

Merci à Charlotte75 - 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 !

17 / 20

[Remplir cette partie à l'aide de la notice]

Concours / Examen : CONTROLEUR EXTERNE FIN. PUB. 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

QUESTION 1

Rappeler et commenter la situation des inégalités salariales entre les femmes et les hommes en France

Bien que l'égalité entre les femmes et les hommes soit un principe constitutionnel depuis 1946 et que la loi garantisse aux femmes les mêmes droits que ceux des hommes, dans tous les domaines, il est à constater qu'en terme de salaires, la réalité est bien différente.

Les inégalités salariales existent déjà du temps de travail effectué. Les femmes exerçant à temps partiel sont 3 fois plus nombreuses. De même, l'écart femmes/hommes en terme de quantité de travail rétribué augmente selon le nombre d'enfants dans le foyer.

Ces inégalités salariales s'expliquent également par la rémunération elle-même. Pour le même travail dans la même entreprise du secteur privé, une femme gagne 4,3% de moins que son collègue homme. Cet écart progresse de 10 points pour un salaire mensuel en EQTP (Equivalent Temps Plein) en 2022, atteignant 14%. Et lorsque l'âge est pris en compte et ajouté à cette analyse, l'écart augmente à nouveau de 10 points, dépassant les 25%. (27,5%) pour les personnes de 60 ans et plus.

"/...

Ces inégalités salariales trouvent également leur origine dans les fonctions occupées par les femmes et les hommes. Les femmes sont sous-représentées dans les emplois de cadres : elles sont moins d'un tiers dans 60% des entreprises, et toujours moins d'un tiers dans une instance d'urgence dans 44% des entreprises, en 2021/2022.

Ces inégalités salariales se retrouvent dans le secteur public également. La part de femmes primo-embauchées dans un emploi de cadre est de 40%. (l'objectif fixé est atteint en 2020). 38% des femmes font partie du 1% des agents les mieux rémunérés, et 63% des agents publics sont des femmes (au 31 décembre 2021), dont 78% occupent un poste dans la fonction publique hospitalière.

QUESTION 2

Identifier les principales causes des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Différentes causes provoquent ces inégalités salariales entre femmes et hommes. Tout d'abord, par ordre chronologique dans la vie de chacun, les études poursuivies et les choix d'orientation effectués. Près de 95% des jeunes filles réalisent des études en coiffure / esthétique, près de 90% choisissent le domaine du sanitaire et du social et de l'habillement - pour la voie professionnelle - et les trois quarts ou plus optent pour des études littéraires ou à culture humaniste - pour la

"/...

voie générale, et enfin plus de 80% s'orientent dans la santé et le social - par voie technologique. Seulement 35% se dirigent vers la filière mathématiques / physique-chimie et moins de 5% en moteurs / mécanique auto et électricité / onique. A ce choix d'étude souvent déterminant, s'ajoute la répartition des tâches domestiques entre femmes et hommes, qui évolue peu en 25 ans selon l'INSEE. Selon cette étude, les hommes ont leur temps familial en augmentation bien que légère, et les femmes voient leur temps domestique diminuer un peu.

Toutefois, cette répartition est sensiblement la même au fil des années, et contribue à ces inégalités salariales. Il en est de même en terme d'âge. En effet, une femme de 25 ans gagne presque 5% de moins (4,7) qu'un homme du même âge, alors qu'à 60 ans cet écart sera de 26%.

Entre parents, une différence salariale apparaît également : les femmes devenues mères voient à la fois leurs carrières ralenties et leur salaire baisser, contrairement aux hommes devenus père.

Ces écarts de salaire se constatent aussi selon les secteurs d'activité et la taille des entreprises.

Une femme dans une entreprise de 10 salariées (ou moins) gagne un peu moins de 8% de moins que son collègue homme, alors que dans une entreprise de 5000 salariées (ou plus) cet écart sera de 18,8%.

QUESTION 3

Décrire de manière structurée les actions mises en œuvre par le gouvernement pour agir contre ces inégalités dans le secteur privé et public

Causiers des inégalités salariales qui touchent les femmes et qui sont contraires au principe d'égalité

femmes/hommes de 1946, le gouvernement agit pour contourner ces disparités de rémunérations.

Nous verrons tout d'abord les actions mises en œuvre dans le secteur privé puis celles mises en œuvre dans le secteur public.

Le gouvernement a agi pour lutter contre les inégalités salariales dans le secteur privé.

La loi du 05 septembre 2018 a créé un outil qui permet de prendre la mesure des inégalités professionnelles. Il s'agit de "l'index de l'égalité professionnelle", qui est composé de différents critères, au nombre de 5, et qui débouche sur l'attribution d'une note sur 100, publiée par l'entreprise. Il est à noter que 72% des entreprises de 50 salariés ou plus ont fait paraître leur note. La note moyenne en 2022 était de 88/100.

Une nouvelle loi parue le 24 décembre 2021 renforce celle de 2018 en ajoutant des critères, ou en les rendant plus contraignants, notamment pour les entreprises qui obtiennent une note en-deça de 75 de communiquer sur les actions de correction.

Cette même loi, appelée "loi Rixain", oblige également à "la représentation équilibrée entre femmes et hommes" dans le corps des cadres, pour les entreprises de 1000 salariés au moins. Un site internet dédié est mis en place. Et le gouvernement fixe des objectifs aux entreprises à l'horizon 2030, où 40% des femmes seront des cadres dirigeantes ou appartenant aux instances dirigeantes de l'entreprise, avec un point d'étape en 2027, où le nombre est fixé à 30%.

Le gouvernement agit pour la lutte contre les inégalités salariales dans le secteur privé, en accompagnant les entreprises et en encourageant la représentation des femmes dans les postes d'encadrement. Il agit aussi pour la fonction publique, comme nous allons le voir maintenant.

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

Concours / Examen : CONTRÔLEUR EXTERNE FIN. PUBL. Session : 2025Epreuve n° : 1Matière : 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 / 02QUESTION 3 (suite)

Le gouvernement met en œuvre des actions pour lutter contre les inégalités salariales entre femmes et hommes au sein de la fonction publique.

Une première action mise en œuvre par le gouvernement est celle de permettre à 50% minimum de femmes et d'hommes d'être nommés à un emploi de cadre dans la fonction publique pour leur première prise de poste, selon un calendrier défini (2026 pour les fonctions publiques d'Etat et hospitalières, et entre 2026 et 2028 pour la fonction territoriale) - Un taux de 40% de primo-nominations à ces emplois supérieurs et dirigeants a été décidé par les sénateurs pour 2027. Une sanction financière pourra être appliquée et publiée sur le site du ministère de la fonction publique en cas de défaut.

Une deuxième action concerne le type de postes proposés pour ces premières prises de fonction. De même, 50% de femmes et d'hommes seront par exemple nommés dans les cabinets (ministères, de la présidence de la République).

Enfin, la troisième action est celle opérée sur l'index de l'égalité professionnelle du secteur privé, appliqué à la fonction publique : il s'agit de publier des indicateurs sur les salaires des femmes et des hommes, pour toute administration de 50 agents et plus.

NE RIEN ECRIRE DANS CE CADRE

17 / 20

Téléchargement sur
www.devenez-fonctionnaire.fr
site d'entraide et de partage
entièrement GRATUIT