

pour le partage de sa copie pour les futurs candidats -

Nom de naissance : Si cette copie vous a aidé, N'oubliez pas de partager la vôtre !

Premier
prénom :Numéro
candidature :

Né(e) le :

(Le numéro est celui qui figure sur la convocation ou la feuille d'émargement)

15.25 / 20

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

Concours / Examen : Contrôleur des finances publiques ext Session : 2025

Epreuve n° : 1 Matière : Cas 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

En France, les inégalités salariales entre les hommes et les femmes sont encore trop présentes malgré des améliorations notables. L'égalité entre les hommes et les femmes est pourtant un principe constitutionnel, alors pourquoi les inégalités salariales persistent ? Pour trouver une réponse, nous allons tout d'abord rappeler la situation des inégalités salariales hommes / femmes pour ensuite, en identifier les causes. Enfin, nous verrons les actions mises en œuvre par le gouvernement afin d'agir contre ces inégalités salariales.

Le premier constat est que les femmes sont, en moyenne, payées annuellement 23,5% de moins que les hommes (soit 19 980 € face à 26 110 €) dans le privé. Toujours dans le privé mais à temps de travail identique, les femmes sont payées en moyenne 14,9% de moins que les hommes et ce pourcentage passe à 4% à poste comparable (hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs). Comparées à la fonction publique, ces pourcentages sont très hauts. En effet, l'écart de salaire net dans l'ensemble de la fonction publique est de 11,3% en défaveur des femmes (soit environ 296 € nets en moins mensuels). Une première explication peut être donnée : dans la fonction publique, la rémunération s'effectue selon des grilles indiciaires alors que dans le privé, il faut très souvent négocier son salaire. Ces différences n'expliquent cependant pas tout.

Le deuxième constat est que plus les femmes sont âgées, plus l'écart de salaire mensuel net par rapport aux hommes du même âge augmente. En effet, l'écart salarial est de

4,6 % entre les hommes et les femmes quand ils ont moins de 25 ans et monte progressivement à 27,5 % à 60 ans ou plus dans le privé.

On constate également, dans le privé tout comme dans la fonction publique, que les femmes sont sur-représentées parmi les personnes les moins rémunérées et sont sous-représentées parmi les plus hauts salaires. Pour terminer sur la représentation des femmes dans la fonction publique, on remarque qu'elles y sont majoritaires, mais pas sur toutes les catégories ! Elles sont présentes à 63 % dans la fonction publique mais seulement 43 % dans la catégorie A+. Elles sont également très majoritaires dans la catégorie A car l'enseignement (surtout dans le premier degré) est essentiellement un métier féminin.

On peut expliquer une partie de l'écart de salaire hommes / femmes dans la fonction publique en comparant les différentes catégories. La catégorie A+ est plus rémunératrice que les autres et comporte moins de femmes que d'hommes. La catégorie A, elle est globalement plus rémunératrice que les catégories B et C mais pas pour les enseignants du premier degré qui sont les moins bien payés de la catégorie A. En effet, ces derniers ont une rémunération qui s'approche plus de la catégorie B. Et enfin les femmes sont majoritaires en catégories B et C, les moins rémunératrices. Cela explique en partie la raison pour laquelle elles ne sont que 38 % parmi les 1 % les mieux payés de la fonction publique.

Pour le dernier constat négatif, on note qu'en 2023, seuls 4,1 % des effectifs des cabinets ministériels sont des femmes et que seulement 2 femmes pour 11 hommes travaillaient pour le cabinet du président de la République. Pour le privé, on note que 1/3 des entreprises ont moins

de 2 femmes parmi les meilleures rémunérations et que plus l'entreprise est grande, plus les écarts sont importants entre la rémunération des hommes et celles des femmes.

À la fin de leur vie, les femmes paient le prix de ces écarts de rémunération. En effet, le montant mensuel brut moyen (y compris les éventuelles majorations pour 3 enfants ou plus) est de 1951 € pour les hommes contre seulement 178 € pour les femmes.

Maintenant que nous avons défini le ~~facteur~~ contexte, nous pouvons approfondir les causes de cette différence de rémunération.

Tout d'abord, les femmes travaillent moins longtemps. Elles sont plus sujettes à être à temps partiel que les hommes ou sans activité rémunérée. Cependant, depuis 1980 la proportion de femmes ayant une activité rémunérée augmente. Plus les femmes ont d'enfants, plus leur temps de travail est inférieur à celui des hommes et donc, elles sont moins rémunérées. Les femmes sont minoritaires parmi les cadres dirigeants des entreprises mais également parmi les instances dirigeantes. Elles ont des postes avec moins de responsabilité et donc moins rémunérateurs. Dans la fonction publique, elles sont les plus précaires (70 % des contractuels sont des femmes). Les femmes peuvent aussi être confrontées à la discrimination lors des embauches. En effet, certains employeurs ont peur de prendre des femmes car elles "risquent" d'être enceintes et donc absentes. Même si les discriminations sont interdites, elles sont malheureusement toujours d'actualité.

Les inégalités commencent dès le lycée (voire le collège). Les stéréotypes de genre sont que les femmes sont minoritaires voire très minoritaires dans les sciences dites "dures" (maths, physique, chimie) ouvrant la porte à des postes à plus haute rémunération alors qu'elles sont très majoritaires dans les filières les moins rémunérées (coiffure, sanitaire et social, littérature, langues, histoire-géographie).

Les femmes sont encore nombreuses à faire bien plus de

tâches domestiques que les hommes. Ce travail, non rémunéré, pourrait expliquer qu'elles n'aient pas le temps de travailler davantage (en temps plein) ou de prendre des heures supplémentaires.

Tous ces facteurs expliquent la moins bonne rémunération des femmes comparée aux hommes. La bonne nouvelle est que les mentalités changent et que les écarts de rémunération sont moins importants (-22,1% pour les femmes en 1995 contre -14,9% en 2022).

Le gouvernement impose des solutions dans le privé mais aussi dans la fonction publique.

Dans le privé, les actions mises en œuvre sont :

- Un accompagnement des entreprises via l'index de l'égalité professionnelle. Il est noté sur 100 points et permet de mesurer les écarts de rémunération, d'augmentation de promotion (avant et après la maternité) et la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

- La loi Rixain, qui impose une représentation équilibrée des 2 sexes parmi les cadres et les dirigeants pour les entreprises de + de 1000 employés.

- La loi "Copé - Zimmermann", qui impose la féminisation des instances dirigeantes des grandes entreprises.

- L'allongement du congé paternité ~~pour~~

Dans la fonction publique, les actions sont :

- La loi du 19 juillet 2023 qui permet aux femmes d'accéder à des postes à responsabilité et donc, mieux payés.

- Élargir à d'autres emplois la loi du 19 juillet 2023

- La mise en place d'un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique en se basant sur celle déjà existante du privé.

Grâce aux actions proposées et à l'évolution des mentalités sur le sexisme (et surtout la ~~misogynie~~ misogynie), l'écart salarial tend à se réduire. Cependant il reste des choses à faire car on observe un effet limité de ces actions, pas de politique globale et coordonnée et



Numéro
candidature :

15.25 / 20

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

Matière : Cas pratique

- 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.

$$\begin{array}{|c|c|} \hline 0 & 2 \\ \hline \end{array} / \begin{array}{|c|c|} \hline 0 & 2 \\ \hline \end{array}$$

une encre de méthode

Si cette situation persiste, les femmes auront moins d'enfants car la crise a aggravé les problèmes déjà existants, plus particulièrement pour les femmes car moins payées. Avec une meilleure rémunération et plus de confiance en l'avenir (ce qui est apporté grâce à une augmentation de la rémunération), la natalité en France remontera.

* économique