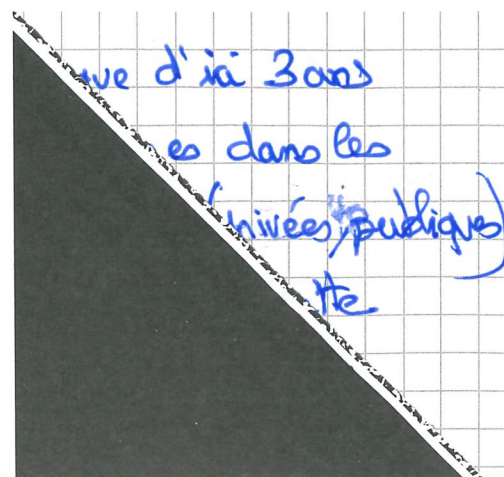


Note :

N.B : Il est interdit aux candidats de signer leur composition ou d'y mettre un signe quelconque pouvant indiquer la provenance de la copie.



ÉPREUVE

de note de synthèse

NOMBRE D'INTERCALAIRES : 2

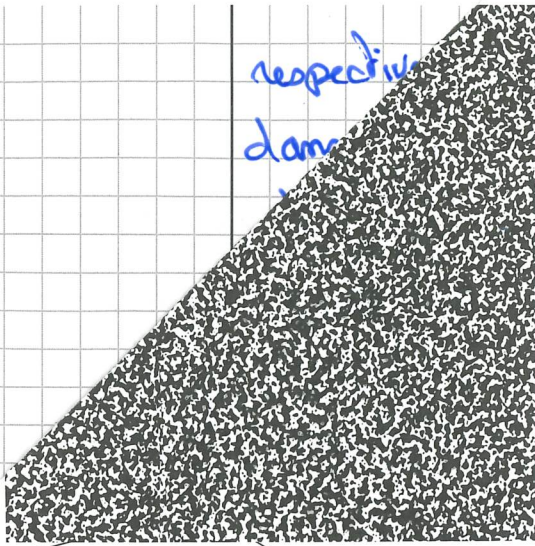
Sujet B

Depuis les années 1970, le nombre de femmes est en progression sur le marché du travail. C'est pourquoi, l'égalité professionnelle devient un véritable enjeu de société. Il convient donc de dresser un état des lieux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France dans un premier temps, puis de décrire les forces et faiblesses des moyens mobilisés pour atteindre l'égalité professionnelle entre eux dans un second temps, dans le but d'en dégager une analyse.

1) État des lieux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France.

En matière de droit des femmes, il y a eu, depuis les années 1970 à aujourd'hui, un nombre considérable de lois qui ont permis des avancées majeures, citées

respectiv
dans



ici dans l'ordre chronologique.

- La loi n° 75-625 interdit déjà de réserver un emploi à un sexe, ou de licencier à moins d'un motif légitime.
- La loi Roudy n° 83-635 vient transposer une directive européenne de 76, sur l'égalité de traitement, en réaffirmant le principe d'égalité dans tous les champs professionnels. Elle introduit la notion de valeur égale, dont la conséquence est l'idée de salaire égal. Elle renforce l'égalité des chances avec des actions positives dont les femmes peuvent être les seules bénéficiaires. C'est une loi importante, dont s'inspire le rapport annuel RSC à comparaison H/F dans l'entreprise.
- La loi Génisson 2001-937 introduit des mesures de rattrapage et une obligation de négociation niveau branches et entreprise.
- La loi Copé-Zimmermann 2011-937 veille à

l'instauration de quotas. L'idée étant que d'ici 3 ans après cette loi, on retrouve 20% de femmes dans les instances dirigeantes des Grandes Entreprises (privées, publiques) et 40% d'ici 6 ans. Nous venons un bilan de cette ambitieuse volonté en partie 2.

- Une autre loi, à valeur incitative, interdit la commande publique pour les entreprises qui ne respectent pas l'égalité professionnelle. Il s'agit de la loi 2014/873. Elle impose même un plan d'action à déposer auprès de la Direccte pour les entreprises d'au moins 50 salariés, un plan bien sûr relatif à l'égalité professionnelle.
- Une loi (24/12/21), enfin, impose le versement de salaire et prestations sur le compte de la femme (ou co-détentrice).

Pour finir, il est intéressant de citer également la création d'un index, pour lutter contre les inégalités salariales, lié à la loi n° 2018-771. Cet indicateur Égalité homme femme est publié par les entreprises d'au moins 50 salariés et annuellement : Une note sur 100 prenant en compte des critères comme les promotions, les augmentations, les écarts de rémunération par exemple.

Il est donc clair que l'État affiche une véritable volonté de réduire les écarts salariaux entre les hommes et les femmes, pour preuve, cette enchaînement de lois en une cinquantaine d'années. Mais il convient également de faire un petit focus sur la fonction publique en particulier, concernée par deux décrets, n° 2012-604 et n° 2010-528.

respectivement liés à ~~aux~~ modalités de nominations dans l'encadrement supérieur de la fonction publique et de mise en œuvre de plans d'actions liés à l'égalité professionnelle.

Le premier décret fixe les emplois concernés et fixe un montant de ^{financiers} pénalités, si les conditions de la loi Roudy ne sont pas respectées. Le second décret fixe des éléments sur le plan d'actions à mettre en œuvre (durée du plan, date de transmissions du plan au ministre de la fonction publique, aux directeurs régionaux des ARS, pénalités en cas de mise en demeure ou non conformité). Le préfet adressera un bilan des plans au ministre chargé des collectivités territoriales, tandis que les ARS s'adresseront au ministre chargé de la santé. Bien sûr, le ministre chargé de la fonction publique en est informé, il dresse un bilan général public sur le site internet du ministère en prenant en compte le nombre de plans élaborés et les manquements. Par conséquent, on observe une dynamique un véritable dispositif d'accompagnement et de prise en charge de l'égalité homme femme au sein de la fonction publique, et ces deux décrets en témoignent.

Cependant, malgré ces importants moyens mobilisés pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France, il reste encore des différences difficiles à effacer. C'est pourquoi cette seconde partie traitera des forces et des faiblesses que suscitent ces dispositifs.

NUMÉRO DE CANDIDAT	ÉPREUVE DE	INTERCALAIRE N°
-	note de synthèse	1/2

2) Forces et faiblesses des moyens mobilisés pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France.

a) faiblesses

Il y a d'abord et surtout un problème de mentalité. Les femmes restent moins disponibles que les hommes lorsqu'elles ont des enfants. Et l'allocation parentale d'éducation incite plutôt les femmes à quitter le travail pour élever leurs enfants (loi du 23/03/06). Le taux d'activité, avec deux enfants dont un de moins de 3 ans, tombe à 76% pour les femmes tandis qu'il reste élevé chez les hommes (96%). De plus, le temps partiel est plébiscité trois fois plus chez les femmes. On manque également encore d'ingénieurs et de cadres techniques chez les femmes, elles sont ~~très~~ par contre, plus représentées dans des professions comme professeurs, certaines professions scientifiques ou cadres mais dans la fonction publique. Dans le privé, seuls 26% des cadres dirigeants sont des femmes (pour les hautes fonctions des entreprises de plus de 250 salariés) et dans les 1% des salariés du privé les mieux payés, il n'y a que 22% de femmes. Les inégalités de salaire persistent donc (davantage dans le privé) et il est deux fois probable de trouver un homme dans les 3% des emplois les mieux rémunérés (et 2,5 fois plus probable dans

quand il s'agit des 0,1% des emplois les mieux rémunérés

On constate donc que le combat risque de perdurer, surtout en matière d'équité salariale. Mais en terme de quotas, il reste également des progrès à faire, car le bilan de la loi COPE-ZIMMERMANN est assez mitigé, et ce, malgré la loi Avenir de 2018 qui impose une délibération annuelle sur la politique de la société sur l'égalité professionnelle et salariale. En effet, la parité est complexe à mettre en œuvre sur le terrain et les indicateurs, tel que l'Index égalité Hommes Femmes est limitant. Par exemple, il devrait intégrer la part des femmes dans les Codir (instance de gouvernance de l'entreprise) et les Comex (comité selectif rassemblant les principaux dirigeants).

b) forces.

Un point positif, c'est que si la femme n'a pas d'enfant, alors elle rejoint globalement, sur le marché du travail, le Taux d'activités des hommes. De plus, le taux de chômage des femmes est légèrement inférieur à celui des hommes, et ce depuis une dizaine d'années. Avec l'élevation de leur études, les femmes accèdent à des postes de cadres et de professions intellectuelles. Les écarts de salaires moyens se réduisent peu à peu (l'écart passant de 34% à 24% entre 1995 et 2021 dans le privé) et se justifient souvent par le recours au temps partiel chez les femmes.

NUMÉRO DE CANDIDAT	ÉPREUVE DE	INTERCALAIRE N°
	note de synthèse	2/2

L'index de l'égalité homme-femme a eu le mérite de comparer les entreprises et de faire l'exégèse des inégalités.

On peut également constater des améliorations en matière de règles d'embauches, avec l'interdiction de mentionner le sexe, la situation familiale dans une offre d'emploi, l'interdiction de différenciation de salaire fondée sur le sexe, ou de bénéfice de formations.

La Cour de Cassation, dans 1 arrêt au 12/07/17 a même admis avec accord collectif : ^{la possibilité d'}une demi journée de repos à l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes le 8 mars ! Enfin, Mais dès que l'Index femme-homme est inférieur à 85 points, il convient de progresser et de fixer des objectifs.

En conclusion, le 25 novembre 2017, le Président de la République déclarait que l'égalité entre les femmes et les hommes serait une grande cause de son quinquennat, c'est désormais une priorité politique qui mobilise le gouvernement. Un plan interministériel est même prévu pour l'égalité homme-femme et ce jusqu'à 2027, visant à accélérer l'égalité salariale, renforcer l'action de l'Etat, accélérer

l'égalité professionnelle dans les petites et moyennes entreprises (grâce à l'Index) et la fonction publique. Par conséquent, ce long travail, initié dans les années 1970, est loin d'être achevé mais il prend de plus en plus d'ampleur de nos jours et on se rapproche de l'objectif d'égalité, fondamental de notre devise républicaine.