



MINISTÈRE DES ARMÉES

**CONCOURS EXTERNE POUR L'ACCÈS
À L'EMPLOI DE SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF
SPÉCIALISÉ DE CLASSE NORMALE**

**ANNALES
Session 2019**



MINISTÈRE DES ARMÉES

1^{er} ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ : CAS PRATIQUE

Epreuve de cas pratique avec une mise en situation à partir d'un dossier à caractère technique remis au candidat pouvant comporter des graphiques ainsi que des données chiffrées.

Le dossier doit relever d'une problématique relative aux politiques publiques et comporter plusieurs questions précédées d'une présentation détaillée destinée à mettre le candidat en situation de travail.

Pour cette épreuve, le dossier documentaire ne peut excéder vingt pages.

Durée : 3 heures ; coefficient 3

CONCOURS EXTERNE POUR L'ACCÈS À L'EMPLOI DE SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF SPÉCIALISÉ

SESSION 2019

2ème épreuve d'admissibilité : Épreuve de cas pratique avec une mise en situation à partir d'un dossier documentaire remis au candidat pouvant comporter des graphiques ainsi que des données chiffrées. Le dossier doit relever d'une problématique relative aux politiques publiques et comporter plusieurs questions précédées d'une présentation détaillée destinée à mettre le candidat en situation de travail.

Pour cette épreuve, le dossier documentaire ne peut excéder vingt pages.

(Durée : 3 heures ; coefficient 3)

Sujet :

Secrétaire administratif spécialisé de classe normale, vous êtes affecté(e) à Rennes auprès de la direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE), qui dépend du Secrétariat général pour les affaires régionales (SGAR), placé sous l'autorité du préfet de région.

1/ La directrice régionale aux droits des femmes et à l'égalité doit présenter à la préfète de région, qui va participer à une rencontre avec des associations d'entrepreneurs lors de la journée internationale des femmes le 8 mars 2020, ce qui a été établi en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle vous demande à cet effet une note qui synthétise les évolutions passées et en cours en la matière.

2/ Le secrétaire général pour les affaires régionales doit faire un point en interne sur l'« Index de l'égalité Femmes-Hommes » (enjeux, mise en place, fonctionnement...). Il vous demande les éléments à ce sujet.

3/ Il vous est demandé de répondre au courrier de monsieur Yves GUYOT (joint en page 2). Nouvellement en charge d'un poste de délégué syndical dans une grosse entreprise, il s'émeut de certaines pratiques dont il interroge la légalité.

Vous rédigerez un courrier de réponse sur votre copie en signant « Camille Duchesne » à l'exclusion de tout autre nom.

Document annexe à la mise en situation:

Monsieur Yves GUYOT
12 place Hoche
35000 Rennes

Le 15 septembre 2019

Madame, Monsieur,

Nouvellement en charge d'un poste de délégué syndical dans mon entreprise (spécialisée dans la publicité) qui comporte autour de 9.000 salariés, je m'interroge sur la conformité aux lois des pratiques mises en place en matière de droits des employées. J'aimerais avoir des réponses à ces questions, c'est pourquoi je me permets de vous contacter, en espérant m'adresser au bon service et à la bonne personne.

Tout d'abord, pour ce qui concerne l'embauche, sur les offres d'emploi publiées par l'entreprise et déposées à Pôle emploi, on demande « une secrétaire », « une femme de ménage » ou encore « une mannequin ». Par ailleurs, lors des entretiens d'embauche, le directeur des ressources humaines demande régulièrement aux candidates féminines si elles sont célibataires et si elles ont le projet de construire une famille. Bien plus, la période d'essai d'une jeune collègue a été rompue sans aucune raison valable. Nous venions simplement d'apprendre qu'elle attendait un heureux événement.

Au sein de l'entreprise, ensuite, il n'y a pas eu de négociation digne de ce nom concernant l'égalité des employées et des employés depuis début 2015, si bien que l'accord qui avait été trouvé alors me semble maintenant ancien (mais je ne sais pas s'il faut obligatoirement un accord). Qu'en est-il du point de vue de l'administration ? En outre, en vue de préparer une prochaine négociation, j'aimerais savoir quelles sont les dispositions qui existent à cet égard et ce qui est nécessaire.

Enfin, puisque j'ai à cœur d'adopter une attitude proactive, j'aimerais savoir s'il y a des mesures incitatives pour pousser les entreprises à développer une politique favorable aux employées. J'aimerais pouvoir le faire valoir afin de convaincre la direction et le Conseil d'administration, constitué de 10 personnes, dont 8 hommes, de s'y intéresser.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée,

Yves GUYOT.

Sommaire du dossier documentaire:

Document 1

L'égalité professionnelle Femme-Homme

Article du site internet du Ministère du Travail, publié le 13/02/2019, mis à jour le 25/02/2019

Document 2

Article R1142-1 du Code du Travail

Document 3

Les entreprises de plus de 250 salariés vont publier un index de l'égalité professionnelle

Article du site internet de la préfecture de la région Bretagne, mis à jour le 12/08/2019

Document 4

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle

Article du site internet du Ministère du Travail, publié le 13/12/2011, mis à jour le 29/01/2019

Document 5

L'égalité professionnelle dans la loi

Article du site internet du Secrétariat d'Etat chargé de l'Egalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations

Document 6

Parité et égalité hommes-femmes: une réalité?

Article du site internet Vie publique.fr, publié le 14/01/2018

Document 7

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et les obligations des employeurs

Article du site internet du Ministère du Travail, mis à jour le 13/08/2019

Document 8

Lois pour les droits des femmes : un recueil des bonnes pratiques dans le monde

Article du site internet Vie publique.fr, publié le 03/09/2019

Document 1

L'égalité professionnelle Femme-Homme

Article du site internet du Ministère du Travail, publié le 13/02/2019, mis à jour le 25/02/2019

L'égalité professionnelle Femme-Homme

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur :

- interdictions des discriminations en matière d'embauche,
- absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière,
- obligations vis-à-vis des représentants du personnel (mise à disposition d'informations relatives à l'égalité professionnelle dans la base de données économiques et sociales, négociation),
- information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

Des recours et sanctions civiles et pénales sont prévus en cas de non-respect de l'égalité femmes-hommes.

Les entreprises d'au moins 50 salariés sont également soumises à des pénalités à la charge de l'employeur, qui peuvent être mises en œuvre, soit lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle, soit, dans les conditions fixées par la loi du 5 septembre 2018 et le décret du 8 janvier 2019, lorsqu'elles n'auront pas publié leur « Index de l'égalité » ou qu'elles n'auront pas mis en œuvre les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes.

Quelles sont les règles en matière d'embauche ?

Il est interdit de mentionner, dans une offre d'emploi, le sexe (ou la situation de famille) du candidat recherché, ou de prendre en compte l'appartenance du candidat à l'un ou l'autre sexe comme critère de recrutement. Par exception toutefois des emplois précis peuvent être interdits aux femmes en raison de leur caractère dangereux.

De même, il est interdit de refuser d'embaucher une personne en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Les interdictions mentionnées ci-dessus ne sont toutefois pas applicables lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée. L'article R. 1142-1 du Code du travail fixe la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante ; cette liste est révisée périodiquement.

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Quelles sont les règles en matière d'égalité de rémunération et de déroulement de carrière ?

L'employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : cette obligation interdit toute différenciation de salaire fondée sur le sexe.

Formation, classification, promotion, mutation, congé, sanction disciplinaire ou licenciement... : aucune décision de l'employeur ou clause de convention ou d'accord collectif ne peut prendre en compte l'appartenance à un sexe déterminé.

Les dispositions mentionnées ci-dessus ne font toutefois pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes. Ces mesures résultent :

1. Soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail ;
2. Soit de stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ;

3. Soit de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

C'est sur la base des dispositions mentionnées ci-dessus que la Cour de cassation, dans un arrêt du 12 juillet 2017, a admis qu'un accord collectif puisse « prévoir au seul bénéfice des salariées de sexe féminin une demi-journée de repos à l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes » (soit le 8 mars), « dès lors que cette mesure vise à établir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes ».

Pour plus de précisions sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, et sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise qui doivent, le cas échéant, être mises en œuvre, on se reportera aux informations diffusées sur ce site.

- Le « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif, pour aider au financement d'un plan d'actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois. Ce contrat vise ainsi à favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur promotion dans l'entreprise dans l'objectif de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

- Ce contrat peut, notamment, aider au financement d'actions de formation et d'adaptation au poste de travail dans des métiers majoritairement occupés par les hommes.

- Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, dans celles qui ne sont pas soumises à l'obligation de négocier (voir ci-dessous), et dans celles non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'employeur est tenu de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre.

- **Quel est le rôle des représentants du personnel ?**

L'information et la consultation du comité social et économique (CSE)

A défaut d'accord, le comité social et économique (CSE) est consulté chaque année sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi et, notamment, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'ensemble des informations que l'employeur met à disposition du CSE, qui serviront notamment dans le cadre de ces consultations, est rassemblé dans une base de données économiques et sociales (BDES) ; ces informations comportent en particulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment ceux permettant de mesurer les écarts de rémunération.

Le CSE est amené à se substituer aux actuels délégués du personnel dans les entreprises d'au moins 11 salariés et aux trois instances, délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Sur le calendrier de mise en place des CSE, on se reportera aux précisions figurant dans le document « Questions/Réponses sur le CSE » mis en ligne sur notre site.

L'obligation de négocier dans l'entreprise

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, (et où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux), l'employeur engage tous les ans (ou au moins une fois tous les quatre ans si un accord collectif portant sur la périodicité des négociations obligatoires a été conclu) :

1. Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;

2. Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail. L'accord éventuellement conclu à l'issue de cette négociation devra répondre aux conditions fixées à l'article R. 2242-1 du code du travail.

Contenu de la négociation en présence d'écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise (« Index de l'égalité Femmes-Hommes ») au regard des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, se situent en-deçà du niveau de 75 points fixé par l'article D. 1142-6 du code du travail, la négociation sur l'égalité professionnelle mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 du code du travail doit également porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial. En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci seront déterminées par décision de l'employeur, après consultation du CSE.

Ces dispositions sont issues du décret du 8 janvier 2019 cité en référence. Sur les dates limites de calcul des indicateurs et de publication de « l'index de l'égalité Femmes-Hommes », qui varient en fonction de l'effectif de l'entreprise, voir précisions ci-après.

Les modalités de la négociation d'entreprise sur l'égalité professionnelle, son calendrier, les thèmes abordés, ainsi que sa périodicité (dans la limite de 4 ans mentionnée ci-dessus), peuvent être fixés par accord d'entreprise. A défaut d'accord, des dispositions dites « supplétives » s'appliqueront. Sur cette question, il convient de se reporter à la fiche consacrée à la négociation collective en entreprise en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Si la négociation aboutit à un accord :

- celui-ci doit faire l'objet, par l'employeur, d'un dépôt sur la plateforme de téléprocédure ;
- un exemplaire doit en être remis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, par la partie la plus diligente.

S'il s'agit d'un accord sur les salaires effectifs, le dépôt sur la plateforme de téléprocédure ne peut intervenir que s'il est accompagné d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignnant les propositions respectives des parties. Pour plus de précisions, on se reportera à la fiche consacrée à la négociation obligatoire en entreprise.

Situation en l'absence d'accord:

- En l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'issue de la négociation mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 du code du travail, l'employeur établit un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A défaut d'accord ou de plan d'action, l'entreprise d'au moins 50 salariés est soumise à une pénalité à la charge de l'employeur (voir ci-dessous).
- En l'absence d'accord prévoyant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la négociation sur les salaires effectifs prévue au 1° de l'article L. 2242-1 porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

L'obligation de négocier dans les branches

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les quatre ans pour négocier sur les thèmes mentionnés à l'article L. 2241-1 du code du travail, notamment sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

- Les modalités de la négociation de branche sur l'égalité professionnelle, son calendrier, les thèmes abordés lors de cette négociation ainsi que sa périodicité (dans la limite mentionnée ci-dessus), peuvent être fixés par accord conclu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatifs dans le champ de la convention collective de branche concernée. Les dispositions applicables figurent aux articles L. 2241-4 à L. 2241-6 du code du travail. A défaut d'accord, ou en cas de non-respect de ses stipulations, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels engagent les négociations dans les conditions et

selon la périodicité précisées par les articles L. 2241-7 à L. 2241-19 du code du travail. S'agissant plus spécifiquement de la négociation sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées, les dispositions applicables sont fixées par l'article L. 2241-11 du code du travail.

- Pour pouvoir être étendues, les conventions de branche conclues au niveau national doivent obligatoirement contenir un certain nombre de dispositions portant sur les thèmes dont la liste est donnée par l'article L. 2261-22 du Code du travail. Dans cette liste figure, notamment, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les mesures tendant à remédier aux inégalités constatées.

Comment sont informés les salariés et candidats à l'embauche ?

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1132-1 du code du travail sont informées par tout moyen du texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal (définition et sanctions des discriminations prohibées).

En outre, les dispositions des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes sont portées, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail, ainsi qu'aux candidats à l'embauche.

Publication de l'« Index de l'égalité Femmes-Hommes »

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le niveau de résultat (dénommé « Index de l'égalité Femmes-Hommes ») obtenu par l'entreprise au regard des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, est publié annuellement, au plus tard le 1er mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente, sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. A défaut, il est porté à la connaissance des salariés par tout moyen.

Ces indicateurs sont définis aux articles D. 1142-2 (entreprises de plus de 250 salariés) et D. 1142-2-1 du code du travail (entreprises de 50 à 250 salariés). Ils sont, ainsi que « l'Index de l'égalité Femmes-Hommes », également mis à disposition du CSE selon les modalités prévues par l'article D. 1142-5 du code du travail et doivent être transmis, par télédéclaration, à la DIRECCTE.

En vue de leur transmission à la Direccte, ces informations sont également renseignées par les entreprises concernées sur le site internet du ministère du travail.

Les dispositions mentionnées ci-dessus sont issues du décret du 8 janvier 2019 cité en référence, en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019. A titre transitoire, les entreprises de plus de 250 et de moins de 1 000 salariés peuvent publier leur niveau de résultat et leur Index de l'égalité jusqu'au 1^{er} septembre 2019 et les entreprises de 50 à 250 salariés jusqu'au 1^{er} mars 2020. Pour les entreprises comptant au moins 1 000 salariés, ces obligations doivent être mises en œuvre au plus tard au 1^{er} mars 2019.

Quels sont les recours et sanctions ?

Les recours et sanctions civiles

Le conseil de prud'hommes peut être saisi par un(e) salarié(e) victime de discrimination.

Sanctions encourues par l'employeur :

- annulation de la mesure prise (sanction disciplinaire, licenciement, ...),
- versement de dommages-intérêts.

Le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur le fondement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est nul et de nul effet lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est considéré comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi. Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, les dispositions de l'article L. 1235-3-1 du code du travail (indemnisation du licenciement entaché de nullité) sont applicables.

Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il

appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Ces dispositions aménageant la charge de la preuve ne s'appliquent toutefois pas devant les juridictions pénales (la charge de la preuve incombe à l'accusation), voir la fiche "La protection contre les discriminations".

Les recours et sanctions pénales

Sur une action de la victime, d'une organisation syndicale ou d'une association de lutte contre les discriminations, le tribunal correctionnel peut :

- prononcer des peines d'emprisonnement (jusqu'à 3 ans) et d'amende (jusqu'à 45 000 €) lorsque le refus d'embaucher, la sanction ou le licenciement est fondé sur un motif discriminatoire prohibé par la loi. Par ailleurs, l'employeur qui ne respecte pas son obligation d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes s'expose à une peine d'emprisonnement d'un an au plus et/ou une peine d'amende de 3 750 €,
- ordonner le versement de dommages-intérêts.

Pour en savoir plus sur les recours et sanctions en matière de discrimination, et notamment sur le rôle des organisations syndicales, des associations et du Défenseur des droits, voir la fiche « La protection contre les discriminations ».

Une pénalité financière, à défaut d'accord ou de plan d'action

Dans des conditions fixées, pour l'essentiel, par l'article L. 2242-8 du code du travail et par les articles R. 2242-2 à R. 2242-11, les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail (accord mentionné au 2° de l'article L. 2242-1) ou, à défaut d'accord, par un plan d'action annuel établi par l'employeur et destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan doit répondre aux conditions fixées par l'article L. 2242-3 du code du travail et les articles R. 2242-1 et suivants du code du travail. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le défaut d'accord est attesté par un procès-verbal de désaccord.

L'effectif de l'entreprise est calculé conformément au droit commun de calcul des seuils d'effectifs. Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés sont concernées, peu important qu'elles disposent ou non d'institutions représentatives du personnel (y compris en cas de carence du CSE ou du CE).

Sont concernées par ces dispositions, outre les employeurs de droit privé :

- les établissements publics à caractère industriel et commercial (Epic) ;
- les établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

L'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins 3 des domaines d'action suivants pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins 4 de ces domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus :

- embauche,
- formation,
- promotion professionnelle,
- qualification,
- classification,
- conditions de travail,
- rémunération effective,
- articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la vie personnelle et familiale.

Ces objectifs et ces actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés. La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action mentionnés ci-dessus.

Le « rescrit égalité professionnelle »

Une procédure de rescrit consistant à permettre à une entreprise de demander à l'administration du travail une prise de position formelle quant à la conformité de son accord ou, à défaut d'accord, de son plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est prévue par les articles L. 2242-9 et R. 2242-9 à R. 2242-11 du code du travail. La délivrance d'un rescrit permet de prémunir l'entreprise contre une éventuelle sanction en l'assurant qu'elle remplit bien les conditions posées par les textes. Pour plus de précisions sur cette procédure de rescrit, on peut se reporter à l'instruction DGT du 4 avril 2017

Le montant de la pénalité est fixé au maximum à 1 % des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise ne sera pas couverte par l'accord ou le plan d'action, dans les conditions fixées par l'article R. 2242-7 du code du travail.

Dans la limite mentionnée ci-dessus, le montant applicable à l'entreprise sera fixé par le DIRECCTE (directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), en fonction des mesures prises par l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des motifs, indépendants de la volonté de l'employeur, de sa défaillance quant au respect de ses obligations (par exemple : survenance de difficultés économiques de l'entreprise, restructurations ou fusions en cours, existence d'une procédure collective en cours) et de la bonne foi de l'employeur.

Le produit de cette pénalité est affecté au fonds de solidarité vieillesse mentionné à l'article L. 135-1 du code de la sécurité sociale. Cette pénalité pourra également être appliquée en l'absence de publication, par l'entreprise, de l'« Index de l'égalité Femmes-Hommes » (voir ci-dessus) ou aux entreprises qui n'auront pas pris les mesures correctives en cas d'Index inférieur à 75 points. Sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, on se reportera aux informations diffusées sur ce site.

Une pénalité financière, en cas de persistance des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Lorsque l'« Index de l'égalité Femmes-Hommes » (sur cet Index, voir ci-dessus) est inférieur à 75 points (sur 100), l'entreprise dispose d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité. A l'expiration de ce délai (soit, compte tenu des dates mentionnées ci-dessus, au plus tôt à compter du 1er mars 2022 pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés), si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur pourra se voir appliquer une pénalité financière (qui ne peut se cumuler avec la pénalité précédemment mentionnée) jusqu'à 1 % de la masse salariale. En fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance (par exemple, des difficultés économiques), un délai supplémentaire d'un an peut lui être accordé par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) pour se mettre en conformité. Les dispositions applicables (situation des entreprises qui atteignent l'effectif de 50 salariés, détermination du montant de la pénalité...) figurent aux articles D. 1142-8 à D. 1142-14 du code du travail.

Le produit de cette pénalité est affecté au fonds de solidarité vieillesse mentionné à l'article L. 135-1 du code de la sécurité sociale.

L'interdiction de soumissionner aux marchés publics

Ne peuvent soumissionner aux marchés publics les personnes qui ont fait l'objet d'une condamnation définitive pour le délit de discrimination prévu à l'article 225-1 du code pénal, pour violation des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévues par les articles L. 1142-1 et L. 1142-2 du code du travail ainsi que celles qui, au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la procédure de passation du contrat de concession, n'ont pas mis en œuvre l'obligation de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnée précédemment. Sauf lorsque la peine d'exclusion des marchés publics a été prononcée pour une durée différente fixée par une décision de justice définitive, l'exclusion ainsi prévue s'applique pour une durée de trois ans à compter la date de la décision ou du jugement ayant constaté l'infraction.

Sont également exclues de la procédure de passation des marchés publics, les personnes qui, au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la procédure de passation du marché public, n'ont pas mis en œuvre l'obligation de négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Ces interdictions concernent également les contrats de concession de travaux publics, les contrats de partenariats et les délégations de services publics.

Pour les marchés publics pour lesquels une consultation est engagée ou un avis d'appel à la concurrence est envoyé à la publication à compter du 1er avril 2019, les dispositions applicables seront celles prévues par l'article L. 2141-4 du code de la commande publique. Pour les contrats de concession pour lesquels une consultation est engagée ou un avis de concession est envoyé à la publication à compter du 1^{er} avril 2019, les dispositions applicables figurent à l'article L. 3123-4 du code précité.

Document 2

Article R1142-1 du Code du Travail, créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Les emplois et activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante sont les suivants :

- 1° Artistes appelés à interpréter soit un rôle féminin, soit un rôle masculin ;
- 2° Mannequins chargés de présenter des vêtements et accessoires ;
- 3° Modèles masculins et féminins.

Document 3

Les entreprises de plus de 250 salariés vont publier un index de l'égalité professionnelle

Article du site internet de la préfecture de la région Bretagne, mis à jour le 12/08/2019

Les entreprises de plus de 250 salariés vont publier un index de l'égalité professionnelle

Toutes les entreprises de plus de 250 salariés doivent calculer et publier leur index de l'égalité professionnelle au 1er septembre prochain. Pour les aider, le ministère du Travail a mis en ligne un simulateur très facile d'utilisation et désigné des référents dans les régions.

Après les entreprises de plus de 1 000 salariés, le 1er mars dernier, c'est au tour des entreprises de plus de 250 salariés de devoir publier leur index de l'égalité professionnelle. Elles doivent satisfaire à cette obligation pour le 1er septembre prochain.

En Bretagne, 246 entreprises de plus de 250 salariés sont concernées par cette obligation, en sus des 33 entreprises de plus de 1 000 salariés.

Cinq indicateurs

L'index de l'égalité professionnelle permet de comparer la situation des femmes et des hommes au sein d'une même entreprise. Noté sur 100 points, il se calcule à partir de 5 indicateurs :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions,
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Les entreprises dont l'index est inférieur à 75 points doivent prendre des mesures correctives pour remédier, dans un délai de 3 ans, aux disparités entre les femmes et les hommes, sous peine de pénalités. Les cinq indicateurs à la base du calcul permettent d'identifier les éventuels points de progression et les leviers sur lesquels agir.

Publication au 1er septembre 2019

L'obligation de publication de la note de l'index égalité femmes-hommes concerne les entreprises d'au moins 1000 salariés depuis le 1er mars 2019. Elle est étendue à celles d'au moins 250 salariés à compter du 1er septembre 2019. Elle concernera les entreprises d'au moins 50 salariés au 1er mars 2020. Outre sa publication sur leur site internet, les entreprises doivent communiquer la note globale de l'index, avec le détail des différents indicateurs, à leur Comité social et économique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (Direccte).

Point de situation

A ce jour, sur les 33 entreprises bretonnes de plus de 1 000 salariés assujetties, une seule entreprise n'a pas encore publié son index. Elle fait l'objet d'une mise en demeure. En outre, 7 ont un indicateur inférieur à 75 points, soit 21%. Le suivi de ces dernières est assuré par les agents du service d'inspection du travail qui apportent conseil aux services des ressources humaines et partenaires sociaux dans la négociation des mesures correctives. Les marges de progrès portent principalement sur deux indicateurs : le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité et la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Appui aux entreprises

Afin de faciliter la mise en œuvre du dispositif, le ministère du travail a mis en ligne un simulateur (<https://index-egapro.travail.gouv.fr/>) pour aider les entreprises à calculer leur index ainsi qu'une série de questions-réponses sur son calcul. Des référents ont également été désignés au sein de chaque unité départementale de la Direccte pour aider l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille à calculer leur index et, le cas échéant, à mettre en place des mesures correctives. Des contrôles de l'inspection du travail sont prévus. Les entreprises qui ne publieront pas leur index ou ne mettront pas en œuvre de plan de correction s'exposeront à une pénalité financière, pouvant représenter jusqu'à 1% de la masse salariale.

Document 4

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle

Article du site internet du Ministère du Travail, publié le 13/12/2011, mis à jour le 29/01/2019

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle

Le « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif, pour aider au financement d'un plan d'actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois. Ce contrat vise ainsi à favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur promotion dans l'entreprise dans l'objectif de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Ce contrat peut, notamment, aider au financement d'actions de formation et d'adaptation au poste de travail dans des métiers majoritairement occupés par les hommes.

A SAVOIR

Les conditions de mise en œuvre du contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes font l'objet d'une présentation détaillée dans la Circulaire du 17 février 2012 citée en référence, à laquelle on pourra utilement se reporter.

Quelles sont les entreprises concernées ?

Le dispositif est ouvert à l'ensemble des employeurs de droit privé sans condition de seuil d'effectif, et notamment aux sociétés civiles, commerciales, coopératives, aux associations, aux entreprises de travail temporaire conformément à l'article L. 1141-1 du code du travail qui définit le champ d'application des articles du code relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il est applicable aux organisations professionnelles en tant qu'employeur, pour leurs salariés.

Même s'il peut également s'appliquer aux personnes publiques employant du personnel dans les conditions de droit privé, le secteur privé constitue la cible privilégiée de ce dispositif.

Le contrat est conclu entre l'État et l'employeur, après avis des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national implantées dans l'entreprise si elles existent. Un modèle de contrat figure en annexe de la circulaire du 17 février 2012 citée en référence.

Il ne peut intervenir qu'après :

1. Soit la conclusion d'un accord collectif de travail comportant des actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
2. Soit l'adoption d'un plan pour l'égalité professionnelle ;
3. Soit l'adoption d'une ou plusieurs mesures en faveur de la mixité des emplois.

La demande de contrat doit être faite par la direction de l'entreprise qui doit constituer un dossier dont la composition figure en annexe de la Circulaire du 17 février 2012 citée en référence.

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est conclu au nom de l'État par le préfet de région. Si son champ d'application excède le cadre régional, le contrat est conclu par le ministre chargé des droits des femmes. La procédure (instruction de la demande, décision, etc.) fait l'objet d'une présentation détaillée dans la Circulaire du 17 février 2012 citée en référence.

Quel est le contenu du contrat ?

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes précise :

1. L'objet et la nature des engagements souscrits par l'employeur ;
2. Le montant de l'aide de l'État et ses modalités de versement (voir précisions ci-dessous) ;
3. Les modalités d'évaluation et de contrôle de la réalisation des engagements souscrits.

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes trouve son fondement dans l'article L. 1142-4 du code du travail qui autorise des mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes, visant à établir l'égalité entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait dont font l'objet les femmes, par des mesures réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, et de l'amélioration des conditions de travail.

Quelles sont les bénéficiaires et les actions éligibles ?

Bénéficiaires

Seules des femmes peuvent bénéficier des actions éligibles. Cependant, les actions de sensibilisation peuvent s'adresser également aux hommes. Par ailleurs, comme le précise la Circulaire du 17 février 2012 citée en référence : « Les actions en faveur de l'égalité professionnelle qui sont éligibles bénéficient directement à une ou plusieurs femmes, mais elles profitent en réalité à l'ensemble des salariés. C'est le cas bien évidemment quand il s'agit d'améliorer les conditions d'exercice physique du poste pour favoriser la mixité des emplois. Mais plus généralement, les actions en faveur de l'égalité professionnelle procèdent d'une plus grande équité sociale, et favorisent une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ce qui, *in fine*, bénéficie à l'ensemble de la collectivité de travail ».

La ou les femmes directement concernées par des actions éligibles peuvent être demandeuses d'emploi ou déjà salariées de l'entreprise, quels que soient leur âge et leur niveau de qualification. Leur contrat de travail doit être à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins six mois ; elles peuvent aussi être en mission d'intérim d'au moins 6 mois.

Actions éligibles

Sont éligibles les actions prises dans le domaine de l'information, de la sensibilisation ou de la formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'embauche, la formation, la promotion, ou l'amélioration des conditions de travail. Il doit s'agir d'actions exemplaires dans le cadre d'un accord collectif ou à défaut d'un plan d'action, ou d'actions en faveur de la mixité des emplois.

Les actions éligibles sont donc très diverses : il peut s'agir d'actions individuelles ou collectives, portant sur une thématique précise de l'égalité professionnelle ou sur plusieurs, qu'il s'agisse de favoriser la

diversification des emplois occupés par les femmes ou leur promotion dans l'entreprise. Sur la nature de ces actions, on peut se reporter aux précisions figurant dans la circulaire du 17 février 2012 citée en référence.

Quelle est la nature des engagements pris par l'employeur ?

Nature des engagements

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes précise l'objet et la nature des engagements souscrits par l'employeur. Ceux-ci doivent avoir pour but de contribuer significativement à la mise en place de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ou l'établissement, ou de contribuer à développer la mixité des emplois, par l'adoption de mesures mentionnées ci-dessus : sensibilisation, embauche, formation, etc.

En cas de non-respect du contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par l'entreprise, l'aide de l'État mentionnée ci-dessous fait l'objet d'un ordre de reversement.

Suivi et évaluation

L'instance de représentation du personnel présente dans l'entreprise (selon le cas, comité social et économique - CSE -, comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel) est régulièrement informée de l'exécution des engagements souscrits par l'employeur dans le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le compte rendu de l'exécution des engagements souscrits par l'employeur dans le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est adressé au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) et au chargé de mission départemental aux droits des femmes et à l'égalité.

Au terme du contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, une évaluation des engagements souscrits et des mesures concrètes mises en œuvre est réalisée sous la responsabilité de l'employeur signataire du contrat. Cette évaluation est transmise au Direccte et au chargé de mission départemental aux droits des femmes et à l'égalité.

Quelle est l'aide financière de l'État ?

La participation financière de l'État aux dépenses directement imputables à la réalisation du contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, déduction faite de la TVA, est calculée dans la limite maximale d'un pourcentage variable selon la nature et le contenu des actions :

- 50 % du coût d'investissement en matériel lié à la modification de l'organisation et des conditions de travail ;
- 30 % des dépenses de rémunération exposées par l'employeur pour les salariés bénéficiant d'actions de formation au titre et pendant la durée de la réalisation du plan pour l'égalité professionnelle. Sont exclues de l'aide éventuelle les augmentations de rémunérations, quelles qu'en soient les modalités, acquises par les salariés du fait de la réalisation du plan ;
- 50 % des autres coûts.

Cette aide de l'État n'est pas cumulable avec une aide publique ayant un objet identique. Il n'est donc pas possible, par exemple, de la cumuler avec celle associée à un contrat aidé qui se traduit déjà par une aide publique à la formation. En revanche, le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est cumulable avec un contrat aidé pour le financement de mesures d'aménagement des locaux ou du poste de travail et des actions internes d'information, de sensibilisation et de formation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour le bénéfice de l'aide financière, les actions en faveur des salariés sous contrat à durée déterminée et des salariés intérimaires sont prises en compte lorsque leur contrat, ou la durée de leur mission, est d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

Document 5

L'égalité professionnelle dans la loi

Article du site internet du Secrétariat d'Etat chargé de l'Egalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations

L'égalité professionnelle en entreprise dans la loi

Afin de rendre plus effective l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail, la loi interdit désormais l'accès à la commande publique aux entreprises qui ne respectent pas un certain nombre d'obligations en termes d'égalité professionnelle. Dans le même esprit, la loi impose désormais aux entreprises de prendre en compte l'égalité professionnelle dans un certain nombre de domaines, tel que la sécurité et la santé ou le dialogue social.

Les 3 lois qui structurent les obligations des entreprises en matière d'égalité femmes hommes

La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

La loi du 4 août pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes définit les objectifs d'une politique intégrée de l'égalité, associant des mesures spécifiques et la prise en compte transversale des enjeux de l'égalité dans toutes les politiques publiques :

- **L'accès à la commande publique** est désormais conditionné au respect par les entreprises à leurs obligations en matière d'égalité professionnelle.
- **La mixité dans les métiers** fait partie intégrante de la politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Un nouveau domaine d'action est créé, celui de la **sécurité et de la santé au travail**.

La loi relative au dialogue social et à l'emploi

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a rationalisé les obligations de négocier et les informations/consultations du comité d'entreprise afin d'en renforcer l'effectivité.

Plus précisément, la négociation d'entreprise sur l'égalité professionnelle :

- se déroule désormais dans le cadre plus large d'une négociation sur « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail » ;
- est annuelle, la loi ne prévoit plus désormais que lorsqu'une entreprise est couverte par un accord relatif à l'égalité professionnelle la périodicité de la négociation devienne triennale.

Ces dispositions sont entrées en vigueur au 1er janvier 2016, cependant, pour les entreprises déjà couvertes à cette date par un accord sur l'égalité professionnelle, elles n'entreront en vigueur qu'à l'expiration de cet accord et au plus tard au 31 décembre 2018.

Dans le cadre du regroupement des obligations d'information et de consultation récurrentes du Comité d'entreprise :

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été intégrée dans le champ de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, soit une des trois grandes consultations annuelles du Comité d'entreprise ;
- la base de données économiques et sociales (BDES) constitue le support de ces consultations : elle contient désormais obligatoirement une rubrique dédiée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;
- le Comité d'entreprise peut désormais se faire assister d'un expert technique afin de préparer cette consultation.

Les dispositions prévoyant la nouvelle architecture des procédures d'information-consultation du Comité d'entreprise sont entrées en vigueur au 1er janvier 2016.

Dans le cadre de l'organisation des élections professionnelles, les organisations syndicales doivent désormais respecter dans la composition de leur liste de candidats une obligation de parité relative au regard de la composition sexuée du collège électoral concerné et d'alternance stricte dans sa présentation entre les candidats de chacun des deux sexes tant que cela est possible. Le non-respect de ces obligations sera sanctionné en cas de saisine du juge par l'annulation de l'élection du ou des candidats concernés. La seule obligation de l'employeur sera d'informer les organisations

syndicales de la composition sexuée de chacun des collèges.
Ces dispositions sont entrées en vigueur au 1er janvier 2017.

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels apporte des précisions concernant les dérogations au principe de l'annualité de la négociation d'entreprise en matière d'égalité professionnelle, et de publicité des accords, *applicables à compter du 1er septembre 2019* :

Un accord d'entreprise peut modifier le calendrier des négociations prévues pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de 3 ans pour les 2 négociations annuelles et de 5 ans pour la négociation triennale, si l'entreprise est déjà couverte par un accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action.

Si ces conditions ne sont pas remplies, les entreprises de plus de 49 salarié.e.s ne peuvent accéder à la commande publique. Vous pouvez consulter ici la fiche répertoriant les nouvelles règles concernant la commande publique [Les nouvelles règles concernant la commande publique](#).

Les entreprises de moins de 50 salarié.e.s n'ont pas l'obligation d'être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action. Elles sont tenues de « prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre ».

Respecter l'égalité professionnelle pour accéder à la commande publique

L'accès à la commande publique est désormais conditionné au respect par les entreprises à leurs obligations en matière d'égalité professionnelle. (Article 16 de la loi du 4 août 2014)

Ainsi, les personnes condamnées pour des motifs liés à la discrimination (art. 225-1 du Code pénal) et pour le non-respect des dispositions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont interdiction de soumissionner à un marché public, d'accéder à un marché public, à un contrat de concession de travaux publics, aux contrats de partenariats ou aux délégations de services publics.

De plus, pour pouvoir accéder au marché public, les entreprises de plus de 50 salarié.e.s doivent mettre en place un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dont la procédure varie en fonction de la taille de l'entreprise.

Promouvoir la mixité dans les métiers

La mixité dans les métiers fait partie intégrante de la politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle est intégrée à la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes :

- la mixité des emplois est un élément de la négociation collective sur l'analyse et la réduction des écarts salariaux
- les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont éligibles aux fonds de la formation professionnelle. L'objectif est d'atteindre d'ici 2025 un tiers de métiers mixtes (contre 12% à l'heure actuelle)

Prendre en compte la sécurité et la santé au travail

L'évaluation par l'employeur.se des risques pour la sécurité et la santé des travailleur.se.s doit prendre en compte l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

De plus, la sécurité et la santé au travail est désormais un nouveau domaine d'action, créé par la loi du 4 août 2014. Ainsi, le diagnostic et l'analyse des écarts de salaire et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes doivent désormais s'appuyer sur 9 domaines d'action.

Prendre en compte l'égalité professionnelle dans la négociation d'entreprise

La négociation d'entreprise sur l'égalité professionnelle se déroule désormais dans le cadre plus large d'une négociation sur « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au

travail ». Cette négociation est annuelle, mais les entreprises dotées d'un accord en matière d'égalité professionnelle, ou, à défaut d'accord, d'un plan d'action unilatéral, ont la possibilité de modifier la périodicité et le regroupement des thèmes de l'ensemble de leurs obligations en négociant un accord d'entreprise majoritaire.

Les entreprises déjà couvertes par un accord d'entreprise au 1^{er} janvier 2016

Ces dispositions concernant la négociation d'entreprise sont entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2016, cependant, pour les entreprises déjà couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle, elles n'entreront en vigueur qu'à l'expiration de cet accord et au plus tard au 31 décembre 2018.

Intégrer l'égalité professionnelle aux consultations annuelles du Comité d'entreprise

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait partie depuis le 1^{er} janvier 2016 des obligations d'information et de consultation récurrentes du Comité d'entreprise :

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été intégrée dans le champ de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, soit une des 3 grandes consultations annuelles du Comité d'entreprise
- la base de données économiques et sociales (BDES) – support des consultations annuelles – contient désormais obligatoirement une rubrique dédiée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise
- le Comité d'entreprise peut désormais se faire assister d'un.e expert.e technique afin de préparer cette consultation.

Respecter la parité lors des élections professionnelles

Dans le cadre de l'organisation des élections professionnelles, les organisations syndicales doivent désormais respecter dans la composition de leur liste de candidat.e.s une obligation de parité relative au regard de la composition sexuée du collège électoral concerné et d'alternance stricte dans sa présentation entre les candidats de chacun des 2 sexes tant que cela est possible. Le non-respect de ces obligations sera sanctionné en cas de saisine du juge par l'annulation de l'élection du ou des candidat.e.s concerné.e.s. La seule obligation de l'employeur.se sera d'informer les organisations syndicales de la composition sexuée de chacun des collègues.

→ Ces dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

La période d'essai ne peut être rompue en raison d'un état de grossesse La loi sur l'égalité des chances n° 2006-396 du 31 mars 2006 a introduit le critère de l'état de grossesse dans la liste des critères de discrimination prohibés.

Document 6

Parité et égalité hommes-femmes: une réalité?

Article du site internet Vie publique.fr, publié le 14/01/2018

Parité et égalité hommes-femmes : une réalité ?

Quelques dates clés

1791 : Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne d'Olympe de Gouges, dont le préambule commence ainsi : "Les mères, les filles, les sœurs, représentantes de la nation, demandent d'être constituées en Assemblée nationale".

1804 : Le Code civil donne aux femmes des droits civils mais leur refuse les droits politiques.

1893 : Octroi du droit de vote aux femmes en Nouvelle-Zélande, premier pays au monde à l'accorder ; la Grande-Bretagne (pour les femmes de plus de 30 ans jusqu'en 1928), la Suède et l'Allemagne l'accordent en 1918, le Canada et les Pays-Bas en 1919, les États-Unis en 1920 (quelques États l'avaient déjà adopté avant).

21 avril 1944 : L'ordonnance d'Alger accorde le droit de vote aux femmes françaises.

27 octobre 1946 : Le préambule de la Constitution proclame : "La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme" (art. 3).

8 juillet 1999 : Une révision constitutionnelle ajoute à l'article 3 de la Constitution de 1958 la disposition suivante : "La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives" et prévoit que les partis doivent "contribuer à la mise en œuvre" de ce principe (art. 4).

6 juin 2000 : La loi sur la parité en politique module l'aide publique aux partis politiques en fonction de leur respect de l'application de la parité pour la présentation des candidats aux élections.

9 mai 2001 : La loi Génisson sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes poursuit dans une direction amorcée par la loi Roudy du 13 juillet 1983.

1er mars 2004 : Signature par le patronat et les syndicats de l'Accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelles entre les hommes et les femmes.

23 mars 2006 : La loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes renforce les moyens et engagements concernant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et la "conciliation" entre l'activité professionnelle et la vie familiale.

4 avril 2006 : Loi qui renforce la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs.

23 juillet 2008 : Modification de l'article 1 de la Constitution qui est désormais ainsi rédigé : "La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales".

27 janvier 2011 : Promulgation de la loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle. Ce texte prévoit l'instauration progressive de quotas pour aller vers la féminisation des instances dirigeantes des grandes entreprises, ainsi qu'un système de sanctions financières en cas de non-respect.

6 août 2012 : Loi relative au harcèlement sexuel.

30 novembre 2012 : Le Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, qui ne s'était pas réuni depuis 12 ans, inaugure l'élaboration d'une troisième génération des droits des femmes. Après les droits civiques reconnus à la Libération, les droits économiques et sociaux des années 1970, il s'agit désormais de définir des droits porteurs d'égalité réelle.

17 mai 2013 : Loi relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires. Pour les élections départementales, des binômes homme/femme seront élus dans chaque canton au scrutin majoritaire à deux tours. Quant aux communes de 1 000 habitants et plus (contre 3 500 auparavant), elles élisent désormais leur conseil municipal au scrutin de liste sans vote préférentiel ni panachage, en respectant l'alternance stricte femmes-hommes.

4 août 2014 : La loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes vise à combattre les inégalités dans les sphères privée, professionnelle et publique.

Quelques pistes de réflexion

Si la parité désigne une égalité générale entre les hommes et les femmes, elle prend un sens plus restreint en s'appliquant parfois à la seule vie politique.

- Même si certaines femmes ont occupé une place très importante dans l'histoire de la France, jusqu'au XXe siècle, le rôle politique de la femme n'a pas été favorisé. La Révolution n'a ainsi rien fait pour reconnaître ni *a fortiori* valoriser la place des femmes au-delà de leurs rôles traditionnels (épouse, mère), sinon en leur accordant quelques droits civils.
- L'histoire politique et sociale depuis 1789 reflète un mouvement d'émancipation progressif des femmes : protection contre le travail abusif au nom de leur rôle de mère, protection contre l'époux, reconnaissance d'un statut civil propre, octroi des droits politiques, ouverture progressive des études et des emplois aux femmes, loi sur l'interruption volontaire de grossesse (1975).
- Dernière étape, en France, plusieurs textes ont été adoptés pour favoriser la place des femmes dans la vie politique. Après un échec en 1982 (le Conseil constitutionnel censure une loi prévoyant un quota de 25 % de femmes dans les listes pour les élections municipales), la révision constitutionnelle de 1999, complétée par la loi du 6 juin 2000, a ouvert la voie à des réformes législatives destinées à imposer les femmes dans la vie politique et sociale.

Cependant, de nombreux efforts restent à accomplir en vue d'une parité plus complète.

- Malgré les réformes et d'évidents progrès, les femmes restent encore minoritaires parmi nos élus (à l'encontre de nombreux pays occidentaux). Si les lois successives sur la parité ont permis de faire élire beaucoup plus de femmes dans les conseils municipaux (40,3 % des conseillers municipaux élus au scrutin de mars 2014) et régionaux (48 % de femmes élues en décembre 2015), celles-ci n'ont pas forcément accédé à des fonctions de responsabilité locale (à l'issue des élections de 2014, seuls 16 % des maires sont des femmes).

À l'échelon national, à l'issue des scrutins de 2017, on compte désormais 38,8 % de femmes à l'Assemblée nationale et 29,2 % au Sénat.

- De même, dans les entreprises ou dans la haute fonction publique, les femmes restent très minoritaires aux niveaux de direction.
- Bien que proportionnellement plus nombreuses que les hommes à accéder aux études supérieures, les femmes demeurent moins présentes dans les filières les plus cotées, subissent davantage le chômage, le temps partiel non choisi. L'écart des salaires moyens est aussi en leur défaveur.
- Si les femmes sont désavantagées par rapport aux hommes, cela tient au regard porté sur elles par la société. Cependant, il n'est pas sûr que la contrainte puisse imposer un renversement de tendance.

Car des questions de fond demeurent posées quant au bien-fondé de mesures coercitives en la matière.

- Le législateur a pris des mesures volontaristes, pariant sur la discrimination positive en faveur des femmes, notamment en politique, pour une parité effective. Mais le débat demeure et jette un doute que certaines femmes, elles-mêmes, regrettent. L'électeur choisit-il une femme pour ses qualités personnelles ou pour sa qualité de femme ? Figure-t-elle sur une liste de candidats en position éligible pour ses compétences ou parce que c'est obligatoire ?
- Par ailleurs, certains s'interrogent sur le bien-fondé d'un modèle égalisateur qui nierait les différences entre les hommes et les femmes. Ainsi, lorsque la Cour de justice des communautés européennes (CJCE, en application de l'arrêt *Stoeckel* du 25 juillet 1991) contraint la France (le 13 mars 1997) à autoriser le travail de nuit des femmes, strictement encadré depuis une loi de 1892, certains se sont interrogés sur le progrès que cela représentait, tandis que d'autres mettaient en avant le respect de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.
- La question de la parité renvoie donc à des choix de société, par-delà la représentation politique, dont le rôle moteur a justifié un traitement spécifique. La loi a ainsi récemment égalisé l'autorité parentale ou renforcé la place du père dans l'éducation des enfants. La parité constitue donc un mouvement de fond favorable aux femmes en tant qu'individus, mais aussi une source profonde de modification de la place des femmes dans la société. Il paraît difficile d'aller plus loin sur un plan

législatif, et ce sont plutôt certains comportements ou visions de la société qu'il convient de faire évoluer. Les droits étant les mêmes, reste à les faire comprendre, accepter et appliquer.

- Enfin, la lutte pour la parité apparaît comme une question propre aux pays développés, alors que dans de nombreux États les femmes n'ont même pas encore acquis un minimum de droits civils. La dimension internationale du combat conduit sans doute la France à "montrer l'exemple".

La révision constitutionnelle de juillet 1999 et ses suites

Le Conseil constitutionnel ayant censuré à plusieurs reprises des textes obligeant à placer des hommes et des femmes à parité sur des listes de candidats à une élection, les parlementaires, le Gouvernement et le président de la République ont décidé de réviser la Constitution pour rendre possibles de telles dispositions.

La Constitution permet donc désormais au législateur d'encourager l'accès des femmes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, et donne mission aux partis d'y contribuer. Ce texte ne concerne que le domaine politique, car le préambule de la Constitution de 1946 permettait déjà au législateur d'œuvrer en faveur des femmes dans le domaine économique et social.

Après cette révision, le Parlement a adopté plusieurs textes d'application de ce principe, comme l'obligation de faire figurer autant de femmes que d'hommes, et de manière panachée, sur les scrutins de liste (municipales dans les communes de plus de 3 500 habitants, régionales, européennes, sénatoriales dans les départements élisant trois sénateurs ou plus) et des pénalités financières pour les partis ne présentant pas autant de candidats que de candidates aux scrutins uninominaux (loi du 6 juin 2000).

Approfondissement le plus récent de cette logique, la loi de mai 2013 a abaissé le seuil d'application de la loi aux élections municipales (1 000 habitants et non plus 3 500) et instaure une parité totale dans le cadre des élections départementales. Au sein des conseils départementaux, les élections de 2015 ont ainsi vu la proportion de femmes passer de 18 à 50 % : s'il illustre l'impact spectaculaire du changement de mode de scrutin, ce résultat symbolise surtout une forme d'entrée dans les mœurs politiques de la logique paritaire

Document 7

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et les obligations des employeurs

Article du site internet du Ministère du Travail, mis à jour le 13/08/2019

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et les obligations des employeurs

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe. Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés, qu'ils relèvent ou non du Code du travail. Les salariés du secteur public sont donc également visés.

En outre, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur devra désormais, chaque année, publier un « Index de l'égalité Femmes-Hommes », établi à partir d'indicateurs précis, et mesurant la situation de son entreprise au regard de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. En fonction du niveau de cet Index, il devra mettre en place des mesures correctives, et, le cas échéant, un plan de rattrapage salarial. A défaut, il pourra se voir appliquer une pénalité financière.

Sur ces questions, et sur les obligations à la charge de l'employeur, on se reportera également à la fiche consacrée à l'égalité professionnelle homme – femme

A SAVOIR

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et où a été désigné au moins un délégué syndical, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail doit avoir lieu tous les ans (ou au moins tous les quatre ans si un accord collectif portant sur la périodicité des négociations obligatoires a été conclu).

Qui est concerné par le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ?

Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés, qu'ils relèvent ou non du Code du travail. Les salariés du secteur public sont donc également visés.

Qu'entend-on par rémunération ?

Il s'agit de toutes les sommes payées directement ou indirectement, en espèces ou en nature au salarié en raison de son emploi.

La notion de rémunération englobe ainsi le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires (primes, bonus, gratifications, avantages en nature...), quelle qu'en soit l'origine : accord collectif (convention collective, accord d'entreprise), usage de l'entreprise, décision de l'employeur. Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les femmes et les hommes : ainsi, les catégories et les critères de classification et de promotions professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

L'inspecteur du travail peut exiger communication des différents éléments qui concourent à la détermination des rémunérations dans l'entreprise, notamment de ces normes, catégories, critères et bases de calcul.

Qu'est-ce qu'un travail de valeur égale ?

C'est un travail qui exige des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles ou de capacités. Les connaissances peuvent être validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle. Les capacités peuvent découler de l'expérience acquise, des responsabilités ou de la charge physique ou nerveuse liées au poste de travail.

Comment contrôler l'égalité de rémunération ?

Les agents de contrôle de l'inspection du travail sont chargés, dans le domaine de leurs compétences respectives, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions aux dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

En cas de litige devant le conseil de prud'hommes concernant une inégalité de salaire entre femme et homme, le ou la salarié(e) présente les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination puis, au vu de ces éléments, l'employeur doit prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Si la discrimination est établie, deux types de sanctions sont prévus :

- des sanctions civiles : toute disposition figurant dans un contrat de travail, une convention collective, un accord d'entreprise ou une décision de l'employeur et qui ne respecte pas le principe d'égalité de salaire pour un travail égal ou de valeur égale est nulle de plein droit. La rémunération la plus élevée remplace automatiquement celle qui est annulée.

Le conseil de prud'hommes est compétent pour examiner la demande du salarié ;

- des sanctions pénales, selon l'une ou l'autre des infractions commises :

- peine d'emprisonnement d'un an au plus et/ou amende pouvant atteindre 3 750 €,
- amende de 1 500 € (3 000 € en cas de récidive), appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs rémunérés dans des conditions illégales.

Toutefois, le tribunal peut ajourner le prononcé de la peine si l'employeur définit, après avis des représentants du personnel, les mesures propres à rétablir l'égalité professionnelle.

Comment sont mesurés les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et quelles sont les obligations de l'employeur ?

De manière générale, quelle que soit la taille de l'entreprise, l'employeur doit prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Dans les entreprises qui comptent au moins 50 salariés, il doit, en outre, procéder à la mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans son entreprise, publier chaque année les résultats de cette mesure (« Index de l'égalité Femmes-Hommes ») et, le cas échéant, prendre les dispositions

permettant de remédier aux écarts constatés, dans un délai déterminé. A défaut d'atteindre cet objectif, l'employeur pourra se voir appliquer une pénalité financière.

Élaboration des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération et publication de l'Index de l'égalité Femmes-Hommes

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur établit, chaque année les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Ces indicateurs figurent :

- à l'article D. 1142-2 du code du travail pour les entreprises de plus de 250 salariés,
- à l'article D. 1142-2-1 du code du travail pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

Ils sont calculés selon les modalités définies à l'annexe I du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 précité pour les entreprises de plus de 250 salariés et à l'annexe II de ce même décret pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

En cas de constitution d'un comité social et économique (CSE) au niveau d'une unité économique et sociale (UES) reconnue par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, les indicateurs sont calculés au niveau de l'UES.

Possibilité d'être aidé pour le calcul des indicateurs

Pour le calcul des indicateurs mentionnés ci-dessus, et, le cas échéant, pour la définition des mesures adéquates et pertinentes de correction, les entreprises de 50 à 250 salariés peuvent, à leur demande, être accompagnées par un référent désigné par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

Les annexes du décret du 8 janvier 2019 mentionnées ci-dessus comportent également les indications permettant de déterminer le niveau de résultat (dénommé « Index de l'égalité Femmes-Hommes ») de l'entreprise. Cet Index, exprimé en points (avec un maximum de 100 points), est publié chaque année, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours (pour la date de publication des premiers index en fonction de l'effectif de l'entreprise, voir toutefois ci-dessous), au titre de l'année précédente, sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. A défaut, il est porté à la connaissance des salariés par tout moyen. Ces indicateurs, ainsi que le niveau de résultat (« Index de l'égalité Femmes-Hommes »), sont mis à disposition du CSE, chaque année, à travers la base de données économiques et sociales (BDES). Ils sont accompagnés des informations et des précisions mentionnées à l'article D. 1142-5 du code du travail.

En vue de leur transmission à la Direccte, ces informations sont également renseignées par les entreprises concernées sur le site internet du ministère du travail.

Date de publication des premiers « Index de l'égalité Femmes-Hommes »

Les dispositions présentées ici sont issues de la loi du 5 septembre 2018 et du décret du 8 janvier 2019 cités en référence, en vigueur à compter du 1er janvier 2019. Toutefois, à titre transitoire, les entreprises de plus de 250 et de moins de 1 000 salariés peuvent publier leur niveau de résultat (ou « Index de l'égalité Femmes-Hommes ») jusqu'au 1er septembre 2019 et les entreprises de 50 à 250 salariés jusqu'au 1er mars 2020. En revanche, les entreprises comptant au moins 1 000 salariés doivent mettre en œuvre ces obligations (publication de l'index, mise à disposition du CSE, transmission à la Direccte) au plus tard au 1er mars 2019. L'absence de publication de cet index est passible d'une pénalité financière.

Dispositions applicables lorsque « l'Index de l'égalité Femmes-Hommes » est inférieur à 75 points

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque « l'Index de l'égalité Femmes-Hommes » est inférieur à 75 points (sur 100), l'entreprise doit mettre en œuvre les mesures de correction qui lui permettront d'atteindre ce niveau dans un délai de 3 ans maximum. Dans une telle hypothèse :

- la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 du code du travail doit porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial ;

- à défaut d'un accord sur ces mesures à l'issue de cette négociation, celles-ci seront déterminées, après consultation du CSE, par décision de l'employeur déposée auprès de la Direccte.

Le Direccte peut présenter des observations sur les mesures prévues par l'accord ou la décision de l'employeur.

A l'expiration du délai de 3 ans (avec une prolongation possible d'une année au maximum, sur décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) laissé à l'entreprise pour se mettre en conformité et atteindre le niveau de 75 points, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur pourra se voir appliquer une pénalité financière. Cette pénalité, d'un montant maximal de 1 % de la masse salariale, sera déterminée selon les modalités fixées par les articles L. 1142-10 et D. 1142-8 à D. 1142-14 du code du travail. Compte tenu des dates de première publication des Index de l'égalité Femmes-Hommes (soit au plus tard le 1^{er} mars 2019 pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés, voir ci-dessus), aucune pénalité au titre de ces dispositions ne sera prononcée avant 3 ans à compter de cette publication (soit, par exemple, au plus tôt le 1^{er} mars 2022 pour une entreprise d'au moins 1 000 salariés dont l'Index, inférieur à 75 points, aura été publié à la date limite du 1^{er} mars 2019).

Quelles sont les sources d'information sur les rémunérations des femmes et des hommes dans l'entreprise ?

Les sources d'information sur les rémunérations des femmes et des hommes dans l'entreprise sont :

- Les informations remises aux organisations syndicales, pour la la négociation périodique sur la rémunération (salaires effectifs, partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise...) et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération
- Les informations mises à disposition du comité social et économique (ou du CE si cette instance est toujours en place dans l'entreprise), notamment en vue de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Les informations ainsi mises à disposition du CSE, à travers la base de données économiques et sociales (BDES) sont celles prévues (à défaut d'accord) à l'article R. 2312-19 dans les entreprises de moins de 300 salariés à l'article R. 2312-20 dans les entreprises d'au moins 300 salariés.
- Les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, ainsi que le niveau de résultat (« Index de l'égalité Femmes-Hommes »). Ces indicateurs et cet index sont mis à disposition du CSE, chaque année, à travers la base de données économiques et sociales (BDES) ; ils sont accompagnés des informations et des précisions mentionnées à l'article D. 1142-5 du code du travail
- Le bilan social.

Information des salariés et des candidats à l'embauche

• Les dispositions des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes sont portées, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail, ainsi qu'aux candidats à l'embauche.
- L'« Index de l'égalité Femmes-Hommes » (sur cet Index, voir ci-dessus), est publié chaque année sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. A défaut, il est porté à la connaissance des salariés par tout moyen.

- Par ailleurs, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1132-1 du code du travail (salarié, candidat à un recrutement, à un stage, etc.) sont informées par tout moyen du texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal relatifs aux discriminations prohibées.]

Document 8

Lois pour les droits des femmes : un recueil des bonnes pratiques dans le monde
Article du site internet Vie publique.fr, publié le 03/09/2019

Lois pour les droits des femmes : un recueil des bonnes pratiques dans le monde

À l'occasion du G7, le Conseil consultatif pour l'égalité entre les femmes et les hommes a présenté un rapport contenant 79 bonnes pratiques en matière de lois pour améliorer la condition des femmes dans le monde.

Des lois en faveur des droits des femmes

L'égalité homme-femme constitue une des priorités du sommet du G7 qui s'est déroulé du 24 au 26 août 2019 à Biarritz.

Créé durant la présidence canadienne du G7 en 2018, le Conseil consultatif pour l'égalité entre les femmes et les hommes a été reconduit cette année par la France. Composé d'ONG et de personnalités féministes mondiales, ce Conseil consultatif a remis un rapport recensant les meilleures législations existantes en matière d'égalité homme-femme. Ces propositions ont été soumises aux pays du G7 afin qu'ils puissent s'en inspirer dans le cadre du Partenariat de Biarritz.

Composé de 79 lois, réglementations et politiques publiques, ce recueil de législations propose d'intervenir sur quatre plans :

- mettre fin aux violences sexistes et sexuelles ;
- assurer une éducation et des soins de santé équitable et de qualité ;
- favoriser l'émancipation économique des femmes ;
- permettre aux femmes d'avoir une place identique à celle des hommes dans la sphère publique.

Parmi ces lois, on trouve la loi française du 3 août 2018 qui a créé une infraction d'outrage sexiste pour réprimer le harcèlement dit "de rue". Au cours des 6 premiers mois, 447 amendes pour abus sexistes ont été infligées, celles-ci pouvant aller de 90 à 3 000 euros en cas de récidive.

D'autres lois ont également fait leur preuve comme la loi espagnole du 28 décembre 2004 contre la violence sexiste qui a fait baisser radicalement le nombre de féminicides. Ou encore, la loi rwandaise du 19 juin 2010 qui a permis de renforcer la participation des femmes en politique. Le pays est aujourd'hui en tête du classement mondial avec 60% de femmes parlementaires.

Les États membres du G7 se sont engagés à mettre en oeuvre dans leur pays au moins une loi de ce Partenariat de Biarritz.

Une loi pour l'émancipation économique des femmes en France

La France s'est engagée à proposer, en 2020, une loi pour l'émancipation économique des femmes. La Secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, Marlène Schiappa, a présenté à l'issue du G7 les grandes lignes de ce futur projet de loi :

- faciliter la reprise d'activité des femmes après une période dédiée à la maternité ;
- améliorer la place des femmes dans les métiers d'avenir comme les data, les sciences ou l'ingénierie ;
- encourager les banques à soutenir les créatrices d'entreprises ;
- créer des quotas dans les entreprises pour laisser plus de place aux femmes ;
- multiplier par 5 les sanctions financières infligées aux partis politiques en cas de non-respect de la parité. Aujourd'hui encore, de nombreux partis se voient attribuer des pénalités sur leurs subventions d'Etat plutôt que d'établir une véritable parité.



MINISTÈRE DES ARMÉES

**COPIE AYANT OBTENU LA MEILLEURE
NOTE À L'ÉPREUVE DE :
CAS PRATIQUE**

**L'administration n'a volontairement pas corrigé les imperfections de fond et de forme dans les copies
communiquées ci-après.**

Année : 2019

Concours : Secrétaire administratif
spécialisé externe

Épreuve : Cas pratique

Consignes :

- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif
- Numéroté chaque page; placer l'ensemble dans l'ordre et le bon sens
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuilles
- Ne joindre aucun brouillon



CONCOURS SAS EXTERNE

06/11/2019

Préfecture de la Bretagne
Secrétariat général pour les affaires régionales
Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité

Rennes, le xx/xx/xx

Note à l'attention de la directrice
régionale aux droits des femmes et à
l'égalité

Objet : Etat des lieux de l'égalité professionnelle entre les
femmes et les hommes

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
est un combat ancien, depuis la Constitution de 1958 dont
le préambule proclame l'égalité dans tous les domaines.

L'égalité professionnelle recouvre aujourd'hui de multiples
facettes. Il ne s'agit pas uniquement d'une égalité de rémunération,
mais également à l'embauche et tout au long de la
carrière professionnelle. Pour s'assurer du respect de cette égalité,
l'Etat a mis en place un certain nombre de dispositions légales (1).
Ces dispositions ont été complétées par des mesures incitatives et
des accords conventionnels (2). Des politiques publiques sont
actuellement en cours d'application et d'élaboration au niveau

de la Bretagne et au niveau national (3).

1. Des dispositions légales mises en place pour faire respecter l'égalité professionnelle homme / femme.

a. Historique des lois portant sur le thème

- loi 13 juillet 1983 = première loi mentionnant le sujet
- loi 9 mai 2001 = première loi spécifique sur l'égalité professionnelle
- loi 23 mars 2006 = loi sur les écarts de rémunération
- loi 23 juillet 2008 = loi modifiant la Constitution
- loi 27 janvier 2011 = loi sur les conseils d'administration
- loi 4 août 2014 = loi globale sur les inégalités
- loi 17 août 2015 = loi sur la négociation en entreprise sur l'égalité
- loi 8 août 2016 = loi apportant des précisions sur le dialogue social.

b. Des dispositions transposées dans le code du travail

Cet arsenal législatif participe au renforcement du code du travail sur les discriminations liées au genre. Un certain nombre d'articles fixe l'interdiction de discrimination à l'embauche (incluant l'offre d'emploi) et durant le licenciement. Ces articles sont complétés par un droit à la formation, à l'égalité des rémunérations, au respect des obligations de l'employeur vis-à-vis de congés maternité.

La logique du code de travail est celle d'une obligation sauf exception précisée. C'est pourquoi le code du travail s'attache à définir les cas particuliers où une différenciation est possible. L'article R1142-1 du code du travail permet d'établir une différenciation pour des questions de sécurité ou pour des métiers à vocation artistique.

c. Le code pénal est également garant de l'égalité professionnelle

Bien que ne portant pas sur le travail en lui-même, le code pénal (L225-1 à 225-9) prescrit

Toutes formes de discrimination et de harcèlement. Ces articles constituent un élément essentiel de la réponse générale, en complément de la justice qu'elles offrent.

2. Une politique reposant sur des accords conventionnels et des mesures incitatives.

a. La place du dialogue social

- Le CSE (composé du CE, des délégués du personnel et du CHSCT) doit soumettre annuellement un accord collectif au comité d'entreprise qui doit comporter une partie sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A défaut d'un accord, une consultation annuelle est nécessaire.
- L'employeur et les organisations syndicales doivent avoir une négociation annuelle (ou tous les quatre ans selon les accords préalables) sur la rémunération et l'égalité relative.

b. Des mesures incitatives permettant de progresser dans l'égalité professionnelle

Outre les dispositions légales et conventionnelles, des mesures incitatives soutenues par l'Etat permettent de faire évoluer les entreprises tout en les accompagnant. A cet égard, il est souhaitable que des actions de formation sur l'égalité soient autant suivies par les hommes que les femmes.

Le "contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes" permet de financer des actions de formation et de sensibilisation. L'Etat prend en charge 50% du coût des investissements de matériel liés à la modification de l'organisation du travail et 30% des dépenses de rémunération.

3. Des politiques publiques sont en cours au niveau de la Bretagne et au niveau national.

a. au niveau de la Bretagne

En Bretagne, 246 entreprises de plus de 250 salariés et 33 entreprises de plus de 1000 salariés vont publier un indice de l'égalité professionnelle. En lien avec la base de données économiques et sociales (BDES), elles vont permettre de cartographier les inégalités en Bretagne.

b. Une nouvelle loi attendue au niveau national

Après la tenue du G7 en août 2019 à Biarritz, un futur projet de loi sur l'émancipation économique des femmes sera proposé par le gouvernement en 2020. Il comportera quelques éléments de discrimination positive (possible mise en place de quotas), et de fortes mesures incitatives (notamment sur la création d'entreprises). Le durcissement des sanctions est également à l'étude dans ce projet de loi, bien qu'il ne concernerait que les partis politiques et pas les entreprises.

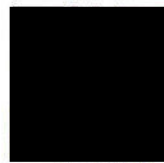
Année : 2019

Concours : Secrétaire administratif
spécialisé externe

Épreuve : Cas pratique

Consignes :

- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif
- Numéroté chaque page; placer l'ensemble dans l'ordre et le bon sens
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuilles
- Ne joindre aucun brouillon



CONCOURS SAS EXTERNE

06/11/2019

Préfecture de la Bretagne
Secrétariat général pour les affaires régionales
Direction générale aux droits des femmes et à l'égalité

Rennes, le XX/XX/XX

Nota à l'attention du secrétaire général
pour les affaires régionales

Objet : Etat des lieux sur l' "Index de l'égalité Femmes - Hommes"

Afin de combattre au mieux les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, il est nécessaire d'établir des statistiques fiables et des processus d'évaluation des politiques publiques. Dans ce cadre, l' "Index de l'égalité Femmes - Hommes" a été mis en place par une loi du 5 septembre 2018. L'index permet de mesurer l'écart de rémunération à poste égal dans chaque entreprise.

Les enjeux de l'index s'inscrivent dans un processus de cartographie des inégalités (1). L'index repose sur des mécanismes simples de calcul et de publication (2). Les résultats obtenus en Bretagne témoignent des marges de progression des entreprises (3)

1. L'index, un élément essentiel de l'évaluation des inégalités professionnelles.

Les écarts de rémunération entre femmes et hommes sont toujours importants. En 2018, cet écart était de 17%. Cependant cet écart varie fortement selon les secteurs d'activité et les entreprises. Un index au niveau des entreprises permet donc au salarié de prendre conscience de cet écart.

Après cette phase de statistique, l'index, parmi d'autres outils, permet d'évaluer les lacunes et les besoins des entreprises. Au niveau de l'Etat, l'index permet également d'ajuster les politiques publiques en matière de lutte contre les inégalités.

2. Des mécanismes de calcul et de publication simples.

a. Le calcul de l'index.

Les modalités de calcul sont fixées par le décret n°2019-5 du 8 janvier 2019. Un référent désigné par la DIRECCTE peut aider les entreprises de 50 à 250 salariés à calculer cet index. Un simulateur est également disponible en ligne.

Il est compris entre 1 et 100 points (avec un maximum de 100 points). Il est composé de cinq indicateurs :

- l'écart de répartition hommes/femmes
- l'écart de répartition des augmentations
- l'écart de répartition des promotions
- le nombre de salariés à leur retour de congé maternité
- la parité parmi les dix plus hautes rémunérations

b. L'index doit être publié et transmis aux autorités

L'entreprise a obligation de publier ses résultats, de les communiquer à la DIRECCTE, de les

transmettre à ses employés (via le CSE).

- En cas d'un indice inférieur à 75 points pendant trois ans, l'entreprise peut se voir appliquer des pénalités financières jusqu'à 1% de la masse salariale.

3. Des résultats en Bretagne qui donne des marges de progression aux entreprises.

En Bretagne, 246 entreprises de plus de 250 salariés et 33 entreprises de plus de 1000 salariés ont réalisé l'index en 2019.

Seu les 33 entreprises de plus de 1000 salariés, une n'a pas publié son index, sept sont inférieurs à 75 points. Deux écarts se dégagent particulièrement sur :

- le nombre de salariés embauchés à leur retour de congé maternité
- la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

Si les résultats de publication sont encourageants. Une évaluation des résultats pour les entreprises de moins de 250 salariés permettrait de compléter cette étude. Les résultats de cet indice seront également jugés à l'aune des sanctions financières, puisqu'une entreprise est mise en demeure en Bretagne.

Préfecture de la Bretagne
Secrétariat général pour les affaires régionales
Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité
Mme Duchesne

Brest, le XX/XX/XX

Monsieur GUYOT,

Votre courrier a bien été reçu, nous vous remercions de l'attention que vous portez à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Concernant les offres d'emploi publiées par l'entreprise, vous avez effectivement raison de vous interroger. La discrimination selon le sexe à l'embauche est interdite par le Code du Travail. Une annonce ne peut comporter la mention "une secrétaire", à l'exception toutefois des mannequins (exception prévue par l'article R1142-1 du Code du Travail).

Il est également interdit de procéder à un licenciement sans motif valable, cette décision peut être contestée devant le conseil des prud'hommes.

S'agissant des négociations concernant l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise, elles sont obligatoires chaque année. Votre entreprise ayant plus de 250 salariés, le CSE (comité social et économique) doit être au minimum consulté annuellement sur les mesures prises par l'entreprise.

Enfin, des mesures incitatives existent pour aider les entreprises à réduire les inégalités. Le "contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes" permet d'avoir des actions de formation financées en partie par l'Etat. Il permettra à votre conseil d'administration d'initier

Année : 2019

Concours : Semaine administrative
spéciale externe

Épreuve : Cas pratique

Consignes :

- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif
- Numéroté chaque page; placer l'ensemble dans l'ordre et le bon sens
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuilles
- Ne joindre aucun brouillon



son index de l'égalité femmes-hommes à moindre coût.

J'espère avoir apporté satisfaction à vos questions, et vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués,

Camille Duchesne



MINISTÈRE DES ARMÉES

2^{ème} ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ : SPÉCIALITÉ « RÉDACTION ET ANALYSE DANS LES DOMAINES DE LA GÉOPOLITIQUE »

Epreuve constituée d'une série de six à neuf questions à réponse courte portant sur le programme de la spécialité « rédaction et analyse dans les domaines de la géopolitique ».

Les réponses sont rédigées, permettant ainsi de juger des qualités rédactionnelles du candidat.

Les questions posées peuvent porter sur l'exploitation, l'utilisation de matériels et/ou d'outils utilisés couramment dans la spécialité professionnelle et impliquer la réalisation de schémas ou de croquis partiels.

Durée : 3 heures ; coefficient 2

CONCOURS EXTERNE POUR L'ACCÈS À L'EMPLOI DE SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF SPÉCIALISÉ

SESSION 2019

1ère épreuve d'admissibilité : Épreuve constituée d'une série de six à neuf questions à réponse courte portant, au choix du candidat exprimé lors de l'inscription au concours, sur le programme de la spécialité : **« Rédaction et analyse dans les domaines de la géopolitique »**.

Les réponses sont rédigées, permettant ainsi de juger des qualités rédactionnelles du candidat.

(Durée : 3 heures ; coefficient 2)

Questions :

1 – Stuxnet.

2 – Les puissances nucléaires.

3 – Le contrôle américain sur les paiements internationaux.

4 – Tian'anmen.

5 – Le Boeing 737 max.

6 – L'interdiction du glyphosate.



MINISTÈRE DES ARMÉES

**COPIE AYANT OBTENU LA MEILLEURE
NOTE À L'ÉPREUVE DE :
SPÉCIALITÉ « RÉDACTION ET ANALYSE DANS
LES DOMAINES DE LA GÉOPOLITIQUE »**

**L'administration n'a volontairement pas corrigé les imperfections de fond et de forme dans les copies
communiquées ci-après.**

Année : 2019

Concours : externe pour l'accès à l'emploi
de secrétaire administratif spécialisé

Épreuve : Géopolitique

Consignes :

- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif
- Numéroté chaque page; placer l'ensemble dans l'ordre et le bon sens
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuilles
- Ne joindre aucun brouillon

CONCOURS SAS EXTERNE

06/11/2019

1) Stuxnet

Stuxnet est un virus informatique mis au point conjointement par les États-Unis et Israël. Considéré comme l'une des toutes premières cyber-armes, le virus stuxnet a été élaboré afin de mettre hors-service des centrifugeuses d'enrichissement d'uranium utilisées par l'Iran dans le cadre de son programme de recherche nucléaire. L'Iran a en outre été soupçonné pendant des années, et particulièrement sous la présidence de Mahmoud Ahmadinejad, de chercher à se doter de la bombe nucléaire. L'utilisation du virus Stuxnet à la fin des années 2000 contre les installations de recherche iraniennes s'est inscrite dans le cadre plus large d'une campagne américano-Israélienne visant à perturber l'avancement du programme nucléaire iranien. Plusieurs scientifiques iraniens impliqués dans ce programme ont également été assassinés.

Stuxnet est l'une des premières utilisations avérées d'un outil de cyber-attaque dans le cadre des relations internationales. Elle a annoncé le développement croissant de la conflictualité dans le cyber-espace. De fait, au cours des années suivantes, l'Iran a largement répondu à ce type d'attaque par des campagnes de cyber-attaques visant notamment les États-Unis ou l'Arabie Saoudite.

2) En vertu du traité de non-prolifération nucléaire de 1968, la communauté internationale reconnaît officiellement cinq États dotés de l'arme nucléaire. Il s'agit des cinq membres permanents du conseil de Sécurité des Nations-Unies: États-Unis, Russie, Chine, France, Royaume-Uni, les quels ont tous acquis l'arme atomique avant l'entrée en vigueur du TNP. A côté de ces puissances nucléaires que l'on nomme États dotés de l'arme nucléaire, on a vu émerger tout au long du ~~XX~~^{XXI} siècle plusieurs États, dont certains non-membres du TNP, qui se sont progressivement dotés de l'arme nucléaire. Il s'agit d'Israël, de l'Inde et du Pakistan. De fait, ces trois États ont tous bénéficié à un moment de l'aide de l'un des cinq États officiellement dotés de l'arme nucléaire afin de développer leur propre programme nucléaire militaire bien que cela soit interdit par le TNP.

Enfin, il convient de mentionner la multitude d'États qui ont essayé ou sont en passe de maîtriser les technologies nécessaires au développement et à la production d'une arme nucléaire. Il s'agit pour l'essentiel de la Corée du Nord, quasi-^{aujourd'hui} unanimement considérée comme puissance nucléaire, et de l'Iran dont le retrait progressif de l'accord de 2015 annonce une reprise à venir de son programme de recherche nucléaire. Certains États comme l'Allemagne, le Japon et bientôt peut-être l'Iran sont dit États du seuil, c'est à dire ^(non-déclarés) ayant les connaissances nécessaires pour fabriquer rapidement une bombe nucléaire.

Ainsi, la multitude de ces acteurs menace aujourd'hui considérablement le bon respect du régime de non-prolifération nucléaire qui est pourtant l'un des éléments de la stabilité internationale depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale.

3) Le contrôle américain sur les paiements internationaux

Depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale et la signature des accords de Bretton Woods, le système économique et monétaire international repose sur le dollar américain. Devise de référence dans le cadre des échanges et des paiements internationaux, elle offre une influence considérable aux États-Unis qui n'hésitent pas à rappeler régulièrement leur souveraineté sur le dollar. Ainsi, les États-Unis, par leur maîtrise du dollar, ont fait du contrôle des paiements internationaux quasi-exclusivement libellés à dollar une arme extrêmement

efficace et coercitive au service de leur politique étrangère. Combinée à l'extraterritorialité de leur système juridique, les américains peuvent ainsi relayer au ban des nations un Etat comme l'Iran en lui interdisant de commercer en dollar ou en le privant d'accès au système de messagerie inter-bancaire SWIFT. La suprématie américaine sur le dollar permet également de déstabiliser considérablement des acteurs économiques non-américains, dont l'activité repose en grande partie sur l'utilisation du dollar, dès lors que ceux-ci ont recours à la devise américaine pour commercer avec des entités américaines sous sanctions. Ce fut notamment le cas de la BNP Paribas, condamnée à une amende de 9 milliards de dollars par le trésor américain pour violation de l'embargo imposé à l'Iran et utilisation de dollar lors de ses échanges avec la République Islamique.

La suprématie du dollar et le contrôle américain sur les paiements internationaux est depuis longtemps critiquée par des Etats comme la Chine ou la Russie, qui de plus en plus tentent de promouvoir l'utilisation de ~~monnaies~~ ^{devises} alternatives comme le rouble ou le yuan. L'Union Européenne est également de plus en plus confrontée à ce problème, notamment dans le cadre de ses relations commerciales avec l'Iran.

4) La place Tian'anmen est située en face du Palais du peuple à Pékin, siège du pouvoir chinois. Elle fut rendue tristement célèbre en 1989 lorsque les troupes de l'armée chinoise ont violemment réprimé, par ordre du président Deng Xiaoping, un mouvement de contestation étudiant qui réclamait plus de libertés civiles et politiques. Alors que la Chine était lancée sur la voie de la modernisation et de l'ouverture économique depuis la fin des années 1970, la répression de la place Tian'anmen a constitué un véritable choc pour les occidentaux qui avaient jusque là pu penser que cette ouverture portait avec elle une ouverture politique. De fait, par cette violente réaction, les autorités chinoises annonçaient ce qui allait devenir le modèle chinois, c'est à dire une libéralisation économique contrôlée par l'Etat combinée à un très fort niveau de contrôle politique.

Les occidentaux ont tenté de réagir aux massacres de la place Tian'anmen en plaçant la Chine sous sanctions économiques mais cela n'a pas empêché l'exceptionnel développement économique qui fait aujourd'hui de la Chine la deuxième puissance mondiale.

cette campagne de sanctions a néanmoins eu pour effet d'écorner l'image de la Chine sur la scène internationale. En outre, la Chine et aujourd'hui réticente à utiliser la force militaire, a dû constater ce qu'elle fit à Tian'anmen, afin de mettre fin au mouvement de protestation actuel à Hong-Kong. Il semble que les autorités chinoises aient conscience qu'un nouveau Tian'anmen serait catastrophique pour leur image à un moment où la Chine entend contester le leadership des Etats Unis sur la scène mondiale.

5) Le Boeing 737 max est l'un des modèles d'avion les plus vendus par l'entreprise américaine Boeing. Il a récemment défrayé la chronique après que plusieurs de ces avions se soient crashés, notamment en Ethiopie, faisant de très nombreux morts. Les experts ont identifié un logiciel de redressement automatique des 737 max comme étant à l'origine de ces crashes. Ce logiciel aurait été installé sans homologation préalable des autorités de l'aviation civile américaine et sans formation des pilotes à son utilisation. En réponse à ces crashes, de nombreux Etats comme la Chine ou encore l'Union Européenne ont interdit jusqu'à nouvel ordre le décollage ou l'atterrissage de Boeing 737 max sur leur territoire. La firme américaine est concernée par le scandale de l'européen Airbus et ainsi confrontée à une crise ~~de~~ économique et d'image majeure. En outre, la confiance dans la sécurité de ses avions pourrait être durablement affectée et pousser compagnies aériennes et voyageurs à privilégier les avions d'autres constructeurs, au premier rang desquels Airbus, ou les constructeurs chinois. Le scandale du Boeing 737 max aura également un impact majeur pour la société américaine qui a dû suspendre la production de ce modèle, jusqu'à présent l'un de ses best-seller, et qui devra payer de compensations aux compagnies aériennes ayant dû immobiliser leur flotte de 737 max. Le scandale a enfin permis de mettre en lumière l'opacité du système de certification délivré par les autorités de l'aviation civile américaine.

Année : 2019

Concours : externe pour l'accès à l'emploi de
secrétaire administratif spécialisé

Épreuve : Géopolitique

Consignes :

- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif
- Numéroté chaque page; placer l'ensemble dans l'ordre et le bon sens
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuilles
- Ne joindre aucun brouillon

CONCOURS SAS EXTERNE

06/11/2019

6) Le glyphosate est le composant chimique actif du round-up, l'un des désherbants les plus vendus par le géant américain des pesticides: Bayer-monsanto. Il a récemment défrayé la chronique car suspecté d'avoir causé le cancer de nombreuses personnes. Les études scientifiques portant sur le glyphosate n'ont, à ce jour, pas permis de ~~établir~~ aucune d'établir avec une certitude absolue la dangerosité du glyphosate. Néanmoins, les débats sur l'interdiction du glyphosate sont allés croissant et font particulièrement rage en France. En outre, toute une partie de la classe politique française souhaite une interdiction immédiate du glyphosate au nom du principe de précaution, à l'absence d'une étude démontrant formellement la dangerosité de cet agent chimique. Les autorités françaises n'ont à ce jour pas décidé d'une interdiction immédiate du glyphosate. En outre, elles semblent s'inscrire dans le cadre de la position de l'Union Européenne qui envisage une interdiction du glyphosate d'ici 3 à 5 ans. L'argument brandi pour justifier une telle position, à défaut de l'absence d'une preuve incontestable de la dangerosité du glyphosate, est un argument de rationalité économique, industrielle et agricole. En outre, il n'existait pas à ce jour de produit qui pourrait se substituer efficacement au glyphosate, et les agriculteurs européens dépendent donc encore. L'affaire du glyphosate met donc nettement en lumière le poids des lobbies à Bruxelles.

Aux Etats-Unis, plusieurs procès civils ont déjà permis des individus s'estimant victimes du glyphosate de dédomager



MINISTÈRE DES ARMÉES

2^{ème} ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ : SPÉCIALITÉ « RÉDACTION, ADMINISTRATION GÉNÉRALE »

Epreuve constituée d'une série de six à neuf questions à réponse courte portant sur le programme de la spécialité « rédaction, administration générale ».

Les réponses sont rédigées, permettant ainsi de juger des qualités rédactionnelles du candidat.

Les questions posées peuvent porter sur l'exploitation, l'utilisation de matériels et/ou d'outils utilisés couramment dans la spécialité professionnelle et impliquer la réalisation de schémas ou de croquis partiels.

Durée : 3 heures ; coefficient 2

CONCOURS EXTERNE POUR L'ACCÈS À L'EMPLOI DE SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF SPÉCIALISÉ

SESSION 2019

1ère épreuve d'admissibilité : Épreuve constituée d'une série de six à neuf questions à réponse courte portant, au choix du candidat exprimé lors de l'inscription au concours, sur le programme de la spécialité : « **Rédaction, administration générale** ».

Les réponses sont rédigées, permettant ainsi de juger des qualités rédactionnelles du candidat.

(Durée : 3 heures ; coefficient 2)

Questions :

- 1 – La loi de transformation de la fonction publique. Pourquoi le gouvernement a-t-il voulu réformer le statut ? Quels sont les axes majeurs retenus et quelles seront les conséquences de ces évolutions ?
- 2 – Faut-il privilégier le recrutement d'agents contractuels ou de fonctionnaires ? Explicitez votre position.
- 3 – Quelles sont les sanctions possibles dans la fonction publique ? Quelles sont les procédures pour les mettre en œuvre ?
- 4 – Citez et explicitez les différentes positions statutaires des fonctionnaires.
- 5 – Comment est constituée la rémunération des fonctionnaires ?
- 6 – Les indicateurs de la gestion sociale : quels sont les outils permettant de suivre l'actualité d'un service ?
- 7 – De nombreux traités de libre échange sont actuellement ou ont été négociés que ce soit au niveau mondial ou au niveau européen. À votre avis, sont-ils pertinents ou représentent-ils un danger ?



MINISTÈRE DES ARMÉES

**COPIE AYANT OBTENU LA MEILLEURE
NOTE À L'ÉPREUVE DE :
SPÉCIALITÉ « RÉDACTION, ADMINISTRATION
GÉNÉRALE »**

L'administration n'a volontairement pas corrigé les imperfections de fond et de forme dans les copies communiquées ci-après.

Année : 2019

Concours : EXTERNE

Épreuve : SPECIALITÉ - Rédaction,
administration générale

Consignes :

- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif
- Numéroté chaque page; placer l'ensemble dans l'ordre et le bon sens
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuilles
- Ne joindre aucun brouillon

CONCOURS SAS EXTERNE

06/11/2019

1) La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 marque la volonté du gouvernement de réformer le statut. Elle s'inscrit dans la continuité des précédentes réformes de la fonction publique dans un but de performance et d'efficacité.

Elle est traversée par plusieurs axes majeurs. Tout d'abord la refonte des instances de dialogue social CI et CHSCT ou sein d'un comité social. Ensuite des mesures sont mises en place pour faciliter et favoriser la mobilité des agents. Un chapitre de la loi prévoit aussi des mesures permettant l'égalité effective entre hommes et femmes et la meilleure intégration des personnes en situation de handicap. La lutte contre les conflits d'intérêts et la déontologie font aussi l'objet de nouvelles mesures. Enfin, un plus grand recours aux contractuels constitue le point majeur de réforme du statut de la fonction publique régi par la loi du 13 juillet 1983.

En effet la loi de transformation de la fonction publique crée le CDI de projet d'une durée de 6 ans et ouvre la possibilité de recourir aux contractuels sur des postes d'encadrement. Des postes jusqu'à présent réservés aux agents sous statut devraient donc aussi être ouverts aux contractuels. Cela pourrait ouvrir le service public à des profils d'agents plus variés et l'enrichir de nouvelles compétences. Beaucoup craignent aussi que cette évolution soit le début d'une remise en question du statut et d'une externalisation de certaines fonctions non régaliennes du service public.

2) La récente loi de transformation de la fonction publique place au centre du débat la question du choix du recrutement des agents de la fonction publique. Faut-il privilégier le recrutement d'agents contractuels ou de fonctionnaires? La loi du 13 juillet 1983 prévoit que le recours au fonctionnaire est la règle pour l'exercice du service public. Le recours ^{au} contractuel est prévu comme variable d'ajustement: vacance de poste, remplacement ponctuel pour arrêt maladie ou congé parental de l'agent.

Le recours au statut a été pensé pour préserver l'indépendance de l'administration vis à vis du Gouvernement et des élus. Il prévoit en effet un recrutement sur concours qui garantit notamment l'indépendance de celui qui le réussit, à la différence du système des nominations par exemple.

Le statut répond de plus au droit à l'égal accès des citoyens aux emplois de la fonction publique prévu par la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen. Enfin il rappelle l'adhésion à des valeurs communes de service et d'intérêt public.

Il a en revanche pour inconvénient, notamment par son mode de recrutement, de conduire à une homogénéité des profils des agents voir à la création de carence de certaines compétences telle que celles liées au numérique et à l'informatique.

Le statut qui crée une fonction publique de carrière conduit aussi à des difficultés de gestion: des compétences avec de plus un poids significatif de la masse salariale dans le budget de l'Etat.

Le recours au contractuel présente en regard l'avantage de diversifier les profils recrutés et d'être plus flexible dans la gestion des ressources humaines et du budget. En revanche le contrat ne garantit pas l'indépendance de l'agent et ne lui donne pas des perspectives de carrière.

Aussi je pense qu'il reste pertinent de privilégier le recours aux fonctionnaires pour les emplois de service public mais qu'il s'agit de faire preuve de souplesse et recourir aux agents contractuels lorsque la situation le nécessite. Le recours à des agents contractuels pour des domaines d'expertise me paraît tout à fait pertinent. Face aux difficultés

passées par le statut, une amélioration des mobilités notamment
entre le public et le privé me paraît une piste intéressante.

3) Le statut de la fonction publique prévoit quatre régimes de sanctions qui vont du rappel à l'ordre jusqu'à la révocation en passant par le blâme et la mise à pied.

Le statut encadre aussi la procédure pour la mise en œuvre des sanctions. Elles sont notamment discutées en conseil de discipline auprès des Commissions Administratives Paritaires (CAP). L'agent qui fait l'objet de la sanction peut être accompagné et aidé du représentant du personnel. En cas de recours de l'agent vis à vis de la sanction prononcée, le cas peut remonter au niveau du Conseil supérieur de la fonction publique.

Felis de sanctions sont prononcées chaque année à l'encontre des agents de la fonction publique (une centaine) et très peu conduisent à la révocation de l'agent (moins d'une dizaine).

4) Le statut de la fonction publique prévoit cinq positions statutaires :

- **Activité** : c'est la position normale de l'agent qui exerce sa fonction et est rémunéré.
- **Détachement** : l'agent exerce son emploi dans un autre corps que son corps d'origine. Il bénéficie des avantages de son corps de détachement quant à son indemnité et son avancement.
- **Mise à disposition** : l'agent exerce son emploi dans un autre ministère que son ministère d'origine ou dans un établissement public. Il reste néanmoins dans son corps d'origine et son indemnité et son avancement se poursuivent.
- **Disponibilité** : l'agent quitte la fonction publique pour quelques années (2 ans). Il peut alors rejoindre le secteur privé ou créer son entreprise par exemple. Ses droits à l'avancement et son traitement sont gelés.
- **Congé parental** : l'agent cesse son activité pour s'occuper de ses enfants. Il ne bénéficie plus de son indemnité mais son droit à l'avancement est maintenu.

Année : 2019

Concours : EXTERNE

Épreuve : SPECIALITE - Rédaction,
administration générale

Consignes :

- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif
- Numéroté chaque page; placer l'ensemble dans l'ordre et le bon sens
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuilles
- Ne joindre aucun brouillon



CONCOURS SAS EXTERNE

06/11/2019

5) La rémunération du fonctionnaire est constituée d'une indemnité adossée à une grille indiciaire définie dans le statut particulier qui régit le corps du fonctionnaire. La valeur de l'indice permet de calculer la valeur de l'indemnité.

Cette indemnité est complétée par des primes. Elles sont nombreuses et variées : plus d'une centaine de régimes de primes cohabitent. Dans une volonté de rationalisation de celles-ci est mis en place en 2015 le Régime indemnitaire lié 'à la fonction, aux ^{à l'expérience} sujétions et à l'engagement professionnel' (RIFSEEP). Il est composé d'une prime ^{etc à l'expérience} non variable liée à la fonction, et aux sujétions permettant de valoriser les responsabilités du poste. A cette dernière s'ajoute une prime variable CIA liée à l'engagement professionnel et versée annuellement si les objectifs fixés à l'agent ont été atteints. Elle succède à la PFR dans la volonté de récompenser l'agent pour son mérite.

A ce nouveau régime indemnitaire peuvent s'ajouter d'autres primes telles que la GIPA liée au pouvoir d'achat, l'INBi, les primes du fait de l'éloignement ou d'horaires décalés...

Enfin, la nouvelle loi de transformation de la fonction publique ouvre la possibilité de primes collectives.

La rationalisation des primes et le recours à la prime au mérite sont au cœur des débats. Les primes peuvent en effet représenter environ 20% des rémunérations en fonction de la catégorie de l'agent et sont souvent présentées comme un outils de management et de gestion des ressources humaines.

6) La gestion sociale comprend un volet ressources humaines et un autre lié au dialogue social. Elle permet de rendre compte de l'actualité du service et s'appuie sur plusieurs outils et indicateurs.

Le suivi des conditions de travail tout d'abord peut reposer sur le travail du CHSCT (comité hygiène sécurité et conditions de travail) : bientôt placé au sein du comité social. Des tableaux d'indicateurs et leur analyse peuvent aussi aider au suivi = nombre annuel et durée des arrêts maladie, turn-over ou rotation sur un poste, nombre et durée des vacances de poste, nombre d'heures de travail effectuées. La gestion des ressources humaines publique peut s'appuyer sur des logiciels d'aide à l'analyse.

Le suivi des carrières de l'agent se fait à travers celui des entretiens individuels avec leur supérieur hiérarchique. Ils permettent de faire le point sur les souhaits d'évolution de carrière, de mobilité, d'acquisition des compétences, de formation de l'agent. Il permet, par recompilation des informations, de faire le point sur les compétences présentes au sein du service et celles manquantes et ainsi de se projeter dans une gestion prévisionnelle des compétences.

Enfin le suivi du climat social du service peut s'appuyer sur les instances de dialogue social telles que les comités sociaux, les CAP et les représentants du personnel. Il permet de réfléchir et se concerter pour faire évoluer le service en fonction des besoins et des actualités.

7) Dans le cadre de la mondialisation des échanges, de nombreux traités de libre échange sont négociés de façon unilatérale ou multilatérale, au niveau mondial ou régional voir étatique. Ils concernent essentiellement les niveaux de taxation des produits importés par les pays signataires du traité.

Ces traités de libre échange ont pour principale vertu de permettre l'essor mondial du commerce et de la croissance. Un traité permet à des pays de développer une de leur filière complémentaire de celle des autres pays signataires en s'ouvrant sur leur marché intérieur. Ces traités souvent signés entre pays d'une même région géographique (ALENA, Shengen, ...) permettent l'union commerciale d'une zone géographique qui la rend plus concurrentielle sur la scène mondiale. C'est ainsi qu'une voiture canadienne a des composants américains et peut être concurrentielle face à une voiture étrangère.

Cette union commerciale peut permettre une paix durable telle que cela a été le cas de l'Europe. L'Union européenne a été avant tout pensée comme une union commerciale permettant de prévenir la guerre sur le continent.

Cependant de tels traités semblent profiter avant tout aux entreprises multinationales au détriment des acteurs locaux. Ils mettent de plus en compétition des pays n'ayant pas les mêmes exigences et réglementations. C'est ainsi que le traité de libre échange entre l'Europe et le Canada est dénoncé par les agriculteurs. Les Etats n'ont pas les mêmes exigences en termes d'utilisation des pesticides, d'OGM ou de protection sociale. Les productions peuvent donc être de coûts et de qualités différentes venant faire une concurrence déloyale aux agriculteurs français.

De plus, cette mondialisation des échanges vient intriquer les états entre eux de façon complexe. Tel que le rappelait le président chinois face aux pressions des Etats-Unis pour renouer leur traité de libre échange. Si la recette du Coca-Cola est américaine, les cannettes sont chinoises. Les deux états sont interdépendants.

De même une déstabilisation locale peut avoir des répercussions mondiales. Enfin, à l'heure où les problèmes

liés au changement climatique sont au cœur du débat, les traités sont pointés comme responsables de fortes dépenses énergétiques et d'émissions de CO_2 . Des biens de consommation nécessitant de longs voyages peuvent être plus compétitifs que des produits locaux en termes de prix et donc plus consommés.

Aussi je pense que les traités de libre échange sont aujourd'hui incontournables mais nécessitent d'être mieux régulés. C'est le rôle de l'OMC (Organisation mondiale du commerce) mais aussi de la société civile qui doit calmer l'impact des lobbies et peut peser pour une consommation plus locale et respectueuse des acteurs locaux et de l'environnement.



MINISTÈRE DES ARMÉES

2^{ème} ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ : SPÉCIALITÉ « LANGUE : ARABE LITTÉRAL »

Epreuve constituée d'une série de six à neuf questions à réponse courte portant sur le programme de la spécialité « langue : arabe littéral ».

Les réponses sont rédigées, permettant ainsi de juger des qualités rédactionnelles du candidat.

Les questions posées peuvent porter sur l'exploitation, l'utilisation de matériels et/ou d'outils utilisés couramment dans la spécialité professionnelle et impliquer la réalisation de schémas ou de croquis partiels.

Durée : 3 heures ; coefficient 2

CONCOURS EXTERNE POUR L'ACCÈS À L'EMPLOI DE SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF SPÉCIALISÉ

SESSION 2019

1ère épreuve d'admissibilité : Épreuve constituée d'une série de six à neuf questions à réponse courte portant, au choix du candidat exprimé lors de l'inscription au concours, sur le programme de la spécialité : **« Langues : arabe littéral »**.

Les réponses sont rédigées, permettant ainsi de juger des qualités rédactionnelles du candidat.

(Durée : 3 heures ; coefficient 2)

أسئلة حول النصوص الثلاثة

- ١ - ترجم / ترجمي الفقرة الأولى من النص الأول من البداية إلى "...الذين عبروا عن مواقفهم من الاقتراع عشية التصويت".
- ٢ - لماذا يشعر بعض التونسيين بخيبة الأمل من الطبقة السياسية الحالية؟
- ٣ - ما هي الانشغالات والآمال الرئيسية عند التونسيين في سياق هذه الانتخابات الرئاسية؟ وماذا يتوقعون من طرف الرئيس الجديد؟
- ٤ - لماذا تشكل نتائج الجولة الأولى من الانتخابات الرئاسية "تصويتنا عقابيا" ضد الطبقة السياسية التونسية؟
- ٥ - ما هي أبرز الإنجازات التي حققتها تونس منذ ثورة الياسمين؟
- ٦ - ما هي القضايا الحساسة التي يجب أن تحلها تونس لتتجح في تجربة التحول الديمقراطي؟

النص الأول

الانتخابات الرئاسية: التونسيون يأملون في وضع حد للفوضى السياسية بالبلاد

فرانس 24 - 14/09/2019

انتهت الحملة الانتخابية الرئاسية التونسية مساء الجمعة بتنظيم آخر المهرجانات التي تهدف إلى استقطاب الناخبين المترددين. وتحول شارع الحبيب بورقيبة، في قلب العاصمة، إلى سوق للكلام وامتألت المقاهي والساحات المجاورة بالعائلات والطلاب وسط انتشار أمني مكثف.

شهد شارع الحبيب بورقيبة، في قلب العاصمة التونسية، ازدحاما كبيرا وإقبالا واسعا من قبل المواطنين التونسيين الذين جاؤوا مساء الجمعة للاستماع للخطابات الأخيرة التي ألقاها المرشحون للانتخابات الرئاسية المقررة الأحد. وغمرت الفرحة قلوب غالبية الحاضرين الذين عبروا عن تمنياتهم أن تتحسن الأوضاع السياسية والاقتصادية في المستقبل، وتنهض تونس من ركودها الاقتصادي وتتعافى من حالة الفوضى السياسية التي وقعت فيها على حد قولهم منذ سقوط الرئيس زين العابدين بن علي في يناير/كانون الثاني 2011

وقد رصدنا آراء بعض المواطنين، الذين عبروا عن موافقهم من الاقتراع عشية التصويت.

بسام، 38 سنة، حارس في فندق كبير بتونس العاصمة ومتزوج دون أولاد

" لن أصوت في هذه الانتخابات لأن السياسيين لم يفوا بوعودهم منذ 2011. لقد كذبوا على الشعب فهم يشبهون دُمي تتلاعب بهم قوى عظمى. لماذا أصوت ولماذا أختار من بين 26 مرشحا؟ كلهم سواسية. هم يبحثون عن الكرسي والمناصب وعندما يصلون إليها، ينكرون كل الوعود التي قطعوها. في الحقيقة لم يتغير أي شيء في هذا البلد، بالعكس الوضع تدهور أكثر. هل كانت تونس هكذا في الماضي (قبل الثورة)؟ طبعا لا. كنا نعيش في الأمن وكل شيء كان متوفرا".

وأضاف زميله علي، البالغ من العمر 36 سنة: " لو ترشح (الرئيس السابق زين العابدين) بن علي للانتخابات لانتخبته. بن علي كان يلبي حاجياتنا. أما اليوم فجميع المؤسسات، كالمجلس الانتقالي والبرلمان والحكومة، تستغل الوضع. لم يتغير أي شيء منذ عشر سنوات. هل تعتقد أن هؤلاء المرشحين يملكون العصا السحرية لتغيير الوضع بين عشية وضحاها؟ لا. هم يريدون فقط العمل من أجل مصلحتهم. لا نملك أدنى حق في هذا البلد. أسعار كل المنتجات الغذائية ارتفعت. والمرشحون لا يهتمون بالفقراء إلا خلال الحملات الانتخابية. لكن عندما يصلون إلى الحكم، ينسون وعودهم ويقومون بأشياء لا تهمنا. لقد تزوجت منذ 8 أيام فقط. لو استطعت لذهبت إلى أي مكان حتى الموزمبيق بحثا عن حياة أفضل. لقد باعوا (السياسيون والأحزاب) تونس وباعوا مصيرنا.

محمد بناصر، 71 سنة، متقاعد، موظف سابق في مركز تعليم لسياسة السيارات بتونس العاصمة

"أتمنى أن تخرج الديمقراطية منتصرة في الانتخابات التي ستجري الأحد بالرغم من وجود أحد المرشحين في السجن. هذه القضية لم يتقبلها التونسيون وأعطت صورة سلبية لتونس في الخارج. كنا نتمنى أن يتم تنظيم الانتخابات بحضور جميع المرشحين دون استثناء. سأصوت لكي أمارس حقي المدني ولأختار الرئيس القادر على تغيير الوضع في تونس إلى الأحسن. صحيح أن نظام بن علي سقط لكنه كان يملك نقاطا سلبية وأخرى إيجابية. مثلا في عهد زين العابدين، لم تكن هناك

فوضى سياسية وكان من المستحيل مثلا غلق الطرقات والشوارع أو التوقف عن العمل دون سبب. في الحقيقة البلد في هاوية اقتصادية اليوم.

العديد من التونسيين ندموا على رحيل بن علي خاصة بسبب غلاء المعيشة وارتفاع الأسعار. فالطبقة الوسطى انقضت والفوضى أصبحت سيده الموقف. لكن نعيش دائما مع الأمل ونتمنى أن يتحسن الوضع بعد هذه الانتخابات. على الرئيس المنتخب أن يصلح الاقتصاد ويوفر الشغل للشباب ويوفر أيضا الأمن ويفرض قوة القانون ويعطي الحق لكل من يستحقه في تونس".

سارة، 33 سنة، نادلة في مقهى وسط تونس العاصمة

"سأنتخب لأنني أريد أن يتغير وجه تونس إلى الأحسن. لازلت متفائلة رغم مرور 10 سنوات على الثورة التونسية. يمكن أن يأتي رجل جديد ويجلب معه الأمل والفرحة لجميع التونسيين. أنا تونسية وبالتالي يجب علي أن أصوت. أنتظر من الرئيس القادم أن يحسن الوضع الأمني لأننا حاليا نعيش في فوضى. يجب أيضا أن يساعد الفقراء والمشردين. عندما أراهم يتجولون في الشارع، أشعر بحزن عميق وأتحدث مع نفسي قائلة أهكذا أصبحت تونس اليوم؟ أنا لا أتمنى أن يتحسن وضعي الاجتماعي فقط بل وضع جميع التونسيين لكي يعيشوا في رفاهية وأمان. أتقاضى راتبا ضعيفا لكنني لا أشتكى لأن هناك من يتقاضى أقل مني ويعيش في ظروف أسوأ. أنا متفائلة لأنني أدركت اليوم من هي الأحزاب التي ستخدم البلاد ومن هي التي ستجري وراء المصالح والكراسي والمناصب. هناك حزب بدأ يساعد الضعفاء والفقراء منذ سنوات طويلة. هذا الحزب أنقذ العديد من العائلات من الفقر والموت. هذا الحزب يمكن أن أصوت لصالحه لأنه دخل قلوب الفقراء".

أما صديقها هشام عبد الحالق، (46 سنة) فأضاف :

"أنا لا أتمنى إلى أي حزب ولن أصوت لأحد ولا أثق في أي حزب. الانتخابات ليست حدثا بالنسبة لي. نحن ندور في حلقة مفرغة منذ 2014 من دون أن يتحسن وضع تونس".

نادية عويبة، 38 سنة، موظفة في قطاع التأمينات وأم لثلاثة أطفال

"سأشارك في الانتخابات وأتمنى أن يفوز المرشح الذي يستحق الفوز. المهم أن يكون في تونس نظام ديمقراطي يسمح بالتداول على السلطة وتغيير الرؤساء والنواب بالانتخابات فقط وليس بالعنف. لاحظت هذه المرة أن المناوشات والمشاكل التي كانت تعكر العلاقات بين الأحزاب والمناضلين في 2011 و2014 زالت كلها. في 2014 كانت المهرجانات الانتخابية مطوقة ومحروسة من قبل قوات الأمن خوفا من نشوب أعمال عنف من مناضلين ينتمون إلى أحزاب متنافسة. أما في هذه المرة، فقد شعرت بنوع من الاحترام والتسامح بين كل الفاعلين السياسيين والناخبين رغم اختلاف آرائهم السياسية. والدليل أنني كنت قرب مهرجان انتخابي نظمه حزب منافس للحزب الذي أسانده، ولم أتعرض إلى أي حرج أو مساءلة. بالعكس مناصرة قدمت لي منشورا رسم عليه صورة مرشح لا أسانده، لكن استلمت المنشور وقرأته وقلت لها أتمنى لكم التوفيق والحظ يوم الأحد المقبل

الانتخابات الرئاسية ستحسن مستقبل أولادي لأنها ستساعد على استتباب الأمن وتمنح تونس استقرارا كبيرا. يجب على هذا البلد أن يقبل كل أولاده مهما كانت توجهاتهم الدينية والسياسية والجنسية. أنا مثلا لم أكن أرثدي الحجاب في السابق، لكنني كنت أحب وطني وأدافع عنه. اليوم أنا متحبة فعلى وطني أن يدافع عني ويقبل اللباس الذي أرثديه. ومن أراد المسجد فالأبواب مفتوحة ومن أراد الحانة فليذهب. أريد رئيسا يحب كل مواطنيه ولا يفرق بينهم. يجب أن ننبت الكلام الذي يميز: هذا إسلامي وهذا شيوعي وهذا ديمقراطي وهذا كافر والآخر مؤمن. كل هذا عبارة عن مضيعة للوقت. نحن نعيش في أزمة اقتصادية خانقة، يجب أن نتحد لكي نجد الحلول ولا نترك المسؤولية على عاتق الآخر فقط. يوم الأحد ستكون فرصة جديدة لإنقاذ تونس".

النص الثاني

الانتخابات الرئاسية التونسية: الاستطلاعات تشكل "صفعة" للنخبة السياسية التقليدية

فرانس 24 - 16/09/2019

كشفت نتائج استطلاعات الرأي للانتخابات الرئاسية التونسية التي نشرتها مؤسستا "سيغما كونساي" و"إيمرود" انتقال مرشحين "ضد النظام" إلى الدورة الثانية، حيث حل أستاذ القانون الدستوري قيس سعید أولا بنحو 19 في المئة من الأصوات، يليه قطب الإعلام ورجل الأعمال نبيل القروي بنحو 15 في المئة، بانتظار النتائج الرسمية. وتفتح هذه النتائج الباب أمام إزاحة الطبقة السياسية التقليدية منذ ثورة 2011

هذه النتائج إن صحت، تعتبر بمثابة "زلزال انتخابي"، ذلك أن من شأنها إزاحة الطبقة السياسية التقليدية ووضع البلاد في حالة من عدم اليقين. وستعلن الهيئة العليا للانتخابات النتائج الأولية الثلاثاء.

واعتبر المحلل السياسي العربي شويخة في تصريح لصحيفة لوموند الفرنسية، أن هذه النتائج تعكس "عقوبة قاسية لأحزاب النظام".

فقد مني مرشحو أحزاب "النظام" بالهزيمة، حيث جاء عبد الفتاح مورو في المرتبة الثالثة وهو المرشح عن حزب حركة النهضة الحاكمة في تونس منذ 2011، بنحو 11 بالمائة وفق استطلاعات الرأي، يليه وزير الدفاع الحالي عبد الكريم الزبيدي (9.4 %) ورئيس الحكومة الحالي يوسف الشاهد بـ(7.5 %).

تصويت "عقابي" وتطلع إلى وجوه من خارج المنظومة

ووفق مراسل فرانس 24 في تونس نور الدين المباركي فإن هذه النتائج المستندة لاستطلاعات الرأي تعكس، وفق "القراء الحزبية الخاصة مثلما جاء على لسان رئيس الحكومة يوسف الشاهد أن تشتت العائلة الديمقراطية ساهم في تقدم رجل الأعمال نبيل القروي وأستاذ القانون الدستوري قيس سعید".

وقال الشاهد في تصريح إعلامي عقب صدور نتائج استطلاعات الرأي إن "عدم وجود مرشح من الصف الديمقراطي في الدور الثاني ناتج عن تشتت هذا الصف... وأنا قد نبهت إلى ذلك من قبل".

وأشار نور الدين المباركي من جهة أخرى إلى أن "نسبة المشاركة الضعيفة التي بلغت 45.02 في المئة، والتي تعكس عزوف الناخبين لعدم ثقتهم في الطبقة السياسية" يرى فيها العديد "تصويتا عقابيا" لمنظومة الحكم الحالية (مرشح حركة النهضة عبد الفتاح مورو ويوسف الشاهد رئيس الحكومة الحالي). ويذكر أن نسبة المشاركة في الانتخابات الرئاسية لعام 2014 بلغت 64 في المئة.

وتابع المباركي أن التصويت العقابي "طال مرشحي المعارضة أيضا مثل محمد عبو وحملة الهمامي"، فوفق استطلاعات الرأي فإن مرشح حزب التيار الديمقراطي محمد عبو لم يحصل سوى على نسبة 3.8 بالمئة فيما لم يحصل اليساري حملة الهمامي سوى على 0.3 بالمئة. وبالتالي ووفق المباركي فإن "هناك عدم ثقة في السياسيين في تونس وهناك سعيا لتمكين وجوه جديدة من إدارة شأن البلاد ما قد يقدم بدائل جديدة".

ويرى الباحث السياسي حمزة المدب أن هذه النتائج تشكل إشارة إلى "استياء عميق ضد طبقة سياسية لم تحقق المطالب الاقتصادية والاجتماعية".

ويشار إلى أن تونس لم تتمكن منذ الثورة من تحقيق نقلة اقتصادية توازي ما تحقق سياسيا. فملف الأزمات الاقتصادية لا يزال يمثل مشكلة أمام الحكومات المتعاقبة، وبخاصة فيما يتعلق بنسب التضخم والبطالة التي دفعت شبابا كثيرين إلى النفور من السياسة.

وبالتالي أدى الفشل أو الفراغ الذي تركته السلطة في مسألة معالجة الأزمات الاجتماعية، إلى ظهور من يطرح البديل والحلول ويعتمد في ذلك على الاقتراب أكثر من الطبقات المهمش.

وبلغ تأزم الوضع الاقتصادي ذروته خلال فترة حكم الشاهد، الأطول بقاء مقارنة بسابقاتها، ما دفع التونسيين إلى الاحتجاج بشكل متواصل طيلة السنوات الأخيرة، مطالبين بمراجعة السياسات الاقتصادية وتحسين القدرة الشرائية التي تدهورت في الوقت نفسه، لوحظ تحسن في الوضع الأمني.

النص الثالث

هل تنجح تونس في تجربة التحول الديمقراطي؟

بي بي سي عربي - 14/09/2019

تعد وفاة الرئيس التونسي الراحل الباجي قايد السبسي اختباراً آخر للديمقراطية الوليدة في البلاد. فبعد ثورة 2011 تم تبني النظام القائم على التعددية الحزبية، والذي يمثل قارب النجاة في الأوقات المضطربة.

فلم تؤد وفاة السبسي في 25 يوليو/تموز الماضي إلى دخول البلاد في مرحلة عدم اليقين كما هو الحال مع موت رؤساء أو ملوك في المنطقة. ففي تونس هناك احترام للدستور وفي غضون شهر من الوفاة أدى رئيس مؤقت اليمين الدستوري، وتم الإعلان عن انتخابات رئاسية، وإجراء تعديلات رئيسية في القانون الانتخابي.

وقد عكست هذه الإجراءات التغيير الذي شهدته تونس في السنوات الثماني الأخيرة.

ولكن الديمقراطية مازالت هشة في هذا البلد الواقع في شمال أفريقيا ليس بسبب الوضع الاقتصادي والأمني الحرج فحسب، وإنما بسبب الإرث السلطوي ونفوذ شبكات السلطة وتأثير مرحلة بن علي، وبالتالي فإن المخاوف من إمكانية تراجع الديمقراطية لها مبرر.

وبينما ساعدت سياسات الإجماع وتشارك السلطة بين الأحزاب الرئيسية في تخفيف حدة الاستقطاب الإسلامي - العلماني فإنها أبطأت تقدم الإصلاحات الاقتصادية من طرف آخر.

إنجازات

في الوقت الذي أكد فيه الدستور على الحريات المدنية والمساواة بين الجنسين، فإنه حد من دور المؤسسة العسكرية، وأسس نظاماً سياسياً جديداً يتم فيه تقاسم السلطة التنفيذية بين رئيس يصل إلى الحكم بالانتخاب الشعبي المباشر، ورئيس حكومة ينتخبه البرلمان، كما كرس الدستور الفصل بين السياسة والدين.

قد أجرت تونس العديد من الانتخابات الحرة والنزيهة، كما سمحت الحريات السياسية الجديدة أيضاً للحريات المدنية بالازدهار. لكن يبدو أن هناك عوامل تعيق التحول الديمقراطي.

شبكات النظام القديم

فقد أعاقَت شبكات عصر بن علي السياسية والاقتصادية والإدارية، والتي لها تأثير على أعلى مستوى، تكريس النظام الديمقراطي وممارسته.

وكان قد تم حل حزب بن علي، التجمع الدستوري الديمقراطي، بعد الثورة، ولكن رموزاً مهمة به عادت إلى السياسة والمدنية. فبعض من وزراء ووكلاء وزراء حكومة يوسف الشاهد بين عامي 2017 و2018 خدموا من قبل كوزراء أو كوادر حزبية في التجمع الدستوري الديمقراطي في عهد بن علي.

وقد غلف تأثير الشبكات القديمة المناقشات الشرسة التي أحاطت بهيئة الحقيقة والكرامة واختصاصاتها، ومداهما المحتمل، والتفويض الذي تتمتع به. فهذه الهيئة التي انتهى تفويضها في ديسمبر/كانون أول عام 2018 تأسست للتحقيق في انتهاكات حقوق الإنسان التي شهدتها البلاد في عهد النظام القديم. وهي لم تستكمل أعمالها أبداً.

ففي مستهل عام 2017 صدر قانون مثير للجدل يمنح العفو لكبار المسؤولين في عهد بن علي المتهمين بالفساد، ودائماً يضرب المثل بهذا القانون كنموذج آخر على نفوذ تلك الشبكات.

كما كان للشبكات الاقتصادية أيضاً تأثير على الرأي العام. وتركزت ملكية وسائل الإعلام في أياد قليلة للغاية. وقد أعاق هذا التوجه نهوض مشهد إعلامي حر يقوم على التنوع رغم تأكيد الدستور على حرية الصحافة.

ممارسات سلطوية

كما أن استمرار الممارسات السلطوية في تونس يعيق العملية الديمقراطية.

ويدخل في هذا الإطار استخدام المحاكم لغايات سياسية، ولجم الأصوات التي تنتقد الحكومة ومؤسسات الدولة، أو للإطاحة بمعارضين سياسيين.

فقد تمت محاكمة المشرع والمدون ياسين العياري في محكمة عسكرية عام 2018 بسبب منشورات في حسابه على فيسبوك انتقد فيها الجيش.

كما يطرح أيضاً اعتقال المرشح السياسي والقطب الإعلامي نبيل القروي قبل نحو 3 أسابيع من انتخابات 15 سبتمبر/أيلول الرئاسية، بتهم تتعلق بغسيل أموال والتهرب الضريبي، مخاوف من لعب غير نظيف.. وذلك من أعراض إرث النظام السلطوي. ورغم ذلك، فإنه مازال في السباق الانتخابي ولم يخرج من قائمة المرشحين.

وكانت أنشطة القروي الخيرية ونفوذه الإعلامي قد حققت له شعبية، وفي استطلاع الرأي الذي أجري في يونيو/حزيران الماضي جاء على رأس قائمة المرشحين الأوفر حظاً. ويقول إن اعتقاله له دوافع سياسية. ويشير الكثيرون إلى الشاهد، وهو مرشح رئاسي أيضاً، ولكنه نفى بشدة الاتهامات بأنه يقف وراء اعتقال القروي. وقد دفعت القضية نقابة القضاة في تونس للدعوة إلى وقوف القضاء بعيداً عن السياسة.

الاقتصاد

سبقت المشاكل الاقتصادية الثورة، ولكن التغيير الاقتصادي الذي كان من المتوقع أن يواكب التحول الديمقراطي لم يتحقق.

فقد شهدت تونس 9 حكومات منذ عام 2011 ونتج في معالجة أكثر المشكلات الضاغطة التي دفعت الشباب لقيادة الثورة، كما لم تعمر أي منها فترة تسمح بالدفع نحو الإصلاحات الاقتصادية الضرورية.

وألقى البعض باللوم في ضعف التقدم على استمرار سياسة الإجماع. كما أن استمرار معدل البطالة المرتفع والفوارق بين المناطق المهمشة اقتصادياً والمدن الساحلية الأكثر تطوراً أدى لاستمرار الإحساس بالامتعاض. فضلاً عن أن الصعوبات الاقتصادية الناجمة عن سياسات التقشف أدت لاستمرار الإضرابات والاحتجاجات.

التحديات الأمنية

بات الإرهاب مصدر قلق رئيسي مما أدى نظرياً لتدمير صناعة السياحة في البلاد. فالسنوات التي أعقبت الثورة شهدت تفكيك الجهاز الأمني التابع للنظام السابق، وخلخلة السيطرة على الحدود، والمزيد من الحريات المدنية، فضلاً عن النزاعات المسلحة في سوريا والجارا ليبيا.

وبينما واصل كل من تنظيم الدولة الإسلامية والقاعدة شن هجماتها في تونس فإن قدرتهما على زعزعة التجربة الديمقراطية في البلاد كان محدودا.



MINISTÈRE DES ARMÉES

**COPIE AYANT OBTENU LA MEILLEURE
NOTE À L'ÉPREUVE DE :
SPÉCIALITÉ « LANGUE : ARABE LITTÉRAL »**

**L'administration n'a volontairement pas corrigé les imperfections de fond et de forme dans les copies
communiquées ci-après.**

Année : 2019

Concours : EXTERNE POUR L'EMPLOI DE
SECRETARE ADMINISTRATIF SPECIALISE

Épreuve : ARABE LITTERALE

Consignes :

- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif
- Numéroter chaque page; placer l'ensemble dans l'ordre et le bon sens
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuilles
- Ne joindre aucun brouillon



CONCOURS SAS EXTERNE

06/11/2019

1. Traduction littérale du premier paragraphe du premier texte :

des élections présidentielles : des Tunisiens espèrent mettre fin au désordre politique dans le pays.

La campagne électorale présidentielle Tunisienne, s'est terminée vendredi après-midi par l'organisation d'un des derniers festivals destinés à attirer les électeurs incertains. Le boulevard "LAHBIB BOURGUIBA", au cœur de la capitale, s'est transformé en un marché de discussions, tandis que les cafés et les places aux alentours se sont remplis de familles et d'étudiants avec un déploiement sécuritaire important.

Le boulevard " LAHBIB BOURGUIBA " a été le témoin, au cœur de la capitale Tunisienne, d'un grand rassemblement et d'une grande ferveur de la part des citoyens Tunisiens qui sont venus le vendredi après-midi, pour écouter les derniers discours des candidats aux élections présidentielles qui doivent avoir lieu dimanche.

La joie a rempli le cœur de la plus part des personnes présentes qui ont exprimé leur envie de meilleures situations politiques et économiques dans l'avenir et que la Tunisie se relève de sa stagnation économique et qu'elle guérisse de son désordre politique dans lequel elle est tombée, selon leurs dires, depuis la déchéance du président " Zine ALABIDINE BEN ALI " en Janvier 2011.

Nous avons pu recueillir les avis de quelques citoyens qui ont exprimé leur positions quant aux élections l'après-midi du vote.

② لماذا يستعرون بعض التونسيين بخيبة الأمل من الطبيعة السياسية الحالية؟

يشعر التونسيون بخيبة الأمل من الطبيعة السياسية الحالية لأن زعيمهم ماضون
تصغير الوضع بصفة عامة منذ الثورة ورحيل الرئيس السابق زين العابدين
بن علي في يناير 2011.

من خلال النص الأول، نلاحظ أن غالبية الشهادات، تتكلم عن المترشحين
السياسيين، الذين يستحلون الوظيفة الحالية للبلاد. إنهم يعملون
من أجل مصلحتهم الشخصية، غير مهتمين بالفقراء إلا خلال الحملات
الانتخابية.

هذه الحالة تجعل بعض المواطنين يأسون من المترشحين، وكان
البعض منهم يقول أنه لن يصوت على أي أحد منهم لأنهم كلهم
مواثبة، يبحثون فقط عن الكرسي، والمناصب وعند ما يصلون
إليها، ينكرون كل الوعود التي قطعوها على أنفسهم.
نلاحظ كذلك من خلال هذا النص أن التونسيين يحملون في أنفسهم
بعض الكين والностالجية إلى النظام السابق الذي كان يملك زقلا
سلبية وأخرى ايجابية بما أن الأمن وكل شيء كان متوفرًا
في البلاد.

الثورة التونسية لهم تحققت الأمل الذي كان التونسيون ينتظرون
لذلك هم يستعرون بخيبة أمل ويعتقدون التخيب العاجل إلى
حالة سياسية واقتصادية واجتماعية أحسن.

③ ما هي الانتقالات والآمال عند التونسيين في سياق هذه
الانتخابات الرئاسية؟ وماذا يتوقعون من طرف الرئيس الجديد؟

الانتقالات والآمال متعددة ولكن يمكن أن نلخصها إلى قسمين:
أولا يطمح التونسيون إلى تحسين الوضع السياسي وتانيا
إلى وضع الاقتصادية ولد ذلك يجب على المترشحين السياسيين
أن يحملوا على تحسين الوضع الاقتصادي حتى نتقدم الفوضى في
البلاد ويهتموا أيضا بالوضع الاقتصادي حتى ننهي تونس من
ركودها الاقتصادي ويتوفر الشغل للشباب الناشئ.
هذه العوامل سوف تساعد على تدعيم الطبيعة الوسطى وتقلص
من الفقر والتشرد الذين يعانون منهما الكثير من المواطنين التونسيين.

كما يجب على الرئيس الجديد أن يجلب معه الأمل والفرصة إلى
جميع التونسيين حتى يتحسن الوضع الاجتماعي العام وذلك
بالعمل على وجود حلول للأزمة الاقتصادية الخازفة للبلاد.

يجب على الرئيس الجديد ارضا أن يلتمس بشؤون كل التونسيين مهما كانت توجهاتهم
الدينية و السياسية و الجنسية .

(4) لماذا تشكلت نتائج الجولة الأولى من الانتخابات الرئاسية "نصوباً
عقاباً" ضد الطبقة السياسية التونسية؟

النتائج الأولية تشكلت "صفحة" للفضيحة السياسية التقليدية بما أن المرشحين "ضد النظام" ومن ضمنهم أساتد القانون قيس سعيد، تنقلوا الى الدورة الثانية بنسبة 19 في المئة من أصوات .
الرأي العام التونسي يبرهن منذ ختام هذه الانتخابات عن رغبته في إزاحة الطبقة السياسية التقليدية التي يذمها بنظهور البلاد منذ 2011، خاصة وأن الحزب تشكلت ولم يكن قويا مما أتاح الفرصة للأحزاب المتجددة لها بإزاحتها من الساحة السياسية الحالية. هذه النتيجة التي تعكس عدم ثقة المتخمين في السياسيين الحاليين في تونس ورغبتهم في تمكين وجود جديدة من إدارة شأن البلاد سعياً إلى تغيير أساسي وتقديم إقدمات واجتهاد للبلاد .

(5) ما هي أبرز إنجازات التي حققتها تونس منذ ثورة الياسمين؟

حققت تونس منذ ثورة الياسمين إنجازات وإيكة ومن ضمنها العمل على تحقيق الديموقراطية في البلاد ولو كانت بلبه الأضيق هشة . ونلاحظ هذا من خلال الذكر الثالث الذي يتحدث عن تيد الدستور على الحريات المدنية والمساواة بين الجنسين ذلك إضافة إلى التحديد من دور المؤسسة العسكرية و تأسيس نظام سياسي جديد يتفاحس فيه السلطة التنفيذية بين رئيس الدولة ورئيس الحكومة حتى لا يكون القرار في يد واحدة .
أخيراً حتى الدستور على الفصل بين السياسة والدين .
كل هذه الإنجازات تساهم في التحول الديموقراطي الذي مهدته تونس منذ ثورة الياسمين مما أنها تظل هشة وتحتاج المداومة لكي تصل البلاد الى تحقيق ديموقراطية أكيدة .
كانت تونس أول بلد عربي يبدأ الربيع العربي وقدحت له بواب لبلدان أخرى لكي يتدفق رؤوسا حارسين على البقاء في الحكم لمدى الحياة .

⑥ ما هي القضايا الحساسة التي يجب ان تحلها تونس لتدفع في
تجربة التحول الديموقراطي؟

يجب على تونس حل بعض القضايا الحساسة و منها:

- منع الممارسات السلطوية التي تعطل على استخدام
المحاكم لغايات سياسية و اظهاد الحوات التي ننتقد
الحكومة و مؤسسات الدولة و اعتقال المرشحين السياسيين
كشأن نيل القروي.

- العمل على الدفع نحو اصلاحات الديمقراطية الضرورية
و ذلك بتوفير فرص العمل و النقص من معدل البطالة
يجب ايضا على المسؤولين العمل على دعم المناطق
المهمشة القروية و تحديد سياسات التنشيط.

- رفع الأمن في البلاد حتى ينعدم الازهاق في البلد
لان ذلك مصدر قلق رئيسي يقضي على مصدر هام للاقتصاد
الألا وهو السياحة.

هذه هي القضايا التي يجب على المسؤولين الجدد العمل على
تدعيمها حتى تدفع تونس في تجربة التحول الديموقراطي
الذي بدأ منذ الثورة و لان الهدف الاول للشعب التونسي
الذي كان يطمح من خلالها تغيير مصيره .