

ÉTIQUETTE  
D'IDENTIFICATION

À compléter par le candidat

mettre le cache qu'en présence d'un membre de la commission de surveillance

Cours externe - interne - professionnel - ou examen professionnel (1)  
Écrire les mentions utiles

Postuler l'emploi de : Contrôleur Interne

Épreuve n° : 1

Matériau : Cas Pratique

Numéro : 10102022

Nombre d'intercalaires supplémentaires : 0

À L'ATTENTION DU CANDIDAT

En dehors de la zone d'identification rabattable, les copies doivent être  
entièrement anonymes et ne comporter aucun élément d'identification tel  
que nom, prénom, signature, paraphe, localisation, initiale, numéro, ou toute  
autre indication même fictive étrangère au traitement du sujet.

Il est demandé aux candidats d'écrire et de souligner si nécessaire au  
stylo bille, plume ou feutre, de couleur noire ou bleue uniquement.  
Toute autre couleur pourrait être considérée comme un signe distinctif par le  
jury, auquel cas la note de zéro serait attribuée. De même, l'utilisation  
d'un crayon surligneur est interdite.

Les étiquettes d'identification codes à barres, destinées à permettre à  
l'administration d'identifier votre copie, ne doivent être détachées et collées  
dans les deux cadres prévus à cet effet qu'en présence d'un membre de la  
commission de surveillance.

Merci à MrBikou pour le partage de sa copie  
pour le site [devenez-fonctionnaire.fr](http://devenez-fonctionnaire.fr)

NOTE / 20  
13,25

## Question 1 :

Depuis toujours, les femmes représentent la majeure partie des employés au sein de la Fonction Publique mais avec un écart de rémunération inférieur aux hommes.  
Nous chercherons donc d'où provient cette inégalité, puis quelles sont les mesures mises en place pour promouvoir l'égalité professionnelle entre homme et femme.

### I Les inégalités

#### A] Variation important Homme-Femme

Il existe une forte variation entre l'accès à l'emploi pour les hommes et les femmes selon les branches ; les femmes représentaient en 2017 78% de effectifs de la Fonction Publique Hospitalière contre 56% de la Fonction Publique d'Etat.

De plus à l'intérieur d'une même branche, la distribution homme-femme des grades est inégale.

#### B] Difference Salariale

Les disparités vu ci-dessus entraînent des écarts de rémunérations en faveur de l'homme dans les 3 branches de la Fonction Publique.  
En effet les hommes sont plus présents dans les grades supérieurs et



les métiers ouvrant droit à des primes spécifique comme informaticien.

De plus les femmes sont les principales concernées par le temps partiel et le congé parental qui ne sont pourtant pas interdits aux hommes. Ceci leur fait perdre du retard dans l'avancement et perdre une partie ou entièrement les primes.

## II Les mesures

### A] La loi et son évolution

Pour changer les choses, l'Etat a eu recours à des lois qui ont évolué au fil du temps et des besoins.

En 2012, la loi Sauvadet établit un seuil minimal de 40% de femmes pour les primes - nominations à l'horizon 2018.

Ce dispositif de nomination équilibrée a été renforcé par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 afin de ramener cet horizon à 2017.

Puis le décret n° 2014-1747 du 30 décembre 2014 renvoie sur la loi Sauvadet en avançant les sanctions financières pour non respect du seuil (sanctions dont nous parlerons après).

L'article 166 de la loi 2017-86 du 27 janvier 2017 pose le principe d'équilibre entre les hommes et les femmes à la présidence des jurys et instances de sélection dans les trois branches de la fonction publique.

### B] Mises en place des lois et décrets

La loi Sauvadet complétée par des décrets et au dessus impose des pénalités financières à savoir son montant forfaitaire du par l'emploi public pour chaque % d'écart manquant avec le seuil fixé de 40%. De plus, il est mis en place au sein des jurys et instances de sélection le principe de représentation équilibrée entre les hommes et les femmes.



En conclusion, nous constatons que l'on se rapproche lentement de l'équilibre Homme - Femme.

En 2020, 43% de primo-nominations dans les plus hautes fonctions (prefet, ambassadeur, recteur, etc...) sont des femmes.

Quant aux répartition dans les grades, on constate que les hommes sont toujours majoritaires des grades les plus élevés mais que l'écart diminue avec les femmes.

### Question 2

Depuis la loi Sauvadet de 2012 qui met en avant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la DGFIP se mettra en conformité. Puis a pris des initiatives pour favoriser aussi la diversité professionnelle.

### I Application de la loi Sauvadet

La DGFIP a mis en place un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ce plan d'une durée de 3 ans prévoit au moins les mesures suivantes :

- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre hommes et femmes
- garantir leur égalité d'accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois
- favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

La DGFIP met aussi en place la composition équilibrée et la résidence alternée des couples ainsi que le renforcement ainsi que le renforcement de l'obligation de nominations équilibrées.



## II Initiatives prises en complément de la loi

La DGFIP va plus loin que la demande de la loi Sauvadet de 2012. Ainsi, l'état de grossesse n'a plus de caractère discriminatoire et ne permet plus de distinction entre les agents.

De plus, le jour de carence en cas de congé maladie ne s'applique plus aux femmes enceintes des lors qu'elles ont déclaré leur situation de grossesse à leur employeur.

Le droit à l'avancement en cas de congé parental ou de disponibilité de droit pour élever un enfant de -8 ans réduit les écarts dans le déroulement de la carrière. Le maintien de ces droits peut avoir lieu pendant une durée maximale de cinq ans pour l'ensemble de la carrière.

Mise en place d'un dispositif destiné à assurer un avancement équilibré entre hommes et femmes dans les procédures d'avancement de grade au choix.

## III Protéger la diversité professionnelle

Dans un 1<sup>er</sup> temps, la DGFIP s'engage à prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Elle nomme ensuite un référent national Diversité-Egalité professionnelle qui doit s'assurer du bon fonctionnement des mesures suivantes :

- diversification du recrutement
- une meilleure intégration des personnes en situation de handicap
- recrutement pour favoriser la cohésion sociale ; comme les volontaires du service civique et apprenti
- la recherche en faveur d'une meilleure conciliation vie pro-vie privée
- la mise en œuvre de la politique ministérielle en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle.

- un engagement contre les violences sexistes et le harcèlement sexuel
- l'organisation d'action de communication tel des actions autour de la journée des droits des femmes (8 mars)

On constate donc qu'en plus de suivre les règles imposées par la loi Sapin de 2012, la DG-FIP va plus loin sur le terrain de l'égalité entre hommes et femmes et pour la diversité professionnelle.

Site d'entraide et de partage  
entièrement GRATUIT  
www.devenez-fonctionnaire.fr