



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE



DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Paris, le 29 juin 2016

**Service du pilotage et  
des politiques  
transversales**

**Département des  
études, des  
statistiques et des  
systèmes d'information**

Dossier suivi par :

Natacha GUALBERT  
Pierrick BONNIEU-MILOT

Téléphone

01 55 07 41 30

01 55 07 41 47

Télécopie

01 55 07 42 92

Mél :

natacha.gualbert

@finances.gouv.fr

pierrick.bonnieu-milot

@finances.gouv.fr

Adresse

139, rue de Bercy

Paris 12<sup>ème</sup>

Références

DESSI-16-053

**DES/2016/07/504**

**Note à l'attention du Délégué à la  
diversité et à l'égalité  
professionnelle des ministères  
économiques et financiers et du  
Chef du département des études, de  
la prospective et des statistiques du  
ministère de la Culture et de la  
Communication**

**Objet : Méthodologie retenue pour la production de données de rémunération par  
regroupement de corps-types et sexe, et déclinable sur le périmètre de chaque  
ministère.**

Le département des études, des statistiques et des systèmes d'information (DESSI) de la DGAFP a entamé un travail méthodologique pour produire annuellement pour chaque ministère, un ensemble de données statistiques genrées relatives à l'emploi et à la rémunération des agents. Les ministères pilotes sont les ministères économiques et financiers et le ministère de la Culture.

La présente note vise à préciser la nature des données qui pourront être fournies par le DESSI ainsi que la méthodologie retenue pour leur production.

## 1. Le champ

Les statistiques produites par le DESSI dans ce cadre portent sur l'ensemble des fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État en poste (et en activité) en France métropolitaine et dans les départements d'Outre-mer à l'exception de Mayotte. Seuls les agents pour lesquels un code grade NNE valide est renseigné dans la base de données SIASP (*cf.* encadré) sont pris en compte.

### SIASP

Le système d'information sur les agents des services publics (SIASP) est une base de données produite par l'INSEE qui regroupe, pour chaque année depuis 2009, un ensemble d'informations individuelles de source administrative relatives à l'emploi et à la rémunération des agents des trois versants de la fonction publique. Ces données individuelles sont protégées par les règles du secret (loi 51-711).

## 2. La ventilation en pseudo-grades

Afin de comparer les rémunérations de manière la plus pertinente possible, les agents sur lesquels portent les diverses statistiques peuvent utilement être ventilés suivant le corps et le grade dans lequel ils se situent afin de rendre la comparaison la plus homogène possible.

Toutefois, dans la mesure où les corps au sens de la NNE (*cf.* encadré) sont très nombreux (plus de 1 300, hors emplois fonctionnels) et parfois redondants (plusieurs codes corps NNE peuvent correspondre à un même corps juridique mais s'appliquer à des sous-groupes spécifiques par leur échelonnement indiciaire), il n'est pas pertinent de faire reposer une analyse sur le périmètre brut des corps et grades NNE.

### La nouvelle nomenclature des emplois (NNE)

La nouvelle nomenclature des emplois est un référentiel créé en 1991 et mise à jour par la DGFIP. Elle codifie l'ensemble des grilles indiciaires afférentes à chaque combinaison de corps, grade et emploi fonctionnels des personnels civils de la fonction publique d'État. C'est selon cette codification, regroupant près de 5 430 codes différents, que les postes de la base SIASP sont classifiés. Il s'agit de la classification dans les corps, grades et emplois d'affectation et non de celle dans les corps et grades d'origine.

Ainsi, l'analyse proposée sera réalisée suivant une ventilation en « pseudo-corps » et « pseudo-grade », suivant une définition spécifique de ces deux concepts.

La notion de « **pseudo-corps** » correspond ici :

- soit à un corps NNE (exemple : *corps des personnels de catégorie A de la DGFIP*) ;
- soit à un regroupement de corps NNE proches (exemple : *corps des contrôleurs de la DGDDI, corps des contrôleurs de la DGCCRF et corps des contrôleurs de la DGFIP*) ;
- soit à un regroupement d'emplois fonctionnels NNE proches (exemple : *emplois de directions d'administration centrale*).

De façon analogue, au niveau inférieur, la notion de « **pseudo-grade** » correspond ici :

- soit à un grade NNE (exemple : *administrateur des finances publiques adjoint*) ;
- soit à un ensemble de grades NNE (exemple : *grade des contrôleurs principaux de la DGDDI, grade des contrôleurs principaux de la DGCCRF et grade des contrôleurs principaux de la DGFIP*) ;
- soit à un regroupement d'emplois fonctionnels NNE proches (exemple : *emplois de sous-directeur d'administration centrale*).

La ventilation des postes présents dans SIASP est réalisée à l'aide d'une nomenclature, créée et actualisée par le DESSI. Celle-ci est créée à partir du code grade NNE, le regroupement éventuel des corps, grades et emploi NNE se faisant suivant un double critère de proximité des corps et de proximité des grilles indiciaires correspondantes afin d'obtenir une classification en pseudo-corps et pseudo-grades la plus synthétique et la plus homogène possible.

### 3. Les statistiques proposées

Les statistiques produites par pseudo-corps, pseudo-grade et ministère dans le cadre de ces travaux, sous réserve d'effectifs suffisants, sont les suivantes :

- L'**âge moyen** des agents (femmes / hommes / ensemble)
- Le premier décile, premier quartile, médiane, troisième quartile et dernier décile de l'âge des agents
- Le **nombre de postes en équivalent temps plein annualisé (EQTP)** occupés par des femmes et par des hommes
- La **proportion d'EQTP en temps partiel** (femmes / hommes / ensemble)
- La **quotité de travail moyenne des agents en temps partiel** au cours de la période d'activité dans l'année (femmes / hommes / ensemble)
- Le premier décile, premier quartile, médiane, troisième quartile et dernier décile de la quotité de travail moyenne annuelle
- La **rémunération moyenne brute annuelle mensualisée totale** en EQTP (femmes / hommes / ensemble)
- Le **traitement brut indiciaire moyen annuel mensualisé** en EQTP (femmes / hommes / ensemble)
- Le **montant brut moyen annuel mensualisé de primes** en EQTP (femmes / hommes / ensemble)
- La **part de primes** dans la rémunération annuelle mensualisée brute en EQTP (femmes / hommes / ensemble)
- Le premier décile, premier quartile, médiane, troisième quartile et dernier décile de rémunération brute annuelle mensualisée en EQTP (femmes / hommes / ensemble)

En addition à ces diverses statistiques, deux indicateurs de disparité salariale sont proposés. Il s'agit de l'**écart salarial femme/homme moyen à échelon comparable** et de l'**écart salarial femme/homme moyen à âge comparable**.

Le premier permet de mesurer de manière synthétique la différence de rémunération moyenne entre les hommes et les femmes appartenant au même pseudo-grade dans un même pseudo-corps et se situant à un échelon comparable. Cet indicateur sera disponible par pseudo-grade et par pseudo-corps tels que définis précédemment et par ministère, lorsque les effectifs seront suffisants.

Le second permet de mesurer de manière synthétique la différence de rémunération moyenne entre les hommes et les femmes appartenant au même pseudo-grade dans un même pseudo-corps et ayant un âge comparable. Cet indicateur sera également disponible par pseudo-grade et par pseudo-corps, lorsque les effectifs seront suffisants.

Pour une présentation détaillée du mode de calcul de ces deux indicateurs, se reporter à l'annexe de la présente note.

#### **4. La gestion du secret statistique**

Les règles de gestion du secret statistique relatives à SIASP (note de l'Insee n°466/DG75-F220/CL-CL du 5 mars 2013) impose qu'aucun tableau destiné à la diffusion ne doit permettre l'identification directe ou indirecte d'un salarié ou d'un établissement :

- Aucune case ne doit comporter moins de 5 salariés ;
- Aucun salarié ne doit représenter plus de 80 % de la case (par exemple 80 % des rémunérations)

Enfin, moins par mesure d'anonymisation des résultats que par souci de leur robustesse, aucune statistique de distribution (déciles, quartiles) n'est diffusée, à l'exception de la médiane, lorsque l'effectif de la population concernée est inférieur à 10 individus.

## **Annexe**

### **Détail du calcul de l'indicateur synthétique d'écart de rémunération salariale entre les femmes et les hommes**

Afin de pouvoir comparer de façon pertinente le niveau des rémunérations des femmes et des hommes, il est important de disposer d'un indicateur synthétique qui mette en regard des individus caractérisés par une situation équivalente.

Le DESSI propose deux indicateurs synthétiques distincts afin de saisir au mieux les disparités de rémunération, en neutralisant les facteurs de disparité salariale considérés comme « normaux » (comme le grade ou la position dans l'échelle indiciaire) en fonction des données disponibles dans la base SIASP.

Le premier indicateur proposé neutralise l'effet d'avancement dans le pseudo-grade et le second neutralise l'effet de l'âge.

## 1. L'indicateur synthétique d'écart de rémunération à échelon comparable

Le premier indicateur neutralise les effets propres au positionnement dans la grille indiciaire de chaque individu. Il permet donc de saisir les disparités de rémunération à pseudo-corps, pseudo-grade et échelons comparables.

Définitions préalables :

- 1) La **rémunération brute moyenne des femmes du pseudo-corps et du pseudo-grade  $K$  à l'échelon  $i$** , noté  $\mu_{RB}^{FKi}$  est calculé de la façon suivante :

$$\mu_{RB}^{FKi} = \frac{\sum_{j \in F \cap K \cap I} (t_{EQTP}^j \times r_B^j)}{\sum_{j \in F \cap K \cap I} (t_{EQTP}^j)}$$

Avec :

- $j \in F \cap K \cap I$  l'ensemble des femmes du pseudo-corps et du pseudo-grade  $K$  et de l'échelon  $i$  (dont fait partie l'individu  $j$ )
- $t_{EQTP}^j$  le volume de travail en équivalent temps plein annualisé de l'individu  $j$
- $r_B^j$  la rémunération brute en équivalent temps plein annualisé de l'individu  $j$

Chaque  $\mu_{RB}^{FKi}$  n'est calculé que lorsque l'effectif de femmes du pseudo-corps et du pseudo-grade  $K$  et de l'échelon  $i$  est au moins égal à 5.

- 2) De manière équivalente, la **rémunération brute moyenne des hommes du pseudo-corps et du pseudo-grade  $K$  à l'échelon  $i$** , noté  $\mu_{RB}^{HKi}$ , correspond à :

$$\mu_{RB}^{HKi} = \frac{\sum_{j \in H \cap K \cap I} (t_{EQTP}^j \times r_B^j)}{\sum_{j \in H \cap K \cap I} (t_{EQTP}^j)}$$

Avec :

- $j \in H \cap K \cap I$  l'ensemble des hommes du pseudo-corps et du pseudo-grade  $K$  et de l'échelon  $i$  (dont fait partie l'individu  $j$ )
- $t_{EQTP}^j$  le volume de travail en équivalent temps plein annualisé de l'individu  $j$
- $r_B^j$  la rémunération brute en équivalent temps plein annualisé de l'individu  $j$

Chaque  $\mu_{RB}^{HKi}$  n'est calculé que lorsque l'effectif d'hommes du pseudo-corps et du pseudo-grade  $K$  et de l'échelon  $i$  est au moins égal à 5.

- 3) L'**effectif en EQTP de femmes et d'hommes du pseudo-corps et du pseudo-grade  $K$  à l'échelon  $i$** , noté  $t_{EQTP}^{Ki}$ , est par ailleurs calculé ainsi :

$$t_{EQTP}^{Ki} = \sum_{j \in H \cap K \cap I} (t_{EQTP}^j) + \sum_{j \in F \cap K \cap I} (t_{EQTP}^j)$$

## Calcul de l'indicateur pour le pseudo-corps et le pseudo-grade K :

L'indicateur synthétique d'écart de rémunération salariale à échelon comparable du pseudo-corps et du pseudo-grade  $K$ , noté  $I_{FHK}^{\text{échelon}}$ , est calculé et correspond à la somme pondérée par les effectifs en EQTP des rapports de la rémunération brute moyenne des femmes sur celui des hommes à chaque échelon du pseudo-corps et du pseudo-grade  $K$ , soit :

$$I_{FHK}^{\text{échelon}} = \frac{\sum_{i=1}^{n_K^I} \left( t_{EQTP}^{Ki} \times \frac{\mu_{RB}^{FKi}}{\mu_{RB}^{HKi}} \right)}{\sum_{i=1}^{n_K^I} (t_{EQTP}^{Ki})}$$

Avec  $n_K^I$  le nombre d'échelons  $i$  du pseudo-corps et du pseudo-grade  $K$  (dont fait partie l'échelon  $i$ ).

### Exemple avec les attachés d'administration

Un exemple simplifié peut être fourni par le pseudo-corps des **attachés d'administration de l'État**. Deux pseudo-grades au sein de ce pseudo-corps sont ici distingués : celui des **attachés d'administration de l'État** (avec 12 échelons) et celui des **attachés principaux d'administration de l'État** (avec 10 échelons).

Le calcul de l'indicateur à échelon comparable se déroule alors en calculant successivement :

- La moyenne des rémunérations brutes des femmes pour chacun des 12 échelons du pseudo-grade d'attaché et celle pour chacun des 10 échelons du pseudo-grade d'attaché où il y a au moins l'équivalent de 5 femmes en EQTP. Sont ainsi obtenus les 22 moyennes de rémunération brute pour chacun des échelons, soit  $\mu_{RB}^{F \text{ Attaché } 1}$  à  $\mu_{RB}^{F \text{ Attaché } 12}$  et  $\mu_{RB}^{F \text{ Attaché principal } 1}$  à  $\mu_{RB}^{F \text{ Attaché principal } 10}$  (cf. étape 1) ;
- La moyenne des rémunérations brutes des hommes pour chacun des 12 échelons du pseudo-grade d'attaché et celle pour chacun des 10 échelons du pseudo-grade d'attaché où il y a au moins l'équivalent de 5 hommes en EQTP. Sont ainsi obtenus les 22 moyennes de rémunération brute pour chacun des échelons, soit  $\mu_{RB}^{H \text{ Attaché } 1}$  à  $\mu_{RB}^{H \text{ Attaché } 12}$  et  $\mu_{RB}^{H \text{ Attaché principal } 1}$  à  $\mu_{RB}^{H \text{ Attaché principal } 10}$  (cf. étape 1) ;
- Le rapport, pour chacun des 12 échelons du pseudo-grade d'attaché et des 10 échelons du pseudo-grade d'attaché principal, de la rémunération brute moyenne des femmes de l'échelon sur celle des hommes de l'échelon. Sont ainsi obtenus les 22 rapports F/H de rémunération pour chacun des échelons, soit  $\frac{\mu_{RB}^{F \text{ Attaché } 1}}{\mu_{RB}^{H \text{ Attaché } 1}}$  à  $\frac{\mu_{RB}^{F \text{ Attaché } 12}}{\mu_{RB}^{H \text{ Attaché } 12}}$  et  $\frac{\mu_{RB}^{F \text{ Attaché principal } 1}}{\mu_{RB}^{H \text{ Attaché principal } 1}}$  à  $\frac{\mu_{RB}^{F \text{ Attaché principal } 10}}{\mu_{RB}^{H \text{ Attaché principal } 10}}$  ;
- La moyenne de ces rapports sur les 12 échelons du pseudo-grade d'attaché et sur les 10 échelons du pseudo-grade d'attaché principal. On obtient alors le rapport moyen F/H des rémunérations pour le pseudo-grade d'attaché et pour le pseudo-grade d'attaché principal ; Est ainsi obtenus le rapport moyen F/H de rémunération pour le pseudo-corps des attachés d'administration de l'État, soit  $I_{FH \text{ Corps des Attaché}}^{\text{échelon}}$  (cf. étape 3) ;

À chaque étape, les moyennes sont calculées en pondérant les valeurs par les effectifs en EQTP des attachés sur lesquels elles portent.

## 2. L'indicateur synthétique d'écart de rémunération à âge comparable

Le second indicateur permet de saisir les disparités de rémunération à pseudo-corps, pseudo-grade et âge comparables. Par rapport au premier indicateur, il permet de saisir les effets de retard éventuel d'avancement dans la grille indiciaire d'un sexe. Néanmoins, l'ancienneté n'étant pas disponible dans la base SIASP, il est impossible de distinguer le cas échéant l'effet propre à un avancement moins rapide de celui lié à une entrée tardive dans le pseudo-grade concerné ou à des interruptions de pseudo-grade.

**Définitions préalables :**

1) la **rémunération brute moyenne des femmes du pseudo-corps et du pseudo-grade  $K$  à l'âge  $a$** , noté  $\mu_{RB}^{FKa}$  est calculé de la façon suivante :

$$\mu_{RB}^{FKa} = \frac{\sum_{j \in F \cap K \cap A} (t_{EQTP}^j \times r_B^j)}{\sum_{j \in F \cap K \cap A} (t_{EQTP}^j)}$$

Avec :

- $j \in F \cap K \cap A$  l'ensemble des femmes du pseudo-corps et du pseudo-grade  $K$  et d'âge  $a$  (dont fait partie l'individu  $j$ )
- $t_{EQTP}^j$  le volume de travail en équivalent temps plein annualisé de l'individu  $j$
- $r_B^j$  la rémunération brute en équivalent temps plein annualisé de l'individu  $j$

Il n'est calculé que lorsque l'effectif de femmes du pseudo-corps et du pseudo-grade  $K$  et d'âge  $a$  est au moins égal à 5.

2) De manière équivalente, la **rémunération brute moyenne des hommes du pseudo-corps et du pseudo-grade  $K$  à l'âge  $a$** , noté  $\mu_{RB}^{HKa}$ , correspond à :

$$\mu_{RB}^{HKa} = \frac{\sum_{j \in H \cap K \cap A} (t_{EQTP}^j \times r_B^j)}{\sum_{j \in H \cap K \cap A} (t_{EQTP}^j)}$$

Avec :

- $j \in H \cap K \cap A$  l'ensemble des hommes du pseudo-corps et du pseudo-grade  $K$  et d'âge  $a$  (dont fait partie l'individu  $j$ )
- $t_{EQTP}^j$  le volume de travail en équivalent temps plein annualisé de l'individu  $j$
- $r_B^j$  la rémunération brute en équivalent temps plein annualisé de l'individu  $j$

Il n'est calculé que lorsque l'effectif d'hommes du pseudo-corps et du pseudo-grade  $K$  et d'âge  $a$  est au moins égal à 5.

3) L'**effectif en EQTP de femmes et d'hommes du pseudo-corps et du pseudo-grade  $K$  à l'âge  $a$** , noté  $t_{EQTP}^{Ka}$ , est par ailleurs calculé ainsi :

$$t_{EQTP}^{Ka} = \sum_{j \in H \cap K \cap A} (t_{EQTP}^j) + \sum_{j \in F \cap K \cap A} (t_{EQTP}^j)$$

**Calcul de l'indicateur pour le pseudo-corps et le pseudo-grade K :**

L'indicateur synthétique d'écart de rémunération salariale à âge comparable du pseudo-corps et du pseudo-grade  $K$ , noté  $I_{FHK}^{\text{âge}}$ , correspond à la somme pondérée par les effectifs en EQTP des rapports de la rémunération brute moyenne des femmes sur celui des hommes à chaque âge du pseudo-corps et du pseudo-grade  $K$ , soit :

$$I_{FHK}^{\text{âge}} = \frac{\sum_{a \in A_K} \left( t_{EQTP}^{Ka} \times \frac{\mu_{RB}^{FKa}}{\mu_{RB}^{HKa}} \right)}{\sum_{a \in A_K} \left( t_{EQTP}^{Ka} \right)}$$

Avec  $A_K$  l'ensemble des âges représentés parmi les individus du pseudo-corps et du pseudo-grade  $K$  (dont fait partie l'âge  $a$ ).