

3^{ème} comité de suivi

Egalité professionnelle entre les

femmes et les hommes

Mardi 15 novembre 2016

ORDRE DU JOUR

Chiffres clés du bilan social et du rapport de situation comparée 2015

Suivi des principales actions menées

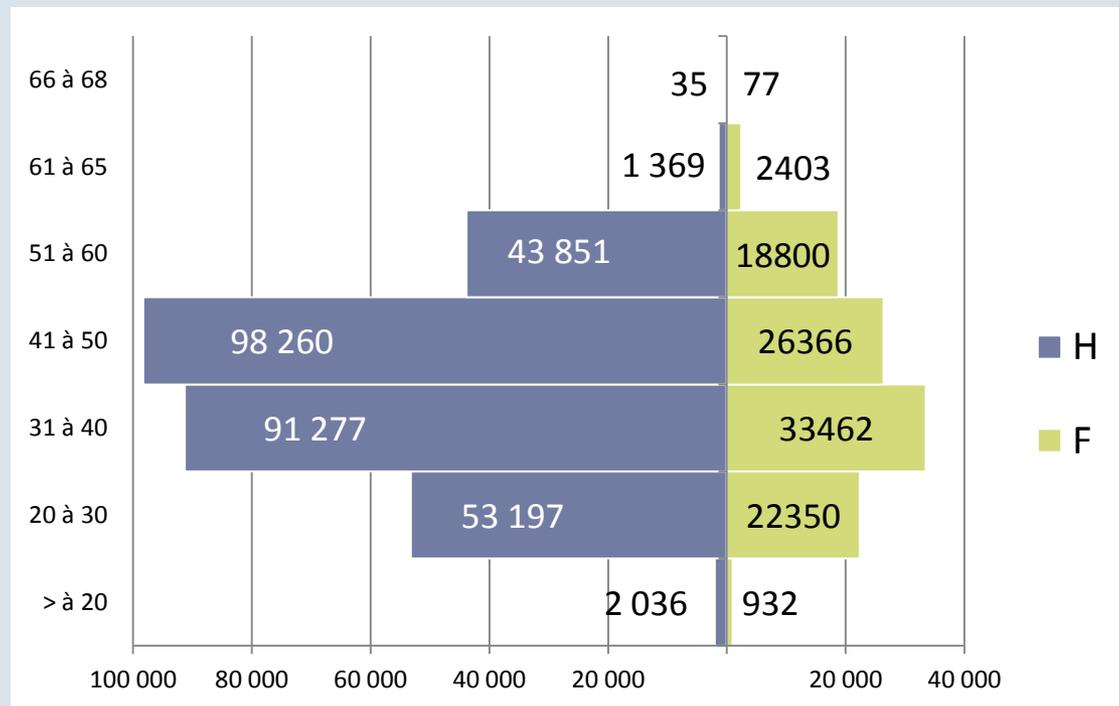
Perspectives 2017

Chiffres clés du bilan social et du rapport de situation comparée 2015

**Axe 1 : le dialogue social, élément
structurant pour parvenir à l'égalité
professionnelle**



Pyramide des âges des agents relevant du MI

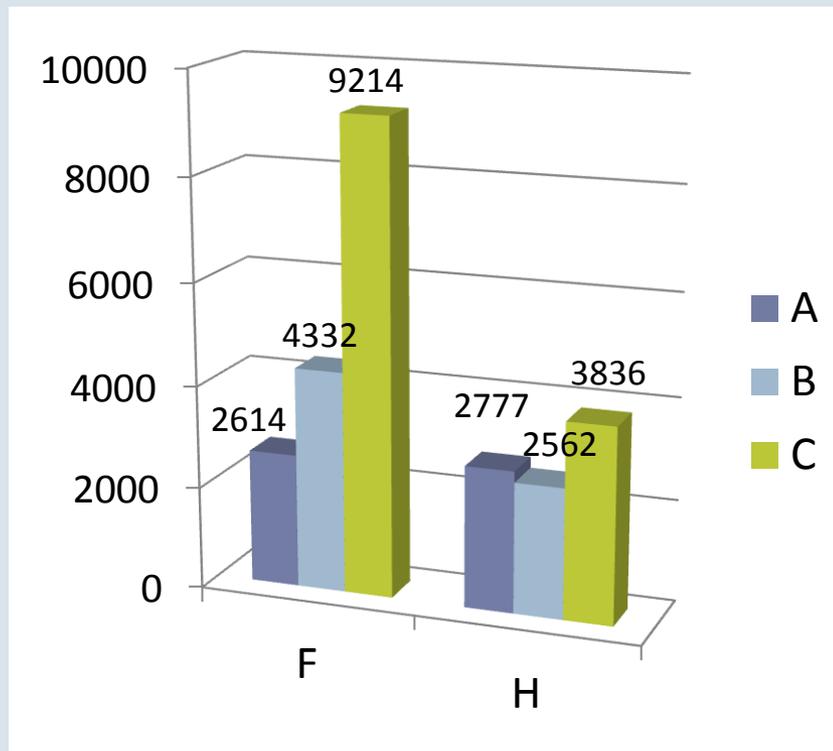


Effectifs affectés au MI :
Femmes : 29%
Hommes : 71%

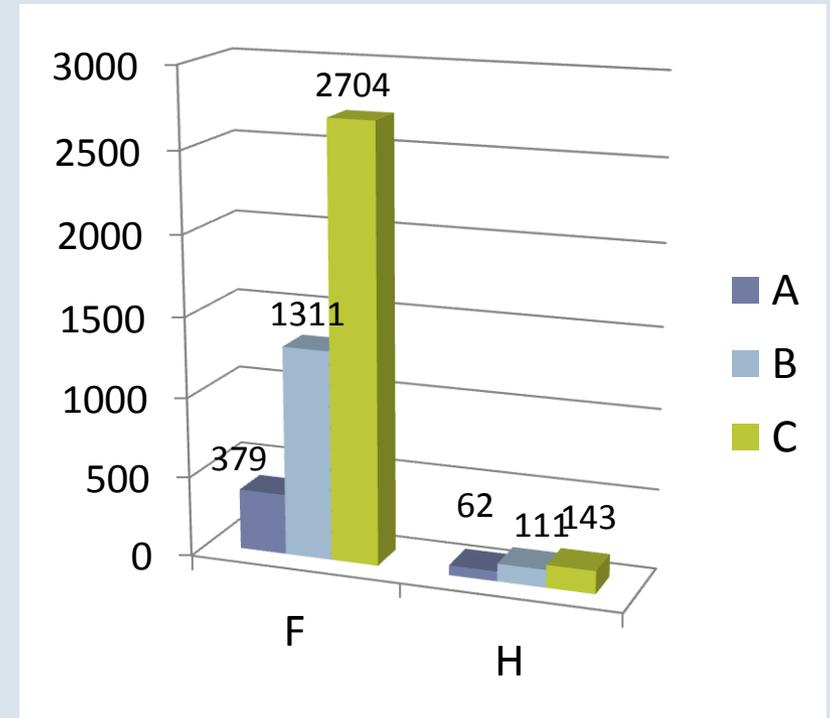
Moyenne d'âge : 39,9 ans
Femmes : 39,9 ans
Hommes : 39,9 ans

Temps de travail

Périmètre SG (agents affectés)



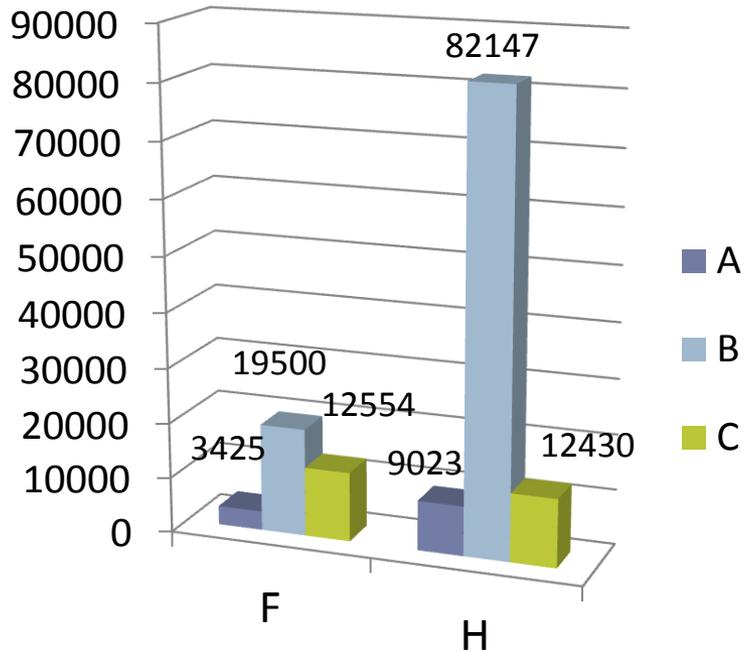
Temps complet



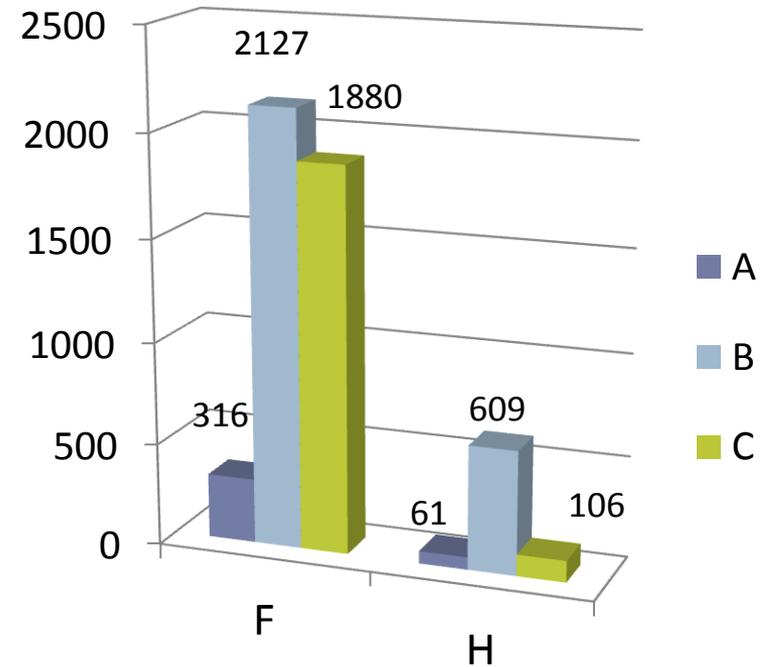
Temps partiel

21,4% des femmes et 3,3% des hommes travaillent à temps partiel → soit 15,7% des effectifs

Temps de travail Périmètre PN



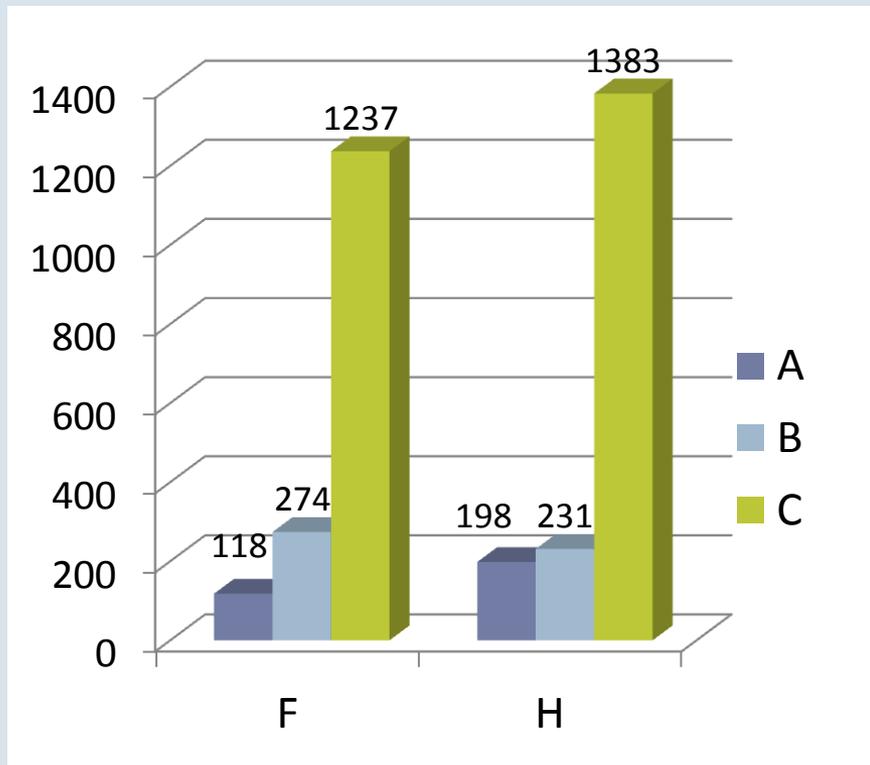
Temps complet



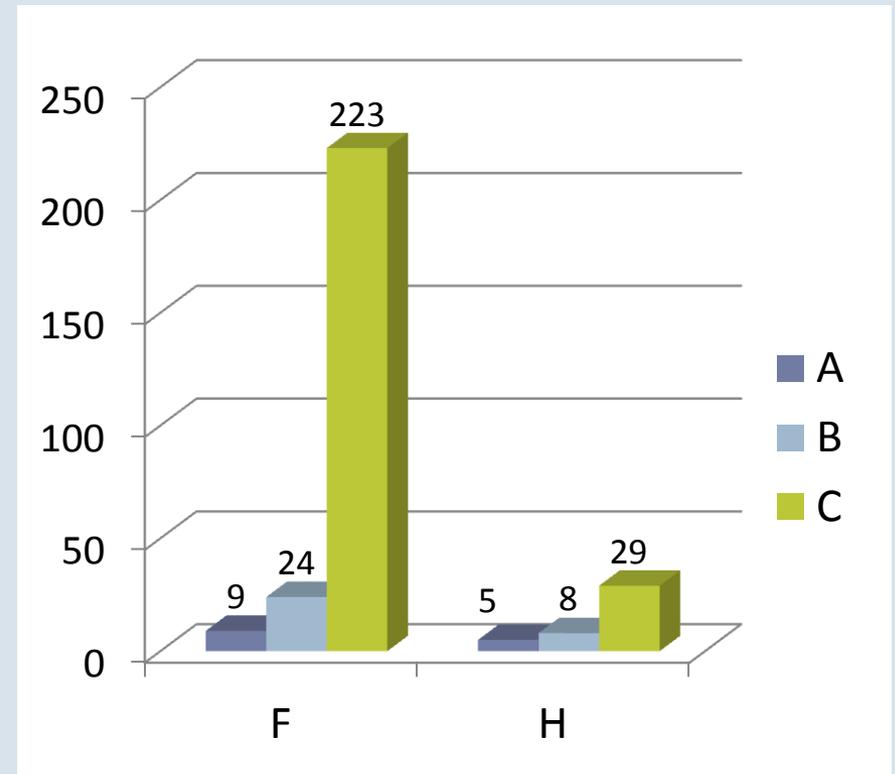
Temps partiel

10,9% des femmes et 0,7% des hommes travaillent à temps partiel → soit 3,5% des effectifs

Temps de travail Périmètre GN



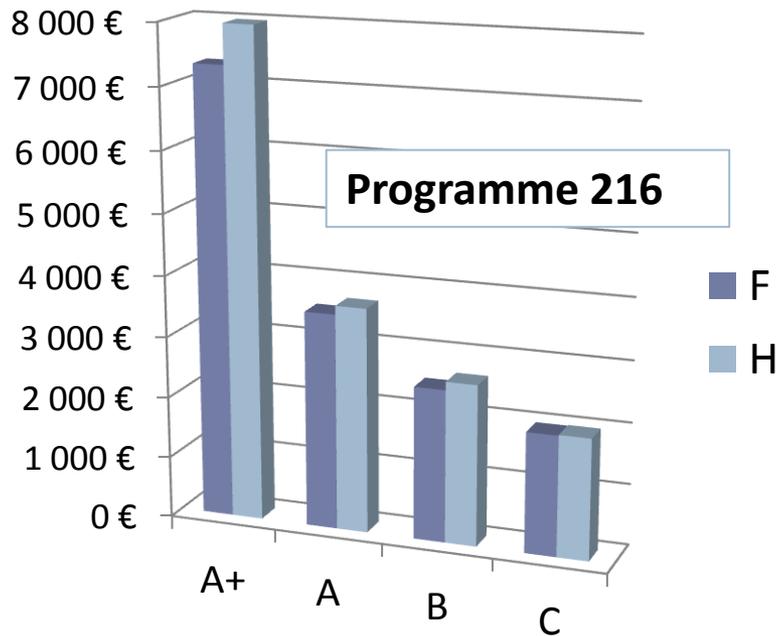
Temps complet



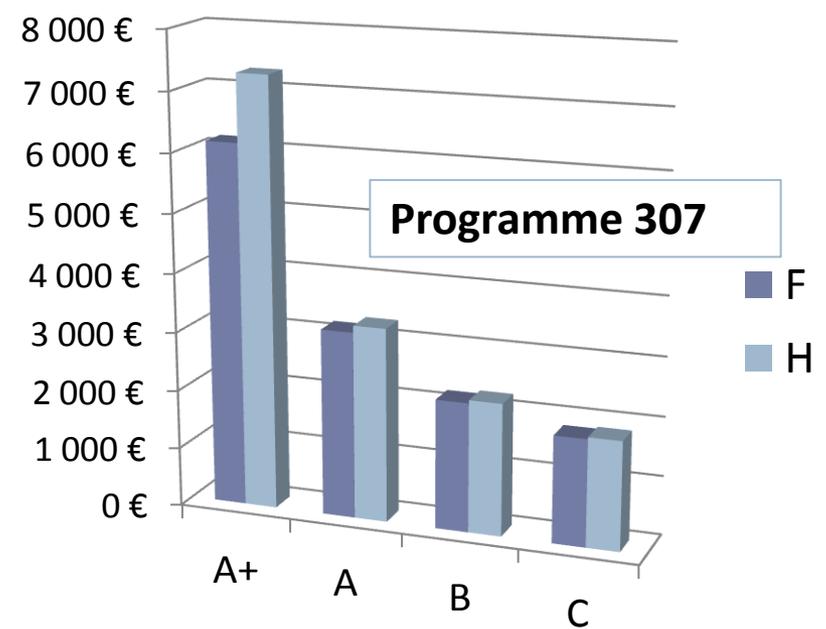
Temps partiel

13,6% des femmes et 2,3% des hommes
travaillent à temps partiel → soit 8% des effectifs

Rémunération nette mensuelle moyenne, primes comprises, des agents gérés par le SG

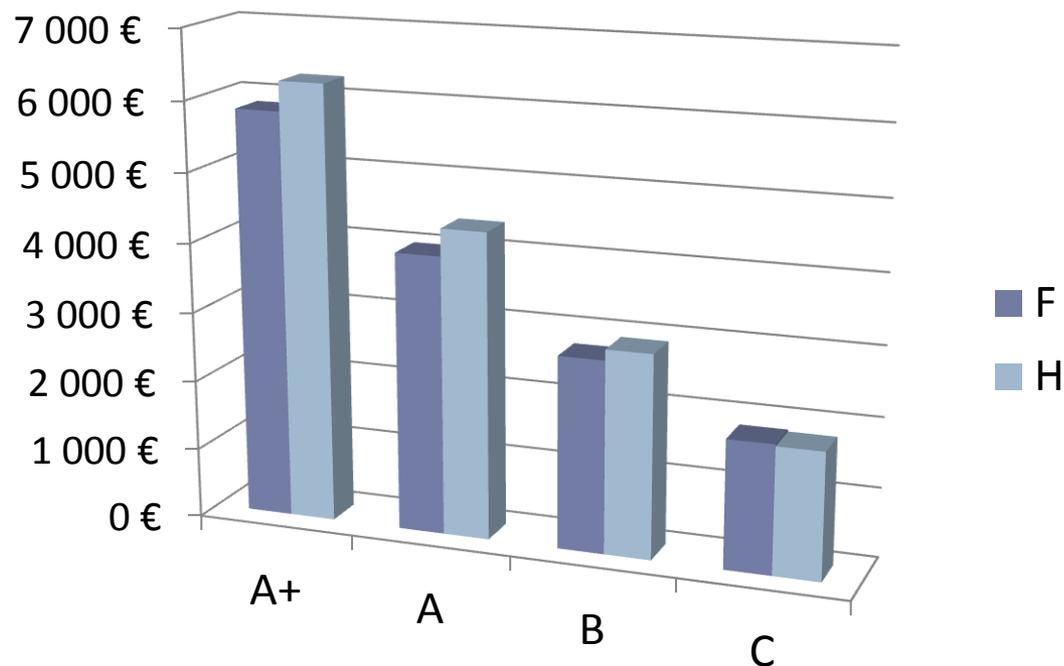


L'écart moyen est de :
644 € en A+, 142 € en A,
135 € en B et 12 € en C



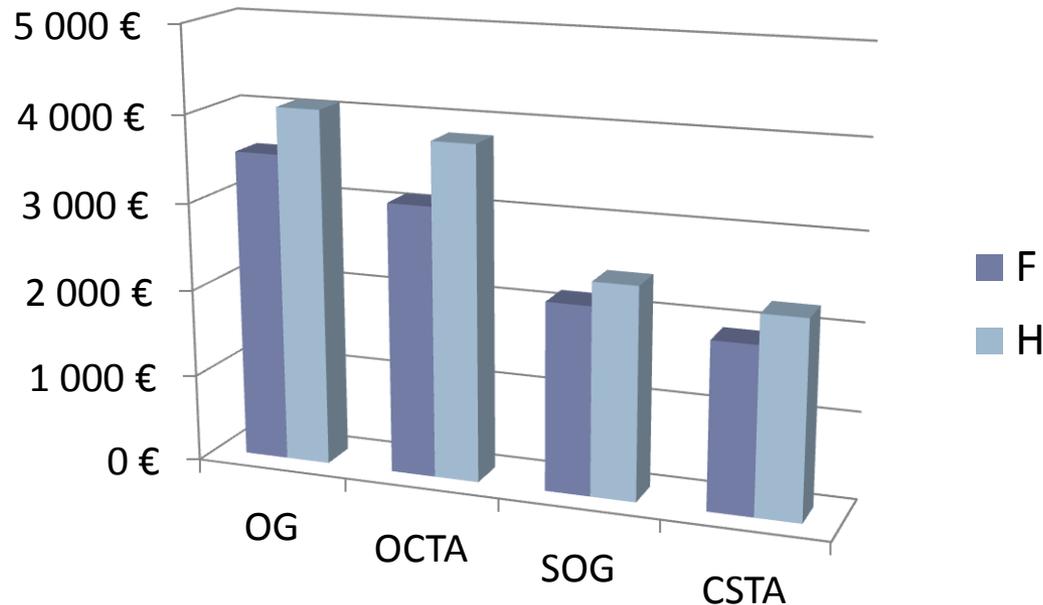
L'écart moyen est de :
1 138 € en A+, 119 € en A,
52 € en B, 33 € en C

Rémunération nette mensuelle moyenne, primes comprises, des agents gérés par la PN (actifs et civils)



L'écart moyen est de :
847 € en A+, 783 € en A, 309 €
en B et 26 € en C (en faveur des
femmes)

Rémunération nette mensuelle moyenne, primes comprises, des militaires gérés par la GN



L'écart moyen est de :
534 € pour les OG, 722 € pour
les OCTA, 272 € pour les SOG
et de 340 € pour les CSTA

Suivi des principales actions menées

**Axe 2: Pour une égalité effective entre les femmes et les hommes
dans les rémunérations et parcours professionnels**

**Axe 3: Vers une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et
la vie personnelle des agents**

Axe 2: Pour une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et parcours professionnels

Les actions de communication

Communication intranet à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes



Les actions de communication

Semaine de l'égalité professionnelle du 3 au 7 octobre

- Diffusion d'un article sur le site intranet du ministère;
- Interview d'un personnel féminin de la DRH, également sapeur-pompier volontaire;
- Exposition au sein du bâtiment Lumière de l'exposition «L'égalité professionnelle au ministère de l'intérieur».

Les actions de communication

Contribution à divers documents ministériels et interministériels

- **Plan administration exemplaire de l'Etat;**
- **Rapport annuel sur l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.
- **Feuille de route ministérielle 2016-2017**

Travaux de réactualisation du RIME

(Mesure 4)

- Nouvelle méthodologie mise en place visant à rendre plus attractifs certains postes auprès des femmes
- Féminisation complète des intitulés

Point sur la féminisation des jurys de concours (Mesures 5)

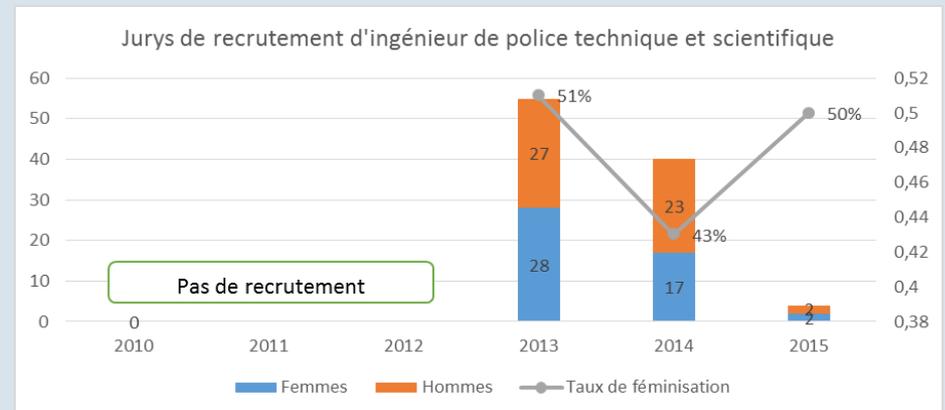
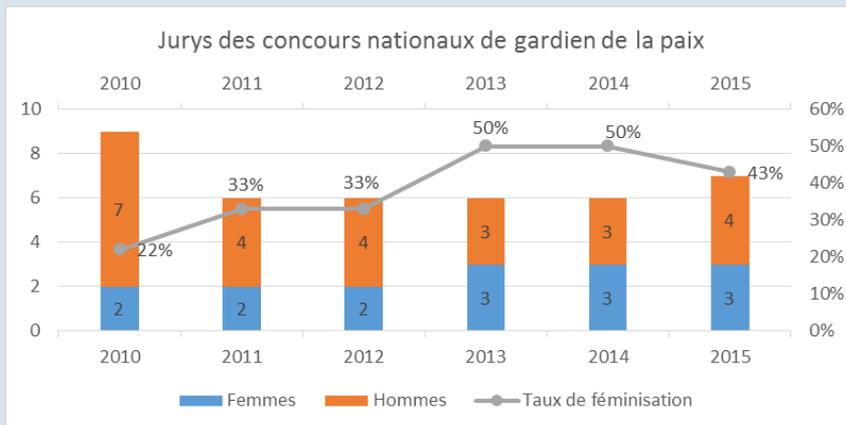
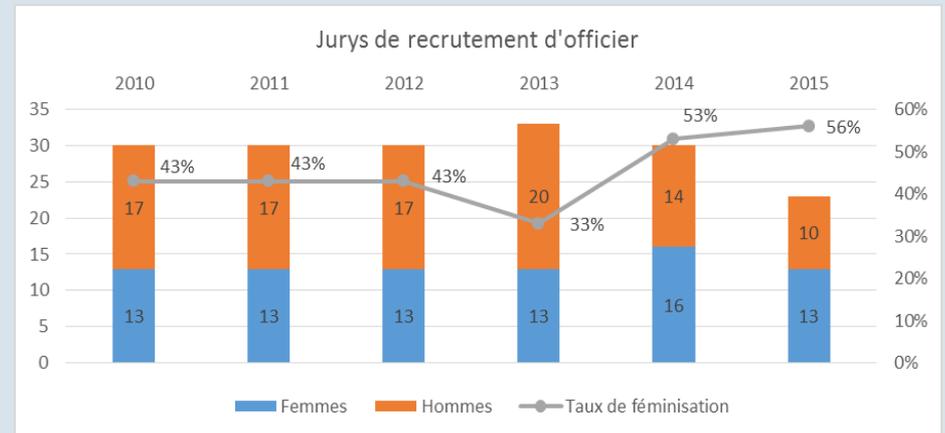
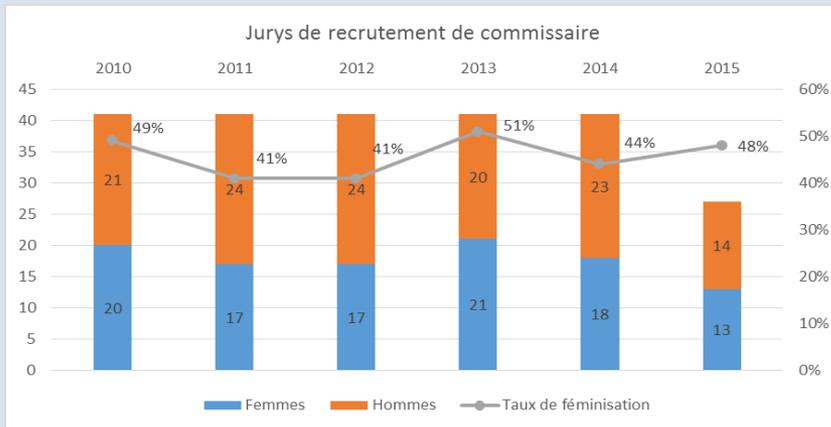
Secrétariat général

- 44,2% des membres de jurys de concours sont des femmes en 2015, soit 4 points au-dessus du seuil fixé par la loi;
- 35 % de femmes ont assuré la présidence des jurys;
- 74% de femmes ont assuré la vice-présidence;
- 90% des jurys ont eu une présidence alternée.

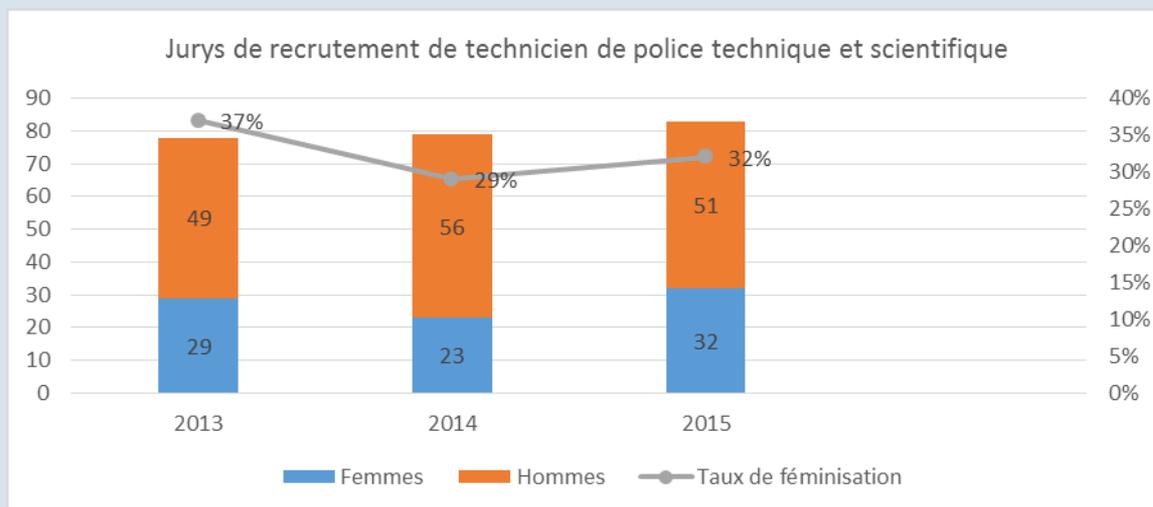
Gendarmerie nationale

Police nationale

La composition des jurys de recrutement en PN



La composition des jurys de recrutement en PN



Pas de données
pour les années
2010, 2011 et
2012

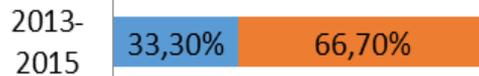
Depuis 2009, date à compter de laquelle on a recensé cet indicateur, on constate que la Police nationale réalise pleinement l'objectif des 40% minimum de personnes de chaque sexe dans les jurys et comités de sélection, fixé par l'article 55 de la loi du 12 mars 2012 relative à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique.

La seule exception concerne le recrutement des techniciens de la police technique et scientifique dont les membres de jury sont encore inégaux, ce qui s'explique par le fait que ce concours est ouvert annuellement par spécialité. Ce déséquilibre est aussi perceptible pour les présidences des jurys.

La présidence des jurys de recrutement en PN

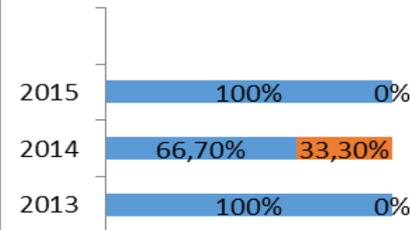
Présidence des jurys de recrutement de commissaire (concours externe, interne et VAP)

■ Part des hommes
■ Part des femmes



Présidence des jurys de recrutement d'officier (concours externe, interne et VAP)

■ Part des hommes
■ Part des femmes



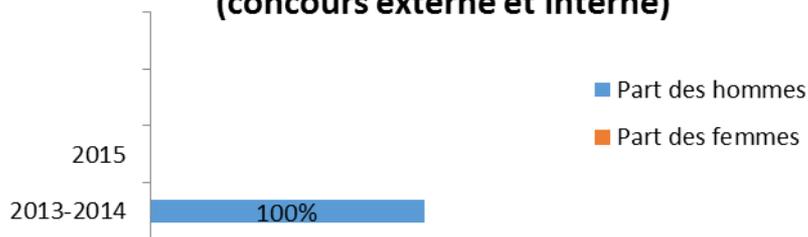
Présidence des jurys de recrutement de gardien de la paix (concours externe et interne)

■ Part des hommes
■ Part des femmes

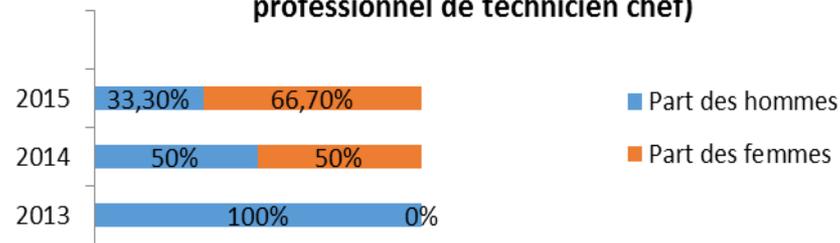


La présidence des jurys de recrutement en PN

**Présidence des jurys de recrutement
d'ingénieur de police technique et
scientifique
(concours externe et interne)**



**Présidence des jurys de recrutement de technicien
de police technique et scientifique
(concours externe, interne et examen
professionnel de technicien chef)**



Promouvoir l'accès des femmes aux postes à responsabilité (Mesure 9)

Taux de primo nominations dans les postes d'encadrement supérieur

- 33,33% de femmes en 2015

Représentation des femmes au sein du corps préfectoral

- 18,1% de femmes préfètes
- 24,9% de femmes sous-préfètes

- *PN (40% de primo nominations)*
- *GN*

Candidature du ministère aux labels «Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes» et «Diversité» (Mesure 4.1.6)

Les points clés du dispositif

- Élaboration d'un plan de formation
- Élaboration d'un plan de communication
- Mise en place des cellules d'écoute
- Création d'un réseau de référents « égalité professionnelle et diversité » (Mesure 4.1.7)

Axe 3: Vers une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des agents

Les congés familiaux et le don de jours

(Mesures 10, 12 et 13)

- **Circulaire de rappel des dispositions relatives aux différents congés familiaux**
- **Arrêté et instruction relatifs à la gestion et aux modalités de mise en œuvre du don de jours de repos et de permissions**

Le télétravail (Mesures 12.2 à 12.4)

- Suite à la parution du décret du 11 février 2016, un groupe de travail a été mis en place en vue de la rédaction de l'arrêté ministériel déclinant ce décret;
- Présentation du projet d'arrêté et du vademecum qui l'accompagne au comité technique ministériel du **29 novembre**.

Perspectives 2017

-
- 1^{er} semestre 2017 consacré à la labellisation «égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité » pour l'ensemble des périmètres
 - Périmètre SG: Étude sur les rémunérations par genre
 - Prise de parole PN
 - Prise de parole GN