

LES NOTES DU CREOGN

Centre de Recherche de l'École des Officiers de la Gendarmerie Nationale

Numéro 77 – Septembre 2022

Charles PEROUMAL



Copyright : SIRPA & CREOGN

MESURER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION HOMME-FEMME AU SEIN DES PERSONNELS MILITAIRES DE LA GENDARMERIE¹

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République, lors de son discours à l'Élysée, le 25 novembre 2017. Suite à la loi du 6 août 2019, les employeurs des trois fonctions publiques ont dû mettre en place un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans ce contexte, une étude a été menée par l'Observatoire économique de la Défense² (OED) pour le Bureau de l'analyse et de l'anticipation (BAA) de la Direction générale de la gendarmerie nationale (DGGN), afin de mesurer les écarts de rémunération homme-femme des personnels militaires de la Gendarmerie nationale.

Les rémunérations au sein de la Gendarmerie comme dans la Fonction publique sont pour la partie indiciaire régies par une grille. À corps, grade, classe, échelle et échelon identiques, la solde indiciaire est identique. À la solde indiciaire s'ajoutent des primes et indemnités qui dépendent des fonctions exercées, des qualifications détenues ou encore de la situation familiale. Il peut, dès lors, paraître qu'un écart de rémunération injustifié entre personnels féminins et masculins n'est pas possible. L'existence d'une grille indiciaire et d'un barème pour les primes et indemnités ne signifie toutefois pas que les trajectoires de carrière des hommes et des femmes de la Gendarmerie soient identiques.

La question à laquelle nous souhaitons apporter des éléments de réponse n'est donc pas de savoir si, à grade, classe, échelle, échelon et fonction égaux, la rémunération est la même (la question peut être répondue par l'affirmative) mais si, à ancienneté égale au sein d'un même corps, les rémunérations nettes des effectifs féminins sont identiques à celles des hommes. Pour ce faire, nous utilisons une base de données issue d'une extraction du module de solde de l'Application de gestion de l'organisation et des ressources humaines (Agorha³) de la Gendarmerie nationale : le Recensement des agents de l'État – Gendarmerie (RAE-G).

Des modèles économétriques⁴ vont pouvoir nous apporter des éléments de réponse sur l'analyse des différences de rémunération entre ces deux populations. Nous présenterons deux modèles complémentaires : un modèle « toutes choses égales par ailleurs » et un modèle de décomposition⁵, dit modèle de Oaxaca-Blinder.

Présentation du RAE-G

Le RAE-G est une base de données établie en 2020 à partir des données de rémunération d'« Agorha Solde » et son premier millésime est l'année 2019. Elle fait suite à une convention signée entre l'OED et la Sous-direction de la politique des ressources humaines (SPRDH) de la DGGN. Elle comporte les données individuelles et anonymisées de rémunération des militaires de la gendarmerie à un niveau fin puisque les primes et indemnités sont regroupées selon 49 agrégats. Le RAE-G permet d'alimenter le rapport annuel du Haut comité de l'évaluation de la condition militaire et de réaliser des études disponibles sur le site du ministère des Armées. Le RAE-G, outre les données de rémunération, comporte des données sociodémographiques des militaires telles que l'âge, le sexe, le nombre d'enfants à charge, le statut marital.

1 L'auteur tient à remercier chaleureusement la lieutenant-colonelle Sylvie CLÉMENT, cheffe de la section sociologie-démographie du Bureau de l'analyse et de l'anticipation de la SDPRH, pour sa relecture attentive et bienveillante.

2 Service Statistique Ministériel (SSM) dans le secteur de la défense et de l'armement.

3 Le décret n° 2012-895 du 19 juillet 2012 précise la nature des données individuelles traitées dans Agorha.

4 L'économétrie est la branche de la statistique appliquée à l'économie.

5 Ces modèles sont utilisés dans l'étude des discriminations (pas nécessairement entre hommes et femmes mais de manière plus large entre deux groupes).

I) Un écart de rémunération de 12,7 % entre personnels militaires féminins et masculins

En 2019, les corps militaires de la gendarmerie comptent 78 564 militaires affectés au programme 152 « gendarmerie nationale » (hors élèves, volontaires, réservistes et militaires en opération extérieure ou percevant une prime de services aériens). La solde nette mensuelle moyenne des personnels féminins est de 2 406 €, soit 351 euros de moins que leurs homologues masculins. Cela correspond à un écart⁶ de solde nette de -12,7 %. À titre de comparaison, en 2019, dans le secteur privé⁷, les femmes gagnent en moyenne 16,0 % de moins que les hommes en équivalent temps plein, c'est-à-dire une fois neutralisés des écarts dus au travail à temps partiel⁸.

Cet écart est plus important pour les corps de soutien (officiers du corps technique et administratif – OCTA –, sous-officiers du corps de soutien technique et administratif – CSTAGN) que pour les corps de gendarmerie (officiers de gendarmerie – OG –, sous-officiers de gendarmerie – SOG), à savoir respectivement -13,6 % et -14,2 % pour les officiers du corps technique et administratif et les sous-officiers du CSTAGN et -11,3 % et -9,0 % pour les corps d'officiers et de sous-officiers de gendarmerie. Cet écart est donc plus important dans les corps les plus féminisés (OCTA et CSTAGN dont les taux de féminisation sont respectivement de 52,8 % et 60 %).

Les soldes nettes des personnels militaires des corps administratifs et techniques de la gendarmerie sont moins importantes que celles de leurs homologues « opérationnels », notamment du fait de l'indemnité de sujétion spéciale police (ISSP) versée aux officiers et sous-officiers de gendarmerie⁹. En 2021, cela représente un montant moyen mensuel de 760€ pour les officiers et de 540€ pour les sous-officiers.

Figure 1 : Rémunérations, effectifs, ancienneté et âge par corps des militaires de la gendarmerie selon le sexe

euros, %

Indicateurs	OG			SOG			OCTA			CSTAGN			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Écarts (% points)	Hommes	Femmes	Écarts (% points)									
Solde nette mensuelle moyenne	4 421	3 920	-11,3	2 616	2 380	-9,0	3 964	3 427	-13,6	2 471	2 121	-14,2	2 757	2 406	-12,7
Effectifs physiques*	5 019	484	-	57 970	10 092	-	257	287	-	1 804	2 651	-	65 050	13 514	-
Part dans les effectifs (%)	91,2	8,8	Sous-rep.	85,2	14,8	Sous-rep.	47,2	52,8	Sur-rep.	40,5	59,5	Sur-rep.	82,8	17,2	-
Caractéristiques :															
Age (années)	47,0	38,5	-8,5	39,3	35,3	-4,0	43,3	39,4	-3,9	41,0	37,0	-4,0	39,9	35,9	-4,1
Ancienneté (années)	25,2	14,9	-10,2	17,3	12,7	-4,6	18,8	12,5	-6,2	18,5	13,8	-4,6	17,9	13,0	-4,9

* militaires en activité tout ou partie de l'année 2019

Champ : militaires de la gendarmerie du programme 152, hors élèves, réservistes, militaires en OPEX ou percevant une prime de services aériens

Source : RAE-G 2019 révisé, OED.

Une répartition inégale de rémunération entre corps techniques et administratifs et corps de gendarmerie : des raisons historiques

Une partie de l'écart de rémunération entre personnels féminins et masculins résulte de l'inégale répartition des genres entre métiers, on parle d'inégalités interprofessionnelles. Cette répartition des personnels féminins et masculins tient essentiellement dans la gendarmerie à des raisons historiques. Les personnels féminins n'ont pu rejoindre les rangs des corps de gendarmerie qu'à partir de 1983 avec l'ouverture du recrutement de sous-officiers de gendarmerie aux femmes. Cette ouverture a initialement été assortie de quotas de 5 %. Avec la professionnalisation des armées en 1998, les quotas sont supprimés.

Des personnels féminins avec 5 ans de moins d'ancienneté

Ce retard d'ouverture des corps opérationnels entraîne un écart d'ancienneté entre personnels féminins et masculins et une faible part des femmes aux échelons sommitaux. En 2019, la part des femmes dans le corps des officiers généraux est de 1,8 %. L'ancienneté moyenne des personnels féminins est plus faible, de 4 années et 7 mois chez les sous-officiers de gendarmerie et chez les CSTAGN (Figure 1). Cette différence d'ancienneté est plus prononcée chez les officiers, soit 10 ans et 2 mois dans le corps des OG et 6 ans et 2 mois dans le corps des OCTA.

Cette ancienneté plus faible est un facteur explicatif important de l'écart de soldes entre sexes puisqu'une ancienneté minimum est requise pour le passage de certains échelons et grades ainsi que pour la perception de primes de technicité.

II) Une approche « toutes choses égales par ailleurs » qui réduit l'écart

Afin de mesurer une éventuelle discrimination salariale, une approche communément utilisée consiste à raisonner à caractéristiques communes, c'est-à-dire à neutraliser les facteurs susceptibles d'influer sur la solde nette et à vérifier si le facteur sexe a une influence, statistiquement parlant, sur le niveau de la solde nette.

6 Par convention, l'écart de solde est rapporté à la solde des personnels masculins. Cet écart se lit donc de la manière suivante : les personnels féminins sont rémunérés 12,7 % de moins que leurs homologues masculins.

7 Le champ considéré comprend les salariés du privé et des entreprises publiques de France hors Mayotte. « En 2019, le salaire net moyen dans le secteur privé a progressé de 1,2 % en euros constants », *Insee Première*, n° 1863 juin 2021.

8 Le statut militaire, s'appliquant aux corps de la Gendarmerie, implique une disponibilité non compatible avec le temps partiel.

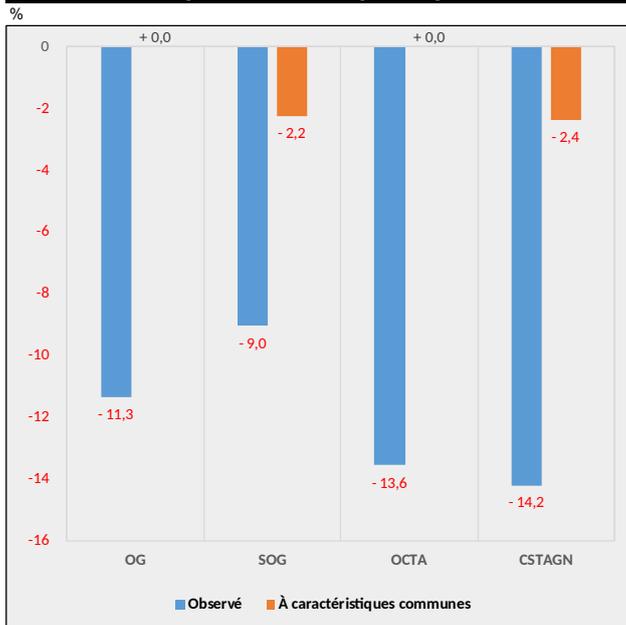
9 Le décret n° 2016-1835 du 23 décembre 2016 fixe le montant de l'ISSP. Ce taux est de 17 % de la solde base pour le DGGN et de 12 % pour les élèves gendarmes. Il est dans les autres cas, compris entre 21 et 28 % et fonction du grade.

Pour cela, il faut au préalable modéliser la solde nette en fonction des différentes variables individuelles explicatives, dont le sexe du militaire. Le modèle utilisé est un modèle de régression linéaire, c'est-à-dire que l'on approxime le logarithme¹⁰ de la solde nette par une combinaison linéaire des variables explicatives. Un modèle de régression linéaire est estimé pour chacun des quatre corps (OG, SOG, OCTA, CSTAGN).

Ces variables, issues de la base du RAE-G, peuvent être regroupées en plusieurs catégories :

- l'ancienneté militaire ;
- des variables sociodémographiques : sexe, statut marital, nombre d'enfants à charge ;
- des variables sur la qualification du personnel : perception de primes de haute technicité pour les sous-officiers, brevet militaire supérieur pour les officiers ;
- des variables concernant le parcours professionnel : être issu du rang ou non pour les officiers ;
- des variables liées à l'affectation : affectation en DOM-COM, perception de primes d'installation ou de retour Métropole, zonage de l'indemnité de résidence.

Figure 2 : Écarts des soldes nettes par sexe observés et à caractéristiques communes par corps



Lecture : Les femmes du corps des sous-officiers de gendarmerie (SOG) perçoivent un salaire net inférieur de -9,0% à celui des hommes du même corps. A caractéristiques identiques (dont l'ancienneté), cet écart est de -2,2 % en faveur des femmes.

Champ : militaires de la gendarmerie, hors élèves, réservistes, militaires en OPEX ou percevant une prime de services aériens

Source : RAE-G 2019 révisé, OED.

Une fois la solde modélisée, il est possible d'isoler l'impact d'une variable donnée sur la solde nette, « toutes choses égales par ailleurs ». En particulier, on souhaite étudier si le sexe a un impact sur le niveau de la solde en utilisant les variables mentionnées ci-dessus comme variables de contrôle.

À ancienneté, statut marital, nombre d'enfants, qualification et affectations identiques, être de sexe féminin a un impact négatif sur la solde nette des sous-officiers de -2,2 % et -2,4 % selon le corps d'appartenance (respectivement SOG et CSTAGN). En revanche, pour les corps des OG et des OCTA, il n'y a pas d'écart de solde nette significatif entre personnels féminins et masculins à caractéristiques identiques (Figure 2).

Ce premier modèle montre que, lorsque l'on introduit toutes les variables de contrôle citées, il n'y a plus d'écart de solde entre personnels féminins et masculins pour les corps des officiers. Ce modèle montre également que cet écart, à caractéristiques communes, est de faible ampleur pour les corps des sous-officiers.

III) Un modèle de décomposition des écarts de rémunération

Le modèle d'Oaxaca-Blinder, du nom de ses auteurs, proposé en 1973, repose sur deux régressions linéaires : une pour modéliser la solde nette des effectifs féminins, et l'autre pour modéliser la solde nette des effectifs masculins.

Le principe consiste à calculer le niveau de solde moyen des effectifs féminins lorsque l'on valorise les caractéristiques (variables explicatives) des effectifs féminins de la même manière que les hommes, c'est-à-dire le niveau de solde moyen des effectifs féminins que l'on devrait observer en l'absence de discrimination (hypothèse dite de discrimination positive). Il est ainsi possible de décomposer l'écart de rémunérations entre personnels féminins et masculins en une part expliquée par les variables du modèle, donc *a fortiori* légitime, et une part résiduelle (écart inexpliqué).

Pour tous les corps, excepté le corps des sous-officiers du CSTAGN, l'écart d'ancienneté entre personnels est le principal facteur explicatif des différences de soldes nettes. L'écart moyen de près de 5 ans entre femmes et hommes est ainsi le principal contributeur à l'écart de solde nette (Figure 3).

S'agissant des corps des officiers, les différences de caractéristiques entre personnels féminins et masculins permettent d'expliquer la majorité de l'écart de solde constaté au sein du corps des OCTA (61,9 %), voire plus que la totalité de l'écart constaté (108,2 %) pour le corps des OG.

Pour les corps de sous-officiers, la perception de primes de qualifications est un autre facteur contributeur important aux différences de solde nette moyenne entre hommes et femmes. Les proportions de sous-officiers féminins percevant des

¹⁰ On utilise le logarithme de la solde nette plutôt que la solde nette, car la plupart des indemnités sont indexées sur la solde indiciaire et l'effet sur la solde nette est donc multiplicatif. Par ailleurs, le logarithme tend à « écraser » les valeurs extrêmes et est ainsi souvent utilisé, car il permet de rendre la modélisation par une fonction linéaire pertinente.

Figure 3 : Principaux facteurs explicatifs des différences de solde nette par sexe et par corps

	OG	OCTA	SOG	CSTAGN
Écart salarial constaté	-10,6%	-11,7%	-9,2%	-14,1%
Part non expliquée	+0,9%	-4,5%	-2,3%	-1,7%
Part expliquée (Écart salarial prédit)	-11,5%	-7,3%	-6,9%	-12,4%
Contribution de l'écart expliqué à l'écart total, par principales caractéristiques explicatives* :	+108,2%	+61,9%	+74,8%	+87,6%
Ancienneté	+74,4%	+71,8%	+68,8%	+38,7%
Nombre d'enfants à charge	+12,3%	+6,9%	+9,4%	+3,0%
Marié(e)	+4,0%	+19,3%	+0,6%	+4,6%
Affectation en DOM ou COM	+6,4%	-	-2,2%	+9,5%
Officier issu du rang	-13,2%	-	-	-
Primes de qualifications (Sous-officiers)	-	-	+23,4%	+41,7%
Indemnité de résidence à 3%	-3,8%	+2,1%	+0,3%	-1,0%
Indemnité d'éloignement	-	-	-	+3,7%

* Contributions en % au total expliqué.

Lecture : 74,4 % de l'écart expliqué au sein du corps des OG résulte du différentiel d'ancienneté entre les personnels féminins et masculins.

Champ : militaires de la gendarmerie du programme 152, hors élèves, réservistes, militaires en OPEX ou percevant une prime de services aériens.

Source : RAE-G révisé, 2019, OED.

majorité, voire la totalité pour le corps des officiers de gendarmerie, de l'écart de solde entre personnels féminins et masculins est expliquée par les différences de caractéristiques, au premier rang desquelles figure l'ancienneté.

IV) Les limites des modèles

Les modèles « toutes choses égales par ailleurs » (régression linéaire) et le modèle de décomposition de Oaxaca-Blinder reposent, de manière évidente, sur des variables explicatives présentes dans la base du RAE-G. Certaines variables pertinentes pour expliquer les écarts de solde entre individus peuvent être absentes de cette base de données. Par exemple, le niveau de diplôme n'y figure pas. Un niveau de diplôme plus élevé est susceptible d'être associé à une progression de carrière plus rapide entre deux individus à caractéristiques identiques. Il est possible que, si nous avons pu introduire ces variables, l'effet négatif sur la solde du fait d'être de sexe féminin mesuré pour les corps de sous-officier ait été nul ou plus faible.

De plus, ces modèles ne permettent pas de mesurer la discrimination éventuelle qui pourrait affecter directement les variables explicatives utilisées dans le modèle. Enfin, les résultats obtenus pour le modèle de Oaxaca-Blinder dépendent de choix méthodologiques¹².

Ces limites inhérentes à la modélisation ne permettent pas de pouvoir interpréter de manière certaine la part inexpliquée de l'écart de solde entre personnels féminins et masculins comme un écart illégitime.

Ces modèles permettent de montrer que les écarts de rémunération entre personnels féminins et masculins résultent principalement de la différence d'ancienneté moyenne entre ces personnels, des différences de qualification et d'un nombre d'enfants plus faible. Ce nombre d'enfants plus faible est une conséquence de la plus grande jeunesse des effectifs féminins mais aussi, possiblement, d'un arbitrage différent entre vie professionnelle et personnelle.

Bibliographie

Ronald L. Oaxaca, « Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets », *International Economic Review*, 1973.

Femmes et hommes, l'égalité en question, Coll. Insee Références, Édition 2022.

Femmes en gendarmerie : à l'heure du bilan, le débat reste ouvert. *Note du CREOGN*, n° 17, janvier 2015.

Charles PEROUMAL est attaché-statisticien de l'Insee, Responsable du recensement des personnels de la gendarmerie nationale.

Le contenu de cette publication doit être considéré comme propre à son auteur et ne saurait engager la responsabilité du CREOGN.

¹¹ Cette tendance est également observée dans les études de cohortes menées par la Direction des personnels militaires de la gendarmerie.

¹² Par exemple, il aurait été possible de supposer que les hommes seraient rémunérés de la même manière que les femmes en cas d'absence de discrimination : on parle d'hypothèse de discrimination négative. Les résultats de la modélisation sont dépendants de l'hypothèse adoptée.