

Merci à Patrick Duffy
Membre du site
devenez-fonctionnaire.fr
pour le partage de sa copie

ÉTIQUETTE
D'IDENTIFICATION

À compléter par le candidat

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

Concours externe - interne - professionnel - ou examen professionnel⁽¹⁾

Rayer les mentions inutiles

Pour l'emploi de : Agent administratif

preuve n° : 1

Matériau : Ces pratiques à partir d'un dossier

Date : 06/10/2020

Nombre d'intercalaires supplémentaires : 1

À L'ATTENTION DU CANDIDAT

En dehors de la zone d'identification rabattable, les copies doivent être totalement 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 du crayon surligneur est interdite.

Ces étiquettes d'identification codées 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.

notion d'égalité professionnelle entre les

de la même manière les hommes et les femmes, que ce soit en terme d'égalité de traitement et aux emplois, de faciliter la vie (soutien pour les femmes par exemple), et lutter contre les violences sexuelles.

Le ministère économiques et financiers a lancé le label Égalité professionnelle et œuvre dans ce cadre.

et partent de plusieurs constats : la violence sexuelle et sexuelle (en 2015, 18,4% dans la vie) a eu une conséquence majeure et majoritairement les femmes ont subi

(10% seulement de femmes A+). La violence sexuelle et les discriminations

aide à améliorer la professionnelle et vie au travail. Le guide de référence

NOTE 14,75

I- 1) Définissez et illustrez la notion d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Cette notion consiste à traiter de la même manière les hommes et les femmes sur leur lieu de travail, que ce soit en terme d'égalité de rémunération, d'accès aux grades et aux emplois, de faciliter la vie familiale (ouje parental à développer pour les femmes par exemple), et de lutter contre les discriminations et les violences sexuelles.

2) Raisons pour lesquelles les ministères économiques et financiers ont souhaité obtenir le label Égalité professionnelle ainsi que les actions mises en œuvre dans ce cadre.

- Les raisons sont multiples et partent de plusieurs constats :
- la différence salariale entre homme et femme (en 2015, 18,1% dans le public et 22% dans le privé) a eu outre des conséquences sur la vie de famille (ce sont majoritairement les femmes qui prennent des temps partiels).
 - Différences d'accès à certains grades (40% seulement de femmes A+).
 - Vouloir de lutter contre les violences sexuelles et les discriminations que subissent les femmes.

La mise en place du télétravail aide à concilier vie professionnelle et vie de famille, et la promotion de chartes du temps élevant le guide de référence.

a été mise pour sensibiliser aux violences faites aux femmes.

3) En quoi la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique est désormais une priorité ?

Le simple fait que 20% de femmes actives disent avoir subi du harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle, et que près de 30% n'en parlent à personne fait de cette lutte contre ce type de violence une priorité. Différents engagements ont été pris en ce sens :

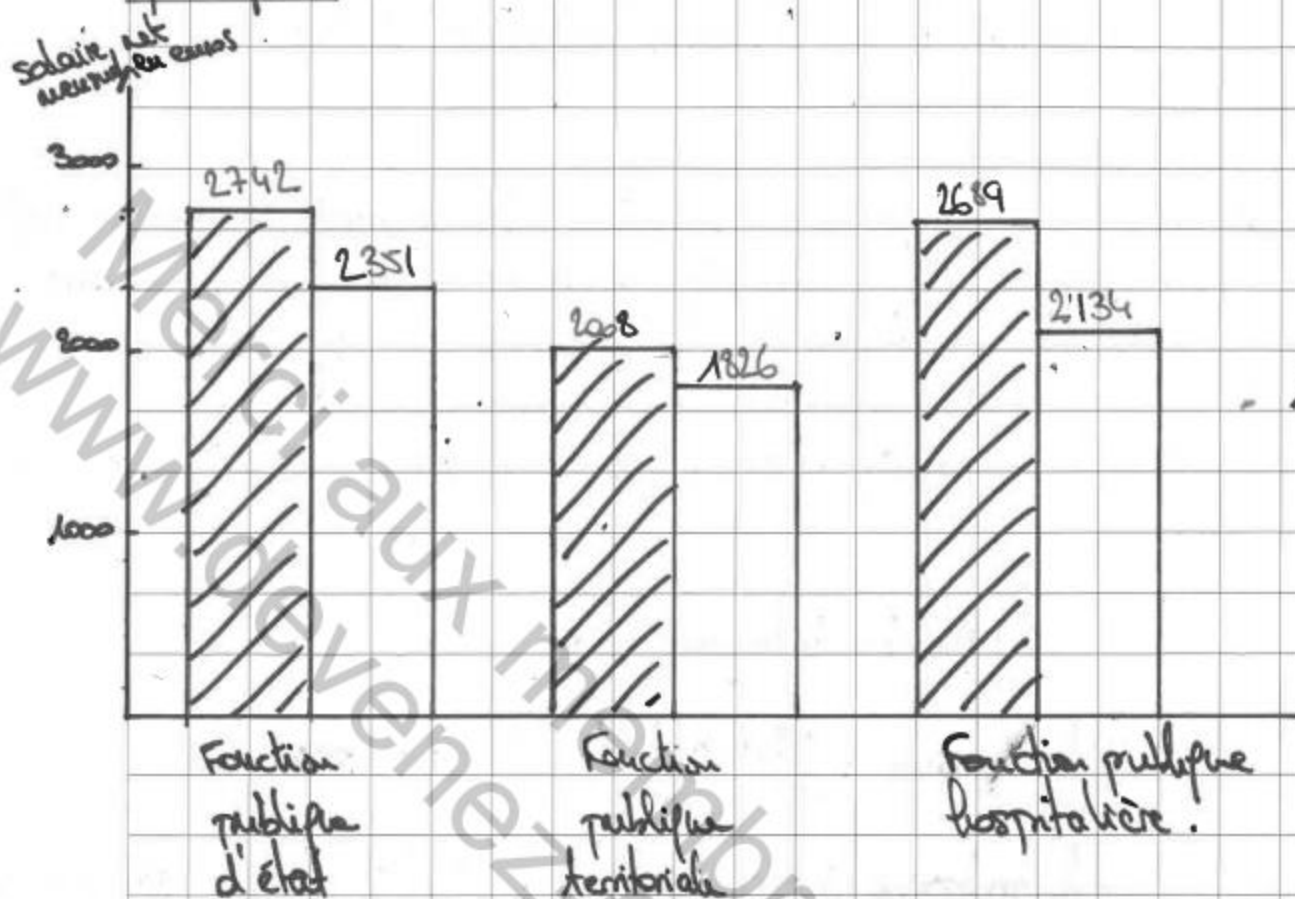
- Il faut un plan de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.
- Sensibiliser les agents sur la situation de violence sexuelle, à l'aide d'affichages, de dépliants peints à cet effet, ou encore de réunions.
- Traiter les situations de violence, notamment en mettant en œuvre un dispositif de signalement de ces violences.
- Protéger et accompagner les victimes, en faisant cesser les violences, en aidant juridiquement la victime.

4) Principaux points de l'accord d'égalité professionnelle.


Cet accord vient du fait constitutionnel que la loi favorise l'égal accès des hommes et des femmes aux responsabilités professionnelles. Il consacre donc :


- l'égalité de traitement entre homme et femme.
- la lutte contre les discriminations.
- la création de conditions d'accès aux métiers.
- la suppression d'écart de rémunération et de déroulement de carrière.
- l'accompagnement de la parentalité.
- le renforcement de la prévention et de la lutte contre les violences sexuelles.

II-1) a) Histogramme comparant les salaires nets moyens entre hommes et femmes au sein des trois versants de la fonction publique.



Légende :

 : salaire hommes

 : salaire femmes.

b) Différence entre hommes et femmes dans :

- la FPE : $2351 + x \cdot 2351 = 2742$

(=) $2351(1+x) = 2742$

(=) $x = \frac{2742}{2351} - 1$

$x_{FPE} = +16,63\%$

Les hommes gagnent 16,63% de plus que les femmes.

- la FPT, selon le même calcul, les hommes gagnent 9,97% de plus que les femmes.
- la FPH: les hommes gagnent 26,01% de plus.

On voit qu'en fonction des sources, parfois c'est le contraire, les hommes gagnent plus que les femmes.

Les écarts sont plus marqués au sein de la fonction publique d'état (difficulté d'accès au statut A+ pour les femmes?) et hospitalière (différence de statut également?).

2) Nombre de femmes dans :

- les cadres : $\frac{53,6 \times 1118149}{100} = 599328$ femmes.
- les professions intermédiaires : $\frac{71,4 \times 1664929}{100} = 1188759$ femmes.
- les ouvriers : 1599503 femmes.
- Indéterminées : 17227 femmes.

3) a) Part de la fonction publique dans son ensemble :

- femmes : $\frac{923724}{1125782} \times 100 = 82,05\%$.
- hommes : 17,95%.

Par les seuls agents ayant le statut de fonctionnaire :

- femmes : $\frac{574\,364}{649\,915} \times 100 = 88,37\%$

- hommes : 11,63%.

b) Proportion de temps partiel supérieur ou égale à 80%.

- chez les femmes : $\frac{301\,314 + 116\,189}{325\,943 + 128\,556} = \frac{417\,503}{454\,499} = 91,86\%$

- chez les hommes : $\frac{36\,990}{454\,493} = 8,14\%$

c) Il s'agit de la catégorie à 80%. C'est la plus prise par les femmes car elle permet d'avoir une carrière complète à consacrer à ses enfants sans avoir une part salariale trop importante.

III - Rédaction.

"Grande cause du quinquennat", l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est un des chevaux de bataille de l'action gouvernementale depuis 2017. Nous allons voir les actions qui ont été mises en place dans le but de garantir ce principe. Puis nous étudierons celles qui pourraient être mises en place à l'avenir, afin d'encourager l'exemplarité dans ce domaine.

I. Actions mises en place.

Comme nous l'avons vu dans le corps documentaire, la notion d'égalité homme-femme consiste à traiter de la même manière les hommes et les femmes sur leur lieu de travail. Afin d'y parvenir, le gouvernement a mis en place plusieurs choses.

Tout d'abord, il y a une volonté de réduire l'écart salarial entre hommes et femmes; en 2015, l'écart était de 16,91% en plus pour les hommes au sein de la FPE, de +10,10% à la FPT et de +26,44% pour la FPH. En 2016, on peut noter une légère baisse, signe que les mesures sont appliquées (+16,63% à la FPE, +9,97% pour la FPT et +26,01% pour la FPH).

Cette volonté d'égalité se retrouve dans l'adoption du label Egalité professionnelle, certifié par l'AFIPEC qui est totalement indépendante. Ce label permet la flexibilité du télétravail et des charts du temps, afin de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle et d'éviter ainsi au plus les temps partiels.

Enfin, il y a une réelle motivation à faire arrêter les violences sexistes et sexuelles sur les lieux de travail, que ce soit en intervenant rapidement au niveau hiérarchique en cas de violence, et en protégeant les victimes de harcèlement. Les actions de sensibilisation vont également dans ce sens: parler du harcèlement le fait exister aux yeux de tous, on ne peut plus le cacher et fermer les yeux.

II. Actions à mettre en avant.

Il faut favoriser l'accès aux postes les plus

gradés de l'administration aux femmes. Il est anormal que seulement 40% des postes de catégorie A+ soient occupés par des femmes alors qu'elles sont plus de 62% à travailler au sein de la fonction publique.

L'accès à un statut supérieur pour un plus grand nombre permettrait un meilleur équilibre des salaires entre les hommes et les femmes.

Le fait d'augmenter la durée du congé parental pour le papa va permettre d'équilibrer les temps / parts.

Le fait de vouloir favoriser une démarche collaborative favorisant l'implication de tous va forcément faire prendre conscience de certains problèmes de violences faites aux femmes. C'est l'une des meilleures manières qui soient pour la création de mesures concrètes. Il en va de même avec la création du réseau "Femmes de Serisy" qui favorisera la communication.

Même si de nombreuses actions ont été mises en place dans le but de favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, il y a encore beaucoup de chemin à parcourir. Le débat sur la parité homme femme fait avancer les choses dans le bon sens, puisque l'on commence à voir les inégalités diminuer. Il faudra une prise de conscience à tous les niveaux, que ce soit dans le privé et dans le public, afin que l'on puisse réellement parler d'égalité.