



BILAN ANNUEL EGALITE FEMMES HOMMES 2023



BAYEUX INTERCOM

CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 23 MAI 2024

Elaboré par la Direction de l'Administration Générale avec les données RH- mars 2024

RAPPORT D'ENGAGEMENT DE L'ETABLISSEMENT PUBLIC

Depuis 2017, Bayeux Intercom, 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 rapports sur l'égalité et de répondre aux nouvelles exigences du Plan pluriannuel devant 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.

Le plan d'actions pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle femmes – hommes, a été initialement présenté en Comité technique du 11 juin 2021 et en conseil communautaire du 24 juin 2021. Il donne lieu à un bilan présenté annuellement.

Les mesures du plan sont appelées à compléter le rapport sur la situation comparée (RSC) en matière d'égalité Femmes – Hommes.



Rapport
2019



Rapport
2020



Plan pluriannuel
2021

Bilan 2021, 2022,
2023



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.

RAPPEL DES MESURES PREVUES DE 2021 A 2023

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

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

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

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

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

2023

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

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

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

2021

Mesure 1 : Mieux identifier les écarts de rémunération

2022

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

2023

Mesure 3 : Formaliser une démarche de recrutement plus égalitaire

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

Mesure 5 : Poursuivre une veille active sur la progression égalitaire de carrière

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

Mesure 2 : Sensibiliser à l'accompagnement des victimes de violences intra conjugales

2022

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

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

2023

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

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



BILAN 2023

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 REALISEES

1. **Identification de données chiffrées par la DRH. Le rapport annuel de situation comparée (RSC) n'a pas pu être finalisé en 2023.**
2. **Synthèse partielle présentant les indicateurs EFH, le RSU, n'a pas été réalisé fin 2023** (Le module de Berger-Levrault devrait être déployé en 2024 pour établir le RSU 2023)

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, ...)



BILAN 2023

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

Effectif total (titulaires, non titulaires + apprentis): 289 agents (-1/2022)

Femmes : 193 (-3/2022) = 66% de l'effectif total (-1 point/2022)

Hommes : 96 (2/2022) = 33% de l'effectif total (+1 point/2022)

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

en A : F= 5,6%(+1pt) H=13,5% (+1,8pts)
en B : F=11,39% (+1,19 pts) H=30,2% (-0,8 pts)
en C : F= 83% (-2pts) H= 57,4 % (-0,1 pt)

AGE

Age moyen titulaires : F = 48,5 ans (+ 0,5 ans/2022), H = 45,6 ans (+1,6 ans/2022)

Age moyen non titulaires : F = 35 ans, H = 40 ans (- 1 an/2022)

Age médian titulaires : F = 50 ans, H = 45 ans(+ 1 an/2022)

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

EFFECTIF PAR FILIERE

	filieré	ENSEMBLE CATEGORIE			CATEGORIE A			CATEGORIE B			CATEGORIE C		
		F	H	écart %	F	H	écart %	F	H	écart %	F	H	écart %
Hors apprenti(e)s	Administrative	53	15	253,33%	8	6	33,33%	14	4	250%	31	5	520%
	Animation	4	2	100,00%	0	0	0,00%	0	1	-100%	4	1	300%
	Technique	101	65	55,38%	2	6	-66,67%	3	18	-83%	96	41	134%
	Culturelle	15	6	150,00%	1	0		1	1	0%	13	5	160%
	Sociale	16	0	-	0	0	0,00%	0	0	0%	16	0	
	Sportive	4	8	-50,00%	0	1	-100,00%	4	5	-20%	0	2	-100%

Tableaux transmis par la DRH



BILAN 2023

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

1. **Présentation du bilan du plan pluriannuel à la commission administration générale du 11 mars 2024, au Comité Social Territorial du 22 février 2024 et au Conseil communautaire (DOB) du 28 mars 2024.**
2. **Programme d'actions planifiées sur 3 ans (4 axes - 19 mesures) – reformulation d'une question sur la perception du respect de l'égalité F/H au sein des équipes , dans les évaluations 2023 diffusées en décembre 2022**
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 d'ambassadeurs à parité femmes / hommes de 10 élus et de 10 agents + 4 renforts.**
4. **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. 1 réunion du réseau des ambassadeurs/drices EFH et 6 réunions de préparation des animations
-
1. **BUDGET : 4 455 € (+ 19 %) dont 1 155 € contre le sexisme, 300 € contre les stéréotypes de genre et 3 000 € contre les violences intra conjugales - OSYS).**

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

ACTIONS 2023

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

EXPOSITION PHOTOGRAPHIES SUR LA MIXITE DES METIERS

En partenariat avec l'Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers de Normandie, cette exposition met en valeur les professions sous-représentées en genre : roboticienne, couveuse, exploitante agricole, développeuse informatique ... mais également professeur des écoles, infirmier, auxiliaire de puériculture, secrétaire...



du 06 au 17 mars 2023
Hall de BAYEUX INTERCOM
4 place Gauquelin Despallières

LA MIXITE, POUR AVANCER IL FAUT EN PARLER !



CINÉMA LE MÉLIÈS - BAYEUX
MERCREDI 8 MARS 2023
20 H 30

SOIRÉE CINÉ-DÉBAT

À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, pour sensibiliser à la mixité des métiers et contribuer à lever les obstacles liés aux stéréotypes de genre.



TARIF : 6,50€ LA PLACE

SYNOPSIS DU FILM : **Divertimento**, drame biographique français

Réalisé par Marie-Castille Mention-Schaar et sorti en 2022. Ce film met en scène la jeunesse et la formation de la chef d'orchestre Zakia Zouani. À 17 ans, Zakia Zouani rêve de devenir chef d'orchestre, et sa sœur jumelle, Petrousa, de devenir violoncelliste professionnelle. Le film traite de l'accomplissement de rêves ambitieux en 1995 quand on est une femme, d'origine algérienne et qu'on vient de Seine-Saint-Denis.



BRANDIR NOS JOIES FACE AUX VIOLENCES CONJUGALES

CHIFFRE BLANCHE À NOS ARTISTES ASSOCIÉS

20h
22 décembre

QUAND JE SERAI GRANDE, JE SERAI PATRICK SWAYZE

19h
14 janvier

Tarif unique : 15 €



SEMAINE DE SENSIBILISATION CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES

En collaboration avec la Mairie et le Centre Communautaire d'Action Sociale de Bayeux

DÉPART PLACE SAINT-PATRICE 18h

850

JE MARCHÉ AVEC OSYS

VENDREDI 24 NOVEMBRE

ARRIVÉE À L'OFFICE DE TOURISME

Les violences ne doivent pas exister au sein du couple, qu'elles soient physiques, psychologiques, sexuelles, verbales ou économiques.



EXPOSITION PHOTOGRAPHIES
 Accusé de réception en préfecture
 01424400565-20240523-23-05-2024-n07-DE
 Date de réception : 28/05/2024
 Date de réception préfecture : 28/05/2024

En partenariat avec l'Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers de Normandie,
 cette exposition met en valeur les professions sous-représentées en genre : roboticienne, couveuse, exploitante agricole, développeuse informatique ... mais également professeur des écoles, infirmier, ouvrier de pisciculture, secrétaire ...

du 06 au 17 mars 2023
 Hall de BAYEUX INTERCOM
 4 place Gauquelin Despallières

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

BILAN 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 REALISEES

- Exposition sur la mixité des métiers** prêtée par l'Agence régionale des métiers du 6 au 17 mars 2023.
- Ciné - débat sur le film « Divertimento »** le 8 mars 2023 au Méliès sur le parcours d'une cheffe d'orchestre et d'une violoncelliste

INDICATEURS SUIVIS

- Exposition photos** : Portraits de 15 photos de métiers mixtes. Présentation gratuite accessible aux **525 agents**
 Présentation à 15 stagiaires du GRETA sur le dispositif # Avenir en orientation et/ou reconversion professionnelle avec besoin d'élargir leurs choix professionnels
- Ciné débat** : Plus de 70 participants. 2 parcours atypiques mis en valeur dans le film + témoignages de la salle
 2 intervenantes : la Déléguée départementale aux droits des femmes et la Directrice d'OSYS
 15 Billets gratuits offerts au personnel (CCBI et Ville)
 Budget = 97, 50 € (BAYEUX INTERCOM = 71.50 € et Ville de BAYEUX: 26 €)

CINÉMA LE MÉLIÈS - BAYEUX
 MERCREDI 8 MARS 2023
 20 H 30

SOIRÉE CINÉ-DÉBAT

À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, pour sensibiliser à la mixité des métiers et contribuer à lever les obstacles liés aux stéréotypes de genre.

TARIF : 10€ LA PLACE

SYNOPSIS DU FILM :
 Divertimento, drame biographique français
 Réalisé par Michel Gazda, Divertimento raconte l'histoire de la première femme chef d'orchestre, la violoncelliste et compositrice autrichienne Antonine Matesich, née en 1858 à Trieste, en Italie, et morte en 1921 à Vienne, en Autriche. Elle est la première femme à diriger un orchestre symphonique et à composer de la musique.

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



AUTRES ACTIONS MENEES EN 2023

Mesure 5 : Lever les obstacles liés aux stéréotypes pour faire changer le regard sur la mixité des parcours



ACTIONS REALISEES

- Sessions de sensibilisation aux discriminations dans le contexte professionnel** sous forme de représentations de théâtre forum avec le théâtre des liens – association locale
- Conférence- dansée, contée et déambulatoire « Victoire // Danse et peinture »** le 23 novembre 2023 à la médiathèque des 7 lieux sur les femmes, leur représentation dans les œuvres d'art et de leur reconnaissance en tant qu'artiste
- Spectacle de Chloé OLIVERES « Quand je serai grande, je serai Patrick Swaize »**, le 21 décembre 2023 à la halle Ô Grains. Cette représentation visait à déconstruire les stéréotypes de genre en prenant un pas de côté et en utilisant l'humour.

INDICATEURS SUIVIS

1. Théâtre forum : 4 représentations du Théâtre des Liens les 3 et 10 /11/2023 - 97 agents formés au total. -525 Questionnaires de satisfaction diffusés : **1/3 de réponses (tous les agents n'ayant pas de messagerie professionnelle), 71% des répondants ont été favorables à la démarche.**

Budget = 1 155 €

2. Conférence- dansée : Portrait de Victorine Meurent connue pour avoir été le modèle et la muse d'Edouard Manet, mais beaucoup moins comme artiste peintre. Invitation gratuite aux 525 agents

3. Spectacle de Chloé OLIVERES : Parcours d'une femme au bord de la crise de la quarantaine, qui sans le regard d'un homme, n'est même pas sûre d'exister. Soirée organisée en soutien au service départemental **OSYS** pour toutes les victimes de violences conjugales sur le territoire du Bessin. 15 Billets gratuits offerts au personnel (CCBI et Ville)

Budget = 195 € (BAYEUX INTERCOM = 90€ et Ville de BAYEUX: 105€)

BILAN 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 REALISEES

1. Chiffres des demandes de stage concernant les filles et les garçons (RH)

INDICATEURS RETENUS

1. 112 demandes de stages
2. 71 stages demandés par des filles
3. 41 stages demandés par des garçons
4. 98 stages acceptés (63 F et 35 H) et 14 refusés (8F et 6H)



BILAN 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 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 du traitement indiciaire et des 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 de primes moyennes F/H 2023/2022 :

En A : -27% / -34% (réduction de l'écart de 8 points)

En B : -29% / -15% (augmentation de l'écart de 14 points)

En C : -43% / -29% (augmentation de l'écart de 14 points)

2. Ecart de rémunération moyenne (TIB + primes) F/H par catégorie 2023/2022:

En A : - 15% / - 19% (réduction de l'écart de 4 points)

En B : -3% / -1% (augmentation de l'écart de 2 points)

En C : -6% / -3% (augmentation de l'écart de 3 points)

3. Ecart de rémunération moyenne F/H 2023/2022 :

Comité de Direction : -16,14% / -29,73% (réduction de l'écart de 14 points)

Responsables de service : +9,89% / + 11, 61% (réduction de l'écart favorable aux Femmes de 1,72 points)

Autres fonctions à temps complet : -7,65% / -7,16% (augmentation de l'écart de 0,49 points)

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



BILAN 2023

Mesure 1 : Mieux identifier les écarts de rémunération

	CATEGORIE A					CATEGORIE B					CATEGORIE C				
	F	H	écart %	Rappel 2022	Rappel 2021	F	H	écart %	Rappel 2022	Rappel 2021	F	H	écart %	Rappel 2022	Rappel 2021
traitement indiciaire moyen	32 034,00 €	35 416,00 €	-10%	-12,00%	-16,00%	24 787,00 €	25 008,00 €	-1%	0,00%	-1,00%	22 415,00 €	22 767,00 €	-2%	-3,00%	3,00%
primes moyennes	10 853,00 €	14 779,00 €	-27%	-34,00%	-24,00%	5 055,00 €	7 151,00 €	-29%	-15,00%	-10,00%	1 161,00 €	2 032,00 €	-43%	-29,00%	-47,00%
TOTAL	42 887,00 €	50 195,00 €	-15%	-19,00%	-18,00%	29 842,00 €	32 159,00 €	-7%	-3,00%	-2,00%	23 576,00 €	24 799,00 €	-5%	-6,00%	-3,00%

Rémunération moy.	COMITE DE DIRECTION COMITE STRATEGIQUE					RESPONSABLES DE SERVICE				
CATEGORIE	F	H	% écar F/H	Rappel 2022	Rappel 2021	F	H	% écar F/H	Rappel 2022	Rappel 2021
A	49 925,00 €	59 536,00 €	-16,14%	-22,17%	-16,73%	49 854,00 €	43 044,00 €	15,82%	4,77%	-1,27%
B						43 354,00 €	32 300,00 €	34,22%	14,94%	
C										
ENSEMBLE	49 925,00 €	59 536,00 €	-16,14%	-29,73%	-25,88%	39 921,00 €	36 329,00 €	9,89%	11,61%	26,51%

PARMI LES 10
PLUS HAUTES
REMUNERATIONS

Rémunération moy.	Ensemble effectif							
	TEMPS COMPLET				TEMPS INCOMPLET			
CATEGORIE	F	H	% écar F/H	Rappel 2022	Rappel 2021	F	H	% écar F/H
A	42 595,00 €	50 184,00 €	-15,12%	-18,86%	-19,61%			
B	30 845,00 €	32 159,00 €	-4,09%	-2,03%	-1,31%	25 590,00 €		
C	24 933,00 €	25 293,00 €	-1,42%	-2,27%	-5,99%	22 464,00 €	22 628,00 €	-0,72%
ENSEMBLE	27 690,00 €	31 290,00 €	-11,51%	-12,44%	-17,17%	22 647,00 €	22 628,00 €	0,08%

nombre de F			nombre de H		
A	B	C	A	B	C
3	2	6	7	8	4



BILAN 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 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 (735 jours)
3. 3 H en congé de paternité (73 jours)

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

BILAN 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.

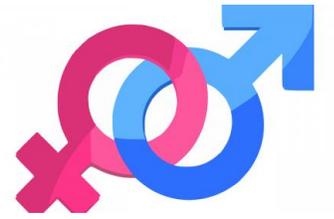
ACTIONS REALISEES

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



BILAN 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 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 tout en veillant à 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 :

En A : **3 F (+1)** / 7 H (-1)

En B : **2 F (-2)** / 8 H (+2)

En C : **6 F (+2)** / 4 H (-2)

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



BILAN 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 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/ 1 H titulaire sur emploi fonctionnel
2. 0 F/ 2H contractuels faisant fonction de DGA
3. 4F/ 7H au CODIR (CCBI)
4. 2F/5H au COSTRAT (CCBI)
5. 1 réunion de réseau Ambassadeurs/drices le 28/02/2023 + transmission d'information du réseau EGALES

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

BILAN 2023

AUTRES MESURES : Poursuivre une veille active vis-à-vis de la progression égalitaire de la formation



Nombre de jours de formations professionnelles 2023			
	CATEGORIE	Nbre de formation	Nb de jours de formation
FEMMES	A	11	21
	B	18	41
	C	136	331
	ENSEMBLE	165	393
HOMMES	A	12	21
	B	32	115
	C	51	80
	ENSEMBLE	95	216
ENSEMBLE	A	23	42
	B	50	156
	C	187	487
	ENSEMBLE	260	685

Nombre d'agent en formation d'intégration 2023			
	CATEGORIE	Nbre d'agents	Nb de jours de formation
FEMMES	A	1	10
	B	5	50
	C	63	315
	ENSEMBLE	69	375
HOMMES	A	3	30
	B	11	110
	C	23	115
	ENSEMBLE	37	255
ENSEMBLE	A	4	40
	B	16	160
	C	86	430
	ENSEMBLE	106	630

Pour rappel en 2023

Femmes : 193 = 66% de l'effectif total

Hommes : 96 = 33% de l'effectif total

Poursuivre une veille active vis-à-vis de la progression égalitaire de la mobilité

	MOBILITE								
	CATEGORIE A			CATEGORIE B			CATEGORIE C		
	F	H	Ecart %	F	H	Ecart %	F	H	Ecart %
arrivée par mutation externe	2	0		3	0		2	2	
changement poste interne									
démission (y compris contractuels)	1	0		1	0		3	1	
disponibilité (début ie hors renouvel.)	0	0		1	0		2	2	
ENSEMBLE	3	0		5	0		7	5	

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



BILAN 2023

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 œuvre 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 REALISEES

- 1. Item sur les relations au sein des équipes modifié dans les évaluations 2023 libellé : « Estimez vous que l'égalité femmes / hommes soit respectée dans votre service ? »**
- 2. Remarques pouvant être faites par l'agent sur sa perception de l'égalité et le ressenti sur les discriminations au travail durant les échanges sur l'évaluation annuelle effectuée par le N+1.**

INDICATEURS SUIVIS

- 1. 525 supports annuels modifiés –**



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

BILAN 2023

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. 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. Le dispositif OSYS (pour "Oui systématique") a été créé en 2019 par l'association bayeusaine Jacques Cornu, connue pour son foyer d'hébergement d'urgence du même nom. Il bénéficie d'une subvention de Bayeux Intercom et de la Ville de Bayeux via son CCAS afin de venir en aide aux personnes victimes de violences conjugales.

ACTIONS REALISEES

1. **Soutien du dispositif OSYS et Information aux agents sur la création de groupes de parole OSYS victimes de violences conjugales le 25/05/2023 et sur la journée régionale « prévenir et agir contre les violences sexistes et sexuelles dans le sport » le 27/06/2023**
2. **Participation aux évènements à l'occasion du 25 novembre pour lutter contre les violences intraconjugales : Marche solidaire "Je marche avec OSYS" la veille du 25/11 dans le centre ville de Bayeux - Partenariat avec la Ville et le CCAS de Bayeux. Façade orange hôtel de ville et affichage du 3919 sur les panneaux d'information**

INDICATEURS SUIVIS

1. **Convention OSYS** : Date de signature de la Convention avec OSYS le 20/04/2022 - Subvention de 3 000 € soit une augmentation de 1 000 € et 2000 euros CCAS
1. **Marche solidaire** : 525 agents F/H informé.e.s de la marche solidaire Une centaine de marcheurs solidaires. Participation du Député de la 5ème circonscription du Calvados. Montant de la vente organisée sur place et intégralement reversée à OSYS14 = 137 euros

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



BILAN 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 REALISEES

1. Critères d'affectation retenus pour les ATSEM :

- Attribuer les postes en fonction du nombre de classes
- Affecter au minimum d'un agent titulaire du grade d'ATSEM par école ;
- Prendre en compte les cas particuliers des agents (temps partiels de droit, mi-temps thérapeutique, restrictions médicales...)
- Tenir compte des souhaits des agents (maintien ou changement d'affectation)-
- Favoriser au mieux la proximité géographique entre lieu de travail et domicile.

2. Autres critères pour les autres personnels : qualification et quotité de temps de travail, relations de travail et situations personnelles.

3. Mise en œuvre des critères pour l'attribution des postes d'ATSEM : depuis la rentrée de septembre 2022

3. Travail sur la QVT : professionnalisation et spécialisation du personnel, formation, organisation du temps de travail et accompagnement vers la consolidation du volume horaire ...

INDICATEURS RETENUS

1. 5 principaux critères d'affectation retenus
1. Evolution de temps de travail de 2 agents périscolaires à temps plein sur deux employeurs (CCBI et Ville)
2. 1 agent en formation BAFA en 2024 pour un temps de travail partagé entre l'enseignement et l'espace St Jean du CCAS



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

BILAN 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 REALISEES

1. Groupe de travail de travail constitué pour créer le questionnaire et analyser les réponses
2. Prestation du CNAS depuis 2010 et Garde d'enfants Accueil de loisirs : Service enfance jeunesse à destination des enfants (3 X 18, Centre de loisirs l'odyssée - St Vigor, SJSVA Port en Bessin-Huppain, ...)

INDICATEURS RETENUS

Prestations CNAS pour les agents éligibles :

1. Aide à la Garde d'enfants: 100 à 150 € jusqu'au 31/12 de l'année de naissance des enfants de moins de 3 ans.
2. Aide à l' accueil de loisirs : 80 à 120 € selon tranche d'imposition jusqu'au 12 ans de l'enfant



3
DIX-
HUIT
Enfance-Jeunesse
Sports
BAYEUX

Centre d'Accueil Collectif
de Loisirs de
Saint-Vigor le Grand



CONCLUSION SUR LE BILAN 2023

AXES	MESURES	CONSTATS	PERSPECTIVES
AXE 1 : Favoriser une meilleure connaissance des enjeux de l'égalité professionnelle	Connaissance statistique de la situation comparée sur la base d'indicateurs sexués	Rapport annuel de situation comparée (RSC) partiel en 2023.	RSC à finaliser
	Définir, mettre en œuvre et évaluer les actions du Plan	Synthèse partielle présentant les indicateurs EFH,	Module de Berger-Levrault à déployer en 2024
AXE 2 : Sensibiliser et former aux enjeux de l'égalité professionnelle	Obstacles liés aux stéréotypes pour faire changer le regard sur certains métiers	2 Animations : Exposition sur la mixité des métiers et Ciné - débat le 8 mars 2023 4 représentations de Théâtre Forum Conférence- dansée et Spectacle « One woman show »	Poursuite des animations lors des dates clés en lien avec les services Amélioration des possibilités de reclassement sur des postes habituellement genrés
	Mixité sur des métiers sous représentés en genre	Analyse des demandes de stage sous l'angle de la mixité	Amélioration du repérage des métiers insuffisamment mixtes et des stages effectués sur ces métiers
AXE 3 : Mieux garantir l'équilibre des parcours professionnels des femmes et des hommes	Ecarts de rémunération	Réduction de l'écart de primes de 8 points en catégorie A Augmentation de l'écart de primes et rémunérations moyennes en B et C Diminution de l'écart de rémunération moyenne de 4 points en A et augmentation en B et C	Vigilance à l'embauche et lors des revalorisations de primes
	Progression également des carrières	Lignes directrices de gestion et règlement formation mis en place 11 démissions (8 F/ 3 H)	Précision sur les critères de priorité d'évolution de carrières Suivi du nombre d'avancements et de promotions F/H Veille sur les arrêts maladie des femmes Analyse des départs concernant les femmes
	Recrutement plus égalitaire	Suivi des indicateurs à améliorer (jurys et recrutements)	Outil à créer pour mieux suivre les évolutions
	Ecarts de rémunération relevant du genre	Existence d'un tableau spécifique de suivi des évolutions des 50 premières rémunérations	Comparaisons des évolutions annuelles par sexe, par niveau de poste, par filière et par service à analyser (traitement indiciaire, primes, ...)
	Formation	Proportionnellement le nombre de formations effectuées par les femmes (hors Intégration) est inférieur à celui des hommes mais le nombre moyen de jours de formation est plus élevé.	Suivi chiffré à affiner pour neutraliser l'effet annulation par le CNFPT et l'impact des propositions de choix sur les départ en formation. Questionnaire de satisfaction à diffuser

CONCLUSION SUR LE BILAN 2023

AXES	MESURES	CONSTATS	PERSPECTIVES
AXE 4 : Favoriser la Qualité de Vie au travail (QVT) et la lutte contre les discriminations	Détection des situations relevant de toutes formes de discriminations	Item sur l'égalité F/H présent et reformulé dans les évaluations	Analyse à effectuer au retour des évaluations
	Enquête sur les questions de garde d'enfants du personnel	Mesure reportée. Création du groupe de travail en 2024 Prestations du CNAS déjà existantes	Création d'un questionnaire à envoyer au personnel
	Equilibre vie professionnelle - vie personnelle et familiale des personnels des écoles	Mise en œuvre des critères pour l'attribution des postes d'ATSEM depuis la rentrée de septembre 2022. Travail en cours pour les autres personnels	Création d'indicateurs pour préciser le nombre de F/H informé.es et le nombre de situations professionnelles et familiales repérées et solutionnées

AUTRES	MESURES	CONSTATS	PERSPECTIVES
Favoriser l'obtention de subventions dans le cadre d'appels à projets comportant un volet égalité des genres, des chances et de non discrimination au travail	Présentation du plan pluriannuel voté en Conseil du 24 juin 2021	Informations disponibles sur la structuration autour de 4 axes et 19 mesures (communication du Plan)	Actualisation des informations avec le plan triennal 2024/2026 à voter en conseil communautaire du 23 mai 2024.
	Questionnaire portant sur les indicateurs de suivi	Suivi des indicateurs prévus dans la Plan 2021/2023	Création d'un index égalité femmes hommes pour la FPT en 2024 par le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, à intégrer dans le Plan triennal EFH
	Actions mises en œuvre	Descriptif des actions du Plan et des résultats (communication du bilan annuel présenté en Conseil communautaire)	Actualisation des nouvelles mesures (4 axes – 14 mesures) et des résultats attendus

Discrimination

Fait de traiter différemment une personne en fonction de son âge, sexe, origine, état de santé...

Egalité

Principe politique, social qui établit les mêmes droits entre tou(te)s les citoyens et les citoyennes.

Genre

Construction socio culturelle hiérarchisée des rôles féminins et des relations entre les femmes et les hommes qui est en évolution constante au sein d'une société.

Mixité

Présence d'individus des deux sexes dans un groupe ou un concept donné. Un métier est statistiquement considéré comme mixte lorsque la part des emplois occupés par des femmes ou des hommes se situe entre 40% et 60%. La mixité n'est pas la parité.

Parité

Au sein d'une organisation, d'une association, d'un système politique : égalité du nombre de représentant(te)s femmes et hommes (50%/50%).

Plafond de verre

Expression américaine datant de la fin des années 70 qui désigne les "freins invisibles" à la promotion de certaines catégories d'individus, dans les structures hiérarchiques constituant un obstacle dans l'évolution de leur carrière et limitant leur accès à des postes à responsabilité.

Sexisme

Idéologie qui repose sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes. Ses manifestations sont très diverses : des formes à l'apparence anodine (stéréotypes, « blagues », remarques) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences, meurtres).

Stéréotype

Idee préconçue, généralisation simplifiée appliquée à un groupe entier de personnes, sans tenir compte des caractéristiques individuelles.

