

# Concours d'entrée

## Voie générale

### Concours externe, Concours interne et Troisième concours

#### SUJET V0

5<sup>e</sup> épreuve d'admissibilité

Durée : 5 heures – coefficient 3

Une épreuve consistant en des questions à réponses courtes pouvant porter sur les finances publiques, sur les questions sociales ainsi que sur les questions européennes et internationales.

#### Exemples de sujet

**Question n°1 :** « L'Union européenne face à la pandémie de Covid-19 »

**Question n°2 :** « Les conséquences énergétiques de la guerre en Ukraine »

**Question n°3 :** « Quelle mise à l'épreuve de la libre circulation des personnes dans l'espace Schengen ? »

**Question n°4 :** « La certification des comptes de l'État »

**Question n°5 :** « Que peuvent les pouvoirs publics pour parvenir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ? » (Document 1)

**Document 1 :** « Une directive européenne vient renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes », in *Lettre de la direction des affaires juridiques du ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique*, n° 359, du 8 juin 2023

## **Une directive européenne vient renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes**

**La directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit a été publiée au JOUE le 17 mai 2023.**

Pour renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit, la directive européenne du 10 mai 2023 entend établir des exigences minimales et ce, notamment, par la transparence des rémunérations et le renforcement des mécanismes d'application du droit.

La directive fixe des objectifs aux employeurs et aux travailleurs tant de la sphère privée que publique. La directive entend dans le même sens définir la notion de rémunération *lato sensu*. En effet, une telle notion au sens de la directive comprend non seulement le salaire, ou traitement ordinaire de base ou minimal, mais il comprend également « *tout autre avantage, payé directement ou indirectement, en espèces ou en nature (composantes variables ou complémentaires), par un employeur à un travailleur en raison de l'emploi de ce dernier* ».

La directive prévoit, en son article 5, un droit à la transparence des rémunérations avant l'embauche, en ce sens que tout candidat à un emploi dispose d'un droit de recevoir de l'employeur potentiel des informations sur la rémunération initiale ou la fourchette de rémunération initiale. Un tel droit ne limite pas le droit de négocier un salaire mais permet au contraire de garantir une négociation davantage éclairée et transparente.

Elle prévoit également une obligation de transparence à l'égard des employeurs relative à la mise à disposition des critères utilisés pour déterminer la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression des rémunérations. Dans le prolongement, les travailleurs disposent du droit de demander et de recevoir des informations sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux de rémunérations moyens, par sexe et par catégorie de travailleurs accomplissant un travail de même valeur.

En outre, il est prévu au sein de l'article 9 de la directive une obligation pour les employeurs de fournir :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau des composantes variables ou complémentaires ;
- l'écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes ;
- l'écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes pour les composantes variables ou complémentaires ;
- la proportion de travailleurs féminins et masculins bénéficiant de composantes variables ou complémentaires ;
- la proportion de travailleurs féminins et masculins dans chaque quartile ;
- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie de travailleurs, ventilé par salaire ou traitement ordinaire de base et par composantes variables ou complémentaires.

De plus, la directive met en place un droit à indemnisation pour tout travailleur ayant subi un dommage du fait d'une violation des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations avec, au titre de son article 18, un renversement de la charge de la preuve. En effet, il incombera au défendeur, dès lors qu'il existe des faits laissant présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination en matière de rémunération. À défaut, l'article 23 prévoit que les États membres déterminent un régime de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives à l'égard des employeurs concernés.

La directive prévoit en outre la création d'organismes nationaux pour l'égalité de traitement, ces derniers étant compétents pour les questions relevant du champ d'application de la directive.

La directive devra être transposée en droit interne au plus tard le 7 juin 2026.