

Merci à Missie_Jimmy
pour le partage de sa copie
pour le site devenez-fonctionnaire.fr

ÉTIQUETTE
D'IDENTIFICATION

À compléter par le candidat

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

Cours externe - interne - professionnel - ou examen professionnel ⁽¹⁾
Rayer les mentions inutiles

INTERNE NORMALE

Sur l'emploi de : CONTROLEUR

Revue n° : 1

Matière : cas pratiques

Notes : 1 0 1 0 2 0 2 2

Nombre d'intercalaires supplémentaires : 0

À L'ATTENTION DU CANDIDAT

En dehors de la zone d'identification rabattable, les copies doivent être
strictement 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
crayon 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.

NOTE / 20

15,00

privé, l'Etat, à travers ses
l'égalité professionnelle une
société.

l'un des de l'égalité professionnelle
doivent d'un part, de dresser
l'égalité professionnelle dans
d'Etat (I) et d'autre part
qui sont mis en œuvre afin de
par l'Etat (II).

de l'égalité professionnelle
et les femmes dans la fonction

de l'égalité professionnelle dans
l'Etat dresse un bilan dont un
la part de cette égalité dans les
conférences ainsi que dans les
et item se focalise sur
énumérations (6).

des effectifs et de l'encadrement

Question 1

À l'image du secteur privé, l'Etat, à travers ses services publics fait de l'égalité professionnelle un thème majeur de notre société.

Afin de mesurer les enjeux de l'égalité professionnelle entre les agents, il convient d'un part, de dresser un état des lieux de l'égalité professionnelle dans la fonction publique d'Etat (I) et d'autre part de présenter les moyens mis en oeuvre afin de promouvoir cette égalité par l'Etat (II).

I / Etat des lieux de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique d'Etat

Pour prendre la mesure l'égalité professionnelle dans la fonction publique, l'Etat dresse un bilan dont un premier item concerne la part de cette égalité dans les effectifs, toutes catégories confondues aussi que dans l'encadrement (a). Et un second item se focalise sur l'égalité au niveau des rémunérations (b).

a) Egalité au niveau des effectifs et de l'encadrement

Tout d'abord, le bilan met en lumière la part des femmes dans l'effectif global de la fonction publique d'Etat. En effet, cette part dépasse les 50 % du nombre total d'agents publics en 2017.

De plus, les types de métiers occupés dénotent également une disparité notable entre les agents hommes et femmes. Par exemple, selon le rapport annuel de la DGAEP en 2021, plus de 60 % des femmes agents de l'Etat occupent des postes administratifs et d'enseignement, alors que moins de 30 % des postes dans la police et dans les surveillances pénitentiaires sont détenus par des femmes.

Outre la part des effectifs, une attention est à porter sur la part des femmes dans l'encadrement. En effet, en 2020, un article du journal "LE MONDE" relève que le phénomène de plafond de verre est constaté par le non-respect du seuil fixé par la loi Sauvadet de 2012. Par exemple, selon ce même article du 11/12/2020 du journal "Le Monde", les ministères économiques et financiers ainsi que le ministère des armées ont payé près 900 000 € et 450 000 € de montants respectifs de pénalités. Ces ministères emploient des agents de l'Etat.

C'est dans le contexte de disparités en terme d'effectifs et d'encadrement que le bilan se focalise sur la part de cette égalité au niveau des rémunérations.

b) Egalité en terme de rémunération

A l'image des effectifs et déroulement de carrière, des inégalités salariales sont constatées dans la fonction publique d'Etat même si les tendances sont au mieux. En effet, selon différentes études, l'écart de salaire entre les agents hommes et femmes dépasse près de 13,5 %, taux plus important que dans le secteur privé. De plus, en 2017, cet écart équivalait à plus de 377 euros en moyenne de salaire. Afin de pallier à ces différentes inégalités, l'Etat en

en œuvre des moyens afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre ses agents.

II/ Moyens mis en œuvre par l'Etat

Afin de résoudre ces inégalités, l'Etat met en place d'un part une série de mesures législatives et réglementaires (a) et d'autre des outils à disposition (b).

a) Mesures législatives et réglementaires

Dès 2012, l'Etat applique des mesures législatives à l'image de la loi Sauvadet de 2012 fixant comme objectif de 40% de part minimum de femmes dans des postes d'encadrement. Puis une mise à jour de ces mesures, découlant du constat dressé par l'Etat, aboutit en 2019, sous gouvernement d'Edouard Philippe, à un plan d'action conformément à la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Cette loi se focalise en effet sur l'égalité professionnelle hommes et femmes sous des mesures concernant la rémunération, le déroulement de carrière et la représentativité dans les instances de recrutement en part de femmes; dans les quinze mesures offrent des outils.

b) Outils à disposition

Tout d'abord, ces mesures législatives renforcent le recours au temps partiel, cause du ralentissement de l'avancement carrière des femmes. En effet des congés parentaux pris autant par les hommes que par les femmes depuis 2011, comptent dans la carrière et puis en compte pour le calcul de pension de retraite. Des mesures également par la grossesse sont ajoutées ^{comme} la suppression de jours de carence par les femmes enceintes. Enfin des actions de communications pour le signalement

de violence sexuelle et sexistes, ont mis en place à l'image de la direction générale des finances publiques (DGFIP) avec par exemple des référents dans le réseau local et national ainsi que l'organisation de la journée du 8 mars et la plateforme téléphonique 13319.

Question 2

Depuis la loi Savadot de 2012, l'égalité professionnelle ^{et la diversité} sont des priorités pour l'État à l'image du secteur privé. En plus de l'égalité entre les agents d'État hommes et femmes, c'est dans ce contexte que la Direction Générale des finances publiques (DGFIP) met en œuvre des actions pour promouvoir l'égalité ^{et la diversité} et la diversité par la prévention (I) et le recrutement (II).

I/ ^{diversité} Egalité professionnelle à la DGFIP : la prévention

Tout d'abord, la DGFIP, conformément à la loi de 2019 sur la transformation de la fonction publique, met en place un dispositif de signalement d'actes de discriminations depuis le 1^{er} mai 2020.

En outre des campagnes de communication sont diffusées par exemple pour la journée internationale de lutte contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie. Enfin des référents locaux ainsi qu'un référent national ^{diversité} égalité professionnelle sont nommés. En outre un correspondant local pour les agents présentant un handicap est également nommé au niveau de chaque direction.

II/ ^{diversité} Egalité et diversité professionnelle : le Recrutement

La DGFIP propose également différentes actions dans le cadre du recrutement. Tout d'abord, des dispositifs sont proposés aux jeunes de 16 à 25 ans sans qualifications comme le PACTE par exemple ou visent des jeunes

situation de précarité comme les classe Préparatoire Intégrés (CPI).

De plus, la DGFIP, à l'instar des autres administrations, est soumise à l'obligation d'emploi réservé aux personnes souffrant de handicap. Par exemple en 2020, près 194 agents souffrant de handicap ont été recrutés. Une attention est portée sur l'égalité des chances, en recrutant des jeunes effectuant leurs services civiques. Enfin des initiatives locales, comme l'opération Duodays, sont effectuées afin de promouvoir l'inclusion et faire découvrir les différents métiers aux volontaires et suscitant une vocation à occuper ces postes, ouverts personnes souffrant de handicap.

Document communiqué sur
entraide et de partage
GRATUIT