

# BILAN ANNUEL 2022

## PLAN D'ACTIONS PLURIANNUEL POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Décret n°2020-528 du 4 mai 2020



**BAYEUX INTERCOM**

**CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 9 MARS 2023**

## RAPPEL DU CADRE JURIDIQUE

Le Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020, pris pour application des dispositions de l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Le plan d'actions 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 **dans chaque collectivité territoriale et établissement public de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitant.e.s**, par l'autorité territoriale après consultation du comité social territorial compétent.



Le plan d'actions 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 :

- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

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.**

Le plan d'actions doit être transmis à l'Autorité préfectorale qui **en l'absence de réception du document** peut mettre en demeure les employeurs publics concernés. A l'issue du délai de mise en demeure, et en l'absence de mise en conformité, l'autorité préfectorale prononce 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**.

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.

## LA CHARTE EUROPEENNE POUR L'EGALITE

Considérant que Bayeux Intercom peut avoir un rôle à jouer, dans la limite de ses compétences, pour participer à la lutte contre les inégalités femmes-hommes, et que la lutte contre toutes formes de discriminations est une valeur phare de notre territoire, le Président, Patrick GOMONT, a proposé au conseil communautaire du 18 mars 2021, que **la communauté de communes Bayeux Intercom soit signataire de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.**



## Egalité Hommes- Femmes : Le territoire de Bayeux intercom s'engage en 2021

Le territoire de Bayeux Intercom ne fait malheureusement pas figure d'exception sur le plan des inégalités entre les hommes et les femmes. D'après l'INSEE, il est composé à 53 % de femmes. Parmi elles, 4 000 vivent seules ou avec leurs enfants, contre 2 000 chez les hommes. Côté professionnel, 30 % des femmes actives sur le territoire travaillent à temps partiel, contre 8 % des hommes. Enfin, à catégorie égale, le salaire horaire net des femmes reste inférieur de 16 %.

Pour affirmer leur engagement, Bayeux Intercom et 16 de ses communes membres également signataires proposeront, dans les deux ans à venir, un plan d'actions pour l'égalité au plan local. Il s'articulera autour de deux volets : le rôle d'employeur et les politiques publiques.

La Charte vient renforcer l'engagement pris par Bayeux Intercom, qui depuis 2017, s'est investie dans la démarche d'égalité professionnelle et a défini des orientations visant à favoriser la réduction des écarts pouvant exister entre les femmes et les hommes en s'appuyant notamment sur :

- La désignation d'une référente (F) parmi les élu.e.s et d'un référent (H) parmi le personnel ;
- Des mesures favorisant l'équilibre des temps de vie ;
- La lutte contre la précarité des temps de travail ;
- L'harmonisation des rémunérations dans le cadre du nouveau régime indemnitaire ;
- Le développement de la mixité au travail ;
- L'organisation de temps d'échange et de réflexion pour lutter contre les stéréotypes de genre.

Afin de poursuivre le travail initié par les premiers plans d'actions et de répondre aux nouvelles exigences du Plan pluriannuel qui doit être élaboré pour trois ans, **Bayeux Intercom souhaite renforcer sa démarche par la construction d'actions issues d'une réflexion collective** qui vise à promouvoir concrètement et progressivement l'égalité femmes - hommes dans les services.

Ce plan d'actions pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle femmes – hommes, présenté en Comité technique du 11 juin 2021 et en conseil communautaire du 24 juin 2021, donne lieu à un bilan également réalisé et présenté annuellement. Les mesures de ce plan viennent compléter le rapport sur la situation comparée (RSC) en matière d'égalité Femmes – Hommes qui est annexé à la fin de ce document.



Rapport  
2019



Rapport  
2020



Plan pluriannuel  
2021

Bilan 2021, 2022



Rapport  
2018



Rapport  
2017

Une telle démarche requiert un portage politique fort et transversal.

A cette fin, le groupe de travail composé des membres du réseau des ambassadeurs-drices de l'égalité femmes - hommes a été chargé, sous le pilotage de la Vice-Présidente en charge des Ressources humaines, Référente Egalité Femmes Hommes, en lien avec le Vice-Président en charge de l'Administration Générale de fixer les orientations générales, de prioriser les propositions d'actions et de valider chaque grande étape de la démarche.

Par ailleurs, pour favoriser et légitimer l'approche transversale, le suivi des d'actions a été coordonné par la Direction de l'Administration Générale accompagnée par la Direction des Ressources Humaines, sous l'égide de la Direction Générale des Services.

Nous vous invitons donc, à prendre connaissance du **bilan 2022** issu du **plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023**, axé sur la sensibilisation par le biais de la formation, le suivi des carrières et de la rémunération, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale, la prévention des discriminations et le traitement des violences sexistes et sexuelles à travers des dispositifs appropriés.



Relevant non seulement d'une obligation légale mais surtout d'un engagement de chacun, ce **bilan 2022** témoigne des avancées concrètes opérées dans l'année en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, pour un meilleur équilibre au sein des services, gage de **justice sociale et de performance**.

**Christine CABON**  
Vice-Présidente Ressources Humaines  
Référente Egalité Femmes Hommes  
Maire Adjointe Ville de Bayeux

**Benoît FERRUT**  
Vice-Président Administration Générale  
Maire de Saint Vigor le Grand

**Patrick GOMONT**  
Président de Bayeux Intercom  
Maire de Bayeux  
Vice-Président du Conseil Régional



## RAPPEL DES MESURES PREVUES SUR 3 ANS

### AXE 1 : Favoriser une meilleure connaissance des enjeux de l'égalité professionnelle

2021

Mesure 1 : Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée sur la base d'indicateurs sexués (P.8)

Mesure 2 : Définir, mettre en œuvre et évaluer les actions du Plan pluriannuel d'égalité femmes hommes (P.9)

### AXE 2 : Sensibiliser et former aux enjeux de l'égalité professionnelle

2021

Mesure 1 : Diffuser une culture commune grâce à la création d'un réseau d'ambassadeurs et ambassadrices (P.10)

Mesure 2 : Former les élu.e.s volontaires, les responsables de service, les encadrant.e.s – évaluateurs- évaluatrices et les ambassadeurs et ambassadrices EFH aux enjeux de l'égalité (P.11)

2022

Mesure 3 : Assurer un accès équilibré à la formation pour les femmes comme pour les hommes (P.12)

Mesure 4 : Généraliser la sensibilisation aux enjeux de l'égalité (P.13)

2023

Mesure 5 : Lever les obstacles liés aux stéréotypes pour faire changer le regard sur certains métiers (P.14)

Mesure 6 : Favoriser la mixité sur des métiers sous représentés en genre ( P.15)

### AXE 3 : Mieux garantir l'équilibre des parcours professionnels des femmes et des hommes

2021

Mesure 1 : Mieux identifier les écarts de rémunération (P.16)

2022

Mesure 2 : Diffuser les informations indispensables aux femmes et aux hommes pour progresser également dans leur carrière (P.17)

2023

Mesure 3 : Formaliser une démarche de recrutement plus égalitaire (P.18)

Mesure 4 : Poursuivre la réduction des écarts de rémunération relevant du genre (P.19)

Mesure 5 : Poursuivre une veille active sur la progression égalitaire de carrière(P.20)

### AXE 4 : Favoriser la Qualité de Vie au travail (QVT) et la lutte contre les discriminations

2021

Mesure 1 : Poursuivre la dé-précarisation des personnels à temps non complet (P.21)

Mesure 2 : Sensibiliser à l'accompagnement des victimes de violences intra conjugales (P.22)

2022

Mesure 3 : Renforcer la détection des situations relevant de toutes formes de discriminations (P.23)

Mesure 4 : Renforcer l'accompagnement aux victimes de violences intra conjugales (P.24)

2023

Mesure 6 : Enquêter sur les questions de garde d'enfants du personnel (P.26)

Mesure 5 : Renforcer l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle et familiale des personnels des écoles (P.25)



### BILAN 2021/2022

#### Mesure 1 : Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée sur la base d'indicateurs sexués

Un bilan social est réalisé tous les 2 ans. Un rapport sur les orientations de l'égalité femmes hommes est présenté depuis 2017 en CT et au Conseil communautaire. L'analyse sexuée des données doit être plus précise pour pouvoir apporter un meilleur éclairage sur l'état des lieux et les actions correctives.

#### ACTIONS PREVUES

1. Réaliser un rapport de situation comparée (RSC) femmes hommes
2. Présenter une synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle par extraction des données sexuées du Rapport Social Unique (RSU ex Bilan social)

#### ACTIONS REALISEES

1. Identification de données chiffrées par la DRH. Le rapport annuel de situation comparée (RSC) n'a pas pu être finalisé en 2022.
2. Synthèse partielle présentant les indicateurs EFH, le RSU, n'ayant pu être réalisé fin 2022 du fait du retard pris (mise à jour du SIRH afin de transférer les Données Sociales Nominatives (DSN)).

#### INDICATEURS SUIVIS

1. Conditions générales de mixité dans la formation, la rémunération, les actes de violence ou de harcèlement
2. Analyse spécifique des éléments pouvant constituer des écarts (répartition des agents au sein des filières, taux de féminisation, temps complets et non complets,, absentéisme, départs en formation, rémunération annuelle en Equivalent Temps Plein, part des primes sur la rémunération, nombre de signalement pour violence ou harcèlement, ...)

#### INDICATEURS A CRÉER

Evolution de carrière, organisation du temps de travail, répartition des grades et des emplois, avancements – promotions, temps partiels, congés parentaux



**BILAN 2021/2022**

**Mesure 1 : Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée sur la base d'indicateurs sexués**

**Effectif total (titulaires, non titulaires + apprentis): 290 agents (+10/2021)**

**Femmes : 196 (-2/2021) = 67% de l'effectif total (-3points/2021)**

**Hommes : 94 (+12/2021) = 32% de l'effectif total (+3 points/2021)**

**Part des Femmes sur le total de femmes  
et part des Hommes sur le total d'hommes par catégorie :**

**F= 4,6%(+0,1pt) / H=11,70% (-1,7pts) en A**

**F=10,20% (-0,8 points) / H=31% (-5,5 points) en B**

**F=85% (+1point) /H= 57,4 % (+7,4 points) en C**

**AGE**

**Age moyen titulaires : F = 48 ans (+ 8 ans/2021), H = 44 ans (+3 ans/2021)**

**Age moyen non titulaires : F = 35 ans, H = 41 ans**

**Age médian titulaires : F = 50 ans, H = 44 ans**

**Age médian non titulaires : F = 33 ans, H = 43,5 ans**

EFFECTIF PAR FILIERE													
		ENSEMBLE CATEGORIE			CATEGORIE A			CATEGORIE B			CATEGORIE C		
filière		F	H	écart %	F	H	écart %	F	H	écart %	F	H	écart %
Hors apprenti(e)s	Administrative	46	15	206,67%	5	6	-16,67%	13	5	160%	28	4	600%
	Animation	4	1	300,00%	0	0	-	0	1	-100%	4	0	-
	Technique	104	61	70,49%	3	4	-25,00%	3	16	-81%	98	41	139%
	Culturelle	16	5	220,00%	1	0	-	2	1	-	13	4	225%
	Sociale	16	0	-	0	0	-	0	0	-	16	0	-
	Sportive	4	9	-55,56%	0	1	-100,00%	2	6	-67%	2	2	0%



### BILAN 2021/2022

## Mesure 2 : Définir, mettre en œuvre et évaluer les actions du Plan pluriannuel d'égalité femmes hommes

Depuis 2017, des actions ont déjà été menées par Bayeux Intercom pour sensibiliser les agents aux questions de l'égalité (petit déjeuner-conférence, table ronde, exposition, vidéo, ...).

L'impact de ce type de campagne est indéniable sur les mentalités et l'engagement à poursuivre la réflexion et la pratique au quotidien.

### ACTIONS REALISEES

#### ACTIONS PREVUES

1. Réaliser et présenter le plan pluriannuel en instances
2. Constituer un groupe de pilotage
3. Proposer un programme d'actions annuel
4. Dédier un budget aux projets ou actions à mener

1. Suivi du plan pluriannuel 2021 à la commission administration générale du 21 février 2022, au Comité technique du 25 février 2022 et au Conseil communautaire du 3 mars 2022.
2. Programme d'actions planifiées sur 3 ans (4 axes - 19 mesures) - Intégration d'une question sur la perception de l'égalité dans les évaluations 2022 diffusées en janvier 2023
3. Groupe de pilotage constitué de 4 membres (VP, DAG, DRH, Référent EFH), suivi avec l' élu en charge des questions d'égalité, et création d'un réseau à parité femmes / hommes de 10 élus et de 10 agents.
4. Articulation entre le Plan pluriannuel et la Charte européenne d'égalité F/H au plan local.
5. Budget défini et réalisé pour les actions de sensibilisation des personnels ou le soutien aux enjeux de l'égalité.

#### INDICATEURS SUIVIS

1. 2 réunions du groupe de pilotage
2. 2 réunions du réseau des ambassadeurs/drices EFH et 4 réunions de préparation des scenarii du Théâtre Forum
1. 3 750 euros ont été consacrés à l'égalité F/H dont 1 750 euros à la formation et 2 000 euros pour OSYS

#### INDICATEURS A CRÉER

Nombre de rencontres avec les Vice-Présidents sur les orientations de la Charte Egalité au plan local (reporté en 2023)

## AXE 2 : Sensibiliser et former aux enjeux de l'égalité professionnelle

### BILAN 2022



## Mesure 3 : Assurer un accès équilibré à la formation pour les femmes comme pour les hommes

*Le Plan de formation des personnels permet un accès indifférencié aux formations à travers le recueil des besoins, lors des entretiens annuels d'évaluation. Toutefois, l'impact des départs en formation n'est pas analysé de manière suffisamment sexuée pour détecter des inégalités qui pourraient potentiellement provenir de freins inhérents à chaque sexe.*

### ACTIONS

1. Analyser les données sexuées du Plan de formation des agents
2. Repérer les disparités éventuelles dans l'accès aux formations
3. Sensibiliser les femmes comme les hommes à la nécessité de se former pour évoluer

### ACTIONS REALISEES

1. Analyse partielle du suivi de formation 2022 qui sera à compléter en 2023 en créant un repérage systématique F/H
2. Analyse partielle de l'accès aux formations en 2022 qui sera à compléter en 2023 en créant un repérage systématique F/H
3. Bilan formation effectué par l'encadrant de proximité lors des entretiens annuels. Sensibilisation à analyser plus précisément.

### INDICATEURS SUIVIS

1. Nombre de sessions de formations par catégorie et par sexe :  
12 en A, 26 en B, 150 en C pour les femmes  
27 en A, 30 en B, 67 en C pour les hommes
2. Nombre total de jours de formation par catégorie et par sexe :  
15 en A, 27,5 en B, 180,5 en C pour les femmes  
33,5 en A, 47 en B, 100,5 en C pour les hommes
3. Nombre moyen de jours de formations par sexe et catégorie :  
1,66 jrs en A, 1,37 jrs en B, 1 jr en C pour les femmes  
3 jrs en A, 1,62 jrs en B, 1,86 jrs en C pour les hommes
4. Nombre F/H en formation d'intégration par catégorie :  
Femmes : 0 en A, 1 en B, 11 en C.  
Hommes : 2 en A, 1 en B, 4 en C

### INDICATEURS A CRÉER

Nombre F/H formés par filière, grade et service  
Nombre F/H en professionnalisation, perfectionnement, CPF, secourisme  
Impact des formations suivies sur la progression de carrière des femmes et des hommes



## AXE 2 : Sensibiliser et former aux enjeux de l'égalité professionnelle

### BILAN 2022

#### Mesure 4 : Généraliser la sensibilisation aux enjeux de l'égalité

La disparité des représentations sur l'égalité constitue, au sein des services, une vision hétérogène sur la question qu'il convient de faire évoluer. La méconnaissance de l'impact de certains choix durant la carrière (temps partiels, congés parentaux, ...), notamment sur la retraite, nécessite de former les personnels afin de leur apporter les informations nécessaires tout au long de leur parcours. Cette mesure vise également à impulser une dynamique favorable au bien vivre ensemble et à la mixité.



#### ACTIONS

1. Organiser une animation relative aux enjeux de l'égalité (question des agissements sexistes et sexuels) à tous les agents sous forme de théâtre forum
2. S'engager sur une séance collective chaque année sur une durée de 3 ans pour faciliter la participation de l'ensemble du personnel
3. Sensibiliser au cadre légal, aux droits et obligations, à l'impact des interruptions de parcours et des formations sur la carrière
4. Diffuser aux agents des grilles d'évaluation post - formation pour recueillir leur avis sur les apports des contenus
5. Participer au concours « imaginons la mixité entre les femmes et les hommes » lancé annuellement par l'Académie de Normandie et l'agence Régionale de l'Orientation et des Métiers

#### ACTIONS REALISEES

1. Sessions de théâtre forum par une association locale « le théâtre des liens » comprenant ciblage des situations pour l'écriture des dialogues des saynètes, participation des ambassadeurs/drices EFH à des ateliers d'écriture préparatoires et participation aux répétitions
2. Projet d'organisation de 2 jours (4 séances) supplémentaires de théâtre forum à l'automne 2023, souhaité par l'Elus référente
3. Action reportée sur 2023
4. Diffusion d'un sondage à l'ensemble des agents sur le Théâtre Forum
5. Projet non retenu en 2022

#### INDICATEURS SUIVIS

1. 4 réunions de préparations des scénarii
2. 7 répétitions et 5 représentations
3. 111 personnes (89 F/ 22 H) sensibilisés dont 6 élus (3F /3H)
4. 525 Sondages de 7 questions pour évaluer l'impact des séances et les prolongements possibles
5. 92% des répondants très satisfaits et 93% recommandant cette forme de sensibilisation

#### AUTRES ACTIONS

1. Formation des élus aux problématiques des inégalités professionnelles femmes-hommes le 23 juin 2022 dans le cadre du Plan de formation des élus

## AXE 2 : Sensibiliser et former aux enjeux de l'égalité professionnelle

### ACTIONS PREVUES EN 2023

#### Mesure 5 : Lever les obstacles liés aux stéréotypes pour faire changer le regard sur certains métiers

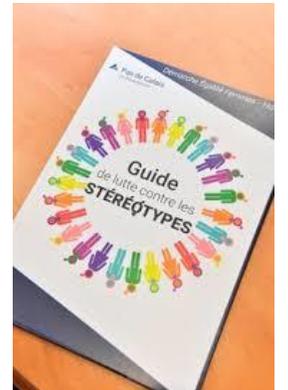
*Prendre conscience des stéréotypes et des préjugés, permet de réduire leur influence et de les dépasser, pour se rendre compte des possibilités offertes par la mixité. Attribuer des qualités ou des défauts à un individu uniquement par son genre va induire en erreur, notamment lors d'un recrutement. Une autre conséquence est le phénomène d'autocensure, et de « plafond de verre », que rencontre une minorité, et notamment les femmes, pour accéder à des postes plus élevés dans la hiérarchie professionnelle*

#### ACTIONS

1. Créer un document interne d'information sur les métiers les moins ouverts à la mixité
2. Faire des portraits professionnels de certains métiers
3. Mettre en valeur les parcours atypiques sur des métiers sous représentés en genre (Projection d'un film à l'occasion du 8 mars)
4. Favoriser la mobilité entre services et améliorer les possibilités de reclassement

#### INDICATEURS RETENUS

1. Nombre de métiers présentés
2. Nombre de portraits professionnels réalisés
3. Nombre de parcours atypiques mis en valeur
4. Nombre de mobilités internes et de reclassement opérés



## AXE 2 : Sensibiliser et former aux enjeux de l'égalité professionnelle

### ACTIONS PREVUES EN 2023

#### Mesure 6 : Favoriser la mixité sur des métiers sous représentés en genre

*La mixité permet d'améliorer la performance des équipes d'une part, en enrichissant mutuellement les compétences et d'autre part, en apportant un nouveau regard sur la pratique professionnelle. La mixité est difficile à instaurer mais son évolution peut être opérée progressivement en commençant par les plus jeunes en recherche de repères pour construire leurs choix professionnels.*

#### ACTIONS

1. Analyser les demandes de stage sous l'angle de la mixité (RH)
2. Accueillir de préférence les stagiaires de collègue sur des métiers insuffisamment mixtes (RH)

#### INDICATEURS RETENUS

1. Nombre de demandes de stages effectués par les jeunes filles et les jeunes garçons
2. Nombre de stagiaires accueillis par sexe
3. Nombre de stages réalisés sur des métiers sous représentés en genre





### BILAN 2022 - PERSPECTIVES 2023

#### Mesure 1 : Mieux identifier les écarts de rémunération

Depuis 2018, l'EPCI a engagé une réflexion visant à rénover l'ancien régime de primes et à instaurer le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) conformément au décret n° 2014-513 du 20 mai 2014. A ce titre, des critères de révision ont été établis afin de prendre en compte la place des postes dans l'organigramme et de reconnaître leurs spécificités pour susciter un meilleur engagement de l'ensemble des agents.

#### ACTIONS PREVUES

##### Au sein du Service RH :

1. Réaliser une analyse des différentes composantes de la rémunération, par sexe, catégorie et filière
2. Comparer les rémunérations et notamment des primes entre femmes et hommes notamment sur les mêmes niveaux de postes selon le classement interne du RIFSEEP
3. Expliquer les écarts au regard de certaines variables (âge, ancienneté, diplômes, investissement concours et examens professionnels, expérience, niveau de responsabilité ou d'encadrement, ...)
4. Analyser l'impact éventuel du congé de maternité et de paternité sur la rémunération par comparaison de déroulement de carrières

#### ACTIONS REALISEES

##### Au sein du Service RH :

1. Mise en place d'un tableau de suivi des rémunérations permettant une lecture ventilée entre rémunération globale et impact traitement indiciaire et primes.
2. Mise en place d'un dispositif de suivi par grand service afin de comparer les niveaux de prime (IFSE) à fonctions équivalentes : un correctif pour certains agents a été opéré courant 2021 et va se poursuivre en 2022.
3. Les différentes demandes de revalorisation et/ou analyse par service sont opérées en tenant compte de l'ancienneté dans la fonction publique territoriale.
4. Tendance à la Réduction des écarts de rémunération totale toutes catégories

#### INDICATEURS SUIVIS (en équivalent Temps plein)

1. Ecart Rémunération moyenne F/H 2022/2021 :  
-12% / -14% à Temps Complet et + 0,61% / + 0,66% à Temps Non Complet
2. Ecart de Traitement Indiciaire Brut (TIB) moyen F/H 2022/2021 : -12% / -13% en A, 0% / +2% en B, -3% / +3% en C
3. Ecart de primes moyennes F/H 2022/2021 :  
- 34% / -30% en A, -15% / - 7% en B, - 29% / - 47 % en C
4. Ecart rémunération moyenne (TIB + primes) F/H par catégorie 2022/2021 :- 19% / - 18% en A, - 3% / 1% en B, -6% / - 3% en C
5. Ecart de rémunération moyenne F/H 2022/2021 :  
Comité de Direction : 4F / 7H : - 29,73% / - 16,5%  
Responsables de service : 6F / 9H : + 11, 61% / - 2,67 %  
Autres fonctions à temps complet : -7,16% / - 6,25 %

## AXE 3 : Mieux garantir l'équilibre des parcours professionnels des femmes et des hommes

### BILAN 2022 - PERSPECTIVES 2023



### Mesure 1 : Mieux identifier les écarts de rémunération

Rémunération moy.	COMITE DE DIRECTION COMITE STRATEGIQUE				RESPONSABLES DE SERVICE		
	F	H	% écart F/H	Rappel 2020	F	H	% écart F/H
<b>A</b>	47 983,08 €	61 655,04 €	-22,17%	-16,73%	46 205,64 €	44 103,24 €	4,77%
<b>B</b>	36 340,92 €				36 568,92 €	31 815,48 €	14,94%
<b>C</b>							
<b>ENSEMBLE</b>	43 326,36 €	61 655,04 €	-29,73%	-25,88%	41 387,28 €	37 081,56 €	11,61%

Rémunération moy.	AGENTS DES SERVICES							
	TEMPS COMPLET				TEMPS INCOMPLET			
CATEGORIE	F	H	% écart F/H	Rappel 2020	F	H	% écart F/H	Rappel 2020
<b>A</b>	39 057,60 €	39 172,68 €	-0,29%	31,00%				
<b>B</b>	29 442,72 €	30 822,12 €	-4,48%	-12,37%	24 799,44 €			
<b>C</b>	23 556,72 €	24 634,92 €	-4,38%	-7,21%	21 592,32 €	21 545,52 €	0,22%	0,64%
<b>ENSEMBLE</b>	25 396,68 €	27 354,48 €	-7,16%	-10,16%	21 629,04 €	21 545,52 €	0,39%	0,64%

Tableaux transmis par la DRH



## BILAN 2022 - PERSPECTIVES 2023

### Mesure 2 : Diffuser les informations indispensables aux femmes et aux hommes pour progresser également dans leur carrière

En vue de réduire les écarts dans le déroulement de la carrière entre les femmes et les hommes, la Loi prévoit que les fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de huit ans conservent leurs droits à l'avancement. Le maintien des droits peut avoir lieu pendant une durée maximale de cinq ans pour l'ensemble de la carrière. Ces périodes sont assimilées à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois. La connaissance de leurs droits constitue pour les agents, un préalable essentiel pour faire des choix et lutter contre les inégalités de parcours.

#### ACTIONS PREVUES

1. Transmettre à chaque agent les informations relatives à la FPT pour garantir l'égal accès aux informations statutaires
2. Faire une information spécifique à tout le personnel sur le droit à congés parentaux, sur les Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) et sur l'impact du temps partiel
3. Publier les critères d'avancement de grade et de promotion relevant des lignes directrices de gestion (LDG) adoptées au CT ainsi que le bilan annuel des mouvements de carrière
4. Informer les personnels F/H sur les conditions d'inscriptions aux concours et examens et sur les possibilités de nominations en cas de réussite

#### ACTIONS REALISEES

Au sein du Service RH :

1. La DRH a mis en place au début 2021 les lignes directrices de gestion, présentant notamment les différentes règles applicables en matière de formation, de rémunération, de déroulé de carrière (avancement etc.), incluant également les avantages annexes (CNAS...),
2. Le service formation adresse régulièrement aux chefs de service les informations relatives au recensement des concours et examens. En parallèle, il répond régulièrement aux sollicitations des agents (principalement après les évaluations) quant aux demandes de préparation concours (notamment en cas de refus).

#### INDICATEURS SUIVIS

1. L'ensemble des F/H est informé sur les inscriptions aux concours ou examens professionnels et sur les nominations possibles
2. 6 F en congé maternité (742 jrs )
3. 6 F en congé prénatal (83 jrs )

#### INDICATEURS A CRÉER

1. Nombre de personnes placées en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant
2. Proportion de temps non complets F/H et nombre d'heures moyen
3. Nombre de F/H informé.e.s sur leurs droits statutaires : congés parentaux, ASA, temps partiel
4. Nombre de F/H informé.e.s sur l'impact du temps partiel sur la retraite
5. Nombre de critères nécessaires pour l'avancement et la promotion

## AXE 3 : Mieux garantir l'équilibre des parcours professionnels des femmes et des hommes



### BILAN 2022 - PERSPECTIVES 2023

#### Mesure 3 : Formaliser une démarche de recrutement plus égalitaire

*Traditionnellement certains métiers ont tendance à être genrés. Toutefois depuis 2015, une vigilance particulière a été portée par Bayeux Intercom afin de publier les offres d'emploi avec neutralité, de constituer des jurys mixtes et de favoriser le recrutement de femmes et d'hommes au sein des équipes. Ces orientations sont à poursuivre pour s'inscrire dans la permanence.*

#### ACTIONS PREVUES

1. Favoriser la mixité des jurys de recrutement
2. Assurer la parfaite mixité des libellés d'offre d'emploi (intitulé et contenu des missions)
3. S'engager à étudier spécifiquement les candidatures de sexe opposé sur les postes traditionnellement genrés
4. Former les membres de jurys (personnels ou élu.e.s) aux stéréotypes et aux réflexes discriminants à l'embauche

#### ACTIONS REALISEES

Au sein du Service RH :

1. La mixité des jurys a été mise en place depuis plusieurs années et réaffirmée en 2021 : toutefois, cette même mixité n'est pas toujours réalisable (problématique liée à la disponibilité des membres internes – agents – ou externes – élus),
2. Chaque candidature est étudiée par la direction des ressources humaines, indépendamment du sexe.

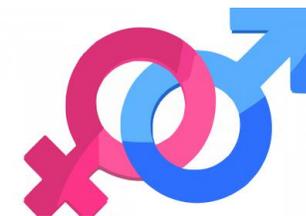
#### INDICATEURS SUIVIS

1. 100% des offres d'emploi ont un intitulé mixte

#### INDICATEURS A CRÉER

1. Nombre de jurys mixtes
2. Nombre de femmes ou d'hommes reçu.e.s en entretien sur des postes genrés
3. Nombre de membres de jurys formés à l'identification des stéréotypes discriminants

## AXE 3 : Mieux garantir l'équilibre des parcours professionnels des femmes et des hommes



### BILAN 2022 - PERSPECTIVES 2023

#### Mesure 4 : Poursuivre la réduction des écarts de rémunération relevant du genre

*Il est reconnu à ce jour, au niveau national, que les femmes gagnent en moyenne 24 % de moins que les hommes, tous emplois confondus (Source chiffres-clés Secrétariat d'état chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes - Édition 2019). Les causes des écarts de rémunérations sont multiples : principalement la durée de travail et également les conditions d'avancement et de déroulement de carrière, les primes et heures supplémentaires, les temps partiels, les interruptions de carrière en raison de charges familiales, les filières de rattachement...*

#### ACTIONS PREVUES

##### Au niveau DGS – DRH :

1. Comparer les éléments de rémunération à grade et fonction équivalentes
2. Analyser les grilles de rémunération pour veiller à l'équilibre au sein et entre les services
3. Poursuivre l'harmonisation des primes dans l'ensemble des filières et des grades
4. Recruter des candidats qui s'inscrivent dans les équilibres en place
5. Faire un bilan des ré - évaluations d'IFSE avec les moyennes d'écart

#### ACTIONS REALISEES

##### Au sein du Service RH :

1. Un tableau spécifique de suivi lié aux évolutions des 50 premières rémunérations a été instauré, permettant de donner des indications sur les services à rééquilibrer,
2. L'étude des primes IFSE se fait en intra et inter service pour garantir un équilibre à grade et fonction équivalente,
3. Les rémunérations proposées à l'embauche tiennent compte des rémunérations existantes afin de ne pas déséquilibrer les niveaux globaux de rémunération par service.

#### INDICATEURS SUIVIS

1. Nombre de Femmes/Hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations de chaque catégorie : 2 F (+1) / 8 H (-1) en A, 4 F (-2) / 6 H (+2) en B, 4 F (-3) / 6 H (+3) en C

#### INDICATEURS A CRÉER

1. Nombre de F et d'H ayant eu une évolution de rémunération
2. Pourcentage d'écarts de primes entre F et H à poste identique ou similaire (classement par groupe de niveau, par filière et par service)
3. Pourcentage de progression des primes chez les F et chez les H sur l'année et sur les 3 ans antérieurs par filière et par service
4. Nombre de recrutements s'inscrivant dans les équilibres définis
5. Moyennes d'écart des évolutions d'IFSE

## AXE 3 : Mieux garantir l'équilibre des parcours professionnels des femmes et des hommes



### BILAN 2022 - PERSPECTIVES 2023

#### Mesure 5 : Poursuivre une veille active vis-à-vis de la progression égalitaire de carrière

*Globalement l'avancement répond à des critères statutaires notamment pour l'avancement d'échelon à l'ancienneté. Toutefois, l'avancement de grade et la promotion interne résultent également de choix effectués par l'autorité territoriale en fonction du poste occupé et de la manière de servir. Les différences dans les déroulements de parcours entre les femmes et les hommes peuvent donc influencer sur leurs possibilités d'évolution.*

#### ACTIONS PREVUES

1. Faciliter l'accès des femmes aux postes à responsabilité
2. Ne pas pénaliser les femmes pour le droit à l'avancement de grade du fait du congé de maternité
3. Informer les femmes et les hommes pour leur permettre de rejoindre le réseau « EGALES » des femmes cadres de la Fonction Publique de Normandie
4. Organiser des groupes de discussion au sein du réseau des ambassadeurs - ambassadrices EFH pour mieux identifier et agir sur les facteurs d'inégalité éventuellement rencontrés

#### ACTIONS REALISEES

##### Par la DRH

1. Une attention est portée par l'EPCI sur les possibilités d'évolution de carrière et d'accès égalitaire à la formation.

##### Par la DAG

3. Transmission d'une information du réseau « EGALES » permettant aux femmes cadres ou futurs cadres de découvrir le coaching pour renforcer leur confiance et identifier leurs perspectives d'évolution.

4. Réunions du réseau des ambassadeurs/drices pour réfléchir au bilan, aux actions et aux perspectives de l'égalité FH au sein des 3 entités

#### INDICATEURS SUIVIS

1. 0 F/ 2 H titulaires sur emplois fonctionnels
2. Pas d'évolution du taux de féminisation sur emplois fonctionnels
3. 2 réunions de réseau Ambassadeurs/drices organisés + transmission d'information du réseau EGALES du 17/11/2022
4. 6 F/ 9 H sur un poste de direction ou de responsabilité de service
5. Pas d'évolution du taux de féminisation de l'encadrement

#### INDICATEURS A CRÉER

1. Nombre de F/H ayant bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion
2. Nombre de F ayant bénéficié d'un avancement durant leur congé de maternité

## AXE 4 : Favoriser la Qualité de Vie au travail (QVT) et la lutte contre les discriminations



### BILAN 2022

## Mesure 3 : Renforcer la détection des situations relevant de toutes formes de discriminations

*Les violences sexuelles (viol, agression sexuelle, harcèlement sexuel) et sexistes (agissement sexiste) sont définies par le code pénal et le statut de la fonction publique. Au titre de l'exemplarité, les employeurs publics ont un rôle déterminant à jouer pour faire évoluer les mentalités et garantir à leurs agents la mise en oeuvre de toute mesure nécessaire à la prévention, au traitement et à la condamnation des actes de violences sur le lieu de travail. A cet égard, l'entretien d'évaluation constitue un moment privilégié pour aborder les questions de relations entre femmes et hommes voire identifier d'éventuelles discriminations au sein des services.*

### ACTIONS

1. Rajouter un item sur les relations au sein des équipes dans les supports d'évaluation relatifs à l'année 2021 et suivants
2. Analyser et prévenir les éventuelles discriminations ressenties par les personnels (sexistes ou autres, ...), durant les échanges sur l'évaluation annuelle effectuée par le N+1

### ACTIONS REALISEES

1. Item ajouté dans les évaluations 2022 libellé : « Avez-vous été sensibilisé(e) à la question de l'égalité femmes / hommes ? »
2. Remarques pouvant être faites par l'agent sur sa perception de l'égalité et le ressenti sur les discriminations dans le cadre du travail.

### INDICATEURS SUIVIS

1. 525 supports annuels modifiés - traitement des réponses à effectuer dans le cadre du bilan des évaluations

### INDICATEURS A CRÉER

1. Nombre de personnes se sentant discriminées (non encore identifié en 2022)
2. Nombre de situations ayant trouvé une solution (non identifié en 2022)

## AXE 4 : Favoriser la Qualité de Vie au travail (QVT) et la lutte contre les discriminations



### BILAN 2022

#### Mesure 4 : Renforcer l'accompagnement aux victimes de violences intra conjugales

*Les différents chiffres de violences faites aux femmes illustrent la gravité persistante d'un phénomène qui peine à disparaître malgré l'engagement de l'ensemble des acteurs afin de prévenir et de combattre ce fléau : forces de l'ordre et services de l'État, collectivités territoriales, associations, intervenants sociaux. Cependant, la libération de la parole des femmes sur les violences qu'elles subissent se poursuit et impacte à la hausse le nombre de faits enregistrés dans le Calvados par les forces de sécurité entre janvier et septembre 2018. Ces faits ont augmenté de 32,7 % par rapport à la même période sur l'année précédente soit 10 points de plus qu'au niveau national (22,1%). Ces violences peuvent également concerner les hommes et résulter de la même démarche de prévention.*

*Depuis sa création en 1994, le foyer Jacques CORNU n'a cessé de se structurer, pour accueillir aujourd'hui hommes, femmes et enfants. L'accompagnement est rendu possible par la nature même du dispositif Osys, qui s'appuie sur un réseau de partenaires qui peuvent contribuer à financer la pérennité du système.*

#### ACTIONS

1. Etablir une convention avec le foyer Jacques CORNU pour soutenir le dispositif d'aide d'urgences Osys
2. Elaborer un protocole interne de signalement des violences intra-conjugales
3. Communiquer sur les modalités de fonctionnement du protocole

#### ACTIONS REALISEES

1. Convention adoptée en Conseil Communautaire par délibération n°2 du 7/04/2022 avec une subvention de 2 000 €
2. Convention « référent signalement » établie avec le CDG14
3. Diffusion de la procédure à l'ensemble des agents au CHSCT commun du 23 février 2022

#### INDICATEURS SUIVIS

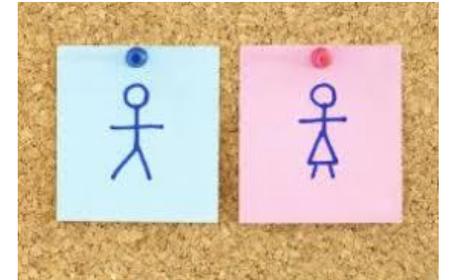
1. Date de signature de la Convention avec OSYS le 20 avril 2022
2. Date de signature de la Convention avec le CDG14 (RS.2021-10 du 23/09/2021 avec la CCBI, RS 2021-98 du 29/09/2021 avec la ville et RS 2021- 99 avec le CCAS du 26 octobre 2021
3. 525 F/H informé.e.s sur le fonctionnement du protocole
4. Aucun signalement interne

## **AXE 4 : Favoriser la Qualité de Vie au travail (QVT) et la lutte contre les discriminations**

### **ACTIONS PREVUES EN 2023**

#### **Mesure 5 : Renforcer l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle et familiale des personnels des écoles**

*Depuis 2006, Bayeux Intercom gère 13 écoles publiques réparties sur l'ensemble du territoire. Les affectations des personnels dans les écoles interviennent en juin pour chaque rentrée scolaire. Il apparaît pertinent de mieux clarifier les critères d'affectation (ancienneté, distance domicile-travail, ... ), répondant aux nécessités de service sur le principe de la « distinction entre grade et emploi ».*



#### **ACTIONS**

- 1. Etablir et prioriser les critères d'affectation des personnels des écoles**
- 2. Informer les agent.e.s sur les critères en toute transparence**
- 3. Recueillir et analyser les situations familiales et personnelles ayant un impact sur les questions d'affectation dans les différents établissements scolaires**

#### **INDICATEURS RETENUS**

1. Nombre de critères d'affectation retenus
2. Nombre de F/H informé.es des critères et de leur ordre de priorité
3. Nombre de situations professionnelles et familiales difficiles, repérées par les encadrant.e.s, par sexe et par métier
4. Nombre de situations ayant abouti à des solutions d'affectation satisfaisantes

## **AXE 4 : Favoriser la Qualité de Vie au travail (QVT) et la lutte contre les discriminations**

### **ACTIONS PREVUES EN 2023**

#### **Mesure 6 : Enquêter sur les questions de garde d'enfants du personnel**

*La question de la garde d'enfants peut impacter l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.  
Cette problématique n'a pour le moment, pas encore fait l'objet d'une enquête spécifique au sein de l'Etablissement public.*



#### **ACTIONS**

- 1. Recenser les besoins et les difficultés rencontrées par l'ensemble des personnels au moyen d'un sondage ou de groupes de paroles**
- 2. Analyser les réponses ou les informations recueillies**
- 3. Evaluer la pertinence d'une action spécifique de l'EPCI pour aider les familles**

#### **INDICATEURS RETENUS**

- 1. Nombre de questionnaires diffusés**
- 2. Nombre de groupes de paroles organisés**
- 3. Nombre de personnes en difficulté éventuelles pour la garde de leurs enfants**

## CONCLUSION

Parce que l'égalité entre les femmes et les hommes se doit d'être une exigence au quotidien, Bayeux Intercom poursuit son impulsion dans la promotion de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, tant par les actions qu'elle conduit que par les partenariats qu'elle développe sur son territoire.

**Ce Bilan 2022 poursuit la feuille de route des actions prévues depuis 2020 sur les 3 années suivantes (2021, 2022, 2023), en se fixant également l'objectif d'améliorer l'analyse des données comparées entre les femmes et les hommes en matière d'égalité professionnelle au sein de l'EPCI, et de **faire partager une volonté affirmée visant à convaincre que l'approche égalitaire enrichit de manière déterminante l'action publique au bénéfice de toutes et de tous.****

