



**RAPPORT ANNUEL  
2019**

*égalité*  
**FEMMES  
HOMMES**

Etabli à partir des données RH, bilan social 2017

## SOMMAIRE

### PREAMBULE

1. L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES -UN PRINCIPE AFFIRMÉ DANS LES TEXTES
2. DE L'ÉGALITÉ THÉORIQUE À L'ÉGALITÉ RÉELLE
3. UNE OBLIGATION LE RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES
- 3.1 UNE OBLIGATION LE RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES
4. MIXITÉ DANS LES EFFECTIFS ET PAR CATÉGORIE
5. MIXITÉ DANS LES FILIÈRES POUR LES TITULAIRES
- 5.1 MIXITÉ DANS LES FILIÈRES POUR LES CONTRACTUELS
- 5.2 MIXITÉ DANS LES FILIÈRES POUR L'ENSEMBLE DES EFFECTIFS
- 5.3 MIXITÉ DANS LES EMPLOIS FONCTIONNELS
6. FEMMES ET HOMMES TITULAIRES SUR TEMPS PARTIELS DE DROIT OU SUR AUTORISATION
7. AUTRES CONTRACTUELS SUR EMPLOI NON PERMANENT
8. REPARTITION PAR SEXE ET AGE DES EFFECTIFS DES AGENTS TITULAIRES ET STAGIAIRES ET DES CONTRACTUELS
9. MIXITÉ DANS LES PARCOURS PROFESSIONNELS TITULARISATIONS-AVANCEMENTS-PROMOTIONS
10. MIXITÉ DANS LES AVANCEMENTS DE GRADE PAR FILIÈRE ET PAR CATÉGORIE
11. FEMMES ET HOMMES HANDICAPÉS PAR CATÉGORIE
12. FEMMES ET HOMMES DANS LE CADRE DE L'ABSENTÉISME
- 12.1 ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIS PERSONNELLE-CONGÉ DE PATERNITÉ
- 12.2 ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIS PERSONNELLE -CYCLES DE TRAVAIL
13. ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIS PERSONNELLE-COMPTE ÉPARGNE TEMPS
14. PARITÉ EN FORMATION
15. PART DES FEMMES ET DES HOMMES SUR LES RECRUTEMENTS PERMANENTS
16. RÉMUNÉRATION PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE TITULAIRES ET CONTRACTUELS

- 17. PARITÉ EN POLITIQUE À BAYEUX INTERCOM
- 18. CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION FEMMES/HOMMES AU PLAN RÉGIONAL
- 19. RÉPARTITION DE LA POPULATION DANS LE DÉPARTEMENT DU CALVADOS
- 20. PART DES DEMANDEURS D'EMPLOIS DANS LE DÉPARTEMENT DU CALVADOS
- 21. TAUX D'ACTIVITÉ, TAUX DE CHÔMAGE ET FAMILLES MONOPARENTALES
- 22. 14 QUESTIONS RÉPONSES SUR LE BILAN DES ACTIONS
- 22.1 14 QUESTIONS RÉPONSES SUR LE BILAN DES ACTIONS
- 22.2 14 QUESTIONS RÉPONSES SUR LE BILAN DES ACTIONS
- 22.3 14 QUESTIONS RÉPONSES SUR LE BILAN DES ACTIONS
- 22.4 14 QUESTIONS RÉPONSES SUR LE BILAN DES ACTIONS
- 22.5 14 QUESTIONS RÉPONSES SUR LE BILAN DES ACTIONS
- 22.6 14 QUESTIONS RÉPONSES SUR LE BILAN DES ACTIONS
- 23. RAPPEL DES PRINCIPAUX LEVIERS DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES AU SEIN DE L'EPCI
- 24. ORIENTATIONS DU PLAN PLURIANNUEL ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES
- 25. ORIENTATIONS DU PLAN PLURIANNUEL ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

# PREAMBULE

- Afin de faciliter la compréhension du rapport, une ANALYSE COMPARATIVE entre 2016 et 2017 a été insérée dans des bulles, sur chaque diapositive du diaporama :

En 2017/2016  
Analyse synthétique  
des données

- Des pictogrammes de TENDANCES sont donnés à titre indicatif par rapport au thème abordé :

Ainsi, lorsque les femmes sont majoritaires :



ou lorsque les femmes sont minoritaires :



- De même à partir de la page 30, les nouvelles actions en faveur des femmes sont présentées sur fond jaune.

La Direction des Ressources Humaines

# 1 - L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

## UN PRINCIPE AFFIRMÉ DANS LES TEXTES

### Un principe constitutionnel et de nombreuses lois

- Préambule de la **constitution du 27 octobre 1946 (article 3)** : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme »
- **Constitution du 4 octobre 1958, article 1er** : « ... la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales » (modification constitutionnelle de 1999)
- **Loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972** relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes /article L. 3221-2 du Code du travail
- **Loi 83-635 du 13 juillet 1983 sur l'égalité professionnelle** entre les hommes et les femmes (Loi Roudy)
- **Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes
- **Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale** entre les femmes et les hommes

## 2 - DE L'ÉGALITÉ THÉORIQUE À L'ÉGALITÉ RÉELLE

- **Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012** relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique : mise en place de quotas : **40 % de chaque sexe pour les nominations sur emplois supérieurs de la FP (pour la FPT : régions départements et communes / EPCI de plus de 80 000 habitants)**
- **Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (8 mars 2013)** / circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en oeuvre du protocole : son objectif est de **rendre effective l'égalité f-h dans la FP**
- **Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes / décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité** entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales: obligation pour les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions (préalablement au vote du budget)

# 3 - UNE OBLIGATION LE RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

- **Principe:**

- ▶ pour les communes et EPCI de + de 20 000 habitants, les départements et les régions

- ▶ présenté à l'assemblée délibérante, préalablement au vote du budget

(Pas de débat et de vote imposés par la loi mais l'exécutif peut le décider . A minima présentation attestée par une délibération)

- ▶ pour les budgets présentés à compter du 1er janvier 2016 (sauf régions issues de regroupements: 1er janvier 2017)

- **Contenu :**

- 1) **le fonctionnement de la collectivité**

- 2) **les politiques qu'elle mène sur son territoire**

- Le rapport appréhende tout d'abord la collectivité comme employeur en présentant **sa politique ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

## 3 . 1 - UNE OBLIGATION

# LE RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

- Sont notamment reprises les **données du rapport de situation comparée**. Le Rapport comporte un **bilan des actions menées et des ressources mobilisées** et décrit les **orientations pluriannuelles** sur:
  - les rémunérations et les parcours professionnels
  - la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation
  - la mixité dans les filières et les cadres d'emploi
  - l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
  - la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail
  - la lutte contre toute forme de harcèlement

Il présente également **les politiques menées sur le territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes**.

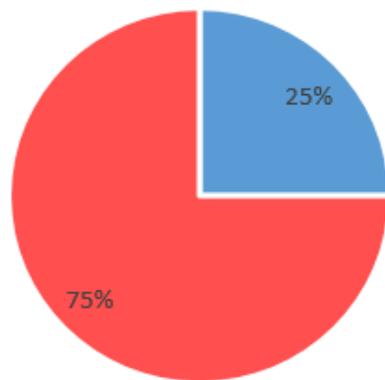
Des **orientations pluriannuelles** et **des programmes** de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes sont ainsi fixés.

Il comporte un **bilan des actions conduites** à cette fin et recense les **ressources mobilisées** à cet effet.

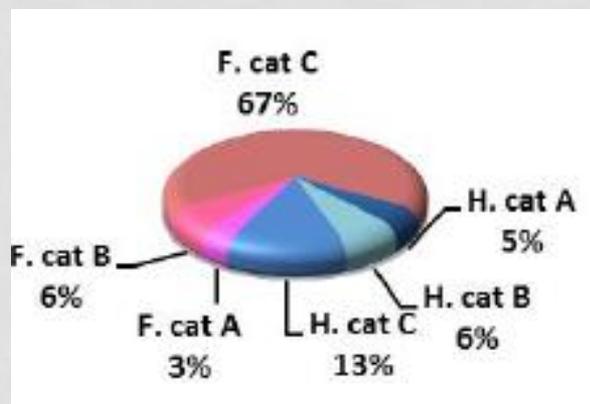
## 4 - MIXITE DANS LES EFFECTIFS ET PAR CATEGORIE

### Répartition des fonctionnaires ou stagiaires.....par sexe

	2011	2013	2015	2016	2017
Fonctionnaires (titulaires ou stagiaires)	153	165	166	184	186
Femmes	115 75%	125 76 %	126 76 %	136 74%	139 75%
Hommes	38 25%	40 24 %	40 24 %	48 26%	47 25%



■ Hommes ■ Femmes



Même répartition majoritairement féminine (2/3 de l'effectif total)

Entre 2016 et 2017  
Tendance à l'accroissement des écarts au profit des femmes (femmes +1 %) (hommes -1%)

## 5 - MIXITE DANS LES FILIERES POUR LES TITULAIRES

Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunéré au 31/12/2017

FILIERE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Administrative	9	34	43
Technique	36	83	119
Animation	2	1	3
Sociale	0	21	21
<b>TOTAL</b>	47	139	

En 2017/2016  
La part des femmes titulaires baisse légèrement dans les filières administratives et techniques . Elle reste stable dans la filière animation et augmente légèrement dans la filière sociale.  
La part des hommes évolue à la hausse dans la filière administrative et reste stable dans les autres filières

# 5.1 - MIXITE DANS LES FILIERES POUR LES CONTRACTUELS

Prédominance  
des femmes  
contractuelles  
en filière technique

TENDANCE



NON TITULAIRES EMPLOIS PERMANENTS 2015/2016						
Filière	FEMMES		%	HOMMES		%
	2015	2016		2015	2016	
administrative	3	3		0	0	
technique	28	15	-46,42	16	2	-87,5
TOTAL	31	18	-41,93	16	2	-87,5

NON TITULAIRES EMPLOIS PERMANENTS en 2017			
Filière	Femmes	Hommes	Total
administrative	5	2	7
technique	18	2	20
animation	0	0	0
culturelle	0	0	0
sociale	0	0	0
médico-sociale	0	0	0
médico-technique	0	0	0
sportive	0	0	0
police municipale	0	0	0
incendie secours	0	0	0
TOTAL	23	4	27

En 2017/2016  
Sur la filière technique, baisse plus  
importante des contractuels  
hommes  
(- 87,5%)  
que des contractuels femmes  
(- 41,83%)

## 5.2 - MIXITE DANS LES FILIERES POUR L'ENSEMBLE DES EFFECTIFS

Au 31/12/2017

TITULAIRES ET NON TITULAIRES EMPLOIS PERMANENTS en 2016			
Filière	Femmes	Hommes	Total
administrative	39	10	49
technique	95	38	133
animation	1	2	3
culturelle			
sociale	19		19
médico-sociale			
médico-technique			
sportive			
police municipale			
incendie secours			
<b>TOTAL</b>	<b>154</b>	<b>50</b>	<b>204</b>

PART DES HOMMES ET DES FEMMES PAR FILIERES (TITULAIRES) en 2017			
Filière	Femmes	Hommes	Total
administrative	34	9	43
technique	83	36	119
animation	1	2	3
culturelle			
sociale	21		21
médico-sociale			
médico-technique			
sportive			
police municipale			
incendie secours			
<b>TOTAL</b>	<b>139</b>	<b>47</b>	<b>186</b>

Au niveau national, dans la FPT:

Taux de féminisation: 61 %  
communes: 60 %  
EPCI: 51 %

entre 5 et 49 agents: 66 %  
entre 50 et 499 agents: 61 %  
entre 500 et 4 999 agents: 67 %

TENDANCE

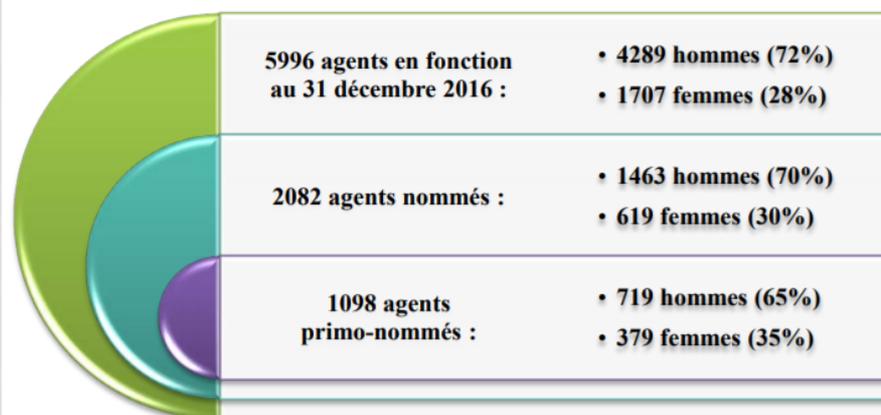


En 2017/2016  
variation de  
-9,7 % pour les femmes  
et  
-6% pour les hommes

## 5.3 - MIXITE DANS LES EMPLOIS FONCTIONNELS

EMPLOIS FONCTIONNELS	FONCTIONNAIRES					
	Attachés		Ingénieurs		Autres	
	F	H	F	H	F	H
<b>EMPLOIS ADMINISTRATIFS</b>						
Directeur Général des Services		1				
Directeur Général adjoint des Services						
<b>EMPLOIS TECHNIQUES</b>						
Directeur Général des Services Techniques				1		
Directeur des Services Techniques						
<b>TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS</b>		1		1		

### L'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique en 2016



Entre 2016 et 2017  
Le nombre d'emplois fonctionnels n'a pas varié mais les femmes ne sont toujours pas représentées sur cette catégorie

# 6- FEMMES ET HOMMES TITULAIRES SUR TEMPS PARTIELS DE DROIT OU SUR AUTORISATION

Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation occupant un emploi permanent à temps complet et partiel

2016		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes		
	Femmes		
	Total	0	0
Catégorie B	Hommes		
	Femmes	1	
	Total	1	
Catégorie C	Hommes		
	Femmes	2	4
	Total	2	4
TOTAL		3	8

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
		1.1.3(1)	1.1.3(2)
Catégorie A	Hommes		1
	Femmes		
	Total	0	1
Catégorie B	Hommes		
	Femmes	0	
	Total	0	0
Catégorie C	Hommes		
	Femmes		5
	Total	0	5

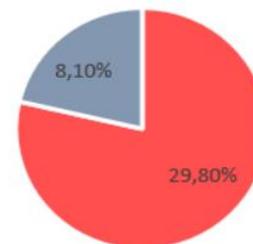
TENDANCE



Représentation exclusive  
des femmes sur les  
temps partiels

En 2017/2016  
Pas d'évolution

salariés travaillant  
à temps partiel



■ Femmes ■ Hommes

# 7- AUTRES CONTRACTUELS SUR EMPLOI NON PERMANENT

Remarque : si une personne a exercé au cours de plusieurs périodes distinctes, ne la compter qu'une fois.

	Effectifs rémunérés au 31 décembre 2017			Effectifs ayant été rémunérés au moins un jour entre le 1er janvier 2017 et le 31 décembre 2017		
	Hommes 1.3.1(1.1)	Femmes 1.3.1(1.2)	Total	Hommes 1.3.1(1.3)	Femmes 1.3.1(1.4)	Total
<b>Collaborateurs de cabinet</b> (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)			0			0
<b>Assistants maternels</b>			0			0
<b>Assistants familiaux</b>			0			0
<b>Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007)</b>			0			0
<b>Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité</b> (article 3 de la loi du 26 janvier 1984)	2	2	4	2	4	6
Personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé :	<i>Contrat unique d'insertion (CUI-CAE)</i>		1	2	1	3
	<i>Emploi d'avenir</i>		2	2	2	2
	<i>Autre emploi aidé</i>					0
<b>Contractuels employés par les CDG et mis à disposition des collectivités ( A renseigner uniquement par les</b>			0			0
<b>Apprentis</b>		1	1		1	1
<b>Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des em</b>			0			0
<b>Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)</b>	16	12	28	21	57	78
<b>TOTAL</b>	21	15	36	27	63	90

## 8- RÉPARTITION PAR SEXE ET AGE DES EFFECTIFS DES AGENTS TITULAIRES ET STAGIAIRES ET DES CONTRACTUELS

Sexe	Age*	Titulaires et stagiaires	Contractuels occupant un emploi permanent	Contractuels occupant un emploi non permanent
HOMMES	moins de 25 ans	0	1	2
	25 à 29 ans	6	0	0
	30 à 34 ans	4	0	2
	35 à 39 ans	12	0	3
	40 à 44 ans	7	0	2
	45 à 49 ans	6	1	1
	50 à 54 ans	6	1	2
	55 à 59 ans	3	0	7
	60 à 64 ans	3	1	2
	65 ans et plus	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>47</b>	<b>4</b>	<b>21</b>
FEMMES	moins de 25 ans	0	2	1
	25 à 29 ans	4	4	1
	30 à 34 ans	5	1	0
	35 à 39 ans	15	3	1
	40 à 44 ans	19	3	3
	45 à 49 ans	28	3	3
	50 à 54 ans	34	1	2
	55 à 59 ans	23	5	3
	60 à 64 ans	11	1	0
	65 ans et plus	0	0	1
<b>TOTAL</b>		<b>139</b>	<b>23</b>	<b>15</b>
ENSEMBLE	moins de 25 ans	0	3	3
	25 à 29 ans	10	4	1
	30 à 34 ans	9	1	2
	35 à 39 ans	27	3	4
	40 à 44 ans	26	3	5
	45 à 49 ans	34	4	4
	50 à 54 ans	40	2	4
	55 à 59 ans	26	5	10
	60 à 64 ans	14	2	2
	65 ans et plus	0	0	1
<b>TOTAL</b>		<b>186</b>	<b>27</b>	<b>36</b>

# 9 - MIXITE DANS LES PARCOURS PROFESSIONNELS TITULARISATION – AVANCEMENTS - PROMOTIONS

## Titularisations et stages au cours de l'année 2016

	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	5	0
Prolongation de stage		
Agents non titulaires titularisés (sans stage) sur un emploi permanent de fonctionnaire (PACTE)		
Titularisations prononcées en application de l'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (travailleurs handicapés)		
Agents non titulaires nommés stagiaires dans l'année 2015	2	5
dont ceux nommés dans le cadre de la loi du 12 mars 2012		
Refus de titularisation		

## Titularisations et stages au cours de l'année 2017

	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	0	0
Prolongation de stage		
Agents non titulaires titularisés (sans stage) sur un emploi permanent de fonctionnaire (PACTE)		
Titularisations prononcées en application de l'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (travailleurs handicapés)		
Agents non titulaires nommés stagiaires dans l'année 2017	2	1
dont ceux nommés dans le cadre de la loi du 12 mars 2012		
Refus de titularisation		

Avancements, promotions dans l'année 2016		
Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un (e):	Hommes	Femmes
avancement d'échelon	4	49
avancement de grade	3	4
promotion interne au sein de la collectivité		2
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>55</b>

Avancements, promotions dans l'année 2017		
Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un (e):	Hommes	Femmes
avancement d'échelon	17	41
avancement de grade	4	13
promotion interne au sein de la collectivité		
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>54</b>

TENDANCE



En 2017/2016  
Baisse du nombre d'avancement d'échelon pour les femmes (-16%), augmentation pour les hommes (325%)  
Augmentation d'avancement de grade pour les femmes (225%), augmentation de 33% pour les hommes

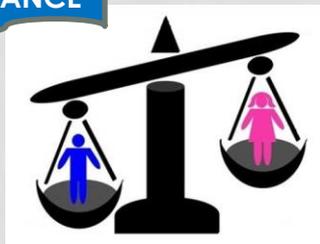
# 10 - MIXITE DANS LES AVANCEMENTS DE GRADE PAR FILIERE ET CATEGORIE

## Avancements de grade dans l'année 2016 par filière et catégorie hiérarchique concernant les titulaires

Nombre de fonctionnaires bénéficiant d'un avancement de grade en 2016	Suite à l'avancement de grade					
	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C	
	Filières	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Femmes
administrative						1
technique					3	2
culturelle						
sportive						
sociale						1
médico-sociale						
médico-technique						
police municipale						
incendie secours						
animation						
TOUTES FILIERES	0	0	0	0	3	4

Nombre de fonctionnaires bénéficiant d'un avancement de grade en 2017	Suite à l'avancement de grade					
	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C	
	Filières	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Femmes
administrative					1	5
technique					3	4
culturelle						
sportive						
sociale						3
médico-sociale						
médico-technique						
police municipale						
incendie secours						
animation						
TOUTES FILIERES	0	0	0	1	4	12

TENDANCE



En 2017/2016  
Avancements centrés sur la catégorie C  
avec une augmentation pour les femmes (+8  
agents) et une légère augmentation pour les  
hommes (+ 1 agent)

# 11 - FEMMES ET HOMMES HANDICAPES PAR CATEGORIE

**Nombre d'agents handicapés (y compris reclassés) par catégorie hiérarchique, statut et sexe (effectifs en nombre de personnes physiques rémunérées au 31/12/2017 concernant les agents titulaires, stagiaires et non titulaires sur emploi permanent ou non permanent)**

**Nombre d'agents concernés:**

2016	Titulaires et stagiaires		Non titulaires sur emplois permanents		Non titulaires sur emplois NON permanents	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Catégorie hiérarchique</b>						
<b>A</b>						
<b>B</b>						
<b>C</b>	1	5	2	1	1	0

Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	0	0	0	0
B	0	0	0	0
C	1	8	0	2
Agents et ouvriers territoriaux de Mayotte (AOTM)	0	0	0	0

2017

Contractuels sur emploi NON permanent			
TOTAL		Dont apprentis	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1	0	0	0

**En 2017/2016  
Augmentation des femmes  
en catégorie C (60%)  
L'équilibre Femmes / Hommes  
handicapés reflète la répartition  
des effectifs**

# 12 - FEMMES ET HOMMES DANS LE CADRE DE L'ABSENTEISME

Nombre de TITULAIRES ET STAGIAIRES ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formations, journée de grève et absences syndicales) concernant les agents titulaires et stagiaires

2016	Nombre de fonctionnaires (titulaires et stagiaires)		Nombre de journées d'absence	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	Pour maladie ordinaire	22	75	378
Pour longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie	0	4	0	768
Pour accidents du travail imputables au service	4	2	24	110
Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0	0
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0	0	0	0
Pour maladie et adoption	0	3	0	484
Pour paternité et adoption	0	0	0	0
Pour d'autres raisons, hors motif syndical ou de représentation (2)	36	97	178	340

	2017	Nombre de fonctionnaires (titulaires et stagiaires)		Nombre de journées d'absence	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
		Pour maladie ordinaire	19	63	321
Pour longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie	0	5	0	1240	
Pour accidents du travail imputables au service	1	2	8	22	
Pour accidents du travail imputables au trajet	1	1	232	5	
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0	1	0	221	
Pour maladie et adoption	0	1	0	12	
Pour paternité et adoption	0	0	0	0	
Pour d'autres raisons, hors motif syndical ou de représentation (2)	12	29	12	97	

En 2017/2016

Légère augmentation totale du nombre d'agents absents (+10 dont 6 hommes) mais nombre de jours pris par les hommes en baisse sensible (-280 jours) et doublement des jours d'absence pour les femmes pour maladie ordinaire et grave maladie

(2) Absences pour enfants malades ou autres événements familiaux

En 2017/2016

Le nombre de femmes et d'hommes ayant pris des jours « enfants malades » ou « événements familiaux » est stable et concerne majoritairement les femmes. Mais globalement le nombre de jours pour ces motifs est en baisse (- 294 jours)

## 12 -1- ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE CONGE DE PATERNITE

**Congés de paternité et d'accueil de l'enfant des agents TITULAIRES ET NONTITULAIRES, par catégorie hiérarchique**  
**Champ:** le tableau qui suit concerne les hommes non titulaires devenus pères dans l'année

En 2017  
Pas de demande de  
congé de paternité

## 12. 2- ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE CYCLES DE TRAVAIL

**Modalités d'organisation du temps de travail** concernant les agents occupant un emploi permanent à temps complet (qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel)

	Nombre de fonctionnaires et de non titulaires à temps complet et temps plein concernés au 31-12-2016		
	Hommes	Femmes	TOTAL
Cycle hebdomadaire	38	39	77
Cycle mensuel			
Cycle saisonnier			
Cycle annuel	4	30	34
Autre cycle			
Total tous types de cycles	42	69	111
<b>Rappel: nombre total d'agents concernés</b>			111

	à temps complet et temps plein concernés au 31-12-2017		
	Hommes	Femmes	TOTAL
Cycle hebdomadaire	44	71	115
Cycle mensuel			
Cycle saisonnier			
Cycle annuel	0	0	0
Autre cycle			
Total tous types de cycles	44	71	115
<b>Rappel: nombre total d'agents concernés</b>			115

En 2017/2016  
Maintien de la  
prédominance des femmes  
pour une organisation  
annualisée (service  
enseignement)

# 13 - ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

## COMPTE EPARGNE TEMPS

Nombre d'agents ayant un compte épargne temps CET	Nombre d'agents ayant un CET au 31/12/2016		Dont nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2016		Nombre total d'agents ayant un CET au 31/12/2016	Nombre total d'agents ayant ouvert un CET en 2016
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	TOTAL	TOTAL
Catégorie A		0				
Catégorie B	2	2	1		4	1
Catégorie C	8	78			86	
Toutes catégories	10	80	1		90	1

Nombre d'agents ayant un compte épargne temps CET	Nombre d'agents ayant un CET au 31/12/2017		Dont nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2017		Nombre total d'agents ayant un CET au 31/12/2017	Nombre total d'agents ayant ouvert un CET en 2017
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	TOTAL	TOTAL
Catégorie A	1	0	1		1	1
Catégorie B	4	2	0		6	0
Catégorie C	7	81	0	1	88	1
Toutes catégories	12	83	1	1	95	2

Au 31/12/ 2017  
Légère hausse du nombre de CET ouverts par les femmes et les hommes.  
Toutefois les femmes en catégorie C restent majoritaires, dû au dispositif ouvert au service enseignement en 2015.

**Compte épargne temps** concernant les agents présents dans l'EPCI au 31/12/2017

# 13-1 - ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE COMPTE EPARGNE TEMPS

Nombre de jours accumulés		Nombre de jours accumulés au 31/12/2016		Dont nombre de jours versés au titre de l'année 2016		Nombre de jours accumulés au 31/12/2016 TOTAL	Dont nombre de jours versés au titre de l'année 2016 TOTAL
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Catégorie A							
Catégorie B		39	30	20		69	
Catégorie C		126,5	1186		25	1312,5	25
<b>Toutes catégories</b>		165,5	1216	20	25	1381,5	45

Nombre de jours accumulés		Nombre de jours accumulés au 31/12/2017		Dont nombre de jours versés au titre de l'année 2017		Nombre de jours accumulés au 31/12/2017 TOTAL	Dont nombre de jours versés au titre de l'année 2017 TOTAL
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Catégorie A		20		20		20	20
Catégorie B		88	35	10		123	10
Catégorie C		96	1101		5	1197	5
<b>Toutes catégories</b>		204	1136	30	5	1340	35

# 14 - PARITE EN FORMATION

Agents ayant participé au moins à une action de formation							
	HOMMES	FEMMES	2011	2013	2015	2016	2017
catégorie A	5	6	6	8	11	8	11
catégorie B	11	5	7	14	26	12	16
catégorie C	23	71	79	141	137	53	104
	37	79	92	163	174	73	131

**En 2017/2016**  
 Augmentation du nombre  
 total d'agents formés (+ 79%),  
 surtout en catégorie C (96%)

**DONNEES NATIONALES**  
**Mixité des métiers:**  
 - 50 % des femmes concentrées  
 sur 12 familles professionnelles  
 (sur 87)  
 - 50 % des hommes concentrés  
 dans 20 familles professionnelles  
*Sources: INSEE/DARES*

# 15 - PART DES FEMMES ET DES HOMMES SUR LES RECRUTEMENTS PERMANENTS 2017

Arrivée de fonctionnaires en 2017

	Femmes	Hommes	TOTAL
filière administrative	3	1	4
filière technique	5	5	10
filière animation	0	1	1
filière sociale	0	1	1
TOTAL	8	8	16

Arrivée de contractuels en 2017

	Femmes	Hommes	TOTAL
filière administrative		2	2
filière technique	2		2
TOTAL	2	2	4

En 2017/2016  
Baisse globale des recrutements – 20 agents et répartition à égalité de ces recrutements entre les hommes et les femmes qui sont majoritaires en filière administratives

# 16 - REMUNERATION PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE TITULAIRES ET CONTRACTUELS



2016			Rémunération totale annuelle brute en €	
CATEGORIES	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	7	9	278639	596688
B	14	14	339297	392065
C	148	30	2271663	583089
<b>TOTAL</b>	<b>169</b>	<b>53</b>	<b>2889599</b>	<b>1571842</b>

2017			Rémunération totale annuelle brute en €	
CATEGORIES	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	7	10	216140	446981
B	13	14	403364	466574
C	143	29	2416203	568792
<b>TOTAL</b>	<b>163</b>	<b>53</b>	<b>3035707</b>	<b>1482347</b>

## DONNEES NATIONALES

### Salaire mensuel net moyen

(pour un équivalent temps plein) – DGAFP -2015

### Dans la FPT:

**1 769 € pour les femmes**

**1 969 € pour les hommes**

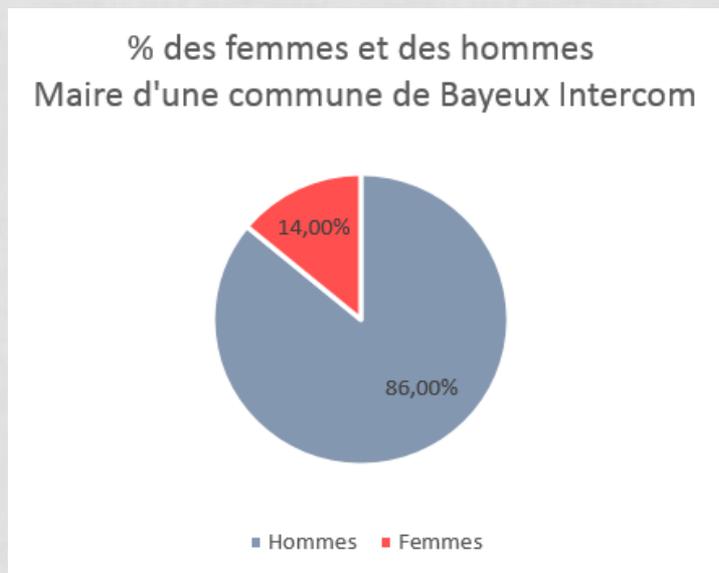
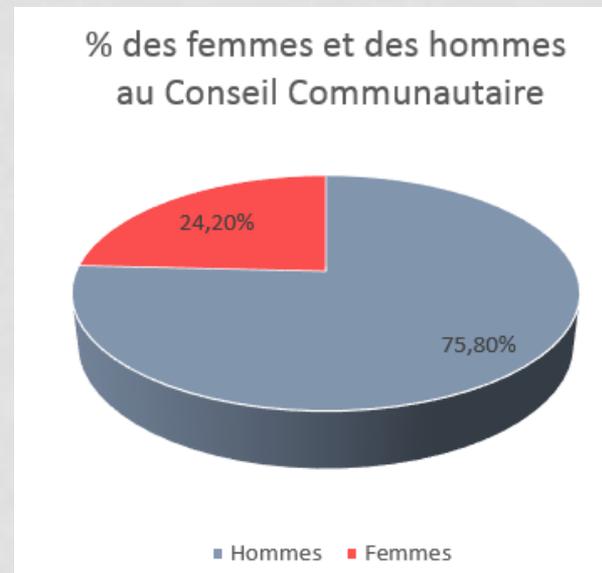
(Ecart de **200 €** soit **11 %** de plus pour les hommes)

Contre 24 % dans le privé

En 2017/2016  
Réduction moyenne des écarts de rémunération de près de 50% en catégorie A entre les femmes et les hommes  
Accroissement des écarts moyens en catégorie B et plus fortement en catégorie C.

# 17 - PARITE EN POLITIQUE A BAYEUX INTERCOM

Hommes	Femmes	TOTAL
75,80%	24,20%	100%
50	16	66



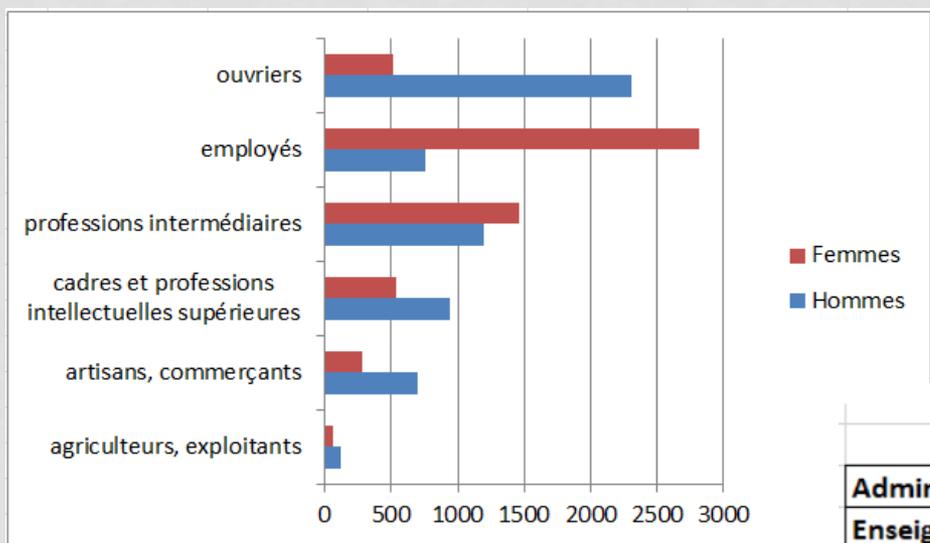
% femmes et Hommes Maire d'une commune de Bayeux Intercom

Hommes	Femmes	TOTAL
86,00%	14,00%	100%
31	5	36 communes

# 18 - CARACTERISTIQUES DE LA POPULATION FEMMES HOMMES AU PLAN REGIONAL

## Répartition des catégories socio-professionnelles f/h

Janvier 2017 - SIG - Agence d'Urbanisme de Caen Normandie Métropole



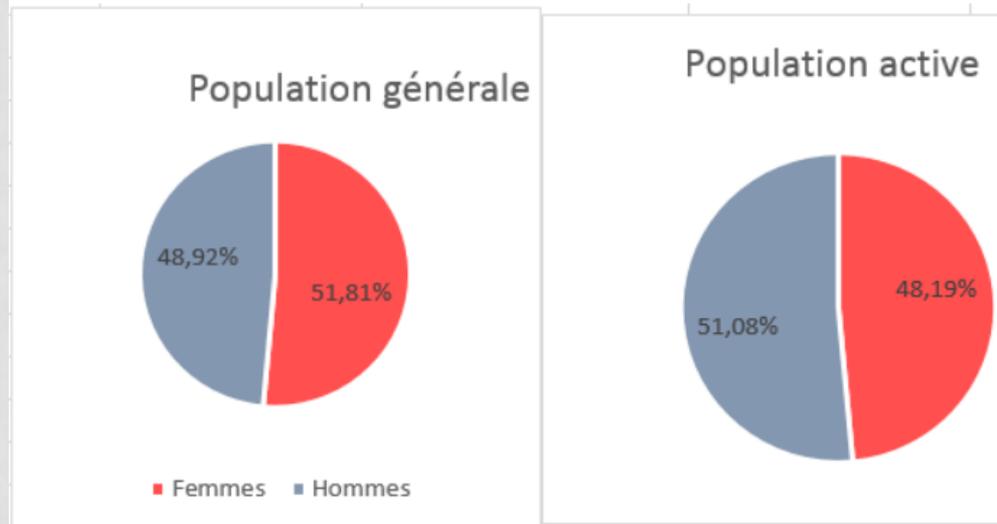
**AU NIVEAU NATIONAL, ON OBSERVE UNE DOUBLE DISCRIMINATION :**

- VERTICALE AVEC UN MOINDRE ACCÈS DES FEMMES AUX RESPONSABILITÉS POLITIQUES, ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES
- HORIZONTALE AVEC UNE RÉPARTITION CONCENTRÉE DE L'EMPLOI DES FEMMES DANS UN PANEL RESTREINT DE FAMILLES PROFESSIONNELLES

	Taux de féminisation de l'emploi salarié
<b>Administration publique</b>	70%
<b>Enseignement</b>	70%
<b>Santé</b>	70%
<b>Action sociale</b>	70%
<b>Commerce</b>	50%
<b>Transports</b>	50%
<b>Services</b>	50%

# 19 - RÉPARTITION DE LA POPULATION DANS LE DÉPARTEMENT DU CALVADOS

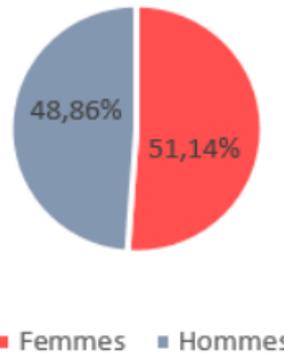
	Département du Calvados	
	Femmes	Hommes
Population générale	51,81%	48,92%
Population active	48,19%	51,08%



## 20 – PART DES DEMANDEURS D'EMPLOIS DANS LE DÉPARTEMENT DU CALVADOS

Part des demandeurs d'emploi	
Femmes	Hommes
51,14%	48,86%

PART DES DEMANDEURS D'EMPLOI

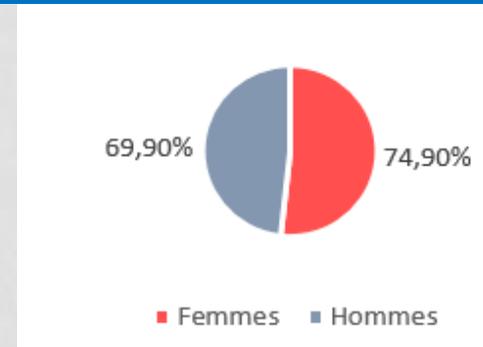


# 21 - TAUX D'ACTIVITE, TAUX DE CHÔMAGE ET FAMILLES MONOPARENTALES SUR LE TERRITOIRE DE CAEN METROPOLE

Janvier 2017 - SIG - Agence d'Urbanisme de Caen Normandie Métropole

\*actifs de 15 à 64 ans selon le sexe/population de 15 à 64 ans selon le sexe

## Taux d'activité\* des f et des h



Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

Taux de chômage H / F	%
Pourcentage de chômeurs dans la population active (actifs occupés + chômeurs)	
<b>Hommes</b>	<b>11,91</b>
<b>Femmes</b>	<b>13,2</b>

## Part des familles monoparentales (FMP) sur l'ensemble des familles

13,83 %

### TAUX DE CHÔMAGE 2017

France : 9,6 %  
Normandie : 8,9%  
Calvados : 8,9 %

Stat INSEE -2017

## Part des F et des H à la tête des familles monoparentales (FMP)

14,38 % d'hommes

85,61 % de femmes

## 22 – 14 QUESTIONS / REPONSES SUR LE BILAN DES ACTIONS

### 1 . Des actions sont-elles mises en œuvre pour favoriser la mixité des métiers ?

**OUI**

Lors des recrutements, ou des choix de mobilité interne, l'étude des candidatures se base sur des **groupes de travail/ jurys mixtes** et prend en compte **les parcours féminins, leurs compétences et leurs expériences pour favoriser la mixité des équipes**. La Direction des Ressources Humaines incite tout particulièrement les personnels féminins à se préparer et à passer les concours.

### 2 . Des actions sont-elles menées pour dé-précariser les emplois ?

**OUI**

Un **plan de dé-précarisation a été mené par la DRH depuis 2011** pour les personnels à temps non complet du service enseignement majoritairement féminin. L'analyse des situations individuelles a abouti à proposer une organisation **favorisant la polyvalence et la compatibilité entre activités publiques et privées** pour permettre de cumuler les temps de travail dans l'un et l'autre secteur afin d'optimiser les taux d'activité. Une démarche de titularisation des contractuels est opérée chaque année en se basant sur l'ancienneté et la reconnaissance de la valeur professionnelle.

**La démarche demeure une priorité en 2018 mais s'avère difficile à mettre en œuvre en raison du contexte économique, de la suppression des TAP et de la rationalisation de la masse salariale.**

## 22.1 – 14 QUESTIONS / REPONSES SUR LE BILAN DES ACTIONS

### Des mesures favorisant l'articulation des temps de vie ont-elles été prises ?

#### OUI

Les **demandes de temps partiels des personnels féminins** sont étudiées en prenant en compte les contraintes entre vie professionnelle et personnelle et obtiennent globalement un **avis favorable de l'employeur**. Les affectations dans les écoles tiennent compte du lieu d'habitation des agents pour réduire les temps de trajets et les coûts de déplacements. La situation femmes des **familles mono parentales** fait l'objet d'une attention spécifique.

**L'instauration du Télétravail a été adoptée en 2017** pour pouvoir favoriser une **meilleure articulation entre vie professionnelle et contraintes personnelles pour une femme cadre**.

**Selon la réalité des missions et des services, d'autres demandes pourraient être étudiées.**

### Des formations sur l'égalité f/h, la lutte contre les stéréotypes ou les violences faites aux femmes ont-elles été inscrites au plan de formation ?

Des **formations sur les bonnes pratiques d'égalité professionnelle** sont envisagées en 2018, en intra, avec le CNFPT et **cibleraient prioritairement l'encadrement de proximité** avec pour objectif de repérer les **situations quotidiennes potentiellement inégalitaires ou discriminatoires dans les services afin d'agir concrètement sur la réduction des inégalités femmes-hommes**.

## 22.2 – 14 QUESTIONS / REPONSES SUR LE BILAN DES ACTIONS

3 . La parité est-elle assurée au sein de l'exécutif de la collectivité (vice-présidents/tes) ?

**NON**

Seulement 4 élues sur 18 membres, soit **22,22% sont des femmes.**

**Aucun changement dans le cadre du mandat en cours (2014/2020)**

4 . Les délégations des élus-es sont-elles stéréotypées ?

**NON**

**Le choix des délégations n'est pas lié au sexe.**

5 . Les élus-es ont-ils/elles déjà bénéficié d'une formation sur l'égalité femmes-hommes ?

**EN PROJET**

**Possibilité d'encourager les élus à s'associer aux formations qui seront organisées en intra pour les encadrants de proximité (voir diapo 26)**

## 22.3– 14 QUESTIONS / REPONSES SUR LE BILAN DES ACTIONS

### 6 . Un/une élu-e ou un référent sont-ils/elles en charge de l'égalité femmes-hommes ?

**OUI**

**ELUE : Christine DELECROIX**, Conseillère communautaire, membre du Comité Technique et du Comité Hygiène et Sécurité et Adjointe aux Ressources Humaines à la Ville de Bayeux.

**REFERENT : Fabrice LE NOBLE**, Conseiller Prévention Santé – sécurité mutualisé au sein de la DRH.

**Projet de création d'un groupe de travail pour établir un diagnostic, mieux définir les orientations du plan d'actions et déployer des dispositifs.**

### 7 . Les journées du 8 mars et 25 novembre donnent elles lieu à des évènements particuliers ?

**En projet**

**Action de sensibilisation aux enjeux de l'égalité Femmes Hommes envisagée lors de la « journée des femmes » du 8 mars 2018 (table ronde avec une représentante de la délégation départementale aux droits des femmes, élues, responsables (f) de service).**

## 22.4 – 14 QUESTIONS / REPONSES SUR LE BILAN DES ACTIONS

### 8 . Existe-t-il un budget dédié à l'égalité femmes /hommes ?

#### OUI

En 2017, un **budget de 3 000 €** a été spécifiquement affecté à l'accompagnement professionnel et social des personnels féminins en difficulté (mesures de prévention, achat de matériels adaptés, ..) pour favoriser le maintien dans l'emploi.

**Les montants sont suivis par le Conseiller de prévention mutualisé avec la ville centre, référent de ces questions.**

**Quelques actions ont été fléchées en 2017 sur ce budget, en complément des subventions du FIPHFT. Les formations de sensibilisation à l'égalité Femmes Hommes ainsi que l'organisation de la « journée des femmes » du 8 mars seront affectées également sur ce montant.**

### 9 . L'EPCI a-t-il mis en place une politique de féminisation des noms de rue et d'équipements ?

#### NON

**Compte tenu des compétences de l'EPCI ces actions relèvent de l'initiative des communes**

## 22.5 – 14 QUESTIONS / REPONSES SUR LE BILAN DES ACTIONS

**10 . La collectivité a-t-elle financé une opération, une création, une œuvre sur l'égalité f/h ou la lutte contre les stéréotypes ... ?**

**OUI**

L'organisation annuelle du Forum des métiers avec notamment la participation des services RH de l'Intercommunalité et de la ville de Bayeux, vise à mieux informer les collégiennes ou les lycéennes sur la diversité des métiers ouverts aux femmes et à élargir leurs choix tant dans le secteur privé que public.

**11 . La collectivité développe t-elle des actions spécifiques sur l'égalité filles/garçons dans le cadre du Projet Educatif Local par exemple ?**

**OUI**

Globalement les thématiques proposées dans le cadre des animations périscolaires favorisent la mixité en ouvrant largement les choix aux filles sur l'ensemble des activités.

## 22.6 – 14 QUESTIONS / REPONSES SUR LE BILAN DES ACTIONS

**12 . La prévention des violences faites aux femmes est-elle un axe de travail du Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CLSPD) ?**

**OUI**

Des actions sont mises en œuvre au niveau de la ville Centre.

**13 . Une page est-elle dédiée à l'égalité f/h sur le site internet de l'Intercommunalité ?**

**Le rapport Egalité Femmes Hommes est publié sur la page d'accueil du site de Bayeux Intercom.**

**14 . L'égalité dans le vocabulaire est-elle encouragée (féminisation des titres et postes, pas de féminin entre parenthèses ...) ?**

**OUI**

Une attention particulière est portée à la féminisation du vocabulaire lors des recrutements, dans les rapports, les supports de communication, ...)

## **23 – RAPPEL DES PRINCIPAUX LEVIERS DE LA POLITIQUE D'EGALITE FEMMES HOMMES AU SEIN DE L EPCI**

**1 – Un soutien de l'exécutif**

**2 - Un portage politique des élu.e.s**

**3 - Une sensibilisation réelle aux questions d'inégalités femmes/hommes**

**4 - Des moyens financiers suffisants**

**5 - Des moyens humains appropriés**

## 24– ORIENTATIONS DU PLAN PLURIANNUEL EGALITE F/H

La politique de l'EPCI pour l'égalité entre les femmes et les hommes sur la période 2017/2020, s'inscrit autour de 5 axes :

### 1 – Poursuivre la lutte contre la précarité des femmes

**Exemples :** Etude sur l'évolution des temps de travail non complets, possibilités de titularisation des contractuelles; incitation à suivre des formations et à préparer les concours; développement de l'employabilité par l'utilisation du CPF...

### 2 - Améliorer l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers

**Exemples :** Etude comparative F/H des évolutions de carrières et du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel entre les femmes et les hommes (RIFSEEP); Promotion d'une « mixité organisationnelle » co-construite au sein des services, ...

### 3 - Favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales

**Exemples :** Adaptation des réponses d'aménagement du temps de travail et des autorisations spéciales d'absence (dispositif renforcé pour motifs liés aux maladies des enfants), ...

## 25 – ORIENTATIONS DU PLAN PLURIANNUEL EGALITE FEMMES - HOMMES

### 4 - Prévenir et lutter contre les stéréotypes sexistes

**Exemples** : mixité des jurys de recrutement, adaptation des profils de postes aux réalités femmes /hommes en se basant sur les savoir-faire au-delà des référentiels de compétences, Formations, Conférence-débat, ...

### 5 - Faire de la prévention pour lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité

**Exemple** : sensibilisation des agents en partenariat avec le pôle social du CCAS de la ville centre et des communes membres, et la médecine de prévention; accompagnement des femmes dans la résolution de leurs problématiques; ...

**Le Plan pluri annuel égalité Femmes Hommes, est une démarche en constante amélioration. Il s'inscrit également dans le Plan de Prévention Santé – Sécurité et l'évolution des conditions de travail, suivi au quotidien par la Direction des Ressources Humaines.**

