

Concours / Examen : Concours externe FIP 2ème classe Session : 2025
Epreuve n° : 1 Matière : Questions et cas pratique dernier éco./fin.

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

Question 1 :

Depuis la Constitution de 1946, l'égalité hommes-femmes est un principe au cœur de la nation française. Cependant, près de 80 ans plus tard, des inégalités demeurent. Malgré des progrès notables dans de nombreux domaines, l'égalité hommes-femmes n'est pas encore parfaitement respectée, notamment dans le domaine du travail. Cela se traduit par 35% des femmes ayant le sentiment que les hommes ont un traitement de faveur dans l'entreprise, et cela, notamment par un écart de rémunération, admettent-elles.

Nous rappellerons et commenterons la situation des inégalités salariales entre les femmes et les hommes en France, tout d'abord dans le secteur privé, puis dans le secteur public.

I L'inégalité salariale dans le secteur privé en France

L'inégalité salariale se mesure de plusieurs manières - en revenu salarial annuel, à temps de travail identique, et à poste comparable.

Depuis 1995, l'écart de salaire à temps de travail égal dans le secteur privé (hors apprentis et stagiaires, hors salariés agricoles) passe d'un écart en défaveur des femmes de 22,1% à 14,9% en 27 ans (étude menée en 2022), soit une diminution de l'écart de 7,2%. A poste comparable et temps de travail égal, cet écart diminue drastiquement et tombe à 4% d'écart de salaire. Or, cette mesure ne prend pas en compte la sous-représentation des femmes dans les postes à haut salaire. C'est ainsi que la situation d'inégalité salariale a cependant l'air de se creuser au fil de la carrière et avec l'âge. En effet, pour la branche des moins de 25 ans, l'écart de salaire est de 11,6% (avec cependant un écart de volume de 20%, nettement plus élevé que parmi les autres catégories, s'expliquant par le nombre d'années d'études moyen plus élevé chez les femmes).

l'année que pour la tranche d'âge des plus de 60 ans, l'écart salarial est de 27,5%. Ceci peut alors s'expliquer par une évolution plus lente que les hommes, et ainsi en avoir réduits aux postes à haut salaire.

En 2021, la composition genre des 1% des salariés du secteur privé les mieux rémunérés (+ 9602 € net/mois) était de 21,9% de femmes et 78,1% d'hommes.

II L'inégalité salariale dans le secteur public en France.

Bien que les salaires dans le secteur public soient attribués par échelons, nous pouvons constater des inégalités salariales entre hommes et femmes.

Dans l'ensemble de la fonction publique en 2021, l'écart net de salaire en EQTP (équivalent temps plein) est de 11,3%, soit 296 €. À l'année, cela correspond à l'équivalent non négligeable d'un mois entier de salaire.

Parmi les 1% des agents publics les mieux rémunérés, la part de femme est de 38%, contre 62% d'hommes, alors que dans l'ensemble de la fonction publique, les femmes représentent 65% des agents. C'est une inversion presque totale de la représentation des hommes dans les hauts salaires par rapport à leur part dans la fonction publique.

Question 2 :

Les inégalités s'expliquent par des raisons systémiques et des raisons de discrimination, volontaire comme involontaire. Nous identifions les principales causes des inégalités salariales entre les femmes et les hommes en deux parties, la première étant les causes domestiques et la seconde les causes professionnelles.

I Les causes domestiques des inégalités

Le taux d'activité des femmes se stabilise au fil des années mais demeure inférieur à celui des hommes, résultant en de moindres rémunérations. En effet, sur les 30 575 000 personnes actives de plus de 15 ans en 2022, 14 938 000 sont des

femmes, soit près de la moitié. Or, la différence de volume de travail rémunéré est inégale. Les femmes représentent ainsi les trois quarts des personnes en emploi à temps partiel en France, avec 3,7 millions de femmes dans cette situation sur 4,9 millions. La différence de travail en volume s'explique par le nombre d'enfants. Les enfants sont une des causes des inégalités salariales. En effet, plus une femme a d'enfants, plus l'écart de volume sera élevé. Une femme n'ayant pas d'enfant a en moyenne un écart de volume travail de 9,5% avec les hommes, contre 19,9% pour une femme ayant trois enfants. La situation se confirme d'autant plus si l'on regarde l'âge moyen du plus jeune enfant. En 2019, l'écart de volume travaillé était de presque un quart pour les femmes ayant un enfant de moins de 3 ans. Cependant, il est intéressant de noter que le recours au congé de paternité et d'accueil d'un enfant progresse. Cela pourrait alléger le temps parental et domestique des femmes, qui reste encore presque deux fois plus élevé que celui des hommes en 2020, malgré une équité depuis 1985. Le temps domestique peut inciter les femmes à être plus en temps partiel et ainsi obtenir une rémunération plus faible.

II Les causes professionnelles.

Le choix d'orientation des jeunes femmes au lycée va se répercuter sur leur carrière et nourrir l'enracinement de la ségrégation professionnelle, c'est-à-dire la disparité des métiers dits féminins, mixtes et masculins. L'orientation stéréotypée des jeunes femmes, que cela soit dans les filières générales, technologiques ou professionnelles, leur donne accès à des filières moins rémunérées. Leur sur-représentation de l'ordre de plus de 80% dans les filières des sciences humaines et sociales, dans la culture et l'esthétique, et dans le tertiaire les amène à délaisser les filières où les jeunes hommes sont sur-représentés : industrie, électricité, mécanique, sciences. Les choix sont le fruit de normes sociales, mais aussi d'un manque d'accompagnement et d'encouragement vers des filières où elles seraient plus seules.

Ainsi, l'accès aux postes à responsabilité et forte rémunération semble difficile pour les femmes. Par exemple, au sein même de la fonction publique, la répartition des femmes au sein des catégories hiérarchiques est hétérogène. Représentant 63% de la fonction publique, les femmes ne sont que 63% de l'effectif des catégories A+, contre 63% des catégories C. L'étude des causes sociologiques des choix d'orientation des jeunes femmes peuvent expliquer ces décisions qui résultent en des inégalités salariales.

Question 3 =

Les inégalités salariales, contraires aux valeurs de la République, sont un problème que l'État a à cœur de résoudre, via des politiques nationales permettant de trouver des solutions en faisant la main des entreprises et de la fonction publique.

Nous décrivons les actions mises en œuvre par le Gouvernement pour agir contre ces inégalités ; dans une première partie nous nous attachons à traiter du secteur privé et, dans la seconde, du secteur public.

I Le secteur privé

En 2020, l'État a mis en place l'Indice de l'égalité professionnelle, où chaque entreprise comprenant plus de 50 salariés a l'obligation de calculer et publier leur index annuellement, qui calcule le taux d'égalité d'une entreprise via une note sur 100. Cet index permet de rappeler aux entreprises l'urgence de tendre vers l'égalité, et c'est une mesure qui semble se confirmer par les chiffres. La note moyenne des entreprises ayant déclaré l'index a gagné le nombre de 2020 à 2023, passant de 84 à 88 / 100. Il est bon de noter que 93% des entreprises ont obtenu une note supérieure à 75, note minimale qu'elles devaient obtenir d'ici 2023. Cet index compte la suppression des écarts de rémunération, l'égalité des chances face à une augmentation / une promotion, la parité des hautes rémunérations et une augmentation garantie au retour de congé maternité, et les cumule en points donnant une note sur 100.

Cet index complète la loi Roudin de 2021 destinée aux entreprises de plus de 1000 salariés, qui doivent depuis 2021 déclarer leurs écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi les postes à haute fonction.

Des objectifs seront mis en place en 2027 afin de permettre encore plus aux femmes d'avoir accès à des postes de cadre.

II Le secteur public

Le modèle de l'Index du secteur privé a été calqué dans le secteur public sur les administrations de plus de 50 agents. Dans le cas où les chiffres n'atteindraient pas l'objectif, un plan de progression de 3 ans sera établi et devra être respecté sous peine de pénalité financière. Une loi visant à regrouper l'accès des femmes aux responsabilités dans la

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

Concours / Examen : Contrôleur externe FIPSession : 2025Epreuve n° : 1Matière : Questions / 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 :

02 / 02

fonction publique a été mise en place en 2023, visant à une égalité en relevant de 40 à 50% le taux minimal de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants.

Cette application de loi s'avère également obligatoire sous peine de pénalité financière en cas de non-respect.

Les mesures visent à drastiquement réduire les inégalités d'accès aux postes entre les hommes et les femmes, résultant ainsi en une baisse d'inégalités salariales en rendant accessibles aux femmes les postes à haute rémunération.

Cela se reflète au sein-même du Gouvernement qui tâche de faire bon exemple en appliquant un quota d'égalité des sexes dans les emplois de cabinets ministériels et du cabinet du président de la République de 50%.