

Merci à anonyme1 - 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 !

14.75 / 20

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

Concours / Examen : Contrôleur externe des finances publiques Session : 2025  
Epreuve n° : 1 Matière : Essai pratique

**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 :

01 / 02

1/ Depuis 1946 et l'instauration de la III<sup>e</sup> République, l'égalité femmes-hommes est un principe constitutionnel. Pourtant, malgré ces avancées institutionnelles, des inégalités perdurent, notamment salariales.

Quel est l'état des inégalités salariales entre les femmes et les hommes aujourd'hui ?

I] Dans le secteur privé

Selon l'Insee, une femme touche en moyenne un salaire inférieur de 23,5 % à celui d'un homme. Cette inégalité diminue selon qu'on la mesure à équivalent temps plein. Les femmes gagnent alors 15 % de moins que les hommes en moyenne. A poste comparable enfin, cette inégalité tombe à 4 %. Pourtant ces nombres ne suffisent pas à bien cerner la nature de ces inégalités.

Pour se faire, il faut déjà se référer à l'histoire de cette inégalité. On observe qu'elle a reculé de 7 points en ETP depuis 1995. On observe également que les femmes sont plus nombreuses sur le marché du travail (58 % en 1980 contre 71 % en 2022). Cette dernière donnée, si elle ne concerne pas directement la question de l'inégalité salariale, en dit néanmoins plus sur la part de femmes présentes sur le marché du travail et de l'ampleur de cette inégalité : si les femmes sont

moins affectées en terme de salaire relativement aux hommes, elles sont quantitativement plus nombreuses à en être victimes.

Pour éclairer l'effet de cette inégalité dans le secteur privé, il faut aussi mentionner qu'elle est fonction croissante de l'âge. Alors qu'elle est en moyenne de 4,6 % chez les moins de 25 ans en ETP selon le gouvernement, elle atteint 27,5 % chez les plus de 60 ans. Est ici en cause le faible taux de femmes parmi les cadres dirigeant des entreprises, qui constitue un emploi hautement rémunéré s'obtenant le plus souvent en fin de carrière. En effet, seulement 5 % des entreprises comptent plus de 60 % de femmes cadre-dirigeantes pour 60 % des entreprises qui en comptent moins de 30 %.

## II) Dans le secteur public

Il s'agit déjà de rappeler que la fonction publique concerne 20 % des emplois en France. Les inégalités qui s'y effectuent concernent donc moins de femmes que dans le secteur privé.

La fonction publique compte 63 % de femmes, soit 5,67 millions. Cette proportion élevée s'explique par un grand nombre de femmes dans l'enseignement et dans le secteur hospitalier.

On observe que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes en catégorie A (+ 4 points par rapport à la moyenne de femmes dans la fonction publique) mais beaucoup moins représentées que les hommes en catégorie A+ (-20 %). Cela indique des inégalités salariales. On observe également que 70 % du premier décile de la répartition



salarié est composé de femmes contre 48 % pour le 1<sup>er</sup>. Enfin, en ETP, cet écart de salaire est mesuré à -11,3 % en défaveur des femmes.

Cette inégalité s'explique par le plus grand nombre de contractuels chez les femmes (70 %) car ils sont souvent moins bien payés qu'un fonctionnaire à poste équivalent et par le faible taux de femmes au sein des 1 % les mieux rémunérés : seules 38 % sont des femmes.

Pour conclure, les inégalités salariales femmes-hommes se sont réduites mais restent conséquentes. Elles sont plus élevées dans le secteur privé.

XXX

2/ Simone de Beauvoir écrivait que l'égalité femmes-hommes devait se faire dans le portefeuille. Nous avons constaté que des inégalités salariales conséquentes touchaient encore les femmes. Quelles en sont les causes ?

### I) L'activité réduite

Nous avons établi que les inégalités <sup>salariales</sup> femmes-hommes étaient de 23,5 % et de 15 % en ETP. Cette différence s'explique par le plus grand recours des femmes à l'activité réduite : en 2022, 55 % d'entre elles nécessitaient un emploi supplémentaire contre 45 % des hommes. Cela est à corréler au fait que 75 % des temps partiels sont des femmes. Parmi elles, beaucoup subissent ces temps partiels et souhaitent une autre source de revenu. En témoigne le grand nombre de femmes inscrites en catégorie C à Pôle Emploi et recherchant de ce fait un travail. Le chômage semble être structurel parce que ces femmes recherchent pour 66 % des emplois exécutés à plus de 70 % par des femmes. Cela signifie donc que ces secteurs embauchent peu ce qui induit un chômage structurel et peut-être des salaires moins élevés. Mais ces temps partiels trouvent aussi d'autres raisons.

Les temps partiels volontaires sont plus importants

chez les femmes. 9,5% des femmes sans enfant sont à temps partiel. Ce taux augmente de 2 points avec un enfant et de 10 points lorsqu'il y en a 3. Aussi, plus un enfant est jeune, plus les écarts d'heures travaillées entre parents sont importants : 23,4% d'écart pour un enfant de moins de 3 ans contre 9,3% pour un enfant de plus de 16 ans. Mais ces temps partiels ont un impact considérable sur la carrière des femmes, entraînant de ce fait une inégalité salariale en ETP.

## II.] Les conséquences sur la carrière

On observe que les écarts de salaires en ETP entre hommes et femmes croissent avec le nombre d'enfant selon le Point. Cela est dû à la baisse de salaire observée à partir de la naissance <sup>des enfants</sup> mais aussi à cause de la carrière durablement ralentie des mères. Cela est confirmé par le fait que les inégalités salariales doublent à partir de 25 ans. De 4,6% en ETP pour les moins de 25 ans, elle passe à 9,3% pour les 25-39 ans. Le peur que son employée tombe enceinte aurait un effet repoussoir pour les dirigeants souhaitant donner une promotion à une femme et serait dès lors plus enclins à la donner à un homme.

Enfin, un sentiment sexiste subsiste encore probablement : les femmes auraient moins de capacités à exercer une fonction à haute responsabilité qu'un homme, ce qui pourrait expliquer le manque de femmes <sup>chez les plus rémunérées</sup> : elles ne sont que 23% des 10% les mieux rémunérés. En outre, toujours selon le Point, 35% des femmes estiment que les hommes jouissent d'un traitement de faveur passant par un écart de rémunération plus élevé.

En conclusion les femmes sont moins payées à cause des temps partiels qu'elles désirent ou subissent. Dans les deux cas ces inégalités doivent être combattues car les femmes



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

Concours / Examen : Contrôle externe des finances publiques Session : 2025Epreuve n° : 1 Matière : Eas nationale

## 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 :

02 / 02

substituent souvent un emploi rémunérateur à un travail ne l'étant pas comme s'occuper des enfants ou de la maison dont le partage des tâches est très inégalitaire.

3/ Afin de faire face à ces inégalités qui ne se résorbaient que trop lentement, l'Etat a mis en place des mesures afin de mieux représenter les femmes dans les instances de direction des entreprises et afin de lutter contre les inégalités salariales.

### I.) Dans le secteur privé

En 2018, le gouvernement a institué un plan d'action pour en finir avec les inégalités hommes-femmes dans les entreprises. Il s'agit d'un index permettant d'évaluer les différences de rémunération entre hommes et femmes. Depuis 2020, toutes les entreprises de plus de 50 salariés doivent publier leur note sur 100 ayant pour thème :

- 40 points pour les écarts de rémunération
- 15 points pour l'égalité devant une promotion
- 20 points pour l'égalité devant une augmentation
- 15 points pour l'augmentation de salaire garantie au retour de congé parental
- 10 points pour la parité au sein des plus hautes rémunérations.

Une note inférieure à 75 points oblige les entreprises à publier des objectifs de progression par chacun

des indicateurs de l'index.

En complément, la loi Rixain de 2021 vise à accélérer l'égalité économique et professionnelle en obligeant une représentation égalitaire entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et au sein des instances dirigeantes des entreprises employant au moins 1000 salariés. 30 % doivent être des femmes à horizon 2030. L'objectif sera de 40 % à partir du 1<sup>er</sup> mars 2030. Pour les grandes entreprises, ces normes sont plus exigeantes et leur non-respect peut donner lieu à une amende de 10 % de leur masse salariale.

## II) Dans le secteur public

Sur le modèle du secteur privé, dès 2024, un index de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes sera instauré. Les administrations de plus de 50 employés devront dès lors publier tous les ans sur leur site internet des données sur les écarts de rémunération et les mesures <sup>mises</sup> pour les supprimer. Si ces chiffres établis s'avèrent inférieurs à une cible fixée par décret, les employeurs disposeront de 3 ans pour atteindre cette cible. A défaut, ils pourront se voir appliquer une pénalité financière allant jusqu'à 10 % de leur masse salariale. En outre, les employeurs publics publieront le nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois supérieurs et veilleront à leur égalité.

Enfin, une loi de 2023 relève de 40 à 50 % le taux minimal de femmes nommées aux emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique. Le texte a également supprimé la dispense de pénalités financières prévue en cas de non-respect de l'obligation de nominations

équilibrées à partir de 2027. Administrations d'Etat et hospitalière ont jusqu'à 2026 pour appliquer cette égalité. Quant aux administrations locales, cela devra être appliqué en 2026 et 2028, lors du prochain renouvellement de leurs assemblées délibérantes.

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