	RESTE	0,0917		58,38%	RESTE	0,1506	63,14%		RESTE	0,1380	65,47%	RESTE		0,1636	66,83%						
	0,2390	100,00%		0,1571	100,00%		0,2385	100,00%		0,2109	100,00%		0,2448	100,00%										
A MIN 02	SB	AGE	0,0565	28,06%	A MIN 07	SB	AGE	0,0697	37,24%	A MIN 12	SB	AGE	0,1400	47,95%	A MIN 36	SB	AGE	0,0674	32,46%	A MIN 59	SB	AGE	0,0631	30,14%
		GENRE	0,0093	4,63%			GENRE	0,0107	5,69%			GENRE	0,0227	7,77%			GENRE	0,0148	7,12%			GENRE	0,0519	24,80%
		RESTE	0,1354	67,31%			RESTE	0,1069	57,07%			RESTE	0,1293	44,27%			RESTE	0,1254	60,43%			RESTE	0,0943	45,06%
		0,2012	100,00%			0,1872	100,00%		0,2920		100,00%		0,2076	100,00%			0,2093	100,00%						
	SR	AGE	0,0622	10,14%		SR	AGE	0,0611	20,76%		SR	AGE	0,1559	36,58%		SR	AGE	0,0596	15,56%		SR	AGE	0,0852	24,53%
		GENRE	0,0187	3,04%			GENRE	0,0208	7,08%			GENRE	0,0342	8,04%			GENRE	0,0250	6,55%			GENRE	0,0862	24,82%
		RESTE	0,5327	86,82%			RESTE	0,2123	72,16%			RESTE	0,2360	55,39%			RESTE	0,2980	77,89%			RESTE	0,1759	50,66%
		0,6135	100,00%			0,2943	100,00%		0,4262		100,00%		0,3826	100,00%			0,3473	100,00%						
	RT	AGE	0,0566	25,29%		RT	AGE	0,0668	31,53%		RT	AGE	0,1445	45,03%		RT	AGE	0,0653	27,92%		RT	AGE	0,0656	28,34%
GENRE		0,0092	4,09%	GENRE	0,0134		6,32%	GENRE	0,0258	8,03%		GENRE	0,0167	7,15%	GENRE		0,0564	24,38%						
RESTE		0,1582	70,62%	RESTE	0,1317		62,16%	RESTE	0,1506	46,94%		RESTE	0,1518	64,92%	RESTE		0,1095	47,28%						
	0,2240	100,00%		0,2119	100,00%		0,3208	100,00%		0,2338	100,00%		0,2315	100,00%										
A MIN 03	SB	AGE	0,0626	30,73%	A MIN 09	SB	AGE	0,0502	30,46%	A MIN 23	SB	AGE	0,0700	31,18%	A MIN 38	SB	AGE	0,0896	48,29%	A MIN 70	SB	AGE	0,0439	24,39%
		GENRE	0,0144	7,06%			GENRE	0,0127	7,70%			GENRE	0,0108	4,82%			GENRE	0,0119	6,39%			GENRE	0,0082	4,58%
		RESTE	0,1266	62,21%			RESTE	0,1019	61,84%			RESTE	0,1436	64,00%			RESTE	0,0841	45,32%			RESTE	0,1277	71,03%
		0,2036	100,00%			0,1647	100,00%		0,2244		100,00%		0,1855	100,00%			0,1798	100,00%						
	SR	AGE	0,0674	10,74%		SR	AGE	0,0321	12,69%		SR	AGE	0,0575	14,31%		SR	AGE	0,0953	16,81%		SR	AGE	0,0689	16,49%
		GENRE	0,0331	5,27%			GENRE	0,0206	8,15%			GENRE	0,0193	4,80%			GENRE	0,0137	2,41%			GENRE	0,0120	2,86%
		RESTE	0,5273	84,00%			RESTE	0,2003	79,16%			RESTE	0,3251	80,88%			RESTE	0,4583	80,78%			RESTE	0,3367	80,64%
		0,6278	100,00%			0,2530	100,00%		0,4019		100,00%		0,5673	100,00%			0,4175	100,00%						
	RT	AGE	0,0626	24,79%		RT	AGE	0,0452	25,05%		RT	AGE	0,0628	23,32%		RT	AGE	0,0910	46,17%		RT	AGE	0,0494	23,78%
GENRE		0,0174	6,89%	GENRE	0,0144		7,99%	GENRE	0,0132	4,92%		GENRE	0,0117	5,94%	GENRE		0,0085	4,11%						
RESTE		0,1726	68,33%	RESTE	0,1208		66,96%	RESTE	0,1932	71,76%		RESTE	0,0944	47,89%	RESTE		0,1498	72,11%						
	0,2526	100,00%		0,1804	100,00%		0,2693	100,00%		0,1972	100,00%		0,2078	100,00%										

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Tableau 39 : Les inégalités de genre dans la catégorie B par ministère

Population		C	CR	Population		C	CR	Population		C	CR	Population		C	CR	Population		C	CR					
B MIN 01	SB	AGE	0,0324	35,31%	B MIN 06	SB	AGE	0,0711	46,63%	B MIN 10	SB	AGE	0,0474	43,58%	B MIN 35	SB	AGE	0,0297	27,82%	B MIN 57	SB	AGE	0,0339	36,77%
		GENRE	0,0080	8,73%			GENRE	0,0028	1,86%			GENRE	0,0039	3,56%			GENRE	0,0077	7,25%			GENRE	0,0039	4,27%
		RESTE	0,0514	55,96%			RESTE	0,0786	51,51%			RESTE	0,0575	52,86%			RESTE	0,0692	64,92%			RESTE	0,0543	58,95%
		0,0919	100,00%			0,1525	100,00%		0,1089		100,00%		0,1066	100,00%			0,0922	100,00%						
	SR	AGE	0,0272	18,53%		SR	AGE	0,1941	27,80%		SR	AGE	0,0229	10,69%		SR	AGE	0,0407	13,15%		SR	AGE	0,0293	18,88%
		GENRE	0,0163	11,14%			GENRE	0,0104	1,49%			GENRE	0,0152	7,09%			GENRE	0,0285	9,21%			GENRE	0,0068	4,41%
		RESTE	0,1031	70,33%			RESTE	0,4937	70,70%			RESTE	0,1760	82,22%			RESTE	0,2402	77,64%			RESTE	0,1191	76,71%
		0,1466	100,00%			0,6983	100,00%		0,2141		100,00%		0,3093	100,00%			0,1552	100,00%						
	RT	AGE	0,0304	30,96%		RT	AGE	0,0824	46,10%		RT	AGE	0,0418	34,66%		RT	AGE	0,0311	23,93%		RT	AGE	0,0326	31,52%
GENRE		0,0090	9,23%	GENRE	0,0029		1,60%	GENRE	0,0057	4,74%		GENRE	0,0108	8,32%	GENRE		0,0045	4,35%						
RESTE		0,0587	59,81%	RESTE	0,0935		52,30%	RESTE	0,0731	60,60%		RESTE	0,0881	67,76%	RESTE		0,0663	64,13%						
	0,0981	100,00%		0,1787	100,00%		0,1206	100,00%		0,1300	100,00%		0,1034	100,00%										
B MIN 02	SB	AGE	0,0338	26,91%	B MIN 07	SB	AGE	0,0356	39,26%	B MIN 12	SB	AGE	0,0381	32,97%	B MIN 36	SB	AGE	0,0363	37,72%	B MIN 59	SB	AGE	0,0308	34,23%
		GENRE	0,0035	2,75%			GENRE	0,0035	3,85%			GENRE	0,0098	8,46%			GENRE	0,0028	2,93%			GENRE	0,0112	12,42%
		RESTE	0,0885	70,34%			RESTE	0,0515	56,89%			RESTE	0,0676	58,57%			RESTE	0,0572	59,36%			RESTE	0,0480	53,35%
		0,1258	100,00%			0,0906	100,00%		0,1155		100,00%		0,0963	100,00%			0,0899	100,00%						
	SR	AGE	0,0650	12,96%		SR	AGE	0,0186	11,47%		SR	AGE	0,0439	17,29%		SR	AGE	0,0260	12,10%		SR	AGE	0,1006	27,87%
		GENRE	0,0189	3,77%			GENRE	0,0123	7,58%			GENRE	0,0180	7,08%			GENRE	0,0085	3,98%			GENRE	0,0578	16,00%
		RESTE	0,4173	83,27%			RESTE	0,1315	80,95%			RESTE	0,1922	75,64%			RESTE	0,1800	83,92%			RESTE	0,2027	56,13%
		0,5012	100,00%			0,1625	100,00%		0,2542		100,00%		0,2146	100,00%			0,3610	100,00%						
	RT	AGE	0,0385	29,96%		RT	AGE	0,0311	30,55%		RT	AGE	0,0388	28,97%		RT	AGE	0,0339	31,04%		RT	AGE	0,0385	30,68%
GENRE		0,0036	2,81%	GENRE	0,0054		5,26%	GENRE	0,0111	8,26%		GENRE	0,0034	3,13%	GENRE		0,0186	14,82%						
RESTE		0,0865	67,23%	RESTE	0,0653		64,18%	RESTE	0,0841	62,77%		RESTE	0,0718	65,82%	RESTE		0,0683	54,50%						
	0,1286	100,00%		0,1017	100,00%		0,1340	100,00%		0,1092	100,00%		0,1254	100,00%										
B MIN 03	SB	AGE	0,0459	36,21%	B MIN 09	SB	AGE	0,0438	44,33%	B MIN 23	SB	AGE	0,0372	25,67%	B MIN 38	SB	AGE	0,0395	39,15%	B MIN 70	SB	AGE	0,0267	22,79%
		GENRE	0,0079	6,22%			GENRE	0,0051	5,19%			GENRE	0,0090	6,23%			GENRE	0,0020	1,95%			GENRE	0,0136	11,61%
		RESTE	0,0730	57,57%			RESTE	0,0499	50,48%			RESTE	0,0985	68,09%			RESTE	0,0594	58,90%			RESTE	0,0769	65,60%
		0,1269	100,00%			0,0989	100,00%		0,1447		100,00%		0,1009	100,00%			0,1172	100,00%						
	SR	AGE	0,0760	20,13%		SR	AGE	0,0216	14,75%		SR	AGE	0,0323	9,76%		SR	AGE	0,0459	14,50%		SR	AGE	0,0226	9,05%
		GENRE	0,0265	7,02%			GENRE	0,0122	8,35%			GENRE	0,0215	6,49%			GENRE	0,0063	1,99%			GENRE	0,0088	3,53%
		RESTE	0,2750	72,86%			RESTE	0,1126	76,90%			RESTE	0,2776	83,75%			RESTE	0,2640	83,50%			RESTE	0,2181	87,42%
		0,3775	100,00%			0,1464	100,00%		0,3314		100,00%		0,3162	100,00%			0,2495	100,00%						
	RT	AGE	0,0516	32,00%		RT	AGE	0,0365	34,92%		RT	AGE	0,0355	20,26%		RT	AGE	0,0401	34,98%		RT	AGE	0,0249	20,85%
GENRE		0,0112	6,94%	GENRE	0,0067		6,42%	GENRE	0,0115	6,53%		GENRE	0,0021	1,80%	GENRE		0,0102	8,52%						
RESTE		0,0985	61,06%	RESTE	0,0613		58,66%	RESTE	0,1284	73,21%		RESTE	0,0725	63,22%	RESTE		0,0845	70,63%						
	0,1614	100,00%		0,1045	100,00%		0,1754	100,00%		0,1147	100,00%		0,1196	100,00%										

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Tableau 40 : Les inégalités de genre dans la catégorie C par ministère

Population		C	CR	Population		C	CR	Population		C	CR	Population		C	CR	Population		C	CR					
C MIN 01	SB	AGE	0,0167	16,44%	C MIN 06	SB	AGE	0,0230	23,60%	C MIN 10	SB	AGE	0,0167	14,94%	C MIN 35	SB	AGE	0,0206	14,80%	C MIN 57	SB	AGE	0,0159	10,51%
		GENRE	0,0106	10,38%			GENRE	0,0013	1,34%			GENRE	0,0265	23,67%			GENRE	0,0134	9,65%			GENRE	0,0228	15,11%
		RESTE	0,0745	73,17%			RESTE	0,0732	75,06%			RESTE	0,0687	61,39%			RESTE	0,1049	75,55%			RESTE	0,1121	74,37%
		0,1018	100,00%			0,0975	100,00%		0,1120		100,00%		0,1389	100,00%			0,1508	100,00%						
	SR	AGE	0,0128	8,11%		SR	AGE	0,1671	34,86%		SR	AGE	0,0193	9,01%		SR	AGE	0,0349	8,17%		SR	AGE	0,0335	10,41%
		GENRE	0,0113	7,13%			GENRE	0,0093	1,94%			GENRE	0,0337	15,77%			GENRE	0,0531	12,43%			GENRE	0,0256	7,96%
		RESTE	0,1339	84,75%			RESTE	0,3029	63,19%			RESTE	0,1608	75,22%			RESTE	0,3393	79,40%			RESTE	0,2631	81,64%
		0,1580	100,00%			0,4794	100,00%		0,2137		100,00%		0,4273	100,00%			0,3223	100,00%						
	RT	AGE	0,0149	15,22%		RT	AGE	0,0353	30,13%		RT	AGE	0,0169	13,29%		RT	AGE	0,0227	13,79%		RT	AGE	0,0185	12,32%
GENRE		0,0094	9,55%	GENRE	0,0016		1,41%	GENRE	0,0280	22,02%		GENRE	0,0185	11,21%	GENRE		0,0191	12,71%						
RESTE		0,0738	75,23%	RESTE	0,0802		68,46%	RESTE	0,0823	64,70%		RESTE	0,1236	75,01%	RESTE		0,1127	74,97%						
	0,0981	100,00%		0,1171	100,00%		0,1272	100,00%		0,1648	100,00%		0,1503	100,00%										
C MIN 02	SB	AGE	0,0292	25,62%	C MIN 07	SB	AGE	0,0292	34,14%	C MIN 12	SB	AGE	0,0238	18,70%	C MIN 36	SB	AGE	0,0238	20,51%	C MIN 59	SB	AGE	0,0368	28,61%
		GENRE	0,0047	4,14%			GENRE	0,0033	3,85%			GENRE	0,0107	8,40%			GENRE	0,0050	4,29%			GENRE	0,0180	13,99%
		RESTE	0,0801	70,24%			RESTE	0,0530	62,01%			RESTE	0,0929	72,90%			RESTE	0,0874	75,20%			RESTE	0,0737	57,39%
		0,1140	100,00%			0,0854	100,00%		0,1274		100,00%		0,1162	100,00%			0,1284	100,00%						
	SR	AGE	0,0958	20,09%		SR	AGE	0,0129	6,74%		SR	AGE	0,0299	10,11%		SR	AGE	0,0570	14,83%		SR	AGE	0,1327	27,19%
		GENRE	0,0134	2,82%			GENRE	0,0160	8,32%			GENRE	0,0215	7,26%			GENRE	0,0198	5,16%			GENRE	0,0549	11,24%
		RESTE	0,3676	77,09%			RESTE	0,1631	84,93%			RESTE	0,2447	82,63%			RESTE	0,3073	80,01%			RESTE	0,3006	61,58%
		0,4768	100,00%			0,1920	100,00%		0,2962		100,00%		0,3841	100,00%			0,4883	100,00%						
	RT	AGE	0,0387	29,39%		RT	AGE	0,0246	24,25%		RT	AGE	0,0240	17,23%		RT	AGE	0,0281	23,22%		RT	AGE	0,0506	34,52%
GENRE		0,0055	4,20%	GENRE	0,0059		5,79%	GENRE	0,0117	8,39%		GENRE	0,0058	4,80%	GENRE		0,0168	11,49%						
RESTE		0,0873	66,40%	RESTE	0,0709		69,95%	RESTE	0,1035	74,38%		RESTE	0,0870	71,97%	RESTE		0,0791	53,99%						
	0,1315	100,00%		0,1013	100,00%		0,1391	100,00%		0,1209	100,00%		0,1465	100,00%										
C MIN 03	SB	AGE	0,0246	20,50%	C MIN 09	SB	AGE	0,0401	38,98%	C MIN 23	SB	AGE	0,0160	13,86%	C MIN 38	SB	AGE	0,0100	9,08%	C MIN 70	SB	AGE	0,0221	16,10%
		GENRE	0,0097	8,11%			GENRE	0,0044	4,24%			GENRE	0,0053	4,56%			GENRE	0,0102	9,33%			GENRE	0,0269	19,57%
		RESTE	0,0857	71,39%			RESTE	0,0584	56,78%			RESTE	0,0942	81,58%			RESTE	0,0896	81,59%			RESTE	0,0883	64,33%
		0,1200	100,00%			0,1029	100,00%		0,1154		100,00%		0,1098	100,00%			0,1373	100,00%						
	SR	AGE	0,0534	14,72%		SR	AGE	0,0809	29,73%		SR	AGE	0,0231	6,91%		SR	AGE	0,0486	9,96%		SR	AGE	0,0165	5,95%
		GENRE	0,0216	5,95%			GENRE	0,0109	4,01%			GENRE	0,0203	6,07%			GENRE	0,0152	3,11%			GENRE	0,0240	8,66%
		RESTE	0,2880	79,33%			RESTE	0,1803	66,26%			RESTE	0,2914	87,02%			RESTE	0,4239	86,93%			RESTE	0,2365	85,40%
		0,3631	100,00%			0,2721	100,00%		0,3349		100,00%		0,4876	100,00%			0,2769	100,00%						
	RT	AGE	0,0295	20,15%		RT	AGE	0,0456	37,41%		RT	AGE	0,0173	12,55%		RT	AGE	0,0126	10,07%		RT	AGE	0,0215	14,94%
GENRE		0,0114	7,78%	GENRE	0,0047		3,87%	GENRE	0,0076	5,50%		GENRE	0,0100	8,02%	GENRE		0,0262	18,21%						
RESTE		0,1053	72,07%	RESTE	0,0715		58,72%	RESTE	0,1126	81,95%		RESTE	0,1025	81,91%	RESTE		0,0960	66,85%						
	0,1462	100,00%		0,1218	100,00%		0,1375	100,00%		0,1251	100,00%		0,1436	100,00%										

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

Tableau 41 : Les inégalités de genre dans la catégorie A+ par ministère

Population		C	CR	Population		C	CR	Population		C	CR	Population		C	CR									
A+ MIN 01	SB	AGE	0,0206	13,37%	A+ MIN 06	SB	AGE	0,0138	13,62%	A+ MIN 10	SB	AGE	0,0335	37,46%	A+ MIN 35	SB	AGE	0,0890	49,02%	A+ MIN 57	SB	AGE	0,0748	38,96%
		GENRE	0,0201	13,03%			GENRE	0,0084	8,31%			GENRE	0,0049	5,52%			GENRE	0,0139	7,66%			GENRE	0,0114	5,92%
		RESTE	0,1134	73,59%			RESTE	0,0792	78,07%			RESTE	0,0510	57,02%			RESTE	0,0786	43,32%			RESTE	0,1058	55,11%
		0,1540	100,00%			0,1015	100,00%		0,0895		100,00%		0,1815	100,00%			0,1920	100,00%						
	SR	AGE	0,0468	12,84%		SR	AGE	0,0326	6,22%		SR	AGE	0,0315	26,00%		SR	AGE	0,1650	31,58%		SR	AGE	0,0607	20,56%
		GENRE	0,0354	9,71%			GENRE	0,0321	6,13%			GENRE	0,0075	6,21%			GENRE	0,0349	6,69%			GENRE	0,0189	6,40%
		RESTE	0,2820	77,44%			RESTE	0,4589	87,65%			RESTE	0,0822	67,79%			RESTE	0,3225	61,73%			RESTE	0,2158	73,04%
		0,3641	100,00%			0,5235	100,00%		0,1213		100,00%		0,5225	100,00%			0,2954	100,00%						
	RT	AGE	0,0246	12,15%		RT	AGE	0,0152	11,79%		RT	AGE	0,0330	34,90%		RT	AGE	0,1053	46,36%		RT	AGE	0,0687	31,81%
GENRE		0,0238	11,73%	GENRE	0,0106		8,25%	GENRE	0,0054	5,77%		GENRE	0,0171	7,52%	GENRE		0,0130	6,01%						
RESTE		0,1545	76,13%	RESTE	0,1031		79,96%	RESTE	0,0561	59,33%		RESTE	0,1047	46,12%	RESTE		0,1344	62,18%						
	0,2029	100,00%		0,1290	100,00%		0,0945	100,00%		0,2270	100,00%		0,2161	100,00%										
A+ MIN 02	SB	AGE	0,0712	32,19%	A+ MIN 07	SB	AGE	0,0683	33,28%	A+ MIN 12	SB	AGE	0,1035	45,27%	A+ MIN 36	SB	AGE	0,0692	29,77%	A+ MIN 59	SB	AGE	0,1053	64,87%
		GENRE	0,0186	8,42%			GENRE	0,0137	6,68%			GENRE	0,0137	5,99%			GENRE	0,0218	9,40%			GENRE	0,0113	6,96%
		RESTE	0,1313	59,39%			RESTE	0,1233	60,04%			RESTE	0,1114	48,74%			RESTE	0,1415	60,83%			RESTE	0,0457	28,17%
		0,2211	100,00%			0,2053	100,00%		0,2286		100,00%		0,2325	100,00%			0,1623	100,00%						
	SR	AGE	0,0969	13,91%		SR	AGE	0,0700	20,71%		SR	AGE	0,1165	33,34%		SR	AGE	0,0791	17,37%		SR	AGE	0,1026	50,58%
		GENRE	0,0586	8,42%			GENRE	0,0263	7,78%			GENRE	0,0230	6,58%			GENRE	0,0538	11,81%			GENRE	0,0200	9,85%
		RESTE	0,5407	77,67%			RESTE	0,2418	71,51%			RESTE	0,2100	60,08%			RESTE	0,3224	70,82%			RESTE	0,0803	39,57%
		0,6962	100,00%			0,3381	100,00%		0,3496		100,00%		0,4552	100,00%			0,2029	100,00%						
	RT	AGE	0,0748	28,24%		RT	AGE	0,0679	28,76%		RT	AGE	0,1072	42,06%		RT	AGE	0,0701	25,41%		RT	AGE	0,1045	60,62%
GENRE		0,0239	9,03%	GENRE	0,0170		7,21%	GENRE	0,0161	6,32%		GENRE	0,0286	10,38%	GENRE		0,0105	6,11%						
RESTE		0,1662	62,72%	RESTE	0,1513		64,04%	RESTE	0,1316	51,62%		RESTE	0,1771	64,22%	RESTE		0,0574	33,27%						
	0,2649	100,00%		0,2362	100,00%		0,2549	100,00%		0,2758	100,00%		0,1724	100,00%										
A+ MIN 03	SB	AGE	0,0859	38,54%	A+ MIN 09	SB	AGE	0,0340	24,74%	A+ MIN 23	SB	AGE	0,1181	42,37%	A+ MIN 38	SB	AGE	0,0858	48,95%	A+ MIN 70	SB	AGE	0,1258	37,93%
		GENRE	0,0135	6,07%			GENRE	0,0061	4,42%			GENRE	0,0143	5,15%			GENRE	0,0106	6,05%			GENRE	0,0271	8,17%
		RESTE	0,1234	55,38%			RESTE	0,0973	70,84%			RESTE	0,1463	52,48%			RESTE	0,0789	44,99%			RESTE	0,1788	53,91%
		0,2228	100,00%			0,1373	100,00%		0,2787		100,00%		0,1754	100,00%			0,3316	100,00%						
	SR	AGE	0,1178	23,30%		SR	AGE	0,0181	9,49%		SR	AGE	0,1381	25,50%		SR	AGE	0,0792	14,49%		SR	AGE	0,2254	30,81%
		GENRE	0,0234	4,63%			GENRE	0,0090	4,74%			GENRE	0,0284	5,25%			GENRE	0,0182	3,33%			GENRE	0,0387	5,29%
		RESTE	0,3644	72,07%			RESTE	0,1635	85,76%			RESTE	0,3752	69,26%			RESTE	0,4494	82,19%			RESTE	0,4676	63,90%
		0,5056	100,00%			0,1907	100,00%		0,5418		100,00%		0,5468	100,00%			0,7318	100,00%						
	RT	AGE	0,0930	34,59%		RT	AGE	0,0276	19,28%		RT	AGE	0,1218	36,54%		RT	AGE	0,0856	45,76%		RT	AGE	0,1492	37,87%
GENRE		0,0138	5,13%	GENRE	0,0064		4,43%	GENRE	0,0179	5,37%		GENRE	0,0110	5,88%	GENRE		0,0282	7,15%						
RESTE		0,1620	60,28%	RESTE	0,1094		76,29%	RESTE	0,1937	58,09%		RESTE	0,0905	48,36%	RESTE		0,2167	54,99%						
	0,2687	100,00%		0,1434	100,00%		0,3334	100,00%		0,1871	100,00%		0,3941	100,00%										

Source : SIASP 2010, Insee, Traitement des auteurs

TEPP Rapports de Recherche 2023

23-5. Qu'avons-nous appris en évaluant les accélérateurs de BPI France ?

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

23-4. Sélection à l'entrée en master : les effets du genre et de l'origine

Sylvain Chareyron, Berlanda Desuza Fils-Aimé, Yannick L'Horty

23-3. Discriminations ethno-raciales dans l'accès au logement social : un test des guichets d'enregistrement

Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty

23-2. Le recrutement à l'épreuve de la distance et des crises

Laetitia Challe

23-1. Quels facteurs expliquent la faible coopération en horticulture?

Serge Blondel, Ngoc-Thao Noet

TEPP Rapports de Recherche 2022

22-8. Discrimination à l'embauche, grossesse et parentalité : une première évaluation expérimentale

Laetitia Challe, Yannick L'Horty, Pascale Petit, François-Charles Wolff

22-7. Origine ou couleur de peau? Anatomie des discriminations à l'embauche dans le secteur du prêt-à-porter

Dianké Tchabo

22-6. Discriminations dans l'accès à l'emploi : les effets croisés du genre, de l'origine et de l'adresse

Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Pascale Petit

22-5. Handicap et discriminations dans l'accès au logement : un test multicritères sur les malvoyants

Laetitia Challe, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet, Pascale Petit

22-4. Discrimination dans l'accès aux masters : une évaluation expérimentale

Sylvain Chareyron, Louis-Alexandre Erb, Yannick L'Horty

22-3. Dynamique des conglomérats et politique antitrust

Armel Jacques

22-2. Droits connexes et aides sociales locales : un nouvel état des lieux

Denis Anne, Yannick L'Horty

22-1. Etat des lieux, menaces et perspectives futures pour le tourisme à La Réunion : un regard macroéconomique à travers la détection de ruptures structurelles

Jean-François Hoarau

TEPP Rapports de Recherche 2021

21-13. Retarder l'âge d'ouverture des droits à la retraite provoque-t-il un déversement de l'assurance-retraite vers l'assurance-maladie ? L'effet de la réforme des retraites de 2010 sur l'absence-maladie

Mohamed Ali Ben Halima, Camille Ciriez, Malik Koubi, Ali Skalli

21-12. Discriminations en outre-mer : premiers résultats d'un testing

Denis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Rebecca Peyrière

21-11. Evaluation de la mise en place du prélèvement forfaitaire unique

Marie-Noëlle Lefebvre, Etienne Lehmann, Michaël Sicsic, Eddy Zanoutene

21-10. Confinement et discrimination à l'embauche : enseignements expérimentaux

Laetitia Challe, Yannick L'Horty, Pascale Petit François-Charles Wolff

21-9. Endettement stratégique dans un duopole mixte

Armel Jacques

21-8. Recours et non-recours à la prime d'activité : une évaluation en termes de bien-être

Cyrine Hannafi, Rémi Le Gall, François Legendre

21-7. Mixité et performances des entreprises

Laetitia Challe, Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

21-6. Les écarts de rémunération au recrutement des femmes et des hommes : une investigation en entreprise

Sylvain Chareyron, Mathilde Leborgne, Yannick L'Horty

21-5. Discriminations dans l'accès à l'emploi : une exploration localisée en pays Avesnois

Denis Anne, Sylvain Chareyron, Mathilde Leborgne, Yannick L'Horty, Pascale Petit

21-4. Droits et devoirs du RSA : l'impact des contrôles sur la participation des bénéficiaires

Sylvain Chareyron, Rémi Le Gall, Yannick L'Horty

21-3. Accélérer les entreprises ! Une évaluation ex post

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

21-2. Préférences et décisions face à la COVID-19 en France : télétravail, vaccination et confiance dans la gestion de la crise par les autorités

Serge Blondel, Sandra Chyderiotis, François Langot, Judith Mueller, Jonathan Sicsic

21-1. Confinement et chômage en France

Malak Kandoussi, François Langot

TEPP Rapports de Recherche 2020

20-5. Discriminations dans le recrutement des personnes en situation de handicap : un test multi-critère

Yannick L'Horty, Naomie Mahmoudi, Pascale Petit, François-Charles Wolff

20-4. Evaluation de la mise au barème des revenus du capital

Marie-Noëlle Lefebvre, Etienne Lehmann, Michaël Sicsic, Eddy Zanoutene

20-3. Les effets du CICE sur l'emploi, la masse salariale et l'activité : approfondissements et extensions pour la période 2013-2016

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

20-2. Discrimination en raison du handicap moteur dans l'accès à l'emploi : une expérimentation en Ile-de-France

Naomie Mahmoudi

20-1. Discrimination dans le recrutement des grandes entreprises: une approche multicanal

Laetitia Challe, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty et Pascale Petit

TEPP Rapports de Recherche 2019

19-7. Les effets des emplois francs sur les discriminations dans le recrutement : une évaluation par testing répétés

Laetitia Challe, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Pascale Petit

19-6. Les refus de soins discriminatoires: tests multicritères et représentatifs dans trois spécialités médicales

Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Pascale Petit

19-5. Mesurer l'impact d'un courrier d'alerte sur les discriminations liées à l'origine

Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Pascale Petit, Souleymane Mbaye

19-4. Evaluation de la mise au barème des revenus du capital: Premiers résultats

Marie-Noëlle Lefebvre, Etienne Lehmann, Michael Sicsic

19-3. Parent isolé recherche appartement : discriminations dans l'accès au logement et configuration familiale à Paris

Laetitia Challe, Julie Le Gallo, Yannick L'horty, Loïc du Parquet, Pascale Petit

19-2. Les effets du Service Militaire Volontaire sur l'insertion des jeunes : un bilan complet après deux années d'expérimentation

Denis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'horty

19-1. Discriminations à l'embauche: Ce que nous apprennent deux décennies de testings en France

Loïc Du Parquet, Pascale Petit

TEPP Rapports de Recherche 2018

18-7. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et l'activité des entreprises: nouveaux approfondissements et extensions pour la période 2013-2015

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

18-6. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et l'activité des entreprises: approfondissements et extensions pour la période 2013-2015

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi, Xi Yang

18-5. Les discriminations dans l'accès à l'emploi privé et public: les effets de l'origine, de l'adresse, du sexe et de l'orientation sexuelle

Laetitia Challe, Yannick L'Horty, Pascale Petit, François-Charles Wolff

18-4. Handicap et discriminations dans l'accès à l'emploi : un testing dans les établissements culturels

Louise Philomène Mbaye

18-3. Investissement et embauche avec coûts d'ajustement fixes et asymétriques

Xavier Fairise, Jérôme Glachant

18-2. Faciliter la mobilité quotidienne des jeunes éloignés de l'emploi: une évaluation expérimentale

Denis Anne, Julie Le Gallo, Yannick L'Horty

18-1. Les territoires ultramarins face à la transition énergétique: les apports d'un MEGC pour La Réunion

Sabine Garabedian, Olivia Ricci

TEPP Rapports de Recherche 2017

17-12. Le travail à temps partiel en France: Une étude des évolutions récentes basée sur les flux

Idriss Fontaine, Etienne Lalé, Alexis Parmentier

17-11. Les discriminations dans l'accès au logement en France: Un testing de couverture nationale

Julie Le Gallo, Yannick L'Horty, Loïc du Parquet, Pascale Petit

17-10. Vous ne dormirez pas chez moi! Tester la discrimination dans l'hébergement touristique

Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Souleymane Mbaye, Loïc du Parquet, Pascale Petit

17-09. Reprendre une entreprise : Une alternative pour contourner les discriminations sur le marché du travail

Souleymane Mbaye

17-08. Discriminations dans l'accès à la banque et à l'assurance : Les enseignements de trois testings

Yannick L'Horty, Mathieu Bunel, Souleymane Mbaye, Pascale Petit, Loïc Du Parquet

17-07. Discriminations dans l'accès à un moyen de transport individuel : Un testing sur le marché des voitures d'occasion

Souleymane Mbaye, Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Pascale Petit, Loïc Du Parquet

17-06. Peut-on parler de discriminations dans l'accès à la formation professionnelle ? Une réponse par testing

Loïc Du Parquet, Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Souleymane Mbaye, Pascale Petit

17-05. Evaluer une action intensive pour l'insertion des jeunes: le cas du Service Militaire Volontaire

Dennis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty

17-04. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et l'activité des entreprises: une nouvelle évaluation ex post pour la période 2013-2015

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi, Xi Yang

17-03. La faiblesse du taux d'emploi des séniors: Quels déterminants?

Laetitia Challe

17-02. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et la R&D: une évaluation ex post: Résultats complémentaires

Fabrice Gilles, Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi, Xi Yang

17-01. Les discriminations dans l'accès au logement à Paris: Une expérience contrôlée

Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet, Pascale Petit

TEPP Rapports de Recherche 2016

16-10. Attractivité résidentielle et croissance locale de l'emploi dans les zones d'emploi métropolitaines

Emilie Arnoult

16-9. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et la R&D: une évaluation ex post

Fabrice Gilles, Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi, Xi Yang

16-8. Discriminations ethniques dans l'accès au logement: une expérimentation en Nouvelle-Calédonie

Mathieu Bunel, Samuel Gorohouna, Yannick L'Horty, Pascale Petit, Catherine Ris

16-7. Les Discriminations à l'Embauche dans la Sphère Publique: Effets Respectifs de l'Adresse et De l'Origine

Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Pascale Petit

16-6. Inégalités et discriminations dans l'accès à la fonction publique d'Etat : une évaluation par l'analyse des fichiers administratifs de concours

Nathalie Greenan, Joseph Lafranchi, Yannick L'Horty, Mathieu Narcy, Guillaume Pierné

16-5. Le conformisme des recruteurs: une expérience contrôlée

Florent Fremigacci, Rémi Le Gall, Yannick L'Horty, Pascale Petit

16-4. Sélectionner des territoires de contrôle pour évaluer une politique localisée : le cas des territoires de soin numériques

Sophie Buffeteau, Yannick L'Horty

16-3. Discrimination à l'embauche à l'encontre des femmes dans le secteur du bâtiment : les résultats d'un testing en Ile-De-France

Emmanuel Duguet, Souleymane Mbaye, Loïc Du Parquet et Pascale Petit

16-2. Accès à l'emploi selon l'âge et le genre: Les résultats d'une expérience contrôlée

Laetitia Challe, Florent Fremigacci, François Langot, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet et Pascale Petit

16-1. Faut-il encourager les étudiants à améliorer leur orthographe?

Estelle Bellity, Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Laurent Sarfati

TEPP Rapports de Recherche 2015

15-5. A la recherche des incitations perdues : pour une fusion de la prime d'activité, de la CSG, des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu

Etienne Lehmann

15-4. Crise économique, durée du chômage et accès local à l'emploi : Eléments d'analyse et pistes d'actions de politique publique locale

Mathieu Bunel, Elisabeth Tovar

15-3. L'adresse contribue-t-elle à expliquer les écarts de salaires ? Le cas de jeunes sortant du système scolaire

Emilia Ene Jones, Florent Sari

15-2. Analyse spatiale de l'espace urbain : le cas de l'agglomération lyonnaise

Emilie Arnoult, Florent Sari

15-1. Les effets de la crise sur les disparités locales de sorties du chômage : une première exploration en Rhône-Alpes

Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Florent Sari

TEPP Rapports de Recherche 2014

14-6. Dépréciation du capital humain et formation continue au cours du cycle de vie : quelle dynamique des externalités sociales ?

Arnaud Chéron, Anthony Terriau

14-5. La persistance du chômage ultra-marin

Yannick L'Horty

14-4. Grèves et productivité du travail : Application au cas français

Jérémy Tanguy

14-3. Le non-recours au RSA "socle seul": L'hypothèse du patrimoine

Sylvain Chareyron

14-2. Une évaluation de l'impact de l'aménagement des conditions de travail sur la reprise du travail après un cancer

Emmanuel Duguet, Christine Le Clainche

14-1. Renforcer la progressivité des prélèvements sociaux

Yannick L'Horty, Etienne Lehmann

TEPP Rapports de Recherche 2013

13-10. La discrimination à l'entrée des établissements scolaires privés : les résultats d'une expérience contrôlée

Loïc du Parquet, Thomas Brodaty, Pascale Petit

13-9. Simuler les politiques locales favorisant l'accessibilité à l'emploi

Mathieu Bunel, Elisabeth Tovar

13-8. Le paradoxe des nouvelles politiques d'insertion

Jekaterina Dmitrijeva, Florent Fremigacci, Yannick L'Horty

13-7. L'emploi des seniors : un réexamen des écarts de taux d'emploi européens

Laetitia Challe

13-6. Effets de quartier, effet de département : discrimination liée au lieu de résidence et accès à l'emploi

Pascale Petit, Mathieu Bunel, Emilia Ene Jones, Yannick L'Horty

13-5. Comment améliorer la qualité des emplois salariés exercés par les étudiants ? Les enseignements d'une expérience contrôlée

Jekaterina Dmitrijeva, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet, Pascale Petit

13-4. Evaluer l'efficacité d'une campagne de valorisation du bénévolat : les enseignements de deux expériences contrôlées sur le marché du travail

Thomas Brodaty, Céline Emond, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet, Pascale Petit

13-3. Les différents parcours offerts par l'Education Nationale procurent-ils les mêmes chances d'accéder à l'emploi?

Florent Fremigacci, Yannick L'Horty, Loïc du Parquet, Pascale Petit

13-2. Faut-il subventionner le permis de conduire des jeunes en difficulté d'insertion ?

Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Pascale Petit, Bénédicte Rouland, Yiyi Tao

13-1. Anatomie d'une politique régionale de lutte contre les discriminations

Yannick L'Horty

TEPP Rapports de Recherche 2012

12-9. Emploi et territoire : réparer les fractures

Yannick L'Horty

12-8. Inadéquation des qualifications et fracture spatiale

Frédéric Gavrel, Nathalie Georges, Yannick L'Horty, Isabelle Lebon

12-7. Comment réduire la fracture spatiale ? Une application en Île-de-France

Nathalie Georges, Yannick L'Horty, Florent Sari

12-6. L'accès à l'emploi après un CAP ou un baccalauréat professionnel : une évaluation expérimentale

Florent Fremigacci, Yannick L'Horty, Loïc du Parquet, Pascale Petit

12-5. Discriminations à l'embauche des jeunes en Île-de-France : un diplôme plus élevé compense-t-il une origine maghrébine ?

Emilia Ene Jones

12-4. Evaluer les réformes des exonérations générales de cotisations sociales

Mathieu Bunel, Céline Emond, Yannick L'Horty

12-3. Evaluer un dispositif sectoriel d'aide à l'emploi : l'exemple des hôtels cafés restaurants de 2004 à 2009

Mathieu Bunel

12-2. L'intermédiation financière dans l'analyse macroéconomique : le défi de la crise

Eleni Iliopoulos, Thepthida Sopraseuth

12-1. _Etre Meilleur Apprenti de France : quels effets sur l'accès à l'emploi ? Les enseignements de deux expériences contrôlées sur des jeunes d'Ile-de-France

Pascale Petit, Florent Fremigacci, Loïc Du Parquet, Guillaume Pierre

TEPP Rapports de Recherche 2011

11-14. Quelles politiques publiques pour protéger la biodiversité ? Une analyse spatiale
Jean De Beir, Céline Emond, Yannick L'Horty, Laetitia Tuffery

11-13. Le grand Paris de l'emploi
Yannick L'Horty, Florent Sari

11-12. Le WIKI IO : réduire les risques de décrochage et d'abandon à la sortie du collège
Solène Coursaget, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Pascale Petit, Emmanuel Quenson

11-11. Pourquoi tant de chômeurs à Paris ?
Yannick L'Horty, Florent Sari

11-10. Les effets des aides publiques aux hôtels cafés restaurants et leurs interactions : une évaluation sur micro-données d'entreprises
Mathieu Bunel, Yannick L'Horty

11-9. Evaluer l'impact d'un micro-programme social : une étude de cas expérimentale
Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Pascale Petit

11-8. Discrimination résidentielle et origine ethnique : une étude expérimentale en Île-de-France
Pascale Petit, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty

11-7. "10 000 permis pour réussir". Evaluation quantitative
Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Sophie Kaltenmark, Pascale Petit

11-6. Les effets du bénévolat sur l'accès à l'emploi. Une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés d'Île-de-France
Jonathan Bougard, Thomas Brodaty, Céline Emond, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet, Pascale Petit

11-5. Discrimination à l'embauche des jeunes franciliens et intersectionnalité du sexe et de l'origine : les résultats d'un testing
Pascale Petit, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet, Florent Sari

11-4. Ce que font les villes pour les ménages pauvres. Résultat d'une enquête auprès des villes de plus de 20 000 habitants
Denis Anne, Céline Emond, Yannick L'Horty

11-3. Être mobile pour trouver un emploi? Les enseignements d'une expérimentation en région parisienne
Loïc Du Parquet, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Pascale Petit, Florent Sari

11-2. Comment développer les emplois favorables à la biodiversité en Île-de-France ?
Jean de Beir, Céline Emond, Yannick L'Horty, Laëtitia Tuffery

11-1. Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés en Île-de-France
Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Loïc du Parquet, Pascale Petit, Florent Sari

La Fédération TEPP

La fédération de recherche « Théorie et Evaluation des Politiques publiques » (FR 2042 CNRS) rassemble des équipes de recherche en Economie, Sociologie et Gestion :

- **L'Equipe de Recherche sur l'Utilisation des Données Individuelles en lien avec la Théorie Economique**, « ERUDITE », équipe d'accueil n°437 rattachée à l'Université Paris-Est Créteil et à l'Université Gustave Eiffel ;
- Le **Centre de Recherches en Economie et en Management**, « CREM », unité mixte de recherche n°6211 rattachée au CNRS, à l'Université de Rennes 1 et à l'Université de Caen Basse-Normandie ;
- Le **Centre Pierre Naville**, « CPN », équipe d'accueil n°2543 rattachée à l'Université d'Evry-Paris Saclay ;
- Le **Centre de Recherche en Economie et Droit**, « CRED », équipe d'accueil n°7321, rattachée à l'Université Panthéon-Assas ;
- Le **Centre d'Etude des Politiques Economiques**, « EPEE », équipe d'accueil n°2177 rattachée à l'Université d'Evry Paris-Saclay ;
- Le **Groupe d'Analyse des Itinéraires et des Niveaux Salariaux**, « GAINS », équipe d'accueil n°2167 rattachée à Le Mans Université ;
- Le **Groupe de Recherche ANgevin en Économie et Management**, « GRANEM », unité mixte de recherche UMR-MA n°49 rattachée à l'Université d'Angers ;
- Le **Laboratoire d'Economie et de Management Nantes-Atlantique**, « LEMNA », équipe d'accueil n°4272, rattachée à Nantes Université ;
- Le **Laboratoire interdisciplinaire d'étude du politique Hannah Arendt - Paris-Est**, « LIPHA-PE », équipe d'accueil n°7373 rattachée à l'Université Paris-Est Créteil et à l'Université Gustave Eiffel ;
- Le **Centre d'Economie et de Management de l'Océan Indien**, « CEMOI », équipe d'accueil n°13, rattachée à l'Université de la Réunion ;
- Le **Centre de Recherche sur l'intégration Economique et Financière**, « CRIEF », équipe d'accueil n°2249, rattachée à l'Université de Poitiers ;
- L'UMR **Structures et marchés agricoles, ressources et territoires**, « SMART », unité mixte de recherche n°1302, rattachée à l'INRAE et à l'Institut Agro Rennes-Angers.

TEPP rassemble 230 enseignants-chercheurs et 100 doctorants. Elle est à la fois l'un des principaux opérateurs académiques d'évaluation de politiques publiques en France, et la plus grande fédération pluridisciplinaire de recherche sur le travail et l'emploi. Elle répond à la demande d'évaluation d'impact de programmes sociaux à l'aide de technologies avancées combinant modélisations théoriques et économétriques, techniques de recherche qualitatives et expériences contrôlées.