

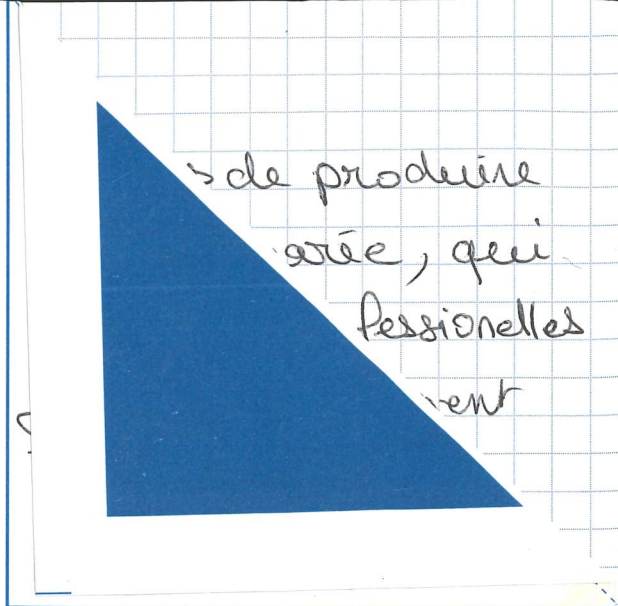
CONCOURS Contrôleur principal

ANNÉE 2024

INDIQUEZ VOTRE NUMÉRO DE CANDIDAT

N°

Note et appréciations du correcteur :



ÉPREUVE
de Note de Synthèse

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

NOMBRE D'INTERCALAIRES : 2

Si l'égalité entre les femmes et les hommes a été déclarée "grande cause nationale" de puis 2017 par le président de la République, le sujet de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est au cœur des préoccupations du pays depuis des décennies.

Depuis les premières dispositions législatives des années 70 jusqu'aux études les plus récentes sur le sujet, force est de constater qu'il existe encore des inégalités de recrutement, de rémunérations ou de conditions de travail pénalisant les femmes.

Après avoir dressé un état des lieux de l'égalité professionnelle, nous verrons les forces et les faiblesses des moyens actuellement en vigueur

11.

en France pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

I / Etat des lieux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En un demi siècle, de nombreuses lois ont été adoptées pour encadrer la vie professionnelle dans le secteur privé et la fonction publique.

A / Un arsenal législatif et réglementaire.

Les années 70 amorcent un tournant dans la lutte pour l'égalité professionnelle avec la promulgation des premières lois introduisant la notion d'égalité de traitement et interdisant toute discrimination. La loi n° 83-635 (dite "loi Roudy") du 13 juillet 1983 transpose en ce sens une directive européenne de 1976. Elle instaure le "à travail égal, salaire

égal". Les entreprises sont obligées de produire un RSC, rapport de situation comparée, qui quantifie et formalise les inégalités professionnelles en leur sein. Cette loi introduit également la notion d'égalité des chances prévoyant des mesures de discriminations positives en faveur des femmes.

La loi (dite "Genisson") n° 2001-937 du 9 mai 2001 impacte le domaine du dialogue social en obligeant des branches d'activités à procéder à leur niveau à des négociations impactant les entreprises de ces branches.

Plusieurs autres lois (en 2016, 2015 ou encore la loi "Copé Zimmermann" de 2011) imposent des quotas progressifs pour féminiser les instances dirigeantes des entreprises, les instances représentatives du personnel ou les poste de direction des grands groupe.

L'état devant montrer l'exemple, des décrets sont publiés pour encadrer les modalités de nomination et élaborer des plans d'action pour l'égalité dans la fonction publique.

Malgré toutes ces dispositions, ainsi que les règles édictées dans le Code du travail, les dernières études pointent encore des inégalités au détriment des femmes.

B) Une situation actuelle encore inégalitaire

Malgré une nette amélioration depuis les 50 dernières années, la France souffre toujours de nombreuses inégalités.

Le taux d'activité de femmes ^{de 15 à 64 ans hors du BIT} est passé de 34,5% en 1975 à 70% en 2021, se rapprochant du taux d'activité des hommes.

Cependant, l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales pèsent encore lourdement sur les carrières professionnelles, poussant de nombreuses femmes à occuper des emplois à temps partiel voire à renoncer à leur activité professionnelle.

À ce niveau de la rémunération, là aussi les écarts persistent, même s'ils se réduisent. À travail, diplôme et temps de travail identique, l'écart salarial est encore de 15% en 2021. L'accès aux emplois les mieux rémunérés ~~est~~ est moins fréquent pour une femme que pour un homme et cela se joue dès l'orientation scolaire qui a encore tendance à genrer certaines activités ou professions et aboutit ainsi à des branches d'activités où les femmes sont sous-représentées, par exemple dans les nouvelles technologies ou l'ingénierie alors qu'elles sont majoritaires dans les métiers dits de service et de soin.

Devant ce constat, les pouvoirs publics continuent d'instaurer de nouvelles dispositions afin de parvenir à l'égalité réelle entre les hommes et les femmes dans le monde professionnel.

II] Les moyens mis en œuvre pour atteindre l'égalité professionnelle.

Des actions fortes pour améliorer la situation professionnelle des femmes sont entreprises.

A/ Des annonces fortes.

Parmi les premières mesures prises historiquement, le RSC a été complété par l'Index « égalité femmes-hommes », index rendu public, prenant la forme d'une note sur 100 et mesurant les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. Cet index contraint les entreprises dont le score est inférieur à 75/100 à corriger leur copie sous peine d'amende.

Des sanctions pécuniaires sont de plus en plus utilisées pour contraindre les entreprises à faire des efforts en faveur de la parité homme/femme.

En ce sens, le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes ~~est~~ met en œuvre

diverses actions ayant des répercussions économiques pour les entreprises, comme par exemple l'interdiction de souscrire à un marché public.

Le code du travail prévoit également des sanctions "financières sous forme d'amendes, voire des peines d'emprisonnement en cas d'absence d'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle.

Le caractère public de l'Index égalité femme-homme a également un impact en terme d'image pour les sociétés.

De nombreuses obligations pèsent sur les employeurs : des obligations de négociations, mais aussi d'information et de communication des instances économiques et sociales, ainsi que la divulgation des mesures de correction prises pour corriger les inégalités au sein de l'entreprise.

Sur un volet plus social, des réformes sont engagées afin de modifier la répartition des responsabilités familiales afin d'inciter les pères de famille à entretenir leur activité à la place des mères en ayant plus souvent recours au congé parental par exemple.

Malgré toutes ces annonces et ces dispositifs, ces moyens peuvent être encore trop limités pour être efficaces.

3/ Des mesures parfois inefficaces.

Beaucoup d'actions prévues notamment dans le

NUMÉRO DE CANDIDAT	ÉPREUVE DE	INTERCALAIRE N°
	Note de Synthèse	2/2

plan d'action interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes manquent de mise en œuvre concrètes ou ne sont que des incitations. Par l'Index égalité femme-homme, une entreprise ayant une note supérieure à 75% n'aura aucune démarche contraignante, alors qu'elle a encore du chemin à parcourir pour atteindre l'égalité.

Les objectifs opérationnels de labellisation des entreprises ne concernent que les plus grandes entreprises, les PITE et les petits employeurs sont moins contraints alors qu'ils représentent une grande part de l'emploi en France.

Les incitations sociales au partage des tâches ne parviennent pas à faire en sorte que la naissance d'un enfant ne soit synonyme de renoncement à l'activité professionnelle pour la plupart des femmes, même momentanément.

Les mesures ne peuvent le plus souvent pas lutter contre la précarisation de l'emploi des femmes, d'autant plus si elles sont chargées de famille, creusant ainsi les inégalités sociales et impactant les choix de carrière.

En France, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un long combat. Si malgré toutes les mesures en place depuis des décennies, la situation n'est toujours pas à l'équité parfaite, on constate tout de même que de sérieuses avancées ont eu lieu. L'accès à la formation et aux qualifications, la levée des freins à l'embauche, la promotion et l'accès aux hautes responsabilités sont autant de sujets sensibles et complexes qu'il convient de continuer à avancer petit à petit pour espérer atteindre, le plus vite possible, l'égalité.