

ADMIS  **FONCTION
PUBLIQUE**

**CONCOURS
2023-2024**

INSPECTEUR DES FINANCES PUBLIQUES (DGFIP)

Externe et interne • Catégorie A

Méthode et entraînement

Marc Doucet,

Formateur en comptabilité et gestion

Julie Guillermou,

Enseignante à l'École nationale des Finances publiques,
à l'université de Paris-Nanterre et à l'IGPDE

Vuibert

Ressources numériques



OFFERT EN LIGNE

Un fil d'actualité mois par mois sur

www.vuibert.fr/site/215724

ISSN : 2109-9305

ISBN : 978-2-311-21572-4

Conception de la couverture et de l'intérieur : Séverine Tanguy

Composition : SCM, Toulouse

Crédit photographique : Oksana Kuzmina/Adobe Stock



La loi du 11 mars 1957 n'autorisant aux termes des alinéas 2 et 3 de l'article 41, d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale, ou partielle, faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause, est illicite » (alinéa 1^{er} de l'article 40).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles 425 et suivants du Code pénal.

Le « photocopillage », c'est l'usage abusif et collectif de la photocopie sans autorisation des auteurs et des éditeurs. Largement répandu dans les établissements d'enseignement, le « photocopillage » menace l'avenir du livre, car il met en danger son équilibre économique. Il prive les auteurs d'une juste rémunération. En dehors de l'usage privé du copiste, toute reproduction totale ou partielle de cet ouvrage est interdite. Des photocopies payantes peuvent être réalisées avec l'accord de l'éditeur.

S'adresser au Centre français d'exploitation du droit de copie : 20, rue des Grands-Augustins, F-75006 Paris. Tél. : 01 44 07 47 70

© Vuibert – mars 2023 – 5, allée de la 2^e DB – 75015 Paris

Site Internet : <http://www.vuibert.fr>

Sommaire pour se repérer



**Travail
réalisé**

Votre concours, votre métier

1. Le concours externe	7	☐
2. Le concours interne	8	☐
3. La direction générale des Finances publiques	9	☐
4. Le métier d'inspecteur des Finances publiques	10	☐
5. Les perspectives de carrières	11	☐
► Auto-évaluation	12	☐
► Planning de révisions	15	☐



PARTIE 1 Réussir les épreuves d'admissibilité

Note de synthèse

► Présentation de l'épreuve	20	☐
1. Ce qu'est la note de synthèse	20	☐
2. Ce que la note de synthèse n'est pas	20	☐
► Méthodologie et conseils	22	☐
1. Méthodologie de la note de synthèse	46	☐
Étape 1. Analyser précisément le sujet	46	☐
Étape 2. Lire activement le dossier documentaire	47	☐
Étape 3. Rédiger l'introduction de la note	48	☐
Étape 4. Rédiger le corps de la note	49	☐
2. Méthodologie de la note de proposition	53	☐
► Annales corrigées	56	☐
Sujet n° 1 : Concours externe, 2022	56	☐
Sujet n° 2 : Concours interne, 2022	85	☐

Réponse à des questions, commentaire de texte, cas pratiques ou résolution de problèmes

► Présentation de l'épreuve	112	☐
1. Le concours externe	112	☐
2. Le concours interne	113	☐

► Méthodologie et conseils	115	☐
1. Méthodologie de la réponse à une question	115	☐
Étape 1. Analyser le sujet.....	115	☐
Étape 2. Construire la réponse.....	116	☐
Étape 3. Rédiger la réponse.....	117	☐
2. Méthodologie du commentaire d'arrêt	121	☐
Étape 1. Analyser le sujet.....	122	☐
Étape 2. Construire le commentaire.....	122	☐
Étape 3. Rédiger le commentaire.....	123	☐
► Annales corrigées	128	☐
Sujet n° 1. Option Gestion comptable et analyse financière.....	128	☐
Sujet n° 2. Option Analyse économique.....	147	☐
Sujet n° 3. Option Finances et gestion publiques.....	152	☐
Sujet n° 4. Option Droit constitutionnel et administratif.....	157	☐
Sujet n° 5. Option Droit civil et procédures civiles.....	167	☐
Sujet n° 6. Option Budget, immobilier, gestion des ressources humaines, logistique et organisation de la DGFIP.....	173	☐
Sujet n° 7. Option Fiscalité personnelle et patrimoniale.....	204	☐
Sujet n° 8. Option Gestion comptable et analyse financière.....	233	☐

Langues étrangères (concours interne)

► Présentation de l'épreuve	244	☐
► Méthodologie et conseils	245	☐
Étape 1. Lire le texte.....	245	☐
Étape 2. Vérifier la temporalité du texte.....	245	☐
Étape 3. Déterminer le registre de langue.....	245	☐
Étape 4. Commencer à traduire.....	246	☐
Étape 5. La relecture.....	246	☐
► Annales corrigées	248	☐
Sujet n° 1. Anglais.....	248	☐
Sujet n° 2. Espagnol.....	251	☐

PARTIE 2 Réussir les épreuves d'admission



Entretien

► Présentation de l'épreuve	256	☐
► Méthodologie et conseils	257	☐
1. La présentation du candidat.....	257	☐
2. L'échange avec le jury.....	260	☐

► Liste de questions possibles	263	☐
► Simulations d'entretien	267	☐
Simulation d'entretien n° 1. Concours externe.....	267	☐
Simulation d'entretien n° 2. Concours interne	273	☐

Exposé (concours externe)

► Présentation de l'épreuve	280	☐
► Méthodologie et conseils	282	☐
► Simulations d'exposé	284	☐
Simulation n° 1. Option Gestion comptable et analyse financière	284	☐
Simulation n° 2. Option Analyse économique.....	287	☐
Simulation n° 3. Option Finances publiques	289	☐
Simulation n° 4. Option Droit civil et procédures civiles.....	291	☐
Simulation n° 5. Option Droit constitutionnel et administratif	293	☐

Langues étrangères (concours externe)

► Présentation de l'épreuve	296	☐
► Méthodologie et conseils	297	☐
Étape 1. Lire le texte	297	☐
Étape 2. Vérifier la temporalité du texte.....	297	☐
Étape 3. Déterminer le registre de langue.....	297	☐
Étape 4. Commencer à traduire	298	☐
Étape 5. La relecture	298	☐
► Annales corrigées	301	☐
Sujet n° 1. Anglais	301	☐
Sujet n° 2. Espagnol.....	303	☐

Votre concours, votre métier



Cet ouvrage est un « tout en un » qui propose de donner toutes les clés pour réussir les épreuves d'admissibilité et d'admission des concours externe et interne d'inspecteur des Finances publiques.

Le concours d'inspecteur des Finances publiques est un concours de **catégorie A** organisé par la direction générale des Finances publiques (DGFIP). Il est ouvert aux personnes de nationalité française et aux ressortissants d'un État membre de l'Union européenne.

Il existe deux voies possibles : le concours externe et le concours interne.

1. Le concours externe

Les **inscriptions** au concours externe sont possibles entre le 1^{er} septembre et le 1^{er} octobre. Les épreuves écrites se déroulent ensuite au cours du mois de novembre. Les résultats d'admissibilité sont alors proclamés au cours du mois de janvier. Puis les épreuves d'admission ont lieu entre la fin du mois de février et le milieu du mois de mars. Les résultats d'admission sont enfin proclamés à la fin du mois de mars.

Le calendrier actualisé des concours organisés par la DGFIP est disponible sur le site du ministère economie.gouv.fr sur la page recrutement.

Le concours externe est ouvert aux personnes titulaires d'une licence ou d'un autre titre classé au niveau II minimum.

Le concours se compose de deux **épreuves d'admissibilité** :

- Une note de synthèse : la rédaction de cette note de synthèse se réalise à partir d'un dossier relatif aux questions économiques et financières. Le dossier documentaire ne peut excéder 25 pages. Cette épreuve dure 4 heures et correspond à un coefficient 7.
- Une épreuve au choix qui consiste à répondre à des questions, commenter un texte, réaliser un cas pratique ou encore résoudre un ou des problèmes sur l'une des neuf options proposées. Ces options sont : le droit constitutionnel et administratif ; les institutions, le droit et les politiques communautaires ; le droit civil et les procédures civiles ; le droit des affaires ; l'analyse économique ; l'économétrie et les statistiques ; les mathématiques ; la gestion comptable et l'analyse financière ; les finances et la gestion publiques. Cette épreuve dure 3 heures et correspond à un coefficient 5.

Le concours se compose de trois **épreuves d'admission** :

- Un entretien avec le jury, destiné à apprécier les motivations du candidat et son aptitude à exercer des fonctions d'inspecteur. L'entretien comprend tout d'abord une présentation de son parcours par le candidat, généralement durant 5 minutes maximum. Il est fondamental pour le candidat de respecter la durée fixée par le jury, au risque d'être interrompu par celui-ci. L'entretien se poursuit par un échange avec le jury notamment sur sa connaissance de l'environnement économique et financier. Cette épreuve dure 30 minutes et correspond à un coefficient 6.
- Un exposé sur un sujet parmi deux tirés au sort sur une spécialité choisie lors de l'inscription au concours parmi une liste de 9 options possibles. Cet exposé est suivi de questions en rapport avec le sujet traité et/ou le programme de l'option. Le candidat bénéficie de 20 minutes de préparation. Puis l'épreuve dure 20 minutes et correspond à un coefficient 4.
- Un exercice de traduction qui consiste à traduire, sans dictionnaire, un document rédigé dans l'une des langues suivantes : allemand, anglais, espagnol ou italien. Cette épreuve dure 1 h 30 et correspond à un coefficient 1. Bien qu'il s'agisse d'une épreuve écrite, l'exercice de traduction est en réalité une épreuve d'admission : sa note ne compte donc pas pour l'admissibilité au concours mais bien pour l'admission.

2. Le concours interne

Les **inscriptions** au concours interne sont possibles entre le 2 mai et le 2 juin. Les épreuves écrites se déroulent ensuite au cours du mois de septembre. Les résultats d'admissibilité sont alors proclamés au cours du mois de novembre. Puis les épreuves orales ont lieu à la fin du mois de janvier. Les résultats d'admission sont enfin proclamés au début du mois de février.

Le concours interne est ouvert aux fonctionnaires et agents de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, aux militaires et aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale à la date de clôture des inscriptions, appartenant à la catégorie B ou à un niveau équivalent, et qui comptent au moins 4 ans de services publics au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle est organisé le concours.

Le concours se compose de deux **épreuves d'admissibilité** :

- Une note de synthèse : la rédaction de cette note de synthèse se réalise à partir d'un dossier relatif aux questions économiques et financières. Le dossier documentaire ne peut excéder 25 pages. L'épreuve dure 4 heures et correspond à un coefficient 7.
- Une épreuve au choix consistant à répondre à des questions ou à réaliser un cas pratique à partir de l'analyse d'un dossier, sur l'une des 5 options suivantes : la fiscalité professionnelle ; la fiscalité personnelle et patrimoniale ; la gestion

publique ; la gestion comptable et l'analyse financière ; le budget, la gestion des ressources humaines et l'organisation de la DGFIP. L'épreuve dure 3 heures et correspond à un coefficient 5.

- Les candidats peuvent, s'ils le souhaitent, se présenter à une troisième épreuve écrite facultative : l'exercice de langues étrangères, qui consiste à traduire, sans dictionnaire, un document rédigé dans l'une des langues suivantes : allemand, anglais, espagnol ou italien. Cette épreuve dure 1 h 30 et correspond à un coefficient 1. Seuls sont pris en compte les points au-dessus de 10 sur 20.

Si le candidat réussit les épreuves d'admissibilité, il sera convoqué dans un second temps à **l'épreuve d'admission** : un entretien avec le jury.

L'entretien avec le jury vise à apprécier les aptitudes du candidat, ses projets professionnels et à reconnaître les acquis de son expérience professionnelle. Cet entretien comprend tout d'abord un exposé du candidat sur son expérience professionnelle, durant environ 5 minutes. Il se poursuit par un échange avec le jury sur sa connaissance de l'environnement de la DGFIP et sur des mises en situation. Le candidat fournit en amont une fiche de présentation de son parcours professionnel qui aura été envoyé par les centres d'examen aux seuls candidats admissibles. Cette épreuve dure 30 minutes et correspond à un coefficient 9.

3. La direction générale des Finances publiques

Un inspecteur des Finances publiques est un fonctionnaire de catégorie A qui travaille au sein de la direction générale des Finances publiques (DGFIP). Cette direction est issue de la fusion en 2008 de la direction générale des impôts et de la direction générale de la comptabilité publique. Ses missions permettent à la fois de contribuer à la solidité financière des institutions publiques et de favoriser un environnement de confiance dans la société, l'économie et les territoires.

En matière fiscale, la DGFIP exerce les missions suivantes : élaboration des textes législatifs et réglementaires relatifs à la fiscalité ainsi que les instructions générales interprétatives nécessaires à leur application, établissement de l'assiette, du contrôle et du recouvrement des impôts, droits, cotisations et taxes de toute nature.

En matière de gestion publique, la DGFIP exerce les missions suivantes : contrôle de la production et de la qualité des comptes de l'État et concours à leur valorisation, élaboration des règles relatives au contrôle et au paiement des dépenses publiques, à la gestion financière et comptable des établissements publics nationaux ainsi que des établissements publics locaux d'enseignement, des collectivités territoriales et de leurs établissements, expertise économique et financière des projets d'investissements publics et action économique de ses services déconcentrés.

En matière transverse, la DGFIP exerce les missions suivantes : pilotage des services déconcentrés, définition de la politique des ressources humaines pour ses services, allocation des moyens, gestion de ses personnels et mise en œuvre des opérations d'audit et de contrôle de gestion de leur activité.

4. Le métier d'inspecteur des Finances publiques

Les lauréats du concours d'inspecteur des Finances publiques ont dans un premier temps le grade d'inspecteur des Finances publiques **stagiaire**. Ils doivent alors suivre un cycle de formation professionnelle de douze mois.

Ce cycle débute par une formation théorique probatoire de huit mois dans l'un des établissements de l'École nationale des Finances publiques. Les lauréats du concours pourront choisir entre les établissements de Noisiel, de Clermont-Ferrand et de Toulouse. Chaque établissement dispense les mêmes enseignements : droit, fiscalité, finances publiques, comptabilité, ressources humaines, etc.

Ce cycle se poursuit par une formation pratique probatoire de quatre mois sur le poste d'affectation (ou, le cas échéant, dans l'intérêt du service, sur un poste identique). Le poste d'affectation dépend du rang de classement au concours d'entrée.

Cette formation de douze mois est rémunérée. Un inspecteur stagiaire des Finances publiques sans ancienneté est rémunéré environ 2 000 euros net par mois. Il existe des dispositifs de reprise d'ancienneté qui permettent de bénéficier d'une rémunération supérieure.

Cette formation permettra aux inspecteurs des Finances publiques stagiaires de disposer d'un socle commun de compétences nécessaires à l'exercice de leur futur métier et d'acquérir les compétences techniques et de pilotage attendues d'un cadre de catégorie A.

À l'issue de cette formation initiale, les inspecteurs des Finances publiques perçoivent une rémunération nette annuelle de 27 391 € (rémunération d'un inspecteur titulaire débutant affecté dans le réseau en Île-de-France).

La rémunération varie en fonction de la direction dans laquelle l'inspecteur des Finances publiques est affecté. Ce dernier peut être affecté au sein des services centraux, dans les directions nationales, dans les directions départementales ou dans les services infradépartementaux.

Les services centraux recouvrent notamment la direction de la législation fiscale, la direction de l'immobilier de l'État, le service de la sécurité juridique et du contrôle fiscal, le service de la fonction comptable et financière de l'État, le service des collectivités locales, ou encore le service des ressources humaines. Affecté au sein des services centraux, un inspecteur des Finances publiques exercera en principe les fonctions de rédacteur juridique. Il sera amené à rédiger des notes sur le domaine de compétence de son service (fiscalité, gestion publique, ressources humaines, etc.).

Les directions nationales recouvrent notamment la direction des vérifications nationales et internationales, la direction nationale de vérification des situations fiscales, la direction des grandes entreprises, ou encore la direction nationale des enquêtes fiscales. Au sein des directions nationales, un inspecteur des Finances publiques pourra exercer plusieurs fonctions différentes. Il pourra être rédacteur juridique, mais également être vérificateur et réaliser ainsi des opérations de contrôle fiscal de dossiers à forts enjeux.

Les services départementaux et infradépartementaux recouvrent notamment les services des impôts des particuliers, les services des impôts des entreprises, les pôles de recouvrement spécialisé, les services de gestion comptable, etc. Au sein de

ces services, un inspecteur des Finances publiques aura à la fois un rôle de technicien et d'encadrant intermédiaire, voire d'adjoint au chef de service. Il encadrera une équipe composée de contrôleurs et d'agents des Finances publiques.

5. Les perspectives de carrières

Le corps d'inspecteur des Finances publiques propose de nombreuses perspectives de carrières. En effet, l'inspecteur qui a atteint le 4^e échelon, et qui compte au moins cinq ans de services effectifs dans un corps de catégorie A, dont deux ans dans le grade d'inspecteur des Finances publiques, pourra se présenter au concours d'inspecteur principal des Finances publiques afin d'accéder à des fonctions d'encadrement supérieur. Les conditions sont appréciées au 1^{er} septembre de l'année au titre de laquelle le concours est organisé. La rémunération d'un inspecteur principal est de 52 450 euros par an.

La suite des évolutions de carrières fonctionne par sélections. L'inspecteur principal des Finances publiques pourra se présenter à la sélection d'administrateur des Finances publiques adjoint. Sa rémunération sera de 63 659 euros par an.

L'administrateur des Finances publiques adjoint pourra continuer d'évoluer et se présenter à la sélection d'administrateur des Finances publiques et enfin d'administrateur général des Finances publiques. Depuis le 1^{er} janvier 2023, le corps des administrateurs des Finances publiques est supprimé et intégré dans le nouveau corps interministériel des administrateurs de l'État.



QCM

- ❶ **Quelles sont les missions du ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique ?**
 - ☐ a. Préparer et exécuter la politique dans le domaine de l'économie, des finances, de la consommation et de la répression des fraudes
 - ☐ b. Préparer et exécuter la politique dans le domaine de l'économie, des finances, du travail et de l'emploi
 - ☐ c. Préparer et exécuter la politique dans le domaine de l'économie, des finances, de la sécurité intérieure et de la justice
- ❷ **Qui est le ministre de l'Économie, des Finances, de la Souveraineté industrielle et numérique ?**
 - ☐ a. Olivier Dussopt
 - ☐ b. Bruno Lemaire
 - ☐ c. Gabriel Attal
- ❸ **Quelles sont les trois grandes missions de la direction générale des Finances publiques ?**
 - ☐ a. La collecte, l'analyse et la diffusion d'informations sur l'économie française
 - ☐ b. La lutte contre la fraude fiscale, le contrôle des marchandises à l'import et à l'export, et la lutte contre la criminalité organisée
 - ☐ c. La mission fiscale, la gestion publique et la mission transverse
- ❹ **Qui est le directeur général des Finances publiques ?**
 - ☐ a. Christine Lagarde
 - ☐ b. Jérôme Fournel
 - ☐ c. Elisabeth Borne
- ❺ **Qu'est-ce qu'un inspecteur des Finances publiques ?**
 - ☐ a. Un fonctionnaire de catégorie A recruté au sein de la direction générale des Finances publiques
 - ☐ b. Un fonctionnaire de catégorie B recruté au sein de la direction générale des Finances publiques
 - ☐ c. Un fonctionnaire de catégorie C recruté au sein de la direction générale des Finances publiques
- ❻ **Qu'est-ce que le budget de l'État ?**
 - ☐ a. Un document recouvrant l'ensemble des prévisions de recettes de l'État
 - ☐ b. Un document recouvrant l'ensemble des prévisions de dépenses de l'État
 - ☐ c. Un document recouvrant l'ensemble des prévisions de recettes et des dépenses de l'État

- 7 Quel est le montant des recettes nettes de l'État ?**
- ☐ a. Environ 250 milliards d'euros
 - ☐ b. Environ 250 millions d'euros
 - ☐ c. Environ 250 000 euros
- 8 Quel est le montant des dépenses nettes de l'État ?**
- ☐ a. Environ 400 milliards d'euros
 - ☐ b. Environ 400 millions d'euros
 - ☐ c. Environ 400 000 euros
- 9 Qu'est-ce que la dette publique de l'État ?**
- ☐ a. Les engagements financiers pris sous forme d'emprunts par l'État lors d'une année déterminée
 - ☐ b. Les dépenses de l'État
 - ☐ c. L'ensemble des engagements financiers pris sous forme d'emprunts par l'État
- 10 Quel est le montant de la dette publique ?**
- ☐ a. Environ 2 900 milliards d'euros
 - ☐ b. Environ 2 900 millions d'euros
 - ☐ c. Environ 2,9 millions d'euros
- 11 Qu'est-ce que le déficit public de l'État ?**
- ☐ a. La différence sur une année entre le montant des recettes et celui des dépenses du budget de l'État
 - ☐ b. Le ralentissement de la croissance économique de l'État
 - ☐ c. L'ensemble des dépenses de l'État
- 12 Quel est le montant du déficit public ?**
- ☐ a. Environ 160 000 euros
 - ☐ b. Environ 160 millions d'euros
 - ☐ c. Environ 160 milliards d'euros
- 13 Qu'est-ce qu'un impôt ?**
- ☐ a. Un prélèvement obligatoire et avec une contrepartie précisément connue
 - ☐ b. Un prélèvement obligatoire et sans contrepartie précisément connue
 - ☐ c. Un prélèvement non obligatoire et sans contrepartie précisément connue
- 14 Qu'est-ce qu'une taxe ?**
- ☐ a. Un prélèvement non obligatoire qui correspond au financement d'un service public
 - ☐ b. Un prélèvement obligatoire qui correspond au financement d'un service public
 - ☐ c. Un prélèvement obligatoire qui ne correspond pas au financement d'un service public
- 15 Quel impôt rapporte le plus à l'État ?**
- ☐ a. L'impôt sur le revenu
 - ☐ b. L'impôt sur la fortune immobilière
 - ☐ c. La taxe sur la valeur ajoutée
- 16 Où se situent principalement les services centraux de la DGFIP ?**
- ☐ a. À Bercy
 - ☐ b. Dans les directions nationales
 - ☐ c. Dans les services territoriaux

17 Les services déconcentrés de la DGFIP recouvrent :

- ☐ a. des collectivités territoriales
- ☐ b. des services locaux chargés d'appliquer la politique décidée par Bercy
- ☐ c. des intercommunalités

18 Quel est le rôle du préfet ?

- ☐ a. Il est un représentant élu par les électeurs et est chargé du contrôle administratif et du respect des lois
- ☐ b. Il est le représentant des collectivités territoriales et est chargé du contrôle administratif et du respect des lois
- ☐ c. Il est le représentant de l'État dans le département et est chargé du contrôle administratif et du respect des lois

19 Que prévoit la loi relative à l'État au service d'une société de confiance dite loi ESSOC ?

- ☐ a. Le droit à l'oubli
- ☐ b. Le droit à l'erreur
- ☐ c. Le droit de réserve

20 Quelle nouveauté est apportée par la loi relative à la transformation de la fonction publique ?

- ☐ a. Faciliter le recrutement de contractuels dans la fonction publique
- ☐ b. Supprimer les épreuves orales des concours
- ☐ c. Supprimer l'engagement des fonctionnaires de servir l'État pendant une durée minimale

Corrigé

- | | | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 a. | 2 b. | 3 c. | 4 b. | 5 a. | 6 c. | 7 a. | 8 a. | 9 c. | 10 a. |
| 11 a. | 12 c. | 13 b. | 14 b. | 15 c. | 16 a. | 17 b. | 18 c. | 19 b. | 20 a. |

Planning de révisions



CONCOURS EXTERNE

PÉRIODES	CONTENU DES RÉVISIONS	OUTILS
1^{er} juin au 30 septembre	Préparer des fiches* : Option gestion comptable et analyse financière : comptabilité générale, comptabilité de gestion et analyse financière Option analyse économique : courants de la pensée économique et formation du produit national, monnaie, répartition des revenus, fluctuations et crises, internationalisation de l'économie Option finances et gestion publiques : finances publiques de l'État, locales, européennes et sociales Option droit constitutionnel et droit administratif : théorie générale du droit public français, droit constitutionnel et institutions politiques, droit administratif et institutions administratives Option droit civil et procédures civiles : personnes, famille, droits réels principaux, obligations, procédure civile	Livres** Livres** et site Internet de l'Insee Livres** et site Internet de la direction du budget Livres** Livres**
1^{er} octobre au 31 octobre	Maîtriser les méthodologies des épreuves S'entraîner sur des exercices	Méthodologie de la note de synthèse, p. 46 Méthodologies des épreuves à option, p. 116 Sujets de note de synthèse, p. 56 Sujets corrigés, p. 128
1^{er} nov. au 20 novembre	Relire les fiches et suivre l'actualité de l'option choisie	
1^{er} janvier au 31 janvier	Préparer sa présentation et des fiches sur les réponses aux questions susceptibles d'être posées lors de l'entretien avec le jury	Méthodologie de l'entretien, p. 256 Simulations d'entretien avec le jury, p. 267
1^{er} février au 20 février	Relire les fiches et suivre l'actualité*	Méthodologie de l'exposé, p. 282 Simulations d'exposé, p. 284

* Les programmes de révisions des épreuves écrites et orales à option sont disponibles à l'adresse suivante : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000023662281>

** Voir bibliographie page suivante.

CONCOURS INTERNE

PÉRIODES	CONTENU DES RÉVISIONS	OUTILS
1^{er} juin au 30 juin	Préparer des fiches sur l'option choisie* : budget, immobilier, gestion des RH ; fiscalité personnelle et patrimoniale ; gestion comptable et analyse financière	Livres**
1^{er} juillet au 31 juillet	Maîtriser les méthodologies des épreuves S'entraîner sur des exercices	Méthodologie de la note de synthèse, p. 46 Méthodologies des épreuves à option, p. 116 Sujets de note de synthèse, p. 56 Sujets corrigés, p. 128
1^{er} août au 31 août	Relire les fiches et suivre l'actualité de l'option choisie	
15 novembre au 31 décembre	Préparer sa présentation et des fiches sur les réponses aux questions susceptibles d'être posées lors de l'entretien avec le jury	Méthodologie de l'entretien, p. 256 Simulations d'entretien avec le jury, p. 267

* Le programme de révisions de l'épreuve écrite à option est disponible à l'adresse suivante : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000023662281>

** Voir bibliographie ci-après.

■ Bibliographie

Finances publiques : cours et entraînement, Concours et examens 2022-2023, éditions Vuibert.

Droit public, droit constitutionnel, droit administratif : cours et entraînement, Concours 2023-2024, éditions Vuibert.

Droit civil, éditions Dalloz.

Procédure civile, éditions Dalloz.

Comprendre l'Union européenne : Institutions, politiques, droit, éditions La Documentation française.

La comptabilité générale, éditions Gualino.

Économie aux concours, éditions La Documentation française.



Réussir les **épreuves** **d'admissibilité**

■ Note de synthèse	19
■ Réponse à des questions, commentaire de texte, cas pratiques, résolution de problèmes	111
■ Langues étrangères (concours interne)	243

Note de synthèse



DURÉE

4
HEURES

Présentation de l'épreuve

20

Méthodologie et conseils

22

Annales corrigées

56

COEFFICIENT

7



L'épreuve de la note de synthèse est une épreuve phare des concours de la fonction publique et notamment du concours d'inspecteur des Finances publiques.

Il s'agit d'une **épreuve d'admissibilité** obligatoire qui consiste en la rédaction d'une note de synthèse à partir d'un dossier relatif aux questions économiques et financières. La durée est de 4 heures et le coefficient est de 7. Toute note inférieure à 5 est éliminatoire. Cette épreuve est destinée à vérifier les qualités d'expression, d'analyse et de synthèse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des conclusions et/ou formuler des propositions.

1. Ce qu'est la note de synthèse

L'épreuve de la note de synthèse au concours d'inspecteur des Finances publiques se compose en réalité de deux exercices : la note de synthèse et la note de proposition.

La note de synthèse porte uniquement sur le dossier documentaire. Le candidat doit donc s'appuyer seulement sur les éléments qui sont mentionnés dans les documents, sans ajouter de connaissances personnelles pour cet exercice.

La note de proposition peut porter aussi bien sur le dossier documentaire que sur des éléments qui ne sont pas développés dans les documents. Le candidat peut donc s'appuyer sur les éléments mentionnés dans les documents, mais il devra également ajouter des connaissances personnelles supplémentaires pour cet exercice.

2. Ce que la note de synthèse n'est pas

La note de synthèse n'est pas une dissertation :

- la note doit être rédigée dans un style professionnel, alors que la dissertation doit être rédigée dans un style plus académique, universitaire ;
- la note doit traiter un sujet précis en suivant un plan suggéré à l'avance alors que la dissertation constitue une véritable réflexion avec une problématique et la construction du plan est libre ;
- la note doit être courte (3 à 4 pages environ) alors que la longueur de la dissertation est libre.

La note de synthèse n'est pas non plus un cas pratique. Bien que les épreuves du cas pratique et de la note de synthèse soient très similaires, il existe une différence importante. La résolution du cas pratique consiste d'une part en la rédaction d'une note et d'autre part en l'élaboration d'une ou plusieurs annexes. Ces annexes ont

une place importante dans l'évaluation de la copie et peuvent faire la différence entre les copies de deux candidats. À l'inverse, la résolution d'une note de synthèse ne demande pas de produire d'annexes.

RAPPORTS DU JURY

Au concours externe : sur la forme, la présentation des copies pourrait être davantage soignée. Les candidats ont des difficultés en orthographe, grammaire et syntaxe. À titre d'exemple, certaines phrases ont été construites sans un seul verbe. En outre, les candidats ne structurent pas correctement leur devoir. Par exemple, les phrases s'enchaînent parfois sans cohérence.

Sur le fond, le niveau observé lors de l'épreuve de la note de synthèse est faible. Les candidats éprouvent des difficultés à rédiger une synthèse et l'essentiel est rarement mis en exergue. Cependant, ils ont réussi à suivre et à traiter le plan qui était indiqué dans l'énoncé.

Concernant la note de proposition, les candidats n'ont pas accordé suffisamment d'importance à cette deuxième partie du devoir. En effet, les idées ne sont pas assez développées. Cependant, ils ont réussi à structurer leurs idées dans un plan apparent.

Au concours interne : sur la forme, la présentation de la copie est insuffisante et certaines règles d'orthographe sont mal maîtrisées. Certains développements sont présentés avec des tirets au lieu d'être entièrement rédigés, ce qui donne un aspect « catalogue » au devoir.

Sur le fond, la méthodologie de l'épreuve de la note de synthèse n'est pas maîtrisée et l'introduction est souvent incomplète. Cependant, les candidats ont réussi à structurer leurs idées dans un plan pertinent mais celui-ci manque parfois de dynamisme.



La résolution d'une note de synthèse et d'une note de proposition a lieu en plusieurs étapes. Pour expliquer chacune de ces étapes, la méthodologie donnera les conseils à suivre et les erreurs à éviter. Ces conseils et ces erreurs s'appuient sur un sujet d'entraînement que vous pouvez retrouver ci-après.

Sujet d'entraînement

À l'aide des seuls documents joints, vous réaliserez une note de synthèse relative à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette note présentera le cadre juridique et les enjeux de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, ainsi que les modalités d'élaboration et de mise en œuvre du plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Vous exposerez ensuite dans une courte note (deux pages au maximum), en vous appuyant sur vos connaissances personnelles, des actions qui pourraient être menées, au sein du ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, pour renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes.

Liste des documents

Document 1 : « Droits des femmes : où en est l'égalité professionnelle ? », vie-publique.fr (5 pages)

Document 2 : Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle (3 pages)

Document 3 : « 15 actions pour une égalité professionnelle réelle », secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et ministère du Travail, mai 2018 (3 pages)

Document 4 : Extrait de l'« Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique » du 30 novembre 2018, ministère de l'Action et des Comptes publics, Direction générale de l'administration et de la fonction publique (6 pages)

Document 5 : « Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique », DGAFP, édition 2019, publication mars 2020 (3 pages)

Document 6 : « Référentiel de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique », Direction générale de l'administration et de la fonction publique, édition 2019 (3 pages)

Document 1

Droits des femmes : où en est l'égalité professionnelle ? vie-publique.fr

Une égalité professionnelle reconnue par la loi

Au XIX^e siècle, les premières mesures adoptées pour encadrer le travail féminin ont d'abord été des mesures protectrices. Les femmes étant d'abord considérées comme des mères, la loi vise à protéger la mère au travail. Ainsi, la loi du 2 novembre 1892 limite la **durée du travail des femmes à onze heures par jour et leur interdit le travail de nuit** dans l'industrie. D'autres mesures sont ensuite prises pour protéger la grossesse. Cette législation spécifique aux femmes entretient aussi une image de la femme fragile et toujours potentiellement enceinte.

Après la Seconde Guerre mondiale, l'objet de la législation n'est plus de protéger mais de **garantir l'égalité des droits entre les femmes et les hommes**. Après le Préambule de la Constitution de 1946, la loi du 22 décembre 1972 pose le principe de l'égalité de rémunération « pour un même travail ou un travail de valeur égale ».

La loi du 11 juillet 1975 interdit de rédiger une offre d'emploi réservée à un sexe, de refuser une embauche ou de licencier en fonction du sexe ou de la situation de famille « sauf motif légitime ».

En 1976, la directive européenne du 9 février introduit la notion d'**égalité de traitement** qui vise à passer d'une égalité formelle à une égalité réelle. La directive enjoint les États à prendre des mesures afin de supprimer toutes les dispositions discriminatoires envers les femmes et contraires au principe de l'égalité de traitement.

La loi Roudy sur l'égalité professionnelle

En France, c'est la loi du 13 juillet 1983 (dite loi Roudy) qui transpose la directive européenne. **La loi réaffirme le principe de l'égalité dans tout le champ professionnel** (recrutement, rémunération, promotion ou formation).

La loi de 1983 précise et modifie les dispositions législatives de 1972 et de 1975 **en supprimant la notion de « motif légitime » d'une quelconque discrimination** et en définissant la notion de « valeur égale ». Sont désormais considérés comme ayant une valeur égale et donc méritant un salaire égal « les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

La loi institue l'obligation pour les entreprises de produire un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise. L'objectif du **rapport de situation comparée (RSC)** est de formaliser et de quantifier les inégalités professionnelles. Élaboré par le chef d'entreprise et transmis pour avis au comité d'entreprise, le RSC constitue un outil de diagnostic qui doit permettre d'analyser la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise puis de définir les actions susceptibles de supprimer les écarts de situation. Enfin, la loi complète l'égalité de traitement par la notion d'**égalité des chances**. Cette dernière notion implique que des actions spécifiques soient engagées envers les femmes pour garantir une égalité réelle. Ces actions « positives » reposent sur des pratiques discriminatoires en faveur des femmes. Ainsi la loi Roudy prévoit la possibilité que des mesures ponctuelles soient prises « au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes ».

Développement du dialogue social

La loi du 9 mai 2001 (dite loi Génisson) relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes encourage la mise en œuvre de « mesures de rattrapage tendant à remédier

aux inégalités constatées notamment en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et pour ce qui est des conditions de travail et d'emploi ».

La loi Génisson crée aussi **une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise** et au niveau des branches. Elle réaffirme l'obligation pour les entreprises de rédiger un rapport de situation comparée qui doit reposer sur des indicateurs chiffrés. La loi Génisson a été renforcée par la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Celle-ci impose des négociations sur des mesures de suppression des écarts de rémunérations qui doivent avoir disparu au 31 décembre 2010.

Des quotas en entreprise

Dans le cadre des actions positives, a également été promulguée, le 27 janvier 2011, une loi fixant des quotas de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance (dite loi Copé-Zimmermann). Ce texte prévoit l'instauration progressive de quotas pour aller vers la **féminisation des instances dirigeantes des grandes entreprises** (entreprises publiques et entreprises cotées en Bourse). Trois ans après la promulgation de la loi, les instances concernées doivent compter au moins 20 % de femmes. **Six ans après, le taux de féminisation doit atteindre 40 %**. Le non-respect de ces quotas entraîne alors la nullité des nominations (sauf celles des femmes).

La loi relative au dialogue social du 17 août 2015 instaure également une obligation de représentation équilibrée au sein des instances représentatives du personnel dans l'entreprise (délégués syndicaux, délégués du personnel, membres du comité d'entreprise). Les listes de candidats aux élections professionnelles doivent respecter la parité et la règle de l'alternance hommes-femmes sous peine d'annulation des élections.

Des quotas dans les postes de direction des grandes entreprises sont instaurés par la loi du 24 décembre 2021 : **40 % de femmes cadres dirigeantes d'ici à 2030**, sous peine de pénalité financière pour les entreprises (1 % de la masse salariale au maximum). Quand la loi de 2011 concernait les conseils d'administration et de surveillance, celle de 2021 concerne un statut et non plus seulement l'appartenance à une instance. Selon l'index 2021 de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, **quatre entreprises sur dix de plus de 1 000 salariés comptent moins de deux femmes parmi les dix plus grosses rémunérations**.

Loi pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes a permis de mettre en place plusieurs mesures dans le monde du travail :

- **interdiction d'accès aux contrats de commande publique** (État, collectivités territoriales...) pour les entreprises ne respectant pas les exigences d'égalité professionnelle;
- les entreprises de plus de 50 salariés doivent désormais **déposer leur accord ou plan d'action relatif à l'égalité professionnelle** auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dreccte), sous peine de pénalités financières;
- **le congé parental est réformé** afin d'accroître le niveau d'emploi des femmes et favoriser le partage des responsabilités parentales;
- **les licenciements discriminatoires ou liés au harcèlement sexuel sont davantage sanctionnés** par le conseil de prud'hommes.

Un index pour combattre les inégalités salariales

En mai 2018, le gouvernement a présenté un plan d'action pour en finir avec les inégalités femmes-hommes dans les entreprises. Promulguée le 5 septembre 2018, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a mis en place un outil d'évaluation pour **mesurer et corriger les différences de rémunération dans les entreprises**. Celles-ci ont désormais une obligation de résultats, et non plus seulement une obligation de moyens.

Tous les ans, chaque entreprise d'au moins 50 salariés doit calculer et publier sur Internet son « **index d'égalité femmes-hommes** ». Cet index prend la forme d'une note sur 100, calculée à partir de quatre critères (pour les entreprises de 50 à 250 salariés) et cinq critères (pour celles de plus de 250 salariés) :

- la **suppression des écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes, par catégorie de postes équivalents et par tranche d'âge (40 points);
- la **même chance d'avoir une augmentation** pour les femmes que pour les hommes (20 points);
- la **même chance d'obtenir une promotion** pour les femmes que pour les hommes (15 points);
- l'**augmentation de salaire garantie** au retour de congé maternité (15 points);
- la **parité parmi les 10 plus hautes rémunérations** (10 points).

Les entreprises doivent atteindre *a minima* la note de 75 sur 100 d'ici à trois ans. Si leur score est inférieur à 75, les entreprises doivent mettre en place des mesures correctives sous peine de sanctions financières pouvant aller jusqu'à 1 % du chiffre d'affaires. Selon l'index 2021, 13 % des entreprises (près de 3 000) ont obtenu un **score de zéro** sur le critère « congé maternité ». Elles sont donc **en infraction avec la loi de 2006** qui impose d'appliquer aux femmes concernées les mêmes augmentations que celles des salariés durant leur absence.

Accélérer l'égalité économique et professionnelle

La loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle instaure l'obligation de verser le salaire ou les prestations sociales sur un **compte bancaire dont la bénéficiaire ou la salariée est la détentrice** ou la codétentrice. Un tiers ne peut être désigné par la salariée pour recevoir le salaire.

Les femmes seules avec enfants bénéficiaires de l'allocation de soutien familial disposent de places réservées en priorité dans les crèches à vocation d'insertion professionnelle (AVIP). En effet, seuls 3 % des enfants issus des familles bénéficiaires d'un minimum social sont gardés en crèche. Cela constitue un frein pour le retour à l'emploi.

Afin de garantir l'accès des **femmes entrepreneures à l'investissement**, la banque publique Bpifrance devra respecter des objectifs de mixité. Les comités de sélection des projets devront respecter un seuil de 40 % de femmes d'ici à 2027.

Mais des inégalités persistantes

Depuis la Seconde Guerre mondiale, **le marché du travail s'est fortement féminisé**. Les femmes représentent environ 48 % de la population active française. Près de 83 % des femmes âgées de 25 à 49 ans étaient actives, en emploi ou au chômage en 2017, contre 93 % des hommes. Depuis 1975, les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail, quels que soient le nombre et l'âge des enfants.

Pourtant, la situation des femmes sur le marché de l'emploi reste plus fragile que celle des hommes : **les femmes travaillent plus souvent à temps partiel**, occupent plus souvent des emplois à bas salaires et, quand elles parviennent à accéder aux professions supérieures, les femmes continuent à se heurter à un plafond de verre qui leur interdit les fonctions dirigeantes.

Des femmes peu présentes dans les postes à responsabilités

Dix ans après la loi Copé-Zimmermann, le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEfh) fait les constats suivants :

- la loi est un succès dans les grandes entreprises : 44,6 % de femmes dans les conseils d'administration des entreprises du CAC40 et 45,6 % pour le SBF 120 en 2020;
- les femmes occupent à peine 34 % des sièges dans les conseils des entreprises cotées en deçà du SBF 120 et 24 % dans les entreprises non cotées de 500 salariés et plus et 50 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2018;
- dans les entreprises non concernées par la loi, la parité n'est pas appliquée;

- « la parité s'arrête aux portes du pouvoir » : trois femmes PDG d'une entreprise du SBF 120 et une seule femme DG d'une entreprise du CAC 40 ; 21 % de femmes dans les comités exécutifs (comex) et les comités de direction (codir) des entreprises du SBF 120 en 2021.

Des mentalités qui peinent à évoluer

En 2011, une étude de l'Insee montre qu'une personne sur quatre continue à penser que les hommes devraient être prioritaires sur les femmes pour trouver un emploi en période de crise économique. **Les femmes conservent une image de personnes moins disponibles que les hommes** puisqu'elles doivent concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale. Les responsabilités familiales restent globalement celles des femmes. Par exemple, pendant le confinement du printemps 2020, les femmes ont assumé l'essentiel des tâches domestiques, même quand elles travaillaient à l'extérieur. Si la durée du travail domestique féminin a été réduite de deux heures et demie par jour pour les femmes vivant en couple en 50 ans, cette baisse est essentiellement due aux progrès des équipements électroménagers. Les hommes continuent à peu s'investir dans les tâches ménagères et rares sont ceux qui modifient leur activité professionnelle à la naissance d'un enfant. Ainsi, 12 % des pères ont interrompu ou réduit leur activité professionnelle en 2010 pour s'occuper de leur plus jeune enfant, contre 55 % des mères. Selon l'étude de l'Insee déjà citée, les mères de jeunes enfants sont cependant plus actives qu'auparavant (78 % des mères avec au moins un enfant de moins de trois ans sont actives en 2009 contre 43 % en 1975) mais plus de la moitié des personnes pensent qu'un enfant d'âge préscolaire risque de souffrir du fait que sa mère travaille.

Mieux concilier vie professionnelle et vie familiale

Depuis les années 1970, des politiques publiques ont été définies pour assurer une meilleure articulation des temps de vie. En France, ces actions visent à **permettre aux femmes de cumuler leurs rôles professionnels et familiaux**. L'accueil des jeunes enfants a notamment été développé en considérant que la responsabilité du soin des enfants devait être partagée entre l'État (par l'intermédiaire des crèches, écoles maternelles, etc.) et la famille. La loi du 23 mars 2006 comporte un volet consacré à l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale qui vise à accompagner les entreprises dans leur gestion des ressources humaines et à favoriser la carrière des femmes. L'articulation des temps constitue d'ailleurs un des thèmes de la négociation de branche.

A contrario, la création de l'**allocation parentale d'éducation (APE)** en 1985 relève d'une approche plus traditionnelle de la politique familiale puisqu'elle encourage les femmes à quitter momentanément le marché du travail. De fait, l'APE a provoqué le retrait du marché du travail de mères qui occupaient jusqu'alors un emploi peu qualifié et a renforcé la division traditionnelle du travail entre les femmes et les hommes.

Les inégalités salariales femmes-hommes

Une autre inégalité persistante est celle des **écarts de salaires entre les femmes et les hommes**. Selon une étude de l'Insee de juin 2020 les écarts de revenu salarial net entre hommes et femmes étaient en 2017 et **selon le diplôme** de :

- 30,8 % (inférieur au bac);
- 26,7 % (bac à bac +2);
- 36,5 % (bac +3 ou plus).

Ces écarts se retrouvent entre hommes et femmes à **expérience professionnelle comparable** :

- 18,1 % (moins de 5 ans);
- 22 % (5 à 10 ans);
- 25 % (10 à 20 ans);
- 27,9 % (20 à 30 ans);
- 29,4 % (30 ans ou plus).

Les femmes perçoivent en moyenne une rémunération inférieure de 28,5 % à celle des hommes. Dans le secteur privé, les femmes salariées gagnent en moyenne 16,8 % de moins que les hommes en équivalent temps plein. À cet écart de salaire, s'ajoutent les inégalités de volume de travail (les femmes sont plus souvent à temps partiel, notamment).

Ces écarts salariaux reflètent la **répartition différenciée des hommes et des femmes dans l'emploi** (les femmes sont moins souvent cadres que les hommes et occupent plus souvent des postes peu qualifiés). Selon l'étude de l'Insee, accéder aux 3 % d'emplois les mieux rémunérés est **deux fois plus probable pour les hommes que pour les femmes**. Cette proportion passe à deux fois et demie pour l'accès au 0,1 % des emplois les mieux rémunérés.

Malgré la progression du niveau moyen d'éducation des femmes et l'interdiction de toute forme de discrimination envers les femmes, la répartition des femmes et des hommes sur le marché du travail évolue peu et c'est cet inégal accès à l'emploi qui est le principal facteur de la persistance des écarts de salaires entre les femmes et les hommes. Au-delà de la législation, ce sont donc les comportements et les mentalités qui doivent encore évoluer.

Document 2

Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle

Article 1

I. - Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionné à l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée est établi et, le cas échéant, révisé :

1° Pour l'État :

a) Dans chaque département ministériel, par le ministre après consultation du comité social d'administration ministériel;

b) Au Conseil d'État, dans les tribunaux et les cours administratives d'appel et à la Cour nationale du droit d'asile, par le vice-président du Conseil d'État après consultation de la commission supérieure du Conseil d'État et du conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel;

c) Dans les juridictions financières, par le premier président de la Cour des comptes après consultation du conseil supérieur de la Cour des comptes et du conseil supérieur des chambres régionales des comptes;

d) Et pour chaque autorité administrative indépendante, par le président de cette autorité après consultation du comité social compétent;

2° Dans chaque établissement public administratif de l'État, par l'organe dirigeant après consultation du comité social d'établissement;

3° Dans chaque collectivité territoriale et établissement public de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants, par l'autorité territoriale après consultation du comité social territorial compétent;

4° Dans chaque établissement public mentionné à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisé, par le chef d'établissement après avis du comité social d'établissement et de la commission médicale d'établissement compétents;

5° Dans l'établissement mentionné à l'article 116 de la même loi, par le directeur général, après consultation du comité consultatif national.

II. - Lorsqu'une collectivité territoriale ou un établissement public de coopération intercommunale nouvellement créés dépasse le seuil prévu au 3° du I, le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle est établi par l'autorité territoriale au plus tard le 31 décembre de l'année suivante, après consultation du comité social territorial compétent. Il en va de même lorsqu'une collectivité ou un établissement dépasse ce seuil du fait d'un accroissement de sa population.

Article 2

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes précise la période sur laquelle il porte, dans la limite de la durée de trois ans prévue par l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée. Il définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines mentionnés du 1° au 4° du même article.

Le plan d'action précise pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Le comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Le plan d'action est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Article 3

I. - Le plan d'action est transmis avant le 1^{er} mars de l'année suivant le terme du plan précédent aux autorités suivantes :

1° Au ministre chargé de la fonction publique pour les départements ministériels et les institutions et autorités mentionnées au 1° du I de l'article 1^{er};

2° Aux ministres de tutelle pour les établissements publics administratifs de l'État;

3° Aux préfets pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants;

4° Aux directeurs généraux des agences régionales de santé pour les établissements publics mentionnés à l'article 2 et à l'article 116 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée.

II. - À défaut de transmission du plan d'action avant le 1^{er} mars de l'année suivant le terme du plan précédent, les autorités mentionnées au I demandent aux employeurs publics concernés de se conformer à leur obligation.

À défaut de l'envoi du plan d'action dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande, ces mêmes autorités mettent en demeure les employeurs publics concernés de transmettre ce plan dans un délai de cinq mois.

III. - À l'issue du délai de mise en demeure, et en l'absence de mise en conformité, les autorités mentionnées au I prononcent la pénalité prévue au neuvième alinéa de l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Le montant de cette pénalité est fixé à 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'employeur public concerné. Toutefois, en cas de transmission avant la fin du délai de mise en demeure de tout élément probant attestant l'engagement effectif de l'élaboration ou du renouvellement du plan d'action, ce montant est réduit à 0,5 % de la même assiette.

IV. - La pénalité est acquittée auprès du comptable assignataire de la dépense compétent, selon le cas, pour le département ministériel, l'établissement public administratif de l'État, la collectivité territoriale ou l'établissement public de coopération intercommunale et pour les établissements publics mentionnés à l'article 2 et à l'article 116 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée.

Article 4

I. - Les ministres de tutelle des établissements publics administratifs de l'État informent le ministre chargé de la fonction publique, avant le 31 décembre de l'année de transmission du plan d'action, du nombre de plans d'action élaboré et du nombre de manquements constatés. Le ministre chargé de la fonction publique transmet pour information au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État un document présentant le bilan de la mise en œuvre, par les départements ministériels et les institutions et autorités mentionnées au 1° du I de l'article 1^{er} ainsi que par les établissements publics administratifs de l'État, des dispositions de l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

II. - Le préfet adresse, avant le 31 décembre de l'année de transmission du plan d'action, au ministre chargé des collectivités territoriales un bilan de la mise en œuvre des dispositions de l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée. Ce bilan recense le nombre de collectivités territoriales et de leurs établissements publics concernés ainsi que le nombre de plans d'action élaborés par ceux-ci et le nombre de manquements à cette obligation.

Le ministre chargé des collectivités territoriales transmet au ministre chargé de la fonction publique un bilan national de la mise en œuvre de l'obligation par les collectivités territoriales et leurs établissements publics mentionnés à l'article 1^{er}, présentant de façon agrégée les données mentionnées à l'alinéa précédent.

Ce bilan est transmis pour information au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Proposition de corrigé

L'industrie numérique veut maintenant venir en Espagne : « Les choses se présentent mieux qu'au cours des 20 dernières années »

L'Espagne a attiré d'importantes infrastructures numériques au cours des deux dernières années et est déjà en concurrence pour être le principal pôle d'échange de données du sud de l'Europe, selon un nouveau rapport du secteur.

Câbles sous-marins, fibres optiques, satellites, centres de données. L'industrie qui entretient l'infrastructure physique sur laquelle repose Internet est la grande inconnue de la vie numérique. Mais elle existe, elle produit de la richesse locale et de l'emploi hautement qualifié, même si elle a besoin de conditions adéquates pour fonctionner. Le secteur affirme que l'Espagne dispose de ces conditions même si elle a laissé partir le train des connexions qui ont donné naissance aux débuts d'Internet. Maintenant que le *cloud computing* s'avère être un nouvel enjeu, l'Espagne prend cette fois-ci le train en marche.

« L'un de nos principaux objectifs a été de promouvoir l'Espagne en tant que pôle d'attraction pour la connectivité internationale et les infrastructures de données », a rappelé ce jeudi Roberto Sánchez, secrétaire d'État aux Télécommunications, admettant que « c'est un secteur qui, il n'y a pas si longtemps, était un peu oublié » par les administrations. « Avec le ministère actuel, les choses se présentent mieux qu'au cours des 20 années précédentes », lui a répondu Robert Assink, directeur général d'Interxion en Espagne : « Ces deux dernières années, nous nous sommes rapprochés très efficacement de l'Administration publique ».

Interxion est l'une des entreprises de référence du secteur des centres de données, parfois appelé « le nuage ». Contrairement à ce qui se passe avec la partie numérique d'Internet, comme les algorithmes et les logiciels, le support physique du réseau n'est pas aussi efficace sur de longues distances. Facebook, conçu dans la Silicon Valley, sert ses 2,5 milliards d'utilisateurs, mais un seul centre de données ne peut pas servir tout le monde. Il en faut beaucoup plus, et plus ils sont proches, mieux c'est.

L'une des particularités de cette industrie est qu'elle ne craint pas la concurrence, elle la recherche même. « Plus on génère des données, plus elles se concentrent. Cela attire d'autres données *via* les applications de grand nombre d'entreprises qui créent des services basés sur ces données. Ce phénomène est connu comme *data gravity* », explique Assink. Son entreprise plaide depuis des années pour la création d'un pôle de connectivité à Madrid, où elle dispose de quatre centres de données et construit déjà le cinquième.

Ce jeudi, il a présenté le rapport Madrid Hub Digital, réalisé par le cabinet de conseil IDG Research. C'est la deuxième partie d'un autre rapport qu'il a publié en 2018 et qui avertit que l'Espagne faisait face à une opportunité unique. Le Brexit et une nouvelle vague d'investissements internationaux pour rénover les réseaux de télécommunications « anciens et très saturés » qui relient les États-Unis au centre de l'Europe allaient permettre à de nouveaux acteurs de se partager ce gâteau. La péninsule Ibérique, et en particulier l'Espagne et Madrid avaient de grandes chances de devenir le pôle du sud de l'Europe, en raison de son volume d'affaires, de ses liens avec l'Amérique latine et de sa proximité avec l'Afrique, ainsi que de ses ressources en énergies renouvelables au faible coût au service d'une industrie qui en a besoin en grandes quantités.

[...]

elDiario.es, le 20 mars 2021