

À compléter par le candidat

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

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

(1) Rayer les mentions inutiles

Branches administratives

Pour l'emploi de : agent des finances publiquesÉpreuve n° : 2Matière : Administration - Cas pratiques - 106Date : 06/10/2020Nombre 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. Une autre couleur pourrait être considérée comme un signe distinctif par le jury, auquel cas la note de zéro serait attribuée. De même, l'utilisation de crayon surligneur est interdite.

Les 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.

Merci à Fairvel
membre du site devenez-fonctionnaire.fr
pour le partage de sa copie

NOTE / 20
16,50

I - Questions

1 - La notion d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes désigne l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes concernant le travail : accessibilité aux postes à responsabilités, rémunération, formation, déroulé de carrière, ie de manière plus générale l'égalité des conditions de travail, et l'égalité salariale entre les deux sexes.

2 - Les ministères économiques et financiers ont fait de la lutte contre les discriminations et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes une priorité car ils ont un rôle structurant à jouer et se doivent d'être exemplaires dans la durée.

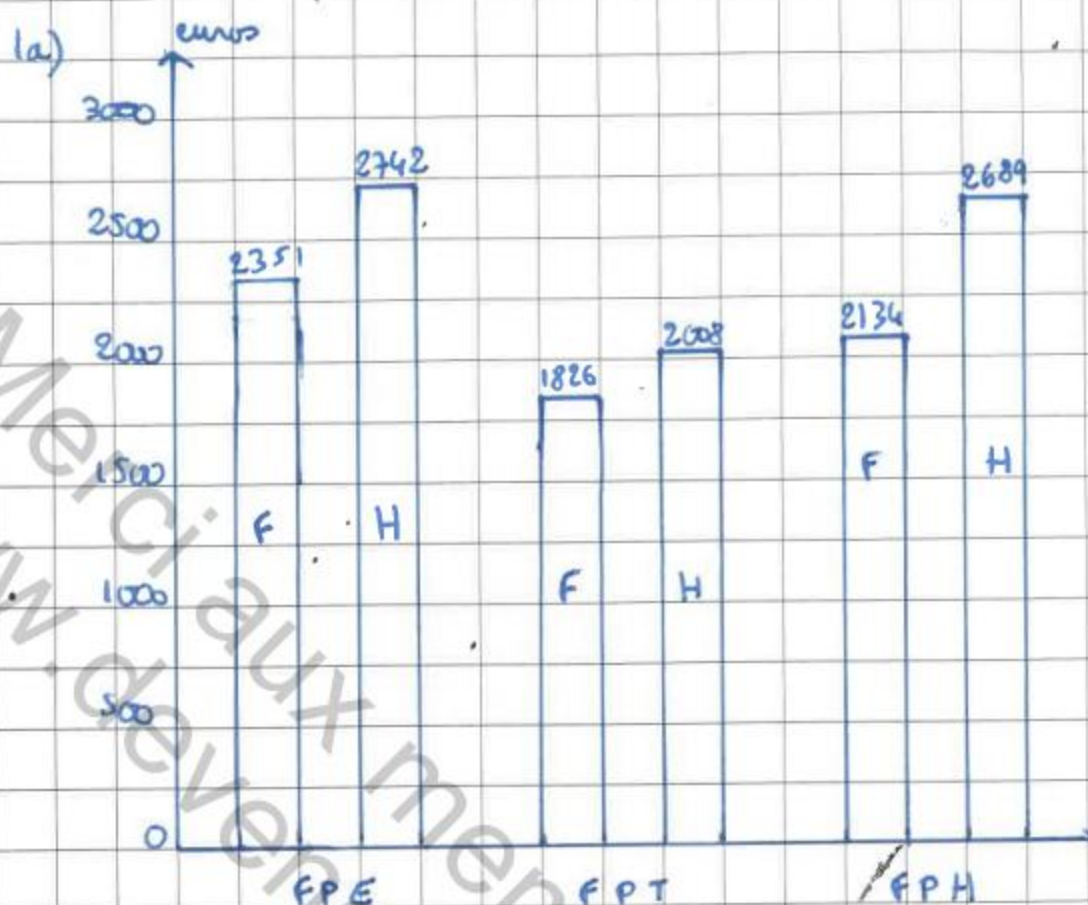
Pour cela, les processus de ressources humaines ont été améliorés en intégrant les principes d'égalité. Des formations de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre, le travail pour une meilleure conciliation entre vie privée et professionnelle et les chartes du temps ont été mises en place. La sensibilisation sur les violences faites aux femmes et aux gestes de bonnes pratiques sont également diffusés. Un réseau de femmes dédié a été créé pour favoriser le déroulement de carrière. Enfin des travaux collaboratifs sont fait pour déterminer les meilleures mesures à appliquer.

3 - Grande cause du quinquennat, l'égalité hommes femmes dont les violences sexuelles et sexistes est une priorité. Face à des chiffres alarmants (20% de femmes actives ont été victimes de harcèlement sexuel et 30% d'entre elles n'en parlent à personne), la fonction publique doit montrer l'exemple et contribuer à changer les mentalités. Elle s'engage à mettre en œuvre toute mesure nécessaire à la prévention, au traitement et à la condamnation des actes de violence sur le lieu de travail. Concrètement, cela passe par

la prévention des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique (formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, information et sensibilisation sur les situations de violences et les acteurs à mobiliser). La deuxième axe est le traitement des situations de violences sexuelles et sexistes (signalement et traitement de ces violences, protection et accompagnement des victimes) -

4 - Les principaux points de l'accord du 30 novembre 2018 font référence aux mesures prises pour faire évoluer le dialogue social, les ressources humaines et les cultures administratives. Il s'agit notamment de renforcer la gouvernance des politiques d'égalité, créer des conditions d'avis égales aux métiers et aux responsabilités professionnelles, supprimer les adaptations d'emploi de rémunération et de déroulement de carrière, de mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnels et personnels et aussi de renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

II Applications



Salaires nets mensuels moyens en euros des 3 verstants de la fonction publique selon le sexe en 2016

b) La différence éventuelle de rémunération entre les femmes et les hommes est de :

$$- \text{FPE} : \frac{2742 - 2351}{2351} \approx 16,63\%$$

$$- \text{FPT} : \frac{2008 - 1826}{1826} \approx 9,97\%$$

$$- \text{FPH} : \frac{2689 - 2134}{2134} \approx 26,01\%$$

On constate que quel que soit le verstant, les salaires nets mensuels moyens en euros des hommes est plus important que celui des femmes en 2016 dans la fonction publique.

Les agents de la FPE gagnent plus que ceux de la FPH qui eux même gagnent plus que ceux de la FPT.

L'écart de rémunération entre femmes et hommes est plus importante dans la FPH (26,01%). Cela est en partie dû au fait que les femmes ont légèrement moins représentées dans les fonctions d'encadrement de la FPH (48%) par rapport aux hommes et que le personnel soignant un peu moins qualifié est constitué de femmes principalement.

En revanche, les écarts de rémunération pour la FPT sont plus difficilement explicables car les femmes sont plus diplômées et ont des postes à responsabilités davantage que les hommes. L'écart de rémunération est le plus faible pour cette fonction publique (9,47%).

L'écart de 16,63% dans la FPE pourrait s'expliquer par le fait que les femmes ont moins représentées dans les postes à responsabilités (31% des contractuels et fonctionnaires A+). Le fait que les femmes et les hommes occupent des emplois différents représente la principale source de l'écart de rémunération dans la FPE et la FPT.

2. Le nombre de femmes parmi les effectifs physiques est :

- Cadres :	599328
- Professions intermédiaires :	1188759
- Employés ouvriers :	1599502
- Indeterminés :	15452
- Total :	3403205

3. a) La proportion de femmes exerçant leur activité à temps partiel pour l'ensemble de la fonction publique est 27,5%. Ce chiffre est de 11,1% pour les hommes.

La proportion de femmes exerçant leur activité à temps partiel pour le statut de fonctionnaire est de 23,2%. Ce chiffre est de 5,5% pour les hommes.

b) Soit $301314 + 116189$, le nombre de femmes fonctionnaires exerçant à 80% et plus = 417503. Ce chiffre est de $24629 + 12361$ pour les hommes : 36990.

Le pourcentage parmi les agents de l'ensemble de la fonction publique ayant le statut de fonctionnaire et exerçant une activité à temps partiel est :

$$\text{pour les femmes } \frac{417503 \times 100}{649945} = 64\%$$

$$\text{pour les hommes } \frac{36990 \times 100}{649945} = 5\%$$

c) Dans la fonction publique, les quotas de temps partiel les plus sollicités par les femmes ont 80%.

Cela peut être dû au fait que les femmes demandent quelques heures de temps partiel pour s'occuper des enfants (sorties d'écoles ou mercredi) tout en essayant d'avoir un nombre d'heures de travail important pour avoir une rémunération peu amoindrie.

III - Rédaction

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée "grande cause du quinquennat" par le Président de la République. Réel enjeu social et sociétal, l'égalité professionnelle fait l'objet de plusieurs mesures aujourd'hui. Se doit de donner l'exemple, la fonction publique a mis en œuvre des actions (I). D'autres nouvelles pourraient venir le jour dans les années à venir (II).

I. Un processus engagé et des actions d'ores et déjà mises en place

Depuis 2013 et la signature de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes spécifiques à la fonction publique, les pouvoirs publics ont rendu plusieurs rapports alternés qui ont abouti à des mesures concrètes dans divers domaines. Pour faire exploser le plafond de verre, la gouvernance des politiques d'égalité est renforcée et conditionnée d'accès aux postes à responsabilité contrôlés. Les écarts de rémunération sont aussi surveillés par des gestionnaires de ressources humaines plus vigilants et sensibilisés au déroulement de carrière. Les femmes sont par ailleurs plus accompagnées dans leur grossesse, la parentalité et l'articulation temps de vie personnelle et professionnelle avec notamment une expansion du télétravail et du temps partiel.

Un autre point important a plus à trait aux comportements des agents de la fonction publique vis à vis des violences sexuelles et des comportements sexistes. Une sensibilisation et la mise en place de sanctions visent à des comportements plus vertueux au sein de la fonction publique qui se doit d'être exemplaire.

Plusieurs mesures ont déjà été prises dans la fonction publique pour une meilleure égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Néanmoins, il reste un long chemin à parcourir.

(pour les épreuves à option,
indiquer le sujet traité)

INTERCALAIRE N° 1

II - Des propositions de mesures pour demain

Pour aller encore plus loin, la fonction publique pourrait appliquer à ses organes de décisions et sa gouvernance les mêmes objectifs que ceux de la loi Copé-Zimmerman fixant des pourcentages de femmes dans les instances de gouvernance à des horizons précis dans les entreprises du CAC 40^{pour qu'il y ait de la diversité}. Cela favoriserait l'accèsion aux femmes à des postes à responsabilités. La fonction publique pourrait également mettre en place des programmes de mentorat pour développer l'assentiment des femmes qui souvent n'ont pas accès à des postes d'encadrement à compétences égales avec un homme.

Pour avoir allié la charge mentale des femmes et avoir une meilleure organisation de la vie personnelle et professionnelle, la fonction publique pourrait davantage développer les niches pour ses agents tant féminins que masculins. Cela limiterait la prise de temps partiel chez les femmes et favoriserait un réajustement avec la rémunération des hommes.

Pour conclure, la fonction publique tend à être exemplaire en matière d'égalité professionnelle homme/femme en ayant mis en place un riche plan d'actions au sein de différentes administrations. Toutefois, ces mesures nécessaires ne sont pas suffisantes. Une réflexion sur d'autres mesures à mettre en place prochainement doit être menée pour que l'égalité professionnelle soit demain une réalité.