

Dans les grands corps de l'État, les inégalités salariales liées au genre se cumulent au fil de la carrière

En 2023, dans la fonction publique de l'État, près des deux tiers des agents sont des femmes, mais les emplois d'encadrement supérieur, les plus rémunérateurs, restent en majorité occupés par des hommes. Cette sous-représentation des femmes dans les emplois les plus rémunérateurs reflète des trajectoires professionnelles et salariales différenciées au regard du genre.

Au travers du suivi des agents ayant intégré, par une voie d'école, un des grands corps de l'État dans les années 1980, cette étude met en évidence la persistance des inégalités de genre tout au long des carrières professionnelles, tant du point de vue de l'accès différencié aux positions les mieux rémunérées que de celui des inégalités salariales.

Si les grands corps de l'État se sont significativement féminisés depuis la fin des années 1970, la parité au moment du recrutement reste loin d'être atteinte : la proportion de femmes parmi les élèves des grands corps civils stagne depuis la fin des années 2000 et oscille ainsi entre 32 % et 41 % au sein des corps administratifs, et entre 25 % et 36 % au sein des corps techniques. Les départs des grands corps de l'État sont par ailleurs plus fréquents et plus précoces chez les hommes, pour l'essentiel vers le secteur privé.

En dépit des dispositifs favorisant l'égalité salariale, les inégalités de salaire au sein des grands corps de l'État se construisent dès le début de carrière, se cumulent et se renforcent avec le temps. Après trente années de carrière sans interruption et à temps plein, celles-ci représentent 276 600 euros constants de 2022 de manque à gagner pour les femmes ayant débuté leur carrière dans les grands corps administratifs dans les années 1980. Pour celles ayant commencé à travailler dans les grands corps techniques, l'écart cumulé est de 162 900 euros.

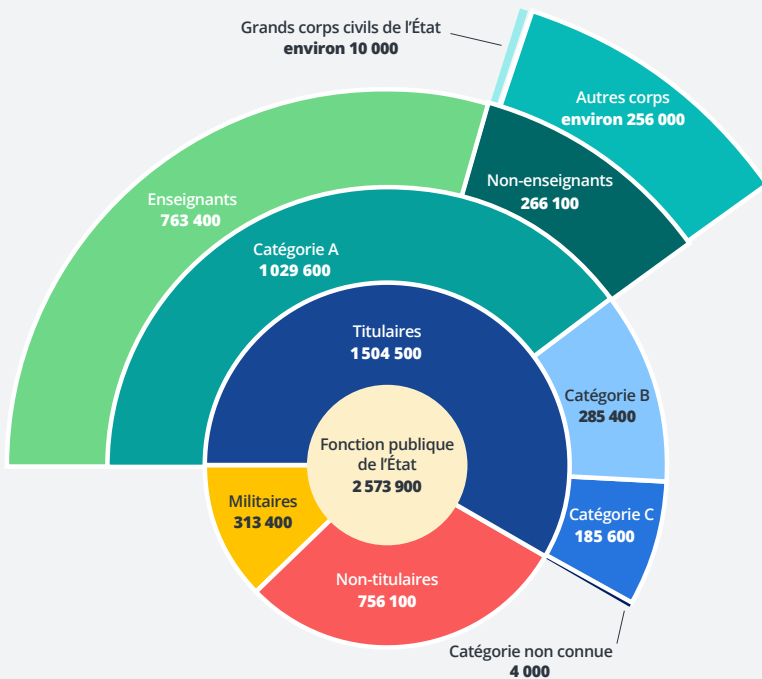
Ces inégalités salariales liées au genre sont plus marquées parmi les agents les mieux rémunérés, la dispersion des salaires étant plus forte chez les hommes que chez les femmes.

Depuis 1983, le [statut général des fonctionnaires](#) interdit de droit toute discrimination liée au genre au sein de la [fonction publique](#). En dépit de ce principe de droit, l'égalité entre les femmes et les hommes est encore aujourd'hui loin d'être acquise, tant en ce qui concerne l'accès aux postes supérieurs que la rémunération à position égale.

En vertu de ce constat et d'une prise de conscience des questions d'inégalités de genre dans les mondes professionnels, des politiques de correction des inégalités à effet coercitif ont été menées à partir des années 2010. La mise en place de quotas à travers la [loi « Copé-Zimmermann » du 27 janvier 2011](#) et la [loi « Sauvadet » du 12 mars 2012](#) vise ainsi à promouvoir l'accès des femmes aux postes supérieurs dans le secteur privé comme dans le secteur public. Des mesures et contrôles spécifiques favorables à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique ont été mis en place, à l'instar de l'index de l'égalité professionnelle tel que défini par la [loi du 5 septembre 2018](#) relative à la liberté de choisir son avenir professionnel. Des obligations de transparence en matière de recrutement et de rémunération de la part des employeurs seront mises en œuvre prochainement, à l'image de celles prévues par la [directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023](#) visant à renforcer l'application du principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur.

Cette étude est réalisée à partir d'un panel exhaustif d'agents civils de la **fonction publique de l'État** ► **figure 1**. Elle complète les travaux et statistiques existants sur le sujet pour illustrer la persistance des inégalités salariales liées au genre dans la fonction publique. L'étude des trajectoires professionnelles sur le long terme met en évidence que la féminisation de l'accès aux **grands corps de l'État** demeure partielle, et qu'au sein de ces corps, les carrières restent genrées, et l'égalité salariale rarement atteinte.

► **1. Répartition des effectifs de la fonction publique de l'État en 2023**



Note : Dans cette publication, les grands corps civils administratifs de l'État correspondent à l'ensemble des corps de sortie de l'École nationale d'administration (ENA), ou depuis 2021 de l'Institut national du service public (INSP).

Lecture : En 2023, la fonction publique de l'État compte 2 573,9 milliers d'agents.

Champ : France hors Mayotte, agents civils de la fonction publique de l'État (FPE).

Source : Insee, système d'information sur les agents des services publics 2023.

Depuis 1980, la fonction publique de l'État s'est féminisée, mais de manière limitée pour les postes les plus rémunérateurs

La fonction publique de l'État s'est largement féminisée ces quarante dernières années : les femmes constituent 53 % des agents des ministères civils de la fonction publique de l'État en 1980, puis 57 % en 2000 et 62 % en 2020 ► **figure 2**.

Cette féminisation est marquée pour l'ensemble des statuts, bien que la hausse de la part des femmes parmi les titulaires soit moins forte que parmi les non-titulaires (+7 points entre 1980 et 2020 contre +13 points). L'augmentation de la part de femmes sur cette période est par ailleurs particulièrement marquée pour les agents titulaires de **catégorie hiérarchique A**, bien que différents reclassements

de corps aient perturbé ces évolutions. La chute de plus de 25 points de la part des femmes dans la catégorie B entre 1990 et 2010, notamment, est liée au remplacement progressif du corps des instituteurs par celui des professeurs des écoles porté par la loi d'orientation « Jospin » de 1989. En contrepartie, la part des femmes dans la catégorie A a augmenté de 17 points sur la même période. Hors enseignants, la part de femmes parmi les agents titulaires de catégorie A a fortement augmenté, passant de 26 % en 1980 à 55 % en 2020.

► 2. Part de femmes parmi les agents des ministères civils de la fonction publique de l'État selon le statut et la catégorie hiérarchique

	en %				
Statut et catégorie hiérarchique	1980	1990	2000	2010	2020
Titulaires	53	55	57	58	60
Catégorie A, dont :	44	47	57	64	68
Hors enseignants	26	34	43	46	55
Catégorie B	65	67	67	39	38
Catégories C et D	49	52	51	63	61
Non-titulaires	55	57	58	63	68
Ensemble	53	55	57	59	62

Lecture : En 2020, les femmes représentaient 68 % des agents titulaires de catégorie A des ministères civils de la fonction publique de l'État.

Champ : France hors Mayotte, agents civils de la fonction publique de l'État (FPE).

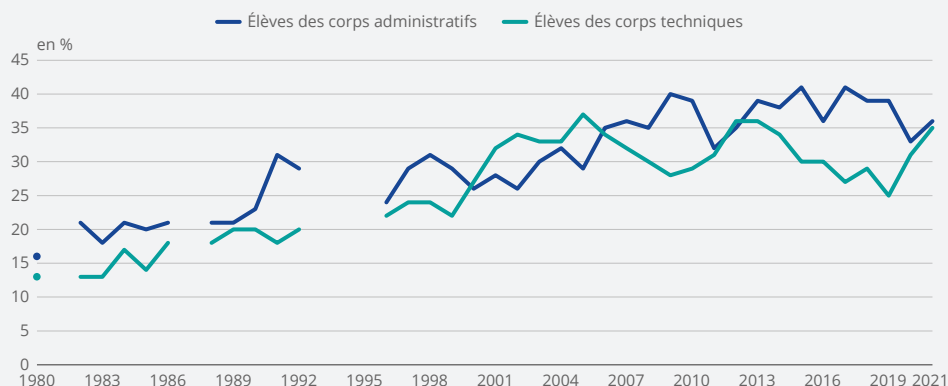
Source : Insee, fichiers généraux de l'État 1978-2009, système d'information sur les agents des services publics 2010-2020.

Cette dynamique de féminisation, imputable en partie aux corps d'enseignement, ne se reflète cependant pas totalement en termes de niveau pour les emplois les plus rémunérateurs de la fonction publique de l'État : agents de catégorie hiérarchique A hors enseignants, et **emplois fonctionnels** (pour beaucoup des postes d'encadrement supérieur faisant l'objet d'une nomination). Si la part de femmes y augmente, elle reste en deçà de la féminisation générale de la fonction publique de l'État. Ainsi, comparativement aux taux de féminisation de l'ensemble des agents des ministères civils de la fonction publique de l'État, les femmes restent sous-représentées parmi les agents de catégorie A hors enseignants, dont elles représentent 55 % des effectifs en 2020 (contre 68 % des agents de catégorie A y compris enseignants). Elles le sont d'autant plus parmi les agents occupant un emploi fonctionnel, dont elles ne représentent que 41 % des effectifs en 2024 [Massis, 2025]. Cette proportion dépasse le seuil annuel de 40 % imposé pour les nouvelles nominations par la loi « Rixain » du 24 novembre 2021, mais elle est encore éloignée d'une situation de parité, qui sera imposée pour les nouvelles nominations à compter du 1^{er} janvier 2026 en vertu de la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.

Au recrutement, les grands corps de l'État restent largement masculins

Cette féminisation limitée des emplois supérieurs de la fonction publique de l'État s'observe encore plus fortement au sein des grands corps de l'État (corps destinés à des missions d'encadrement supérieur), et ce dès l'entrée dans le corps de recrutement. Ainsi, bien que les promotions de l'École nationale d'administration (ENA) soient mixtes depuis 1947, la part de femmes parmi les élèves des **grands corps administratifs** (majoritairement recrutés via l'ENA) ne dépasse pas 21 % au cours des années 1980, puis atteint 31 % en 1991, et 40 % en 2009 ► **figure 3**. Au sein des élèves des **grands corps techniques** (majoritairement recrutés via les écoles d'ingénieurs et les écoles normales supérieures), les femmes ne représentent que 13 % des effectifs de 1980 à 1983 du fait des débuts tardifs de la mixité dans les grandes écoles d'ingénieurs : les premières femmes rentrent en 1962 à l'École des ponts et chaussées, en 1970 à l'École des mines et en 1972 à l'École polytechnique. Ainsi, à l'exception du corps des administrateurs de l'Insee, qui intègre une femme dès 1946, les premières femmes élèves des grands corps ne sortent diplômées qu'à la fin des années 1970 : en 1977 pour le corps des ponts et chaussées et en 1978 pour le corps des mines. La part de femmes parmi les élèves des grands corps techniques ne dépasse pour la première fois les 30 % qu'en 2001.

► 3. Part de femmes parmi les élèves des grands corps civils de l'État



Lecture : En 2021, les femmes représentent 36 % des élèves des corps administratifs des grands corps de l'État.

Champ : France hors Mayotte, élèves civils des grands corps de l'État.

Source : Insee, fichiers généraux de l'État 1978-2009, système d'information sur les agents des services publics 2010-2021.

La part de femmes parmi les élèves des grands corps de l'État n'augmente plus significativement depuis 2006 : elle oscille ainsi entre 32 % et 41 % au sein des corps administratifs, et entre 25 % et 36 % au sein des corps techniques. Bien que les voies de recrutement dans les emplois supérieurs de la fonction publique de l'État soient multiples, cette sous-représentation des femmes lors du recrutement des élèves des grands corps de l'État limite mécaniquement et durablement la part totale des femmes au sein de la [haute fonction publique de l'État](#).

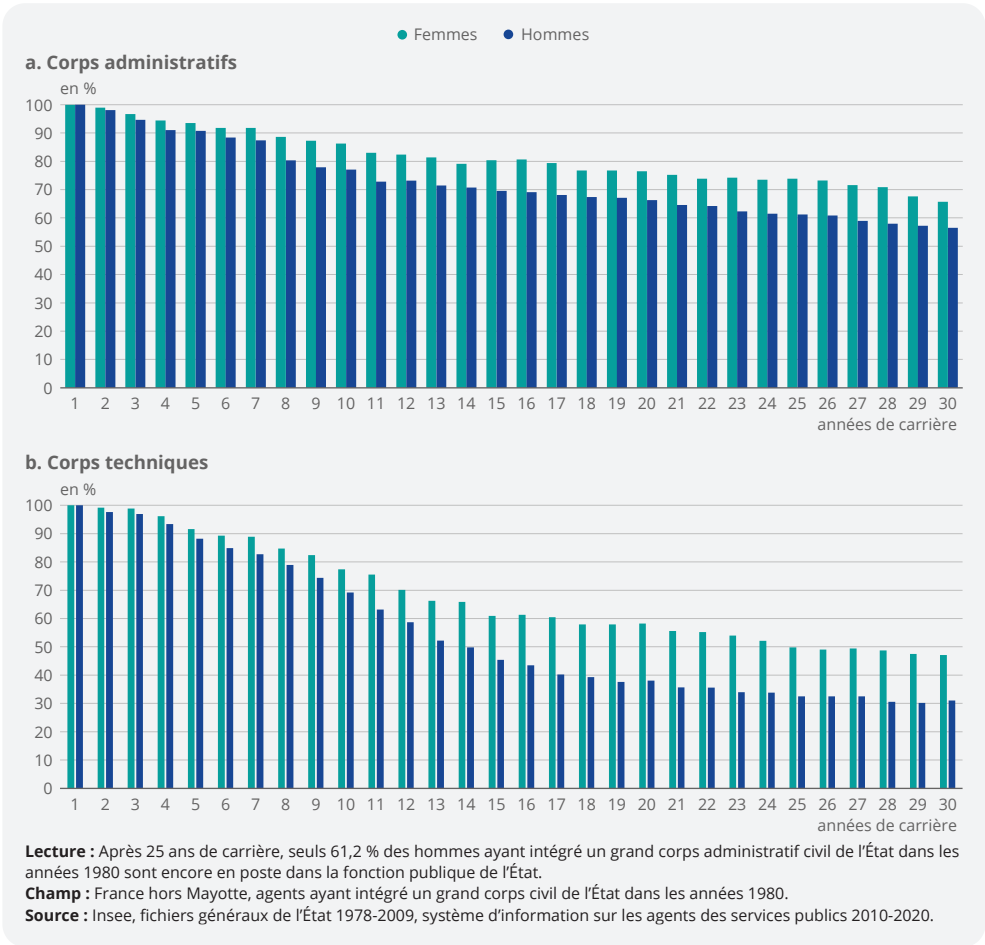
Les femmes quittent moins souvent et moins rapidement la haute fonction publique de l'État que leurs homologues masculins

Si les femmes sont continuellement minoritaires au sein des élèves intégrant les grands corps de l'État depuis 1980, leur part au sein des cohortes d'agents de l'État augmente au fur et à mesure que leur carrière avance, principalement du fait de départs plus fréquents des hommes. Ce mécanisme participe à une hausse des taux de féminisation de l'ensemble des grands corps de l'État.

Les corps techniques sont les plus touchés par les départs hors de la fonction publique de l'État. Pour les élèves ayant intégré ces corps dans les années 1980, seuls 34 % sont encore en poste dans la fonction publique de l'État après trente ans. Les comportements de départ y sont particulièrement genrés : seuls 31 % des hommes de cette cohorte sont encore présents après trente ans, contre 47 % des femmes ► [figure 4](#). Bien que moins marquée, une différence est également présente au sein des corps administratifs : alors que seuls 57 % des hommes ayant intégré un corps administratif dans les années 1980 sont encore présents dans la fonction publique de l'État après trente ans, 66 % de leurs homologues féminines y sont restées.

Ces départs de la fonction publique de l'État, plus nombreux et plus précoces chez les hommes que chez les femmes, proviennent surtout des départs liés à l'exercice d'une autre activité professionnelle dans le secteur privé, parfois désignés par le terme de « pantouflage ». Étudiées par la littérature sociologique, ces différences peuvent, au-delà de choix individuels, refléter un biais de genre existant dans les filières de recrutement des dirigeants d'entreprise, notamment dans les secteurs de la banque et de l'industrie [[Kolopp, 2021](#)].

► 4. Part d'agents encore en poste dans la fonction publique de l'État parmi les agents ayant intégré un grand corps civil de l'État dans les années 1980



Les inégalités salariales liées au genre se cumulent tout au long de la carrière au sein des grands corps de l'État

Dans l'ensemble de la fonction publique de l'État, l'écart moyen de **salaire net en équivalent temps plein (EQTP)** entre les femmes et les hommes est de 13,1 % en 2022 [Ntamakuli Inema, Volat, 2024]. Il se réduit très lentement : il était de 13,5 % en 2017 et de 14,8 % en 2012 [Michel, 2014]. Cet écart, calculé sur des salaires nets en EQTP, ne prend par ailleurs pas en compte l'impact du temps partiel sur les rémunérations, bien que les femmes y aient plus souvent recours dans la fonction publique de l'État : en 2023, 83 % des agents à temps partiel dans la FPE sont des femmes [Esbelin et al., 2025].

D'après les études sur les inégalités salariales liées au genre, l'écart de salaire net en EQTP provient en grande partie de la surreprésentation des femmes dans les corps ayant une rémunération en dessous de la moyenne d'ensemble et de leur sous-représentation dans ceux qui rémunèrent au-dessus de cette moyenne (« effet de ségrégation »).

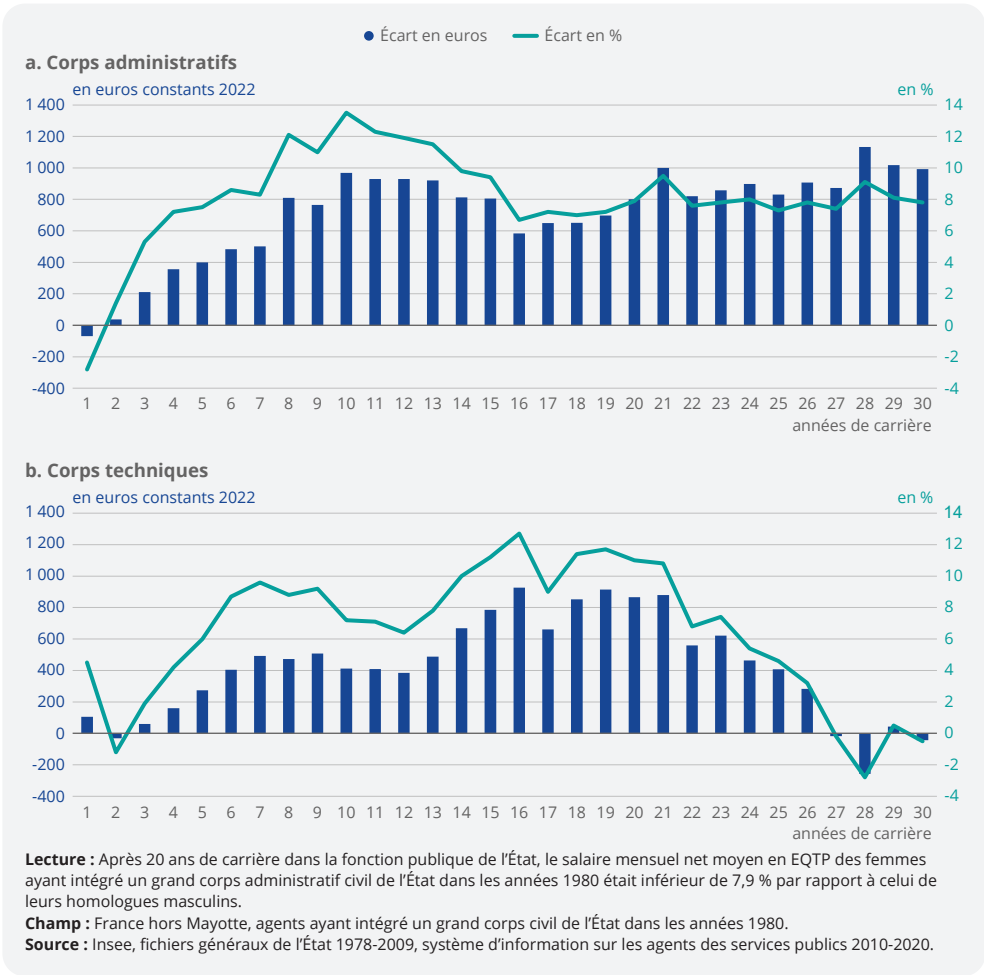
Ainsi, en 2022, les écarts moyens de salaire net en équivalent temps plein entre femmes et hommes ne sont plus que de 3,0 % à caractéristiques des salariés et des employeurs identiques dans la fonction publique de l'État, un écart stable comparé à la situation cinq ans auparavant [Goussen, Godet, 2019].

Ces écarts à caractéristiques de poste identiques mettent en évidence un écart de rémunération entre femmes et hommes qui ne relève pas de simples effets de structure, mais ils ne rendent pas compte des trajectoires individuelles, et notamment des différences d'opportunités d'évolution professionnelle liées au genre.

La mesure des écarts de rémunération entre femmes et hommes sur le long terme pour les personnes ayant intégré un grand corps de l'État entre 1980 et 1989 permet de compléter ces indicateurs traditionnels, en étudiant les inégalités de salaires perçus au sein de la fonction publique de l'État sur trente ans de vie professionnelle.

Les personnes ayant intégré au même moment un des grands corps de la fonction publique de l'État suivent des trajectoires salariales différenciées selon le genre. Dans les corps administratifs comme dans les corps techniques, ces inégalités tendent à se former dès les premières années de carrière : si elles restent faibles les deux premières années, elles croissent rapidement dans les cinq années de carrière qui suivent ► [figure 5](#).

► **5. Écarts de salaire mensuel net moyen entre les femmes et les hommes, parmi les agents ayant intégré un grand corps civil de l'État dans les années 1980**



Dans les corps administratifs, ces inégalités se maintiennent dans le temps, bien que l'écart salarial moyen atteigne un maximum de 14 % au bout de dix années de carrière puis diminue légèrement, de manière concomitante avec les départs de la fonction publique de l'État plus fréquents et précoces parmi les hommes. En euros constants de 2022, ces écarts représentent des montants élevés dès le début de carrière (400 euros d'écart de salaire net mensuel moyen en EQTP après cinq ans de carrière, soit 7,5 %). Dans les corps techniques, l'écart salarial moyen entre femmes et hommes se creuse sur les vingt premières années de carrière, mais se résorbe sur les dix dernières.

Ces dynamiques reflètent, pour partie au moins, le fonctionnement des carrières dans les grands corps de l'État et les moments-clefs qui s'y jouent : affectations dans un corps sur le critère du classement à la sortie de l'ENA pour les corps administratifs, menant à une répartition genrée des grands corps civils administratifs dès le début de la carrière ; possibilité accrue de départs vers le secteur privé au terme de la période d'engagement à servir pour une durée de dix ans après l'entrée dans le corps par une voie d'école (« engagement décennal ») ; promotions internes et nominations sur un emploi fonctionnel, réalisées au choix (i.e. de manière non automatique) pour une partie des agents, après dix à quinze ans passés dans le corps ; atteinte du plafond de la grille indiciaire du corps après dix à quinze ans, participant à une réduction des écarts de rémunération sur la deuxième partie de carrière ; etc. Ces tendances reflètent aussi les « pénalités » sur les revenus du travail liées à la parentalité, supportées pour la quasi-totalité par les femmes [Meurs, Pora, 2019 ; Pora, Wilner, 2024].

Au sein des grands corps de l'État, la dispersion des salaires est plus élevée chez les hommes que chez les femmes

Les inégalités salariales moyennes liées au genre s'expliquent en grande partie par celles qui se forment entre les agents les mieux rémunérés, la dispersion des salaires étant plus forte chez les hommes que chez les femmes.

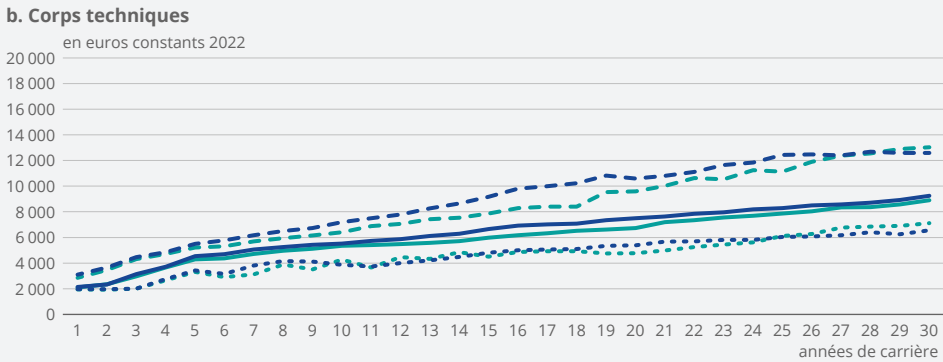
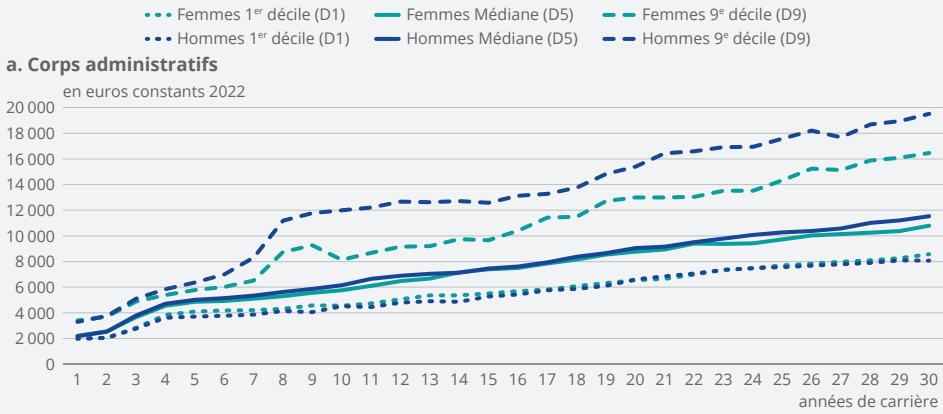
Dans les grands corps de l'État, le 1^{er} décile (D1) de salaire net en EQTP, seuil sous lequel se situent les 10 % des agents les moins rémunérés, est sensiblement au même niveau parmi les femmes que parmi les hommes, tout au long des trente années d'observation. L'écart de salaire médian reste inférieur à 11 % sur l'ensemble des trente premières années de carrière, dans les corps administratifs comme dans les corps techniques. Le 9^e décile (D9), seuil au-dessus duquel se situent les 10 % des agents les mieux rémunérés, concentre les disparités salariales liées au genre et est systématiquement plus élevé parmi les hommes.

Dans les corps techniques, l'écart se creuse rapidement pour les mieux rémunérés : dès dix ans de carrière, le 9^e décile de salaire en EQTP dans la fonction publique de l'État est de 6 398 euros pour les femmes contre 7 199 euros pour les hommes ► **figure 6**. Il atteint son maximum après dix-huit ans de carrière, où le 9^e décile est de 8 410 euros pour les femmes contre 10 231 euros pour les hommes, soit une différence de 18 %. Néanmoins, l'écart disparaît progressivement après vingt-cinq ans de carrière, du fait de l'atteinte du dernier échelon au sein d'un grade, et de départs de la fonction publique.

Dans les corps administratifs, l'écart de salaire moyen est aussi en majeure partie imputable aux plus hautes rémunérations. L'écart parmi les 10 % des agents les mieux rémunérés se creuse rapidement : après dix ans, le 9^e décile est de 8 125 euros pour les femmes contre 11 984 euros pour les hommes, soit un écart de 32 %, qui ne se résorbe que de moitié vingt ans après. Les nominations sur emplois fonctionnels, auxquelles les femmes accèdent moins souvent que les hommes, sont plus nombreuses dans ces corps administratifs que dans les corps techniques.

Ainsi, bien qu'intégrant un grand corps de l'État au même moment, les femmes accumulent tout au long de leur trajectoire professionnelle dans la fonction publique de l'État des écarts de rémunération avec leurs homologues masculins, du fait principalement de taux de promotion (et donc d'accès aux salaires plus élevés) différenciés, de positionnements moins fréquents sur des postes auxquels sont attachés des primes spécifiques (techniques et d'encadrement), ou encore via la moindre occupation d'emplois fonctionnels.

► 6. Distributions des salaires des agents ayant intégré un grand corps civil de l'État dans les années 1980



Lecture : Après 10 ans de carrière dans la fonction publique de l'État, le salaire net en EQTP médian des femmes ayant intégré un grand corps administratif civil de l'État dans les années 1980 était de 5 752 euros en euros 2022, et celui des hommes de 6 145 euros.

Champ : France hors Mayotte, agents ayant intégré un grand corps civil de l'État dans les années 1980 et encore en poste dans la fonction publique de l'État.

Source : Insee, fichiers généraux de l'État 1978-2009, système d'information sur les agents des services publics 2010-2020.

Ces différences de salaire représentent un montant élevé une fois cumulées. En moyenne, après trente ans de carrière, les femmes entrées dans un corps administratif de la haute fonction publique de l'État et ayant travaillé au moins vingt-cinq ans au sein de la fonction publique de l'État y ont gagné 276 600 euros de moins que leurs homologues masculins, en euros constants de 2022. Cet écart cumulé sur trente ans est de 162 900 euros au sein des corps techniques.

Des travaux sociologiques sur le sujet estiment que, bien que ces inégalités soient pour partie le résultat de choix familiaux et de carrières différenciés selon le genre, elles sont aussi le reflet d'avantages masculins qui entravent l'accès des femmes aux positions dirigeantes de la haute fonction publique de l'État (manque de légitimité du droit au congé maternité, effets de pairs, discriminations à caractère sexiste) [Marry *et al.*, 2017]. ●

Autrice :

Eve Samani (Insee)

► Sources

L'ensemble de cette étude a été réalisé grâce aux données sur les caractéristiques d'emploi et les éléments de rémunération des agents civils de la fonction publique de l'État de 1980 à 2021.

De 1978 à 2009 (hors 1979, 1981, 1987, 1993, 1994 et 1995), les **fichiers généraux de l'État (FGE)** recensent les effectifs, les caractéristiques d'emploi et les rémunérations des agents de la fonction publique de l'État. Ils sont constitués à partir de fichiers annuels de paie de l'État.

De 2010 à 2021, le **système d'information sur les agents des services publics (Siasp)** recense les données sur les caractéristiques d'emploi et les rémunérations des agents des trois fonctions publiques (de l'État, territoriale et hospitalière). Il est constitué à partir des fichiers mensuels de paie de l'État, du recensement des agents de l'État (RAE), des déclarations annuelles de données sociales (DADS) et, de manière croissante depuis 2020, des déclarations sociales nominatives (DSN).

► Méthodes

Les figures 4, 5 et 6 portent sur les agents des grands corps de l'État ayant débuté leur carrière dans les années 1980, identifiés par le biais du statut d'élève fonctionnaire.

Afin de mener une étude statistique de long terme sur les agents des grands corps de l'État, une définition opératoire appuyée sur le statut à l'entrée dans la fonction publique a été retenue. Bien que les voies d'entrée dans ces corps ne supposent pas systématiquement un passage par une école de formation, les agents des grands corps de l'État dans cette étude ont été identifiés par le statut d'élève fonctionnaire. L'appréhension des grands corps de l'État par le prisme de la formation permet un suivi précis et pertinent des personnes au cours de leur carrière, là où une approche par l'emploi serait plus complexe pour comparer les individus.

Pour porter sur un échantillon d'agents suffisamment conséquent, l'ensemble des agents civils ayant intégré un grand corps de l'État entre les années 1980 et 1989 (à l'exception des années 1981 et 1987 durant lesquelles les FGE n'ont pas été produits) a été sélectionné, et les carrières de ces agents au sein de la fonction publique de l'État ont été suivies jusqu'en 2020. Pour chaque agent, la trajectoire d'emploi et de salaire a été suivie sur une profondeur de trente ans après son intégration dans le corps, de manière à maintenir une durée égale pour l'ensemble des agents de l'échantillon, bien qu'une durée maximale de quarante ans soit observable pour une partie des agents. En effet, la trentième année de carrière est l'année 2011 pour les agents ayant intégré un grand corps civil de l'État en 1980, et l'année 2020 pour les agents ayant intégré un grand corps civil de l'État en 1989.

Les parts d'agents en poste dans la fonction publique de l'État ont été calculées, pour chaque année de la carrière, au regard du fait d'y exercer une activité au moins une journée dans l'année. Les salaires étudiés sont des salaires nets en équivalent temps plein pour chaque personne. Ils sont systématiquement donnés en euros constants 2022. Les moyennes, médianes et déciles sont calculés sur la partie des agents encore en poste dans la fonction publique de l'État pour chaque année de la carrière. De manière à contrôler les biais dus à des interruptions de carrière de longue durée, les écarts de rémunération perçue cumulée sur trente ans ont été calculés sur la base des agents ayant exercé dans la fonction publique de l'État au moins vingt-cinq années parmi les trente années de carrière considérées.

Les grands corps ayant fait l'objet de fusions en 2009 suite aux décrets **n° 2009-63 du 16 janvier 2009** et **n° 2009-1106 du 10 septembre 2009** sont rassemblés sous leurs nouvelles dénominations. Pour des raisons d'impossibilité de suivi au niveau individuel des postes de militaires sur la période de 1980 à 2009, les grands corps de l'État à statut militaire sont systématiquement exclus des statistiques portant sur les corps techniques.

► Définitions

La **fonction publique** se décompose en trois versants : fonction publique de l'État (FPE), fonction publique territoriale (FPT) et fonction publique hospitalière (FPH). Cette étude traite exclusivement de la FPE.

La **fonction publique de l'État** regroupe les ministères et les établissements publics administratifs (EPA) nationaux comme France Travail, les Crous, le CNRS ou les universités (loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 constituant le titre II du statut général), à l'exclusion des EPA nationaux de sécurité sociale, dont le statut de recrutement normal est le droit privé, notamment les Caisses nationales d'assurance maladie (CNAM), d'assurance vieillesse (CNAV) ou d'allocation familiale (CNAF).

Un **corps** correspond à un regroupement de fonctionnaires soumis à un même statut.





Les **grands corps de l'État**, communément appelés corps de « hauts fonctionnaires », désignent dans cette publication l'ensemble des corps de la fonction publique de l'État destinés à des missions d'encadrement supérieur. Contrairement aux autres catégories de la fonction publique de l'État, ils n'ont pas d'existence juridique à proprement parler. La classification de ces corps recouvre les grands corps administratifs et techniques.

Les **grands corps administratifs** sont constitués d'agents majoritairement recrutés par la voie de l'École nationale d'administration (ENA). Cette étude portant sur les données de 1978 à 2021, les grands corps administratifs restent ici sous leur ancienne dénomination, bien que la réforme de la haute fonction publique de 2021, qui a conduit au remplacement de l'École nationale d'administration (ENA) par l'Institut national du service public (INSP), ait eu comme effet la mise en extinction de la plupart de ces corps.

Les **grands corps techniques** sont constitués d'ingénieurs des mines, d'ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts, d'ingénieurs de l'armement, d'administrateurs et d'inspecteurs généraux de l'Insee, majoritairement recrutés par la voie des écoles d'ingénieurs et des Écoles normales supérieures (ENS).

La **haute fonction publique de l'État** correspond à ce que les textes de lois nomment « l'encadrement supérieur de la fonction publique ». En réalité, elle est plus large que la notion de grands corps de l'État, elle regroupe des emplois, des grades, des corps, et des fonctions diverses.

Les corps sont classés en **catégories hiérarchiques** (A, B C, et jusqu'en 1992, D) selon le niveau de recrutement et les fonctions des agents qui les composent. Ces catégories recouvrent en partie les catégories socioprofessionnelles (cadres, professions intermédiaires, ouvriers et employés).

Les **emplois fonctionnels** désignent des emplois pourvus par détachement (pour les fonctionnaires) ou par recrutement sur contrat (pour les contractuels), pour une durée limitée, relevant d'un statut d'emploi qui précise les modalités de sélection, de nomination, de classement, d'avancement et de rémunération. Ils correspondent pour l'essentiel à des emplois d'encadrement supérieur. À la différence des corps, les emplois fonctionnels désignent des postes, et non des groupes de statuts.

Le **salaire net** (de prélèvements sociaux) est le salaire que perçoit effectivement l'agent avant prélèvement de l'impôt sur le revenu. Il s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales, la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Le salaire en **équivalent temps plein (EQTP)** est un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Par exemple, pour un agent ayant occupé un poste de travail pendant six mois à 80 % et ayant perçu un total de 10 000 euros, le salaire en EQTP est de $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$ euros par an.

► Pour en savoir plus

- **Esbelin L., Moreau T., Touzé S.**, « L'emploi dans la fonction publique en 2023 – L'emploi continue d'augmenter dans la fonction publique », Insee Première n° 2052, mai 2025.
- **Favier E.**, « Énarques et femmes. Le genre dans la haute fonction publique », Thèse de doctorat, EHESS, mai 2021.
- **Goussen J., Godet F.**, « Les salaires dans la fonction publique de l'État – En 2017, tous statuts civils confondus, le salaire net moyen augmente de 1,0 % en euros constants », Insee Première n° 1761, juillet 2019.
- **Kolopp S.**, « Pantoufler, une affaire d'hommes ? – Les énarques, l'administration financière et la banque (1965-2000) », in Sociétés contemporaines 2020/4 n° 120, mai 2021.
- **Marry C., Bereni L., Jacquemart A., Pochic S., Revillard A.**, « Le plafond de verre et l'État – La construction des inégalités de genre dans la fonction publique », coll. « Individu et Société », octobre 2017.
- **Massis D.**, « Les écarts de rémunération brute entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans les ministères en 2024 », Stats Rapides n° 116, DGAFP, mars 2025.
- **Meurs D., Pora P.**, « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France : une lente convergence freinée par les maternités », in Économie et Statistique n°510-511-512, Insee, édition 2019.
- **Michel C.**, « Les salaires dans la fonction publique d'État – En 2012, les salaires baissent de 0,8 % en euros constants », Insee Première n° 1509, juillet 2014.
- **Ntamakuliro Inema J.-L., Volat G.**, « Les salaires dans la fonction publique d'État en 2022 – Le salaire net moyen baisse de 2,2 % en euros constants dans un contexte de forte inflation », Insee Première n° 2016, septembre 2024.
- **Pora P., Wilner L.**, « *Dissecting child penalties* », in *Industrial and Labor Relations Review*, mai 2025.