



EXTRAIT DU REGISTRE DES
DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

SEANCE DU 23 JUILLET 2020

Nombre de Conseillers :

En exercice : 77

Présents : 62

Votants : 74 (dont 12 procurations)

N°5 C/

OBJET :

**RAPPORT 2019 EN
MATIERE D'EGALITE
PROFESSIONNELLE
FEMMES·HOMMES**

Rendue exécutoire :

Transmise en Sous-Préfecture

le : 31 JUIL. 2020

Publiée ou notifiée

le : 31 JUIL. 2020

Le Conseil Communautaire de Vichy Communauté – Communauté d'Agglomération, légalement convoqué, s'est réuni à l'Hôtel d'Agglomération Vichy Communauté, en session, sous la présidence de **Monsieur Frédéric AGUILERA, Président.**

Présents :

M. Frédéric AGUILERA, Président.

Mmes et MM. Elisabeth CUISSET, Jean-Sébastien LALOY, Caroline BARDOT, Joseph KUCHNA, Michèle CHARASSE, François SENNEPIN, Nicole COULANGE, Michel MARIEN, Nathalie BOUILLON, Jean-Marc GERMANANGUE, Marilynne MORGAND, Bernard AGUIAR, Charlotte BENOIT, Jean-Claude BRAT, Vice-Présidents.

Mmes et MM. Romain LOPEZ, Monique GIRAUD, Jacques TERRACOL, Michel LAURENT, Alain VENUAT, Ariane MILET, Patrick SEROR, Ludivine DUFRAISE, Christine MAGNAUD, Franck GONZALES, Thierry WIRTH, Thierry LAPLACE, Hadrien FAYET, Annie CORNE, Annie DAUPHIN, Jean-Louis LONG, Marie CHATELAIS, Benjamin BAFOIL, Marie-José MORIER (de la délibération n°1 à la délibération n°15), François HUGUET, Jean-François CHAUFFRIAS, Jean-Marc BOUREL, Séverine THOMAS-MOLLON, Jean-Dominique BARRAUD, Jean-Pierre RAYMOND (de la délibération n°1 à la délibération n°32), Véronique TRIBOULET, Christophe DUMONT, Sandrine MORIER-MIZOULE, Jean-Michel MEUNIER, Alexis MAYET (de la délibération n°1 à la délibération n°24), Sylvain BRUNO, Laure GUERRY, Pierre BONNET, Yves-Jean BIGNON, Evelyne VOITELLIER, Jean ALMAZAN, Anne-Sophie RAVACHE, Jean-Philippe SALAT, Corinne IBARRA, Alexis BOUTRY, Claude MALHURET, Christiane LEPRAT, Sylvie DUBREUIL, Jean-Pierre SIGAUD, Isabelle RECHARD (de la délibération n°1 à la délibération n°14), Conseillers Communautaires.

formant la majorité des membres en exercice.

Absents ayant donné procuration : Mmes et MM. Elisabeth BARGE à François SENNEPIN, Françoise DUBESSAY à Alain VENUAT, Bertrand BAYLAUCQ à Annie CORNE, Pascal DEVOS à Alexis MAYET (de la délibération n°1 à la délibération n°24), Marie-José MORIER à François HUGUET (à partir de la délibération n°16), Romain DEJEAN à Christine MAGNAUD, Jacques BLETTERY à Nicole COULANGE, Valérie LASSALLE à Christiane LEPRAT, Patrick BLETHON à Charlotte BENOIT, Pauline TIROT à Alexis BOUTRY, Henri SARRE à Jean ALMAZAN, Linda PELISSIER à Anne-Sophie RAVACHE, Bernard KAJDAN à Sylvie DUBREUIL, Conseillers Communautaires.

Absents représentés par leur suppléant : Mmes et MM. Olivier ROYER par Patricia ROZZIO, Christine BOUARD par Nathalie VERRIERE, Conseillers Communautaires.

Absents excusés : MM. François SZYPULA, Philippe COLAS, Alexandre GIRAUD Conseillers Communautaires.

Secrétaire : M. Benjamin BAFOIL, Conseiller Communautaire.

Monsieur le Président,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la 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, et notamment son article 51,

Vu la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,

Vu la loi 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,

Vu la Loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 modifiant pour l'exercice 2020, les règles relatives aux délais applicables au débat d'orientations budgétaires et en matière d'adoption du budget, en supprimant notamment les délais maximaux entre la tenue dudit débat et le vote du budget, mais également en suspendant l'application des délais spécifiques de transmission du budget préalablement à son examen,

Considérant que chaque année, préalablement au débat d'orientation budgétaire ou, à défaut, lors du vote du budget, un rapport faisant état de la politique ressources humaines en matière d'égalité professionnelle doit être établi et faire l'objet d'une communication du président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre à son organe délibérant,

Considérant que ce rapport doit concerner le recrutement, la formation, le temps de travail, les conditions de travail, la rémunération, et l'articulation entre activité professionnelle et vie privée, ainsi qu'un bilan des actions et orientations menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle,

Vu la délibération N°5 D/ du 23 juillet 2020 et ses annexes sur les orientations budgétaires et le débat qui s'y rapporte,

Vu le présent rapport annexé à la convocation : « rapport de l'année 2019 en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »,

Le Conseil Communautaire ayant débattu,

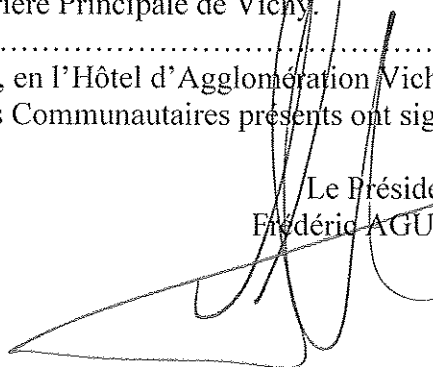
Prend acte.

Le rapport de l'année 2019 en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (annexé à la présente délibération) sera transmis à Mme la Sous-Préfète de Vichy et Madame la Trésorière Principale de Vichy.

.....
Fait et délibéré, en l'Hôtel d'Agglomération Vichy Communauté, le 23 juillet 2020.

Les Conseillers Communautaires présents ont signé au registre.

Le Président,
Frédéric AGUILERA





VICHYCOMMUNAUTÉ

RAPPORT (année 2019)

sur l'égalité professionnelle FEMMES•HOMMES

Présentation en séance du Conseil Communautaire du 23 juillet 2020
(Présentation pour information en Comité Technique le 6 juillet 2020)

Rapport sur l'égalité professionnelle femmes-hommes à Vichy Communauté (année 2019)

Edition : juillet 2020

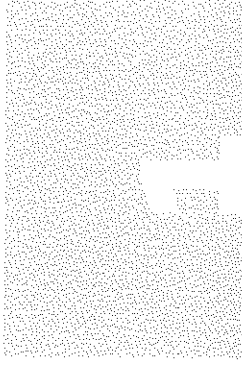
**Contenu - maquette - visuels : Nathalie NAERT (chargée de communication interne à Vichy Communauté)
Données chiffrées fournies par chaque service concerné.**

Impression : service de reprographie interne

Sommaire

Rapport 2019 sur l'égalité professionnelle femmes-hommes à Vichy Communauté

- **Partie 1 : préambule** pages 4 et 5
- **Partie 2 : données chiffrées** pages 6 à 15
- **Partie 3 : actions réalisées en 2019-2020** pages 16 à 21
- **Partie 4 : vers un plan d'actions 2020-2023** pages 22 à 28



● **Partie 1 : préambule**

Cadre réglementaire et légal du rapport en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes

>>> **Article 51 de la loi 2012-347 du 12 mars 2012** instaurant la création d'un rapport égalité femmes-hommes à présenter devant les Comités Techniques (présentation en CT du 6 juillet 2020).
Ce rapport doit concerner le recrutement, la formation, le temps de travail, les conditions de travail, la rémunération et l'articulation entre activité professionnelle et vie privée.

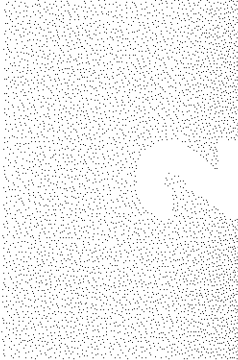
>>> **Loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité femmes-hommes**, venue renforcer cette obligation : nécessité de mettre en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes, puis de veiller à l'évaluation des actions mises en œuvre.

>>> **Décret 2015-761 du 24 juin 2015** : prescription d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget.

>>> **Code Général des Collectivités Territoriales :**

« Art. L. 2311-1-2 : *Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret.* »

« **Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants.** »



● **Partie 2 : données chiffrées**

Répartition femmes-hommes dans les effectifs par filière et par catégorie (au 31/12/2019) (en Equivalents Temps Pleins ETP présents au 31/12/2019 - avec temps de travail lissé sur l'année 2019)

Catégorie C	Filière administrative		Filière animation		Filière sociale		Filière technique		Filière sportive		Filière culturelle	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Agents statutaires	63,4	8,86	9,36	2,86	25	-	16,5	64,59	-	-	2,71	1,91
Agents contractuels sur emplois permanents	2,5	2	1	-	7	-	1	2,91	-	-	-	-

Dans les effectifs de la catégorie C : 87,74% des emplois statutaires de la filière administrative sont des femmes. Le phénomène inversé se retrouve dans la filière technique, avec 79,65% d'hommes.

Catégorie B	Filière administrative		Filière animation		Filière sociale		Filière technique		Filière sportive		Filière culturelle	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Agents statutaires	28,29	2	1	2	-	-	3,86	16,07	4	10,86	14,61	10,27
Agents contractuels sur emplois permanents	4,56	2	-	-	-	-	4	3	-	-	5,45	3,5

Dans la catégorie B de la filière administrative : 93,40% de femmes exercent un emploi statutaire, et 80,63% d'hommes dans la filière technique.

Catégorie A	Filière administrative		Filière animation		Filière sociale		Filière technique		Filière sportive		Filière culturelle	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Agents statutaires	16	9	-	-	6,86	1	5	5,91	-	-	5	6
Agents contractuels sur emplois permanents	4	2	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-

Le ratio femmes-hommes dans la catégorie A tend globalement à s'équilibrer sur les filières technique et culturelle. Dans la filière administrative (agents statutaires + contractuels sur emplois permanents), on note près de 2 fois plus de femmes. La filière sociale est très majoritairement féminine.

Répartition femmes-hommes sur l'effectif global (au 31/12/2019) (en Equivalents Temps Pleins ETP)

Effectifs globaux 2019 (statutaires et contractuels sur emplois permanents) Toutes catégories et toutes filières confondues En équivalents ETP au 31/12/2019		
Hommes	156,74	40,21%
Femmes	233,10	59,79%
TOTAL	389,84	100%

Au 31 décembre 2019 : 389,84 ETP sont employés sur des postes permanents (statutaires + contractuels), avec un **taux de féminisation de 59,79%** (soit 233,10 ETP) - toutes catégories et toutes filières confondues.

Ce ratio tend à se retrouver depuis 2016, année des premières phases de la mutualisation (services ressources).

Ratio femmes-hommes parmi le personnel encadrant

Référence : Entretiens Annuels d'Evaluation EAE pour l'année 2019 (évaluateurs encadrant 1 agent ou plus)

Encadrants 2019		
Hommes	45	54,22%
Femmes	38	45,78%
TOTAL	83	100%

Plus de 54% des encadrants sont des hommes.

Rémunérations moyennes en € bruts (tous gains compris et équivalences ETP prises en compte) Salaires de référence : décembre 2019

Ecart à Vichy Communauté : +3,16% pour les hommes (moyenne des salaires moyens de décembre 2019 - toutes filières et catégories confondues)

Pour mémo : l'écart de salaire en défaveur des femmes est de 9,1% au plan national pour la Fonction Publique Territoriale (source : DGAFP 2016).

Obligation réglementaire de publier la somme des 10 rémunérations les plus élevées (salaires en € bruts - année 2019) : **672 858** (7 hommes et 3 femmes).

Catégorie C	Filière administrative		Filière animation		Filière sociale		Filière technique		Filière sportive		Filière culturelle	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Agents statutaires	2 073,38	2 159,32	1 963,45	1 955,96	1 926,53	-	2 010,19	2 156,29	-	-	2 152,65	2 529,06
Agents contractuels sur emplois permanents	1 852,71	1 697,33	-	-	2 178,57	-	-	1 889,18	-	-	-	-

En catégorie C, les rémunérations des femmes sont inférieures à celles des hommes, hormis pour la filière animation (avec un écart anecdotique) et la filière administrative où les femmes en contrat sur des emplois permanents gagnent environ 1,09 fois plus (8,39%) que les hommes. Les écarts en faveur des hommes vont de 1,04 à 1,17 points de coefficient différentiel (soit de 3,98% à 14,88% environ).

Catégorie B	Filière administrative		Filière animation		Filière sociale		Filière technique		Filière sportive		Filière culturelle	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Agents statutaires	2 655,26	2 783,40	2 829,52	3 127,69	-	-	3 185,34	3 120,38	2 539,40	2 397,76	2 744,06	3 282,97
Agents contractuels sur emplois permanents	2 633,27	2 220,04	-	-	-	-	2 281,22	1 931,90	-	-	1 874,98	2 104,55

Les hommes de la catégorie B des filières animation et culturelle ont un salaire supérieur aux femmes de 1,10 à 1,20 points (soit de 9,53% à 16,41%). Le salaire des femmes est supérieur à celui des hommes dans les filières technique et sportive de 1,02 à 1,18 points (soit de 2,04% à 15,31%). Dans la filière administrative, les hommes statutaires gagnent 4,60% de plus que les femmes. La situation s'inverse pour les agents contractuels sur emplois permanents, où les femmes gagnent 15,69% de plus.

Catégorie A	Filière administrative		Filière animation		Filière sociale		Filière technique		Filière sportive		Filière culturelle	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Agents statutaires	3 743,01	4 914,70	-	-	2 894,47	3 138,58	4 271,45	5 064,64	-	-	3 343,25	3 435,85
Agents contractuels sur emplois permanents	2 261,40	2 635,00	-	-	-	-	-	-	-	-	2 637,89	-

En catégorie A, les hommes sont mieux rémunérés que les femmes, avec un coefficient de 1,03 à 1,31 (soit de 2,69% à 23,84%), quels que soient le statut et la filière. Cette catégorie comprend toutefois les membres de la direction générale, incluant les 3 emplois fonctionnels.

Rémunérations (salaire de référence : décembre 2019)

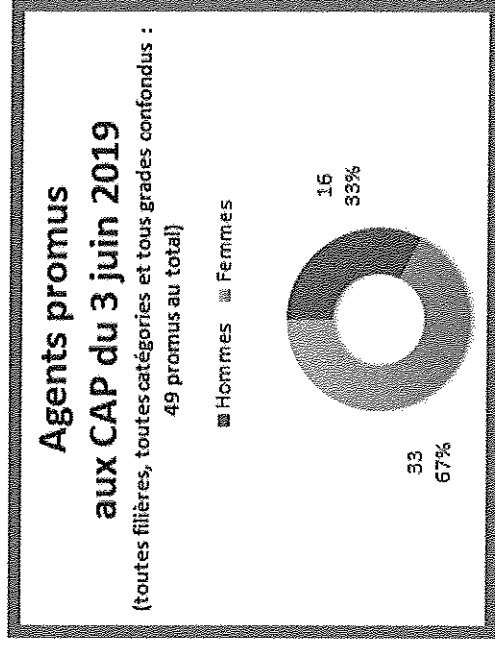
Partie 2 : données chiffrées

Avancements de grades et promotions internes (Commissions Administratives Paritaires du 3 juin 2019)

Répartition des élu·e·s femmes-hommes dans les CAP :

(à la suite des élections professionnelles du 6 décembre 2018)

- CAP catégorie C :
 - titulaires : 2 hommes et 2 femmes
 - suppléants : 1 homme et 3 femmes
- CAP catégorie B :
 - titulaires : 1 homme et 3 femmes
 - suppléants : 3 hommes et 1 femme
- CAP catégorie A :
 - titulaires : 2 hommes et 1 femme
 - suppléants : 1 homme et 2 femmes



Catégorie C	Filière administrative		Filière animation		Filière sociale		Filière technique		Filière sportive		Filière culturelle	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Agents promouvables	20	5	2	2	10	0	11	44	-	-	-	-
Agents promus	11	4	0	2	5	0	3	8	-	-	-	-

Catégorie C (4 filières représentées et tous grades confondus) : 33 promus dont 19 femmes et 14 hommes

Catégorie B	Filière administrative		Filière animation		Filière sociale		Filière technique		Filière sportive		Filière culturelle	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Agents promouvables	29	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Agents promus	8	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Catégorie B (1 filière et tous grades confondus) : 8 promus

Catégorie A	Filière administrative		Filière animation		Filière sociale		Filière technique		Filière sportive		Filière culturelle	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Agents promouvables	44	36	-	-	5	1	3	8	-	-	1	2
Agents promus	2	1	-	-	4	0	0	1	-	-	0	0

Catégorie A (4 filières et tous grades confondus) : 8 promus dont 6 femmes et 2 hommes

Partie 2 : données chiffrées

Recrutements - mobilités - intégrations : année 2019

Année 2019 : recrutements sur emplois permanents

Recrutements 2019	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAUX
Hommes	2	8	2	12
Femmes	1	3	4	8
TOTAUX	3	11	6	20

Année 2019 : agents ayant effectué une mobilité interne (avec changement d'affectation)

Mobilités 2019	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAUX
Hommes	1	2	0	3
Femmes	3	0	2	5
TOTAUX	4	2	2	8

Année 2019 : agents intégrés dans la Fonction Publique Territoriale (stagiairisations : post-concours ou post-contrats)

Intégrations 2019	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAUX
Hommes	1	0	2	3
Femmes	3	2	4	9
TOTAUX	4	2	6	12

Année 2019 : stagiaires accueillis dans les services

Stagiaires 2019	
Hommes	27
Femmes	100
TOTAL	127

On notera que sur les 78 stagiaires accueillis dans les structures de l'enfance ou de la petite enfance, 2 seulement sont des garçons (15 et 17 ans).

Année 2019 : candidatures (exemples sur les catégories A et B)

Candidatures 2019	Candidatures			Candidatures reçues en entretien			Candidatures choisies		Catégorie du poste
	Hommes	Femmes	TOTAUX	Hommes	Femmes	TOTAUX	Hommes	Femmes	
	Assainissement	8	3	11	7	1	8	1	
Enseignement Conservatoire	8	2	10	6	2	8	3	1	Catégorie B
Développement Durable	14	8	22	2	3	5	0	1	Catégorie B
Prévention RH	24	18	42	6	2	8	0	1	Catégorie B
Marchés Publics	5	13	18	0	8	8	0	1	Catégorie B
GEMAPI	15	6	21	4	2	6	1	0	Catégorie B
Sports - Responsable pôle aquatique	19	3	22	4	1	5	1	0	Catégorie A
Sports - Responsable adjoint-e pôle aquatique	27	3	30	7	0	7	1	0	Catégorie B
Direction commerciale Sports	29	4	33	4	1	5	1	0	Catégorie A
Mission Terre de jeux 2024	5	5	10	2	0	2	1	0	Catégorie A
Animation Transition énergétique	11	2	13	3	2	5	1	0	Catégorie B
TOTAUX	165	67	232	45	22	67	10	4	11 cadres B
Pourcentages	71,12%	28,88%	100%	67,17%	32,83%	100%	71,43%	28,57%	3 cadres A

En catégories A et B, avec un peu plus de 71% de candidatures masculines (près de 29% de candidatures féminines), les candidatures retenues conservent cette proportion de manière quasi identique.

Le pourcentage de femmes reçues en entretien monte à près de 33%, soit 4 points de plus que le taux de candidatures féminines au départ.

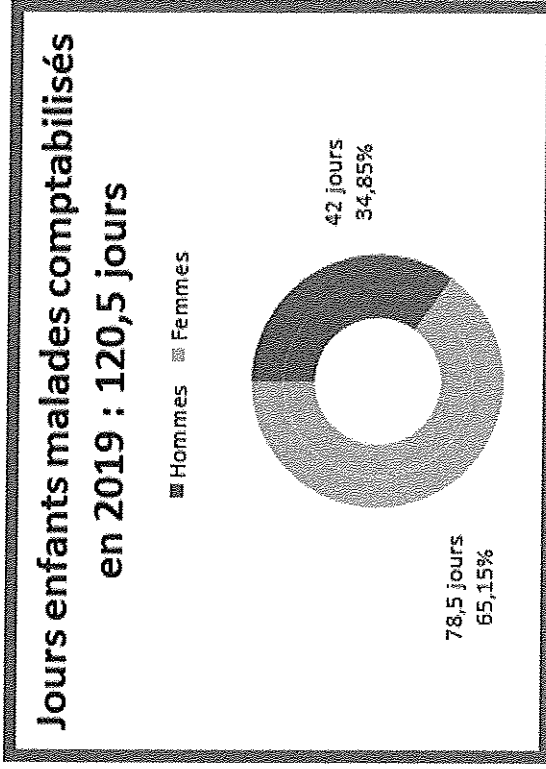
Les jurys de recrutement ou de mobilité interne

Ils sont systématiquement composés de 3 personnes (exceptionnellement de 4 personnes), avec toujours 1 femme ou plus.

Temps de travail : temps partiels 2019

38 agents ont travaillé à temps partiel en 2019 dont :	
33 femmes	5 hommes
1 à 22h30	
6 à 50%	3 à 80%
1 à 60%	2 à 90%
20 à 80%	
5 à 90%	

Jours d'absence pour enfants malades en 2019



Télétravail

Une démarche a été engagée en 2019 à Vichy Communauté pour mettre en place une charte du télétravail (récurrent ou pontuel) et proposer le dispositif aux agents.

Le télétravail sera officiellement mis en oeuvre à la fin de l'été 2020.

Les responsables de services ont été invité-e-s à participer à une formation spécifique de sensibilisation et d'échanges sur le management à distance dans le cadre de l'itinéraire management : 1 journée (27 novembre 2019) et 18 participant-e-s (personnels encadrants).

Formations suivies en 2019

Données comptabilisées sur l'année civile 2019 (toutes catégories confondues - toutes formations et tous stages confondus - préparations aux concours ou examens professionnels incluses) :

Jours de formation effectués en 2019		Agents partis au moins 1 fois en formation en 2019	
Femmes	888	Femmes	207
Hommes	522	Hommes	118
TOTAL	1 410	TOTAL	325

Zoom sur l'itinéraire management lancé en 2019 :

Itinéraire management : agents ayant participé à au moins 1 des modules (entre mai 2019 et janvier 2020)	
Femmes	23
Hommes	14
TOTAL	37

Zoom sur les préparations aux concours :

Préparations concours 2019 (nombre d'agents)	Filière administrative	Filière technique	Filière culturelle	Filière sportive	TOTAL
Femmes	8	4	2	0	14
Hommes	3	4	0	1	8
TOTAL	11	8	2	1	22

Pôle Universitaire de Vichy

Filières dispensées au Pôle Universitaire
(UCA Université Clermont Auvergne)
Année universitaire 2019-2020

	Hommes	Femmes
Licence Professionnelle - Industries pharmaceutiques cosmétiques et de santé	5	13
STAPS - Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives	120	48
PACES - Première Année Commune aux Etudes de Santé	84	182
Master informatique Stratégies Internet et Pilotage de Projets en Entreprise	19	5
International Business with French	5	6
Licence Professionnelle - Commercial Communication et Multimédia	6	14
Licence Professionnelle - Journalisme de proximité et environnement numérique	9	11
Licence Professionnelle - Technique du Son et de l'Image	15	9
DUT Information Communication Option Journalisme 1 ^{ère} année	32	19
DUT Information Communication Option Journalisme 2 ^{ème} année	24	20
DUT Métiers du Multimédia et de l'Internet 1 ^{ère} année	36	19
DUT Métiers du Multimédia et de l'Internet 2 ^{ème} année	26	17
TOTAL :	381	363

Sur les 744 étudiants de l'année universitaire 2019-2020 : 51,21% sont des hommes. Les filières sont globalement mixtes, hormis la filière STAPS, majoritairement masculine (71,43%) et la filière PACES, majoritairement féminine (68,42%).

Enfance - Jeunesse

Répartition femmes-hommes	Vacances scolaires Hiver 2019		Vacances scolaires Printemps 2019		Vacances scolaires Juillet 2019		Vacances scolaires Août 2019		Vacances scolaires Toussaint 2019		Vacances scolaires Noël 2019	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Directions des ALSH Accueils de Loisirs Sans Hébergement	3	3	3	5	5	8	5	2	2	4	-	1

Soit en 2019 : 18 postes de direction d'ALSH occupés par des femmes et 23 par des hommes.

On notera que l'équipe d'agents titulaires sur les directions d'ALSH est tout à fait paritaire (3 femmes et 3 hommes).

3

● **Partie 3 : actions réalisées en 2019-2020**

Fin 2018, une consultation sur l'égalité professionnelle femmes-hommes a été adressée à l'ensemble des agents de Vichy Communauté via les messageries électroniques (questionnaire en ligne anonyme).

133 retours ont été enregistrés, au lendemain de la date de clôture (11 décembre 2018) : soit plus de 25% de l'ensemble du personnel communautaire présent en décembre 2018 (répondants : 64% de femmes et 36% d'hommes).

Les résultats ont été analysés et une compilation en a été présentée par la Direction mutualisée des Ressources Humaines :

- En séance du Conseil Communautaire du 28 février 2019 (délibération n°4C – rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes où figure une partie des résultats et d'autres données RH)
- En Comité Technique du 27 mai 2019 (résultats complets de la consultation)

Quelques chiffres clés sur les retours :

48% des hommes pensent qu'il y a des métiers mieux adaptés aux hommes et d'autres aux femmes (contre 42% des femmes).
Sur 85 femmes répondantes : 41 indiquent travailler ou avoir déjà travaillé à temps partiel (48% d'entre elles), à 75% pour s'occuper de leur(s) enfant(s).
Sur les 133 répondant·e·s : **25% des femmes et 13% des hommes estiment avoir déjà été confronté·e·s à un comportement (verbal, physique...) sexiste** (subi par eux-elles-mêmes ou par des collègues) sur leur lieu de travail, durant les 6 derniers mois.
En toute objectivité, 88% des répondant·e·s pensent ne pas avoir eu de comportement sexiste.

Pour les répondant·e·s :

- L'égalité professionnelle femmes-hommes, c'est avant tout : une prise de conscience restant à acquérir (26%) - des actions à mener (25%) - un enjeu prioritaire (16%).
- Les inégalités entre les femmes et les hommes au travail se manifestent en général et le plus souvent : par une différence de rémunération (39%) - l'accès aux postes à responsabilités (26%).

L'intérêt personnel pour l'égalité professionnelle femmes-hommes pour les 133 répondant·e·s a été estimé à 7,5/10 (moyenne générale) avec 7,69/10 pour les femmes et 7,31/10 pour les hommes.

Sensibilisation à l'égalité professionnelle femmes-hommes

Résultats de la consultation en ligne proposée aux agents de Vichy Communauté du 21 novembre au 10 décembre 2018 : 133 répondants (25,53% de l'ensemble du personnel) sur la base de 525 agents statutaires et contractuels, rémunérés en décembre 2018).

Les répondants ont estimé l'intérêt de Vichy Communauté pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à **6,15/10**.

54,1% des répondants (47 femmes et 25 hommes) ne pensent pas qu'il existe des métiers mieux adaptés aux hommes et d'autres mieux adaptés aux femmes.

Les critères de recrutement à Vichy Communauté sont considérés comme impartiaux, sans distinction de sexe, pour **57,9%** des répondants (46 femmes et 31 hommes).

88% des répondants (76 femmes et 41 hommes) ne pensent pas avoir déjà eu un comportement sexiste (verbal, physique...) sur leur lieu de travail.

Pour les répondants, l'égalité femmes-hommes au travail c'est avant tout (3 réponses majoritaires) : une prise de conscience restant à acquérir pour tous - des actions à mener - un enjeu prioritaire.

Contact : Nathalie NAERT
(chargée de communication interne)
04 70 96 5772
n.naert@vichy-communauté.fr



VICHYCOMMUNAUTÉ

Communication interne : les actions en direction des agents communautaires

A la suite de la consultation interne, une campagne de communication et de sensibilisation a été lancée auprès de l'ensemble du personnel communautaire (mai 2019) : « Egalité professionnelle FEMMES·HOMMES : à seulement 2 lettres du cliché ! »

- Information sur les résultats complets de l'enquête
- Diffusion d'une campagne d'affichage : 8 déclinaisons (par messagerie et sur les sites communautaires)
- Distribution de gobelets réutilisables (fabriqués en France) pour tous les agents : pour faire évoluer les perceptions et rompre les clichés, ils sont roses pour les hommes et bleus pour les femmes (avec un message identique où l'on retrouve le slogan)

La luci@le
A VICHY

Egalité professionnelle
FEMMES·HOMMES
à seulement 2 lettres du cliché !

A Vichy Communauté, les femmes gagnent un peu moins que les hommes, avec un écart global de 2,1% (Source : Insee, 2018)

Au niveau national, cet écart global est de 10,2% (Source : Insee, 2018)

Qu'en pensez-vous ?

La luci@le
A VICHY

Egalité professionnelle
FEMMES·HOMMES
à seulement 2 lettres du cliché !

Vous diriez :
Légalité « ..MMES·..MMES »
C'est important !

- ☐ FEMMES·HOMMES
- ☐ FEMMES·FEMMES
- ☐ HOMMES·HOMMES
- ☐ HOMMES·FEMMES
- ☐ FEMMES·HOMMES

Les mathématiques sont faciles à apprendre pour les ..MMES.

Les ..MMES ont le sens de la communication.

Les ..MMES ont le courage de leurs opinions.

Les ..MMES privilégient leur vie personnelle.

Les ..MMES ont de l'ambition.

Les ..MMES manquent de confiance.

Les ..MMES ont une forte capacité d'organisation.

Les ..MMES ne savent faire qu'une chose à la fois.

Le sens de l'orientation est développé chez les ..MMES.

Les ..MMES ont une autorité naturelle.

Les ..MMES sont sensibles et empathiques.

Les ..MMES ne résistent pas au stress.

La luci@le
A VICHY

Egalité professionnelle
FEMMES·HOMMES
à seulement 2 lettres du cliché !

Les mathématiques sont faciles à apprendre pour les ..MMES.

Les ..MMES ont le sens de la communication.

Les ..MMES ont le courage de leurs opinions.

Les ..MMES privilégient leur vie personnelle.

Les ..MMES ont de l'ambition.

Les ..MMES manquent de confiance.

Les ..MMES ont une forte capacité d'organisation.

Les ..MMES ne savent faire qu'une chose à la fois.

Le sens de l'orientation est développé chez les ..MMES.

Les ..MMES ont une autorité naturelle.

Les ..MMES sont sensibles et empathiques.

Les ..MMES ne résistent pas au stress.

La luci@le
A VICHY

Egalité professionnelle
FEMMES·HOMMES
à seulement 2 lettres du cliché !

Les ..MMES réussissent dans les métiers manuels.

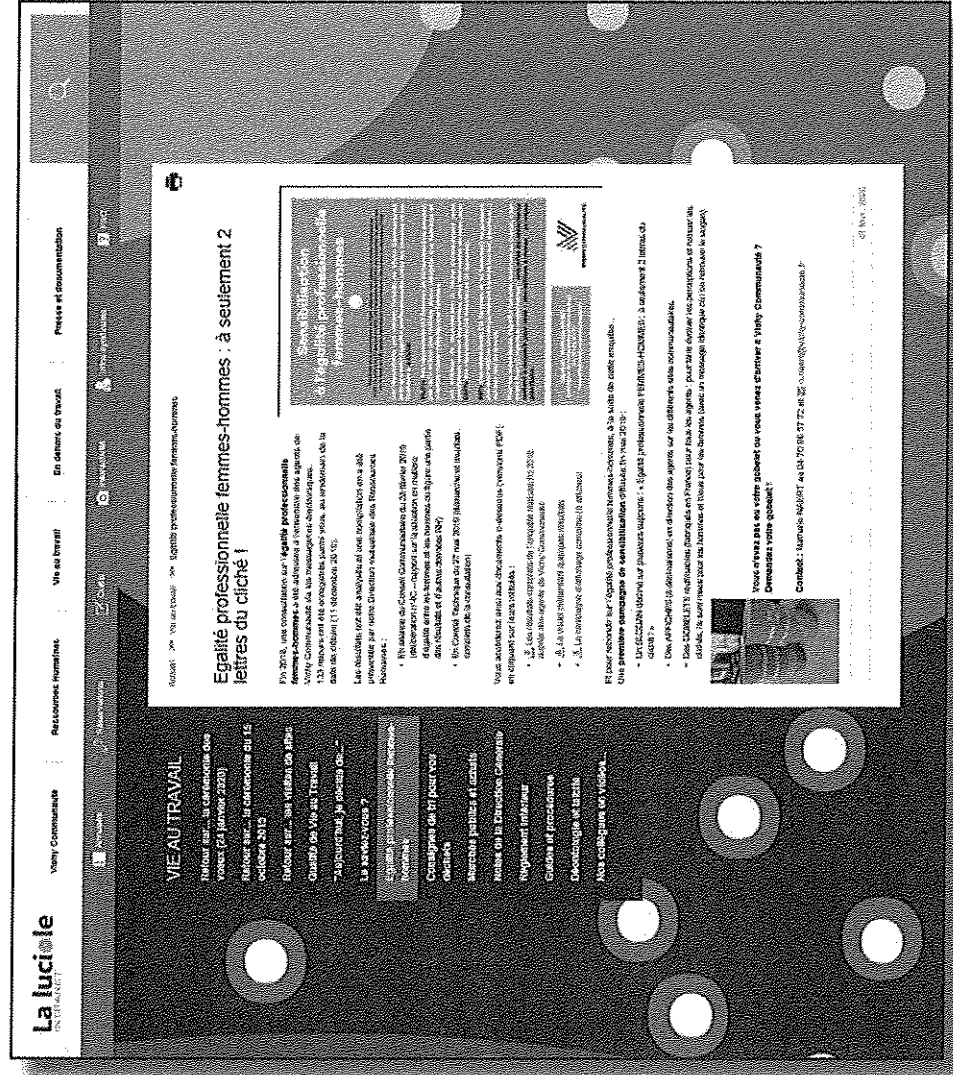
Les ..MMES conduisent mal.

Les ..MMES font preuve de minutie.

Communication interne : les actions en direction des agents communautaires

Nouveau site Intranet des agents de Vichy Communauté (lancé le 26 septembre 2019) : une page dédiée à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la rubrique « Vie au travail ».

Valorisation du volet « égalité » dans une actualité en ligne dédiée à la Loi de Transformation de la Fonction Publique et au lendemain d'une réunion de sensibilisation en direction des cadres sur l'ensemble des dispositions de cette nouvelle loi (février 2020).



Challenge BEWALK 2019

Challenge national de marche connecté inter-entreprises (mai 2019) : 16 équipes de 4 agents ont concouru sous la bannière « Vichy Communauté » dont 48 femmes et 16 hommes (tranches d'âges allant de 20 à 59 ans - multi-services représentés). Soit près de 15% du personnel communautaire (sur emplois permanents - comptabilisés en mai 2019).

Séances sportives entre collègues

Tous les mercredis (pause déjeuner) durant tout le 1^{er} semestre 2020 : séances alternées de basket et de badminton, avec 1 référente basket et 1 référent badminton. Le groupe d'agents volontaires (une quinzaine environ à chaque séance) et les équipes sont mixtes.

Politique de la Ville

En 2019, Vichy Communauté a subventionné 2 actions « *Regards de Femmes* » menées par le CIDFF03 (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles de l'Allier), à hauteur de 2 200 € (Centre Social René Barjavel - quartier des Ailes à Vichy et Centre Communal d'Action Sociale de Vichy). Contenu : moments d'échanges et rencontres, ateliers de réflexion sur l'évolution de la condition féminine, les femmes et la santé, la parentalité...

Ressources Humaines

Volonté récurrente de rémunération identique sur des métiers similaires et quel que soit le sexe pour les agents nouvellement recrutés et sur décisions individuelles. Des écarts persistent en catégorie A car ces recrutements ont été à dominance masculine en 2019. Il s'agira d'un des points d'effort à considérer pour 2020-2021.

Conservatoire

Du 8 au 14 mars 2020 : La Semaine des Femmes compositrices (conférence « *Les femmes compositrices, compositrices ou compositrices* » animée par une professeure d'histoire de la musique au Conservatoire - miniatures musicales - récital de piano : entrées libres et ouvertes au grand public) - une trentaine de participant-e-s (auditorium). Sur l'ensemble des enseignant-e-s de musique à Vichy Communauté, on compte 45% de femmes. Le Conservatoire d'Agglomération est dirigé par une femme (seulement 16% de directrices de Conservatoires en France).

Sports

Agents évoluant au sein du service des Sports - secteur des équipements aquatiques (hors vacataires) : 21 titulaires (14 hommes et 7 femmes) et 12 contractuels-elles (7 hommes et 5 femmes). Sur un total de 33 agents (21 hommes et 12 femmes) : 14 exercent le métier de Maître-Nageur Sauveteur (dont 4 femmes et 6 hommes au Stade Aquatique). S'il n'y a pas de femme parmi les équipes techniques, la volonté est marquée de favoriser la mixité aussi bien dans la composition globale des équipes que dans les encadrant-e-s de proximité : constat d'un vrai apport mutuel de complémentarité administrative, technique et comportementale (échanges de savoirs et de pratiques - équilibre engendré par cette mixité). Une écoute attentive et les réponses aux demandes des usagers des sites aquatiques sont également privilégiées (mixité du personnel près des bassins et dans les vestiaires).

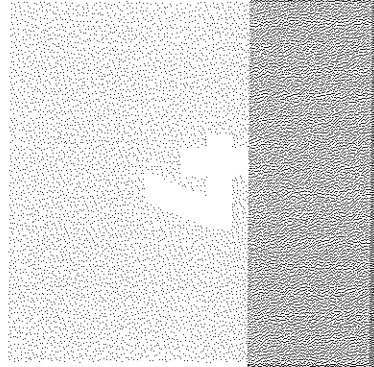
Assainissement - Déchets Ménagers (hors service de l'Eau Potable)

53 agents (dont 37 hommes et 16 femmes) composent cette direction. Parmi l'encadrement, on compte 27,3% de femmes (3 encadrantes qui gèrent au total 18 agents en lien hiérarchique direct).

Composition du Conseil Communautaire

(à la suite des élections municipales de mars et juin 2020
et du Conseil Communautaire d'installation du 16 juillet 2020)

**La volonté est de respecter
la parité femmes-hommes
au sein de l'équipe de
Vice-Président.e.s
de Vichy Communauté.**



● **Partie 4 : vers un plan d'actions 2020-2023**

La Loi de Transformation de la Fonction Publique n°2019-828 du 6 août 2019, dispose notamment, en ses articles 80 et 94, qu'un plan d'action pluriannuel doit être adopté avant le 31 décembre 2020 - sur 3 ans renouvelables maximum.

Cet article vient modifier la Loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Après l'article 6 sexies, il est inséré un article 6 septies ainsi rédigé :

« Art. 6 septies.

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics mentionnés aux articles 2 et 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

- 1° Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- 2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque, pour l'application de l'article 58 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, de l'article 79 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et de l'article 69 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 précitée, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;
- 3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- 4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'action est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique prévu à l'article 9 bis A de la présente loi établi chaque année par les administrations mentionnées à l'article 2. »

Les Comités Techniques, puis les Comités Sociaux Territoriaux, seront consultés sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

« L'absence d'élaboration du plan d'action ou le non-renouvellement du plan d'action au terme de sa durée peut être sanctionné par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels. »

« Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 vient définir les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. »

Ressources Humaines

Les pistes d'actions à envisager à partir de 2020 sur la politique RH :

(Elles seront à approfondir, à confirmer et à hiérarchiser dans le cadre des lignes directrices de gestion de Vichy Communauté validées à fin 2020.)

Lutte contre les pratiques sexistes et discriminatoires :

- Modalités de recueil des signalements d'agents (et/ou de témoins éventuels) qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

Carrière :

- Promotions et avancements : mise en conformité pour les CAP (Commissions Administratives Paritaires) de la nouvelle obligation dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique (part respective femmes-hommes dans les tableaux d'avancement de grade avec ratios promouvables/promu-e-s - maintien des droits à avancement pendant un congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans).

Rémunération :

- Analyse poussée des rémunérations et rattrapage des écarts femmes-hommes à postes/métiers équivalents (enjeu et levier : régime indemnitaire).

Logiciel métier Ciril RH :

- Trouver un moyen technique pour éviter d'indiquer par défaut tous les postes au masculin (par exemple en utilisant l'écriture inclusive ou à adapter chaque intitulé pour chaque agent-e) - les champs d'intitulés se retrouvant notamment automatiquement sur les « fiches agents » de l'annuaire Intranet.

Recrutement :

- Intitulés des annonces d'emplois à indiquer en écriture inclusive (noms des métiers à décliner en femmes-hommes, y compris dans le textuel descriptif - ou utilisation de noms épicènes).
- Proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe dans les jurys et attention particulière à donner aux grilles de critères (vérifier l'impartialité femmes-hommes des questions, des critères et des évaluations).
- Formation spécifique pour les personnels RH gestionnaires du recrutement (procédure et positionnement exempts de discrimination).

Prévention :

- Identifier les postes à adapter (exemple : force physique remplacée par un matériel spécifique et ainsi mieux ouvrir certains métiers aux femmes et lutter contre les Troubles Musculo-Squelettiques pour toutes et tous).

Management :

- Formations de sensibilisation en direction des cadres (puis de tout le personnel) : lutte contre les stéréotypes et les comportements discriminants, pour favoriser la mixité des métiers et le « travailler ensemble » (possibilité de créer un support visuel à apposer sur les portes des bureaux pour les agents formés « *Moi, j'ai suivi la formation égalité femmes-hommes* »).

Organisation et temps de travail :

- Télétravail : lancement officiel à la fin de l'été 2020 (puis évaluation à prévoir avant la fin d'année).
- Aménagements d'horaires et de postes pour favoriser l'égal accès aux femmes et aux hommes (problématiques des horaires décalés et des temps partiels ou non complets).
- Aménagement de réunions en journée dès que cela est possible (notamment pour les Bureaux Communautaires, Commissions...).
- Règlement intérieur : inclure un volet « égalité femmes-hommes » lors de la mise à jour prévue en 2020 (et veiller aux nouvelles dispositions, comme l'inapplication du jour de carence pour les congés maladie accordés durant une grossesse - hors cas des congés pathologiques).

Direction :

- Vers une équipe DG paritaire : veiller à la nomination d'au moins 40% de personnes de chaque sexe dans les emplois de direction (hors primo-nominations) - et hors exonération de cette obligation pour les EPCI de plus 40 000 habitants qui disposeraient de moins de 3 emplois fonctionnels de direction créés par délibération du Conseil Communautaire.

Il s'agit d'une volonté claire et affichée pour Vichy Communauté, avant la fin 2020.

Communication interne

Réflexions, échanges et actions à mener par la constitution d'un groupe de travail paritaire femmes-hommes, pluri-services/métiers et pluri-grades, avec des tranches d'âges les plus variées possibles.

Proposition de mettre en place des ateliers créatifs réguliers sur la thématique.

Nouvelles campagnes (affichage, vidéos...) :

- Les exemples de « féminisme » dans le règne animal.
- Valorisation de collègues en cassant les clichés des métiers paraissant stéréotypés (femmes encadrantes ou en postes sur des métiers « techniques »).
- Sensibilisation à l'écriture inclusive (sans l'imposer) : « point central » (touches : ALT + 0183) dans le respect des consignes du guide du Haut Conseil pour l'égalité femmes-hommes (féminisation des grades et des métiers notamment).
- « *Paroles d'enfants* » : faire échanger un groupe d'enfants sur des questions comme « *Quelle différence entre une femme et un homme ?* » - avec un éventuel rendu aux agents (en vidéo ?).
- Silhouettes neutres à découper et à placer dans un visuel d'une situation de travail (affichage).
- Affiches (ou calendrier) présentant sur chaque page : 1 homme + 1 femme sur un métier identique et en tenue de travail (EPI, contexte, matériel professionnel, instruments de travail...).
- Lutte contre les discriminations en tous genres (sensibilisation au handicap) : « *Parce qu'on est tous-toutes uniques, pourquoi serait-il-elle différente-e ?* » - « *Pourquoi dit-on une cuisinière mais un grand cuisinier ? une couturière mais un grand couturier ?* ».
- Jeu sur les définitions strictes du dictionnaire : femmes - hommes - égalité...
- Valorisation d'un maximum de métiers pour casser les stéréotypes et les représentations sociales de genres/métiers/s sexes/handicap...

Proposer un support de communication interne « spécial égalité femmes-hommes » : journal interne ou newsletter...

Proposer de créer une « charte de l'agent responsable » incluant et croisant les dimensions : Développement Durable - lutte contre les discriminations, les perceptions sociétales et les stéréotypes - travailler avec la différence - respect d'autrui - volet managérial - relations aux usagers...

Conférence-débat autour de la thématique (intervenant extérieur et base d'échanges) ouverte aux agents et aux élu.e.s.

Signalétique (plaques de portes, cartes de visite, signatures de mails...) : « imposer » le féminin dans les intitulés pour les postes occupés par du personnel féminin !

Intranet :

- Développer la page dédiée à l'égalité professionnelle femmes-hommes (campagnes de communication à laisser accessibles en ligne et ouvrir aux commentaires).
- Proposer le 1^{er} mur créatif et d'échanges sur une thématique « égalité femmes-hommes » avec le lancement du futur espace collaboratif courant 2020.

Désignation d'une référente interne en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes à Vichy Communauté :

Nathalie NAERT
n.naert@vichy-communaute.fr
04 70 96 57 72

Une communication spécifique sera lancée en direction des agents de Vichy Communauté (périmètres et champs d'actions : rôle d'orientation vers les acteurs et dispositifs RH - modalités de saisine - lettre de mission avec date d'officialisation - information aux agents...).

Une formation dédiée est à effectuer dans l'année qui suit la mise en place de la référente.

Communication externe

Actions de communication externe :

- En lien avec la démarche « marketing » du territoire (exemple : mise en valeur de femmes « actrices » sur le territoire - cheffes d'entreprises - femmes sur les chantiers ou postes « techniques » - femmes engagées dans le milieu sportif ou culturel...).
- En lien avec la marque employeur et la politique de recrutement et de fidélisation, notamment sur les emplois saisonniers (attention à maintenir une présentation non stéréotypée de certains métiers qui pourraient être perçus comme réservés : campagnes décalées cassant les clichés... « Allez Mesdames, lancez-vous ! » sur les postes à fort taux de réponse masculine - et inversement !).
- Vigilance continue sur les documents externes (représentativité des femmes, stéréotypes à bannir, visuels, vocabulaire et coloris employés, utilisation de l'écriture inclusive...).
- Travail et sensibilisation en direction des usagers : quel regard sur nos métiers ?
- Interventions dans les écoles/universités pour présenter nos métiers et casser les clichés éventuels (statut de fonctionnaire, stéréotypes sexués...) : présentation par les agents eux-mêmes !

Vérification assidue des formulaires (en papier ou dématérialisés) destinés aux utilisateurs de tous nos services : conformité de vocabulaire et d'utilisation du féminin/masculin, suppression de la mention « mademoiselle » (vigilance en parallèle de la politique de sécurité dans le cadre du RGPD - Règlement Général sur la Protection des Données).

Enfance - Jeunesse

- Multi-accueils : envisager une sensibilisation en direction des plus petit·e·s.
- Jeunesse : envisager une sensibilisation en direction des adolescent·e·s.
- Recrutement des saisonniers·ères sur les Accueils de Loisirs : dans le cadre d'une éventuelle prise en charge d'une partie du coût du BAFA (documents de communication et « quotas » à étudier et envisager pour favoriser l'accès aux garçons, pour parfaire la mixité des postes).
- Sensibilisation des agents sur les postes de directions de crèches et de structures sur le thème de l'égalité filles-garçons.

Accusé de réception d'un acte en préfecture

DELIBERATION N° 5 C/ DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 23/07/2020

Objet de l'acte : RAPPORT 2019 EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-
HOMMES

.....
Date de décision: 23/07/2020

Date de réception de l'accusé 31/07/2020

de réception :

.....
Numéro de l'acte : 23JUIL2020_5C

Identifiant unique de l'acte : 003-200071363-20200723-23JUIL2020_5C-DE

.....
Nature de l'acte : Délibération

Matières de l'acte : 4 .1

Fonction publique

Personnel titulaires et stagiaires de la F.P.T.

Date de la version de la 29/08/2019

classification :

.....
Nom du fichier : 5C.pdf (99_DE-003-200071363-20200723-23JUIL2020_5C-DE-
1-1_1.pdf)