

Merci à GFabre - Membre du site devenez-fonctionnaire.fr (Site communautaire)  
pour le partage de sa copie pour les futurs candidats -  
Si cette copie vous a aidé, N'oubliez pas de partager la vôtre !

14.25 / 20

(Remplir cette partie à l'aide de la notice)

Concours / Examen : contrôle des finances publiques externes Session : 2025

Epreuve n° : 1 Matière : Analyse d'un dossier

**CONSIGNES**

- Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuille officielle, la zone d'identification en MAJUSCULES.
- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif pouvant indiquer sa provenance.
- Numéroté chaque feuille A3 dans le cadre à droite et placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre.
- Rédiger avec un stylo à encre foncée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo plume à encre claire.
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuille officielle. Ne joindre aucun brouillon.

Feuille :

1 / 2

Note à l'attention de  
Objet L'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Question 1 :

Dans le secteur privé, l'Insee a révélé les chiffres sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes pour 2022. La conclusion est évidente, les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes.

Trois niveaux de lecture apparaissent. Le premier, au niveau du revenu global est « défavorable » des femmes. Elles touchent un salaire annuel inférieur de 23,5% par rapport à celui des hommes.

À temps de travail identique, elles sont moins bien rémunérées, la différence est de 14,9%. Celle-ci baisse puisqu'elle était de 22,1% en 1995.

Enfin à temps de travail et poste équivalents, l'écart de revenu entre une femme et un homme est de 4%, en défaveur des femmes.

Si cet écart n'est pas significatif, il reflète une situation salariale globalement plus précaire pour les femmes.

Ainsi, à titre d'illustration, parmi les 1% ayant les rémunérations les plus importantes, on compte 78,1% d'hommes.



Dans le secteur public, l'inégalité existe également. Pour 2021, à temps de travail équivalent, une femme touchait 11,3% de moins que son homologue masculin. Cela représente une différence de 296€. Lorsque les rémunérations augmentent, les données chiffrées montrent que la part de femmes diminue. Parmi les 1% ayant les rémunérations les plus importantes du secteur public, seulement 38% sont des femmes. Elles représentent pourtant 63% de la fonction publique.

que ce soit pour le domaine public ou le domaine privé, le constat est le même : les femmes gagnent moins d'argent pour leur emploi.

### Question 2 :

L'inégalité salariale entre les Hommes et les Femmes s'explique par différentes raisons. Ces raisons sont factuelles, et ont trait au temps de travail mais résultent également d'une représentation différente de l'Homme et des Femmes dans leurs métiers et leurs rôles extra-professionnels.

Si les Hommes et les Femmes ont aujourd'hui un taux d'activité proche, leur temps de travail n'est pas le même. Les Femmes exercent trois fois plus souvent un emploi à temps partiel que les Hommes (26,5% contre 8,4%). Leur temps de travail, de manière globale est inférieur de 10,1% par rapport à celui des hommes. En travaillant moins, elles bénéficient en moyenne d'une rémunération plus faible.



Cette inégalité persiste, néanmoins, à temps de travail équivalent. Les Hommes et les femmes n'exercent pas le même type d'emplois, ni dans le même secteur.

Cette différence induisant des inégalités salariales est nommée ségrégation professionnelle.

L'exemple des secrétaires est révélateur. 95,1% de la profession sont des femmes.

Ainsi, les femmes accèdent plus difficilement aux fonctions les plus rémunératrices. C'est le cas des ingénieurs informaticiens, catégorie de cadre la plus représentée, qui ne compte que 25% de femmes.

Le constat est le même dans la fonction publique où 67% des agents de catégorie A sont des femmes. Elles ne sont plus que 43% dans la catégorie A+.

De multiples facteurs expliquent une orientation professionnelle et une progression différente entre les Hommes et les femmes. L'une d'elles est l'inégale répartition des tâches domestiques. Selon les chiffres de l'Insee les femmes passent, aujourd'hui, en France, beaucoup plus de temps sur ces dernières.

Le temps consacré aux enfants en est l'illustration. L'arrivée d'enfants accroît l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes. 40% des femmes jugent que la parentalité a un impact négatif sur leur carrière.

Cette inégalité salariale est répercutée sur la retraite. En 2021, le montant moyen brut mensuel était de 1951€ pour les hommes contre 1178€ pour les femmes.

### Question 3:

Depuis 1996, l'égalité femmes-hommes est érigée en principe constitutionnel. Si l'on recoupe différents aspects, l'égalité professionnelle et salariale en est l'un des piliers.



Les pouvoirs publics ont pris conscience de l'importance du sujet. Emmanuel Macron l'a ainsi déclaré comme étant une « grande cause nationale ».

Une série de mesures sont venues impacter le traitement salarial des hommes et des femmes, que ce soit dans le secteur privé (partie I) ou dans la fonction publique (partie II).

## I) Agir contre les inégalités salariales dans le secteur privé :

Améliorer l'égalité salariale passe par l'optimisation de l'accès aux plus hautes fonctions payées les femmes (sous-partie I). La manière plus large, la création d'un index a été imposée aux sociétés les plus importantes (sous-partie II).

### A) Améliorer l'égalité d'accès aux postes les rémunérateurs et représentatifs.

Les femmes souffrent d'un déficit de représentation aux plus hautes postes des entreprises privées. C'est l'une des raisons du constat de rémunérations inférieures à celles des hommes.

La loi du 27 janvier 2011, dite loi Copé-Zimmermann, donnait aux entreprises bons pour établir et respecter le quota de 40% de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance des entreprises. Ces fonctions qualifiées et décisionnelles offrent des rémunérations très importantes.

La loi du 24 décembre 2021 est également allée en ce sens en imposant le même quota d'ici 2030 pour les cadres dirigeants.

À défaut, des pénalités financières sont prévues.



(Remplir cette partie à l'aide de la notice)

Concours / Examen : contrôle des finances publiques externe Session : 2025Epreuve n° : 1 Matière : Analyse d'un dossier

## CONSIGNES

- Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuille officielle, la zone d'identification en MAJUSCULES.
- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif pouvant indiquer sa provenance.
- Numéroté chaque feuille A3 dans le cadre à droite et placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre.
- Rédiger avec un stylo à encre forcée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo plume à encre claire.
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuille officielle. Ne joindre aucun brouillon.

Feuille :

2 / 2

Un index d'égalité femmes-hommes impulse une visibilité plus large des objectifs d'égalité salariale.

B) Création d'un index sur l'égalité femmes-hommes :

La loi du 5 septembre 2018 a instauré l'obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés, d'établir de leur propre chef et de publier un index annuel. Celui-ci note sur 100 l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

Plusieurs indices sont additionnés comme par exemple la suppression des écarts de rémunération pour des emplois similaires.

Cela fonctionne puisqu'en 2023, 143 entreprises avaient 0 sur le critère d'organisation au retour du congé maternité contre 3000 en 2021.

La loi Rixain du 24 décembre 2021 est venue renforcer les obligations liées à l'index. Précisant la contrainte pour les entreprises de publier des mesures à envisager pour améliorer leur note.

Imposer aux entreprises d'évaluation sur la mise en place de l'égalité salariale ainsi que la publication de ces résultats permet d'ériger cet objectif comme une constante dans les entreprises importantes.

Impulser un changement de traitement salarial dans le secteur privé permet d'aller vers plus d'égalité.



Ces mesures liées au privé imposent une exemplarité à la fonction publique.

## II) Agir contre les inégalités salariales dans le secteur public

La loi du 19 juillet 2023 est venue apporter deux types de mesures.

Les premières visent à rendre vers une parité femmes-hommes dans les postes les plus qualifiés (sous-partie I).  
Les secondes permettent l'élaboration d'un index (sous-partie II).

### A) Vers une parité femmes-hommes dans les postes les plus qualifiés de la fonction publique

La loi de 2023 distingue deux situations :

les primonominations et le quota de stock.  
Ces deux contextes concernant les emplois supérieurs et de dirigeant du secteur public.

Dans le premier cas, les primonominations, celles-ci doivent permettre l'instauration d'une parité femmes-hommes, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour la fonction publique d'Etat et hospitalière.

Dans le second cas, celui des administrations déjà existantes, 50% des effectifs devront au minimum être des femmes et des hommes. Cela s'appliquera dès 2027.

Une publication sur le site du ministère de la fonction publique permettra de rendre compte des résultats. Des sanctions financières



Sont prévues en cas de non respect de ces mesures.

La parité est également mise dans les cabinets ministériels et le Cabinet du président de la République. Cette obligation entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier prochain.

Les administrations publiques ont ainsi l'obligation de faire respecter une parité pour l'accès aux fonctions les plus hautes. Ces fonctions étant également les plus rémunératrices, l'égalité salariale en sera impactée positivement.

Un index est prévu par cette même loi.

## B) Création d'un index sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

De manière proche à ce qui existe dans le secteur privé, la loi tend à imposer aux administrations publiques l'obligation de évoluer l'égalité professionnelle dans leurs services.

Cette contrainte s'impose aux administrations de plus de 50 agents avec une publication annuelle de leur évolution.

Un décret définira les cibles de cette égalité.

Des mesures devront être mises en place pour améliorer le rapport femmes-hommes dans l'égalité professionnelle. Des pénalités financières sont prévues.

La fonction publique, figure de proue des objectifs ambitieux du gouvernement pour l'égalité salariale via une parité de représentation femmes-hommes et l'élaboration d'un index exemplaire et contraignant.

Les objectifs du gouvernement n'oublient ni le secteur public ni le secteur privé. Néanmoins, le cas des comptes en septembre 2023 a épinglé l'action du gouvernement.

Affirmant l'absence d'une politique globale et les limites des mesures déjà instaurées.

Il reste donc de nombreux efforts pour parvenir à une situation égalitaire, malgré de premières mesures.

Téléchargement sur  
[www.devenez-fonctionnaire.fr](http://www.devenez-fonctionnaire.fr)  
site d'entraide et de partage  
entièrement GRATUIT