

Concours section : Concours interne d'inspecteur du travail

Epreuve matière : Rédaction d'une note

N° Anonymat : 40098

Nombre de pages : 12

17 / 20

Concours / Examen : Recrutement des inspecteurs du travail

Externe / Interne / 3ème concours : Interne

Intitulé de l'épreuve : Epreuve 1

Numérotez chaque page (dans le cadre en bas de la page) et placez les feuilles dans le bon sens.

Pôle politique du travail

11 juin 2025.

Note à l'attention du directeur
régional de Bourgogne - Franche - Comté.

Objet : note relative aux inégalités professionnelles
entre les femmes et les hommes.

La circ du card. 19 a confirmé
la persistance d'inégalités professionnelles
liées aux genres l'OIT dans un rapport
du 02 décembre 2020 dédié aux "Salaires et
au salaire minimum" confirme ce constat.
Les inégalités vont à l'encontre du principe
d'égalité entre les femmes et les hommes encore
dans la Constitution Française il y a plus de
70 ans.

Dans ce contexte, une question s'impose,
comment réduire les inégalités femmes. hommes

N°

1.1.12

Dans une première partie, les dispositions légales et les orientations données par l'administration centrale seront étudiées. Dans une seconde partie, un diagnostic national et local sera présenté. Enfin la troisième partie proposera des actions ou des pistes actions qui peuvent être engagées.

I. Les dispositions légales et les orientations de l'administration centrale

La Constitution Française fixe comme principe fondamental l'égalité dans son article 3 du préambule de la constitution du 27 octobre 1946 et dans son article 1 de la constitution du 04 octobre 1958.

Malgré ce principe, des inégalités subsistent, c'est pourquoi de nombreuses lois visent à l'effectivité de ce principe et que l'administration émet des orientations.

A. Les dispositions légales

Au vu des inégalités persistantes, la nécessité de passer d'une obligation de moyen à une obligation de résultat s'est imposée:

la loi n° 2018-771 du 05 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les décrets n° 2019-15 du 08 janvier 2019 et n° 2019-382 du 29 avril 2019 constituent les modalités d'applications de l'index de l'égalité.

le décret n° 2021-265 du 10 mars 2021 qui rend obligatoire la publication de la note global et des indicateurs de manière visible et lisible sur les sites internet des entreprises.

L'index de l'égalité est un outil pratique visant à réduire les écarts salariaux dans un délai de 3 ans lorsque la note est inférieure à 75 points

Chaque année au 1^{er} mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur index. Cet outil permet de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes. Ce qui permet de mettre en lumière les points de progression et impose des mesures correctives si nécessaire.

Cet outil est pensé autour de 5 principes: le sens, la simplicité (4 à 5 indicateurs), la transparence, la fiabilité d'une méthode unique et l'efficacité.

Ce mouvement dogmatique s'appuie également sur la loi Rixain.

La loi Rixain du 24 décembre 2021 instaure un quota de parité femmes - hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes pour les entreprises d'au moins 1000 salariés pour le troisième exercice consécutif.

L'objectif est de 30% de personnes de chaque sexe au 1^{er} mars 2026, et de 40% au 1^{er} mars 2029 sous peine de pénalité financière.

Enfin une transposition prévue pour septembre 2025 de la directive européenne du 10 mai 2023 imposera d'afficher clairement sur toutes les offres d'emploi une indication de la rémunération proposée. Elle impose également des mesures correctives des lois que plus de 5% d'écart non justifié par catégorie de travailleurs seront observés.

Cet ensemble s'associe au droit négocié, cette volonté est marquée par l'obligation de transmettre l'index au CSE. Il est à rappeler que les entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord ou un plan d'action en matière d'égalité professionnelle.

Concours section : Concours interne d'inspecteur du travail

Epreuve matière : Rédaction d'une note

N° Anonymat : 40098

Nombre de pages : 12

17 / 20

Concours / Examen : Recrutement des inspecteurs du travail

Externe / Interne / 3ème concours : Interne

Intitulé de l'épreuve : Epreuve 1

Numérotez chaque page (dans le cadre en bas de la page) et placez les feuilles dans le bon sens.

B. des orientations de l'administration centrale.

Il est rappelé dans l'instruction du 07 septembre 2021 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes que la réduction des inégalités est la responsabilité de tous : entreprises, partenaires sociaux et pouvoirs publics par leur rôle d'incitation, d'accompagnement et de contrôle.

Dans ce cadre une forte mobilisation des DREETS et DDETS est sollicitée.

Il est attendu des services : d'accompagner et d'informer les entreprises et les partenaires sociaux.

Il contrôle la publication de l'index et la définition des mesures correctives pour les entreprises dont la note est inférieure à 75 points.

Enfin de poursuivre les actions pour vérifier que les entreprises de plus de 50 salariés sont couvertes par un accord ou un plan d'actions en matière d'égalité professionnelle.

N°

512

Ces actions visent un objectif général que toutes les entreprises d'au moins 50 salariés soit : transparentes sur les écarts de rémunération obtiennent des résultats quant à la réduction des écarts et soient couvertes par un accord ou un plan d'action visant l'égalité professionnelle.

II. Un diagnostic national et régional contrasté.

A. le diagnostic National.

L'égalité femmes - hommes est un principe inscrit dans notre Constitution depuis plus de 70 ans. Néanmoins l'inégalité bien que diminuée demeure tant au niveau de la rémunération, qu'au niveau des postes accessibles, ou du temps de travail.

Malgré un niveau d'instruction supérieur des femmes en comparaison aux hommes des inégalités de revenus et d'accès aux postes de cadre et de direction restent fortement présentes. Ce qui peut être expliqué par l'orientation des élèves filles vers des filières plus littéraires et des

étèves garçons vers des filières plus scientifiques qui donnent plus facilement accès à des postes à hautes rémunérations.

Mais les écarts de rémunérations et de taux d'activité ne peuvent pas être imputés à ce seul facteur.

En effet, au niveau national, en moyenne la rémunération des femmes est toujours inférieure à celle des hommes de 19%.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cet écart: le temps partiel (28% des femmes contre 8% des hommes), la ségrégation par métiers, les CSP, le statut de l'emploi...

Mais 97% de l'écart reste inexpliqué lorsque les facteurs structurels sont retirés. Ces facteurs sont les facteurs les plus visés par la législation. Ils regroupent la discrimination (à l'embauche, à la promotion), les stéréotypes de genre, les interruptions de carrière, les impacts de la maternité et de la parentalité...

Ces constats ont entrainé l'évolution législative évoquée en première partie. Cette évolution commence à impacter cette ~~constat~~ réalité.

En ce qui concerne l'index d'égalité professionnelle on constate une hausse constante de la participation des entreprises qui passe de 54% en 2020 à 80% en 2025.

Les notes moyennes de l'index évoluent également à la hausse pour atteindre 90,7 en 2025 pour les entreprises d'au moins 1000 salariés contre 87,2 en 2020.

un point de Vigilance est mentionné sur 69 entreprises dont le note est inférieure à 75. et sur deux indicateurs le réseau de congé maternité 69% des entreprises sont en infraction vis à vis de la loi 2006 en obtenant 0.

La parité dans les 10 meilleures rémunérations atteint un score de 5/10.

En ce qui concerne la loi Rixain 73% des entreprises de plus de 1000 salariés n'atteignent pas l'objectif de 2029: c'est à dire plus de 40% de femmes parmi leurs cadres dirigeants mais 13% d'entre elles atteignent la parité.

64% des entreprises ont moins de 40% de femmes dans les instances dirigeantes mais 16% d'entre elles atteignent la parité.

B. le diagnostic régionale

le constat est sensiblement similaire au constat national.

Une population féminine plus diplômée 52% contre 33% mais les choix restent genrés en matière d'orientation. déséquilibre qui se repercute sur l'accès aux métiers les plus rémunérés.

le fossé salarial est légèrement moins creusé avec un différentiel moyen de 17% l'écart tend à se réduire comme le montre les chiffres à poste égal et en temps de travail identique l'écart passe de 4,3% à 3,8% de 2021 à 2023

Concours section : Concours interne d'inspecteur du travail

Epreuve matière : Rédaction d'une note

N° Anonymat : 40098

Nombre de pages : 12

17 / 20

Concours / Examen : Recrutement des inspecteurs du travail

Externe / Interne / 3ème concours : Interne

Intitulé de l'épreuve : Epreuve 1

Numérotez chaque page (dans le cadre en bas de la page) et placez les feuilles dans le bon sens.

neanmoins l'acces au monde du travail reste inegalitaire en effet 89% des femmes de 25-45 ans sont en activité contre 95% des hommes.

les egalites peuvent qu'en partie s'expliquer par des facteurs structurel même si 8 familles monoparentales sur 10 ont pour tête une femme.

III. des actions ou piste d'actions

L'inspection du travail a pour mission de veiller à la bonne application des éléments de droit.
au regard de l'objectif général de réduire les inégalités femmes hommes au sein des entreprises.

L'inspection doit veiller au calcul, publication et transmission de l'index au CSE et à l'administration.

N°

9.12.

Veiller au respect de l'obligation périodique de négocier et de se doter un accord ou d'un plan d'action en matière d'égalité professionnelle.
de veiller à la négociation de mesures correctives par les entreprises en cas d'indes inférieurs à 75 points.
et de garantir le droit des personnes tel que le rattrapage salarial au retour de congé de maternité, non discrimination, lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexiste

afin de mener à bien les axes, les services doivent informer, accompagner, contrôler, sanctionner.

les services doivent accompagner les entreprises en mettant en place avec les différents partenaires sociaux des observatoires départementaux du dialogue social et informer sur les nouvelles obligations notamment en matière de négociation collectives.

au niveau du contrôle Viser prioritairement
les entreprises n'ayant pas publié ou
transmis leur index.

Viser les entreprises ayant obtenues une
note en dessous de 75 points afin qu'elles
prennent des mesures.

La mise en demeure sera mobilisée.

afin de mieux cibler les interventions
un nouveau système d'information
permet d'avoir accès aux déclarations
index notamment
une formation à ce système doit être
encouragée.

Pour conclure, au plan national comme au
plan régional les inégalités professionnelles
femmes hommes tendent à se réduire
mais restent présentes. L'égalité
professionnelles femmes hommes est
un principe constitutionnel et fondamental.
La réduction et la disparition de cette
inégalité est l'affaire de tous, entreprises
partenaires sociaux et pouvoirs publics.

Le législateur, par l'instauration
de l'obligation de résultat et non
plus de moyen montre sa détermination
dans la lutte contre cette inégalité.
Cette lutte est également présente dans
le droit européen et s'appuie aussi sur
le droit négocié.

L'inspection du travail par ses
prérogatives doit prendre une part
active en veillant au respect de la
législation et en informant les
entreprises et partenaires sociaux.

