

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

ÉTIQUETTE
D'IDENTIFICATION

À compléter par le candidat

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

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

⁽¹⁾ Rayer les mentions inutiles

Pour l'emploi de : Inspecteur des Finances Publiques

Épreuve n° : 006

Matière : Note de Synthèse

Date : 13/09/2021

Nombre d'intercalaires supplémentaires : 9

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 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
15,50

Exercice 1

Avec un écart moyen de rémunération de 18,5% entre les hommes et les femmes, l'égalité, économique entre autres, entre hommes et femmes a été reconnue "grande cause du quinquennat" par le gouvernement en 2017.

Nous allons étudier dans un premier temps la situation actuelle : d'abord les causes de ces inégalités, puis les différentes formes qu'elles peuvent prendre. Puis, dans un second temps nous verrons quelles sont les solutions actuellement envisagées pour y remédier, au niveau des entreprises d'abord, puis des pouvoirs publics et des réformes.

I Inégalités économiques : état des lieux

Les inégalités, économiques entre autres, entre hommes et femmes est un problème ancien en France : on recense des mesures destinées à protéger les femmes dès le XIX^e siècle, signe que le problème était déjà connu à l'époque. Mais, quelle en sont les causes actuelles ?

a) Causes de l'inégalité

Les causes de l'inégalité entre hommes et femmes, qui se manifeste presque systématiquement au détriment de ces dernières, sont multiples et inévitables. La plus profonde néanmoins semble culturelle : "culturellement", la femme est écartée des postes à responsabilité, voire des études qui y mènent, et cantonnée à des emplois subalternes, moins valorisants et (donc ?) moins rémunérateurs. Traditionnellement chargées de s'occuper des enfants, ce sont elles le plus souvent qui interrompent leur carrière pour prendre des congés de maternité, avec parfois une perte de revenus à leur retour en entreprise, et qui travaillent à temps partiel pour garder les enfants.

De plus, si la différence entre "métiers d'hommes" et "métiers de femmes", ou l'emploi à temps partiel, peuvent expliquer une grande partie des écarts observés (la femme moyenne de 18,5%, qui cache dans les faits des écarts pouvant aller jusqu'à plus de 60%), ils ne justifient pas tout. À poste égal, un homme reste 8% au-dessus d'une femme en termes de salaire moyen, sans que cet écart évolue de manière significative au fil des années.

Cependant, le salaire, indubitablement le plus visible, n'est pas la seule forme d'inégalité économique existant entre les hommes et les femmes.

b) Les formes d'inégalité

Le salaire, en lui-même, cristallise l'inégalité entre les sexes, avec au cœur des différences la maternité, qui coïncide avec une baisse de salaire pour la mère et une hausse pour le père (de l'ordre de 3%, en plus ou en moins, dans les deux cas). Mais, il n'est pas la seule forme d'inégalité : l'accès à l'emploi lui-même est source d'inégalité.

Les femmes sont en effet, plus de trois fois, plus souvent licenciées par le travail à temps partiel - pas toujours de leur plein gré - et par les contrats à durée déterminée. Or, le travail à temps partiel, non seulement génère des revenus moindres durant la vie active - et donc une plus grande précarité, surtout dans le cadre d'une famille monoparentale, sachant que neuf fois sur dix il s'agit d'une mère seule, mais entraîne également une retraite plus faible de moment venu.

C'est donc un véritable cercle vicieux qui s'installe : les inégalités salariales se traduisent par une plus grande précarité générale, qui perdure jusqu'à la retraite.

Face à ce constat, quelles solutions envisager ? Si certaines doivent se concevoir au niveau des entreprises, certaines nécessitent des réformes de fond, en particulier au niveau des retraites.

II Des solutions ?

a) Les entreprises

L'État a mis en œuvre des mesures, incitatives ou coercitives, pour amener les sociétés à réduire les écarts : ainsi des amendes ont-elles pu être prononcées aux "mauvais élèves" ; et les partenariats avec l'État sont ~~devenus~~ soumis à des efforts concernant la parité (loi du 04.08.2016). Diverses pistes sont mises sur la table, qu'il s'agisse d'inciter les entreprises à confier davantage de postes à responsabilité aux femmes ou de réduire l'impact de la maternité sur la carrière des femmes.

Ainsi, la loi oblige ^{depuis 1983} les entreprises à plus de transparence quant aux salaires, grâce au "Rapport de Situation Comparaée" (ou RSC), loi renforcée en 2004 par la "loi Grenier", puis en 2006 - mais cette accumulation de lois montre de surcroît l'inefficacité qu'autre chose.

Autres pistes explorées, plus récentes : une réforme du droit pénal, une répression plus sévère du harcèlement sexuel et des discriminations liées au sexe, l'obligation pour les entreprises de prendre des mesures, visant à l'égalité, sous peine d'amende ; mais, surtout, des mesures concernant la rémunération.

L'expérience montre que l'État n'a que peu d'emprise sur le monde de l'entreprise, et que les lois visant à y réduire les inégalités ont trop peu suies d'effet. Aussi l'autre lieu dont il dispose concerne-t-il des leviers internes, en particulier au niveau des réformes des retraites.

b) Reforme des retraites

La réforme des retraites concernant les femmes s'inscrit naturellement dans le cadre plus vaste des retraites en général, sujet sensible s'il en est.

On l'a vu, la carrière professionnelle des femmes les destine à toucher une retraite plus faible. Et effectivement, les faits sont là : tous régimes confondus, les pensions de droit des femmes ~~sont~~ sont inférieures de 20% à celle des hommes.

sont

(~~De plus, les femmes ont une carrière plus courte que les hommes~~)

Pourtant, l'écart de mesure se révèle assez faible. Les réformes envisagées (système à points, prise en compte des primes, etc.) ne semblent pas pouvoir réduire les inégalités existantes et risqueraient même, pour certains, de les aggraver (par exemple : les primes ^{profitent} ~~sont~~ généralement plus aux hommes).

Les inégalités économiques entre hommes et femmes sont donc bel et bien présentes, mais de plus en plus réduites, et pourraient à se résoudre peu à peu. La hausse de qualification et de participation des femmes au marché du travail pourrait permettre, à terme, de réduire l'écart hommes-femmes, grâce à un cercle vertueux qui se substituerait au cercle vicieux actuellement dominant.

Exercice 2

Un rapport public de 12 juillet 2011 montre que, si la fonction publique française compte 62% de femmes, dans ses rangs, celles-ci n'occupent que 34% des postes à responsabilité. Cet écart se répercute naturellement sur les salaires, cette dernière inégalité de fait entre hommes et femmes dans la fonction publique.

Après avoir dressé un bilan de la situation actuelle, nous esquisserons quelques pistes d'évolution possibles.

I. Situation actuelle

La fonction publique française regroupe trois corps distincts : la FP d'Etat, la FP territoriale et la FP hospitalière. Si les situations diffèrent de l'un à l'autre, le constat global reste le même : les femmes, majoritaires, occupent - de façon étonnante - la majorité des postes subalternes.

Plusieurs explications à cela. Tout d'abord, les métiers sont souvent "genrés" et il est difficile d'aller à l'encontre de ce mode de pensée ~~et~~ inconscient. Ainsi, les professeurs des écoles, en particulier en maternelle, sont ~~des~~ pour une écrasante majorité des femmes - et, bien que le recrutement se fasse à Bac+3 et sur concours, le métier est souvent méprisé et vu comme une sorte de gendarmerie. A l'inverse, les postes de dirigeant ou de cadres supérieurs sont généralement intériorisés comme "masculins" - au point que par exemple, la directrice régionale des Finances Publiques du Grand Est, Mme Coulangeat, refuse d'être qualifiée de "directrice" et exige d'être appelée "madame le Directeur" ! Et cela s'inscrit, plus largement, dans la polémique sur la féminisation des noms de métiers.

Autre explication, liée à la première : les femmes semblent plus facilement se contenter de salaires plus bas, et donc de postes de catégories plus basses, assortis éventuellement de temps partiel. C'est "marque d'échec" !

est entretenue par la société, par exemple via l'image renvoyée aux femmes dans les médias et les expressions courantes. Les archives, de surcroît, montrent que les choses ont évolué avec le temps, ce qui permet d'espérer que la situation actuelle ne restera pas figée.

II. Évolutions

Les choses évoluent en effet, quoique lentement. Il devient envisageable pour les hommes d'occuper une supérieure hiérarchique, même si le sexisme n'est pas totalement disparu ; et les jeunes filles semblent de plus en plus s'affranchir d'idées qu'elles pouvaient, voire méritaient, de la part de plus hautes fonctions que des femmes des générations précédentes. Néanmoins, pour parvenir à une égalité, voire une parité, l'évolution de la société ne suffit pas.

Réaliser les vœux de répartition au sein des différentes fonctions publiques nécessiterait d'harmoniser les traitements (la différence au sein de la fonction publique d'État peut par exemple en partie s'expliquer par la faible reconnaissance des enseignants). Cette idée n'est pas à l'ordre du jour, il est à craindre que la situation actuelle perdure, dans la fonction publique et dans la société de la société.

La fonction publique est sans doute le lieu où l'État pourrait le mieux démontrer sa volonté en matière d'égalité hommes-femmes, et même donner l'exemple pour essayer d'infléchir le reste de la société. Si la classe politique tente de le faire en insérant la parité dans les listes électorales, par exemple, il reste à espérer que l'exemple réussisse sur l'administration, et sur la société dans son ensemble.