

EXTRAIT DU REGISTRE DES
DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Séance du 3 décembre 2020

Nombre de Conseillers :

En exercice : 77

Présents : 38

Votants : 72 (dont 34 procurations)

N°22

OBJET :

PLAN D'ACTIONS
2021-2023 EN
MATIERE D'EGALITE
PROFESSIONNELLE
FEMMES-HOMMES

Rendue exécutoire :

Transmise en Sous-Préfecture
le :

23 DEC. 2020

Publiée ou notifiée

le :

23 DEC. 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 CHAMOUX BOUILLON, Jean-Marc GERMANANGUE, Marilyne MORGAND, Bernard AGUIAR, Charlotte BENOIT, Jean-Claude BRAT, Vice-Présidents.

Mmes et MM. Romain LOPEZ, Jacques TERRACOL, Ludivine DUFRAISE, Olivier ROYER, Christine MAGNAUD, Franck GONZALES, Philippe COLAS, Thierry WIRTH, Thierry LAPLACE, Annie CORNE, Pascal DEVOS, Jean-François CHAUFFRIAS, Séverine THOMAS-MOLLON, Jean-Dominique BARRAUD, Jean-Pierre RAYMOND (sauf pour la délibération n°50), Christophe DUMONT, Sandrine MORIER-MIZOULE, Alexis MAYET, Jacques BLETTERY, Sylvain BRUNO, Christine BOUARD, Jean-Pierre SIGAUD, Isabelle RECHARD, Conseillers Communautaires.

formant la majorité des membres en exercice.

Absents ayant donné procuration :

Mmes et MM. Monique GIRAUD à Romain LOPEZ, Françoise DUBESSAY à François SENNEPIN, Michel LAURENT à Franck GONZALES, Elisabeth BARGE à François SENNEPIN, Alain VENUAT à Franck GONZALES, Ariane MILET à Jean-Dominique BARRAUD, Hadrien FAYET à Nathalie CHAMOUX BOUILLON, Bertrand BAYLAUCQ à Jean-Sébastien LALOY, Annie DAUPHIN à Annie CORNE, François HUGUET à Jean-Claude BRAT, Jean-Louis LONG à Nicole COULANGE, Marie CHATELAIS à Annie CORNE, Benjamin BAFOIL à Jean-Sébastien LALOY, Marie-José MORIER à Nicole COULANGE, Jean-Marc BOUREL à Sandrine MORIER-MIZOULE, Véronique TRIBOULET à Thierry LAPLACE, Romain DEJEAN à Christine MAGNAUD, Jean-Michel MEUNIER à Elisabeth CUISSET, Laure GUERRY à Joseph KUCHNA, Yves-Jean BIGNON à Charlotte BENOIT, Jean-Philippe SALAT à Charlotte BENOIT, Evelyne VOITELLIER à Bernard AGUIAR, Jean ALMAZAN à Jean-Dominique BARRAUD, Anne-Sophie RAVACHE à Caroline BARDOT, Valérie LASSALLE à Elisabeth CUISSET, Patrick BLETHON à Frédéric AGUILERA, Pauline TIROT à Sandrine MORIER-MIZOULE, Henri SARRE à Caroline BARDOT, Corinne IBARRA à Michèle CHARASSE, Alexis BOUTRY à Jean-Marc GERMANANGUE, Linda PELISSIER à Marilyne MORGAND, Claude MALHURET à Frédéric AGUILERA, Bernard KAJDAN à Jacques BLETTERY, Sylvie DUBREUIL à Jacques BLETTERY.

Absents excusés :

Mme et MM. François SZYPULA, Patrick SEROR, Alexandre GIRAUD, Pierre BONNET, Christiane LEPRAT.

Secrétaire : M. Jean-Claude BRAT.

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,

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

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

Vu l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoyant l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics avant le 31 décembre 2020, d'un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur une durée de trois ans,

Considérant que ce plan d'actions pluri-annuel 2021-2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit comporter obligatoirement des mesures sur les 4 axes suivants : évaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes – garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique – favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale – prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes,

Considérant que ce plan d'actions est complémentaire des grandes lignes directrices de gestion RH en cours d'élaboration,

Le Conseil Communautaire ayant débattu,

Prend acte.

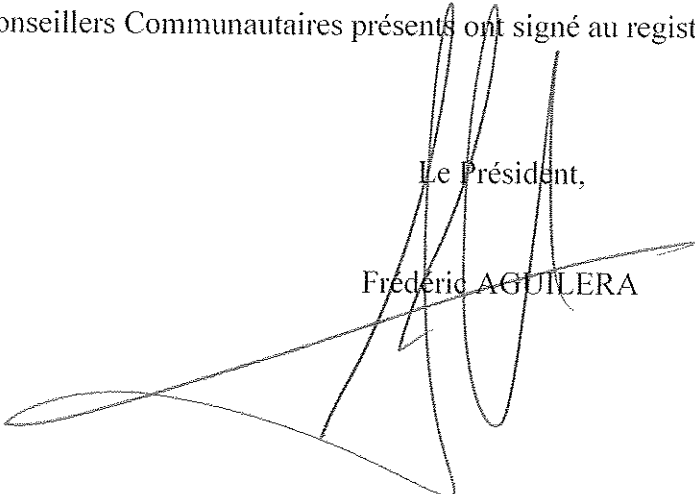
Le plan d'actions 2013-2023 en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (annexé à la présente délibération) sera transmis à Mme la Sous-Préfète de Vichy et Madame la Trésorière Principale de Vichy.

.....
Fait et délibéré, à l'unanimité, en l'Hôtel d'Agglomération Vichy Communauté,
le 3 décembre 2020.

Les Conseillers Communautaires présents ont signé au registre.

Le Président,

Frédéric AGUILERA





VICHYCOMMUNAUTÉ

Egalité professionnelle femmes-hommes Plan d'actions sur 3 ans (2021-2023)

Présenté en Comité Technique du 30 novembre 2020 et en Conseil Communautaire du 3 décembre 2020

Principaux textes de référence : loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique – accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique doit comporter des mesures sur les 4 axes ci-dessous :

Axe 1	Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
Axe 2	Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique (mixité des métiers, accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles, mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées).
Axe 3	Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale (adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail, soutien à la parentalité).
Axe 4	Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes (modalités de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations – formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes et des harcèlements).

Moyens dédiés à la mise en œuvre du plan d'actions à Vichy Communauté :

- **Moyens humains :**
 - Désignation d'un·e référent·e interne
 - Constitution d'un groupe de travail interne représentatif et issu d'agent·e·s de différents services (courant 2021)
- **Moyens matériels :**
 - Campagnes de communication réalisées et diffusées par les outils internes :
 - Site Intranet : page récurrente dédiée à développer et à abonder (relais des campagnes de communication et des actions) – création d'un espace thématique de dialogue et d'idées (en lien avec l'espace collaboratif à déployer en 2021)
 - Messageries électroniques professionnelles (envois groupés et/ ou ciblés des informations : newsletters, mails...)
 - Tous les autres supports internes existants (journal interne, guides, affiches...)
 - Tous les autres supports à développer (vidéos, goodies...)
 - Budget dédié pour la formation (plusieurs contenus et cibles avec notamment : référent·e, encadrant·e·s, agent·e·s, service RH, représentant·e·s du personnel)
 - Campagnes de communication interne relayées à l'externe (grand public et principaux partenaires de travail) dès qu'il y aura pertinence (site Internet, relais via les responsables de services et les chef·fe·s de projets, événementiels...).

Dans la continuité des actions déjà engagées en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes au sein de Vichy Communauté, l'année 2020 a notamment été consacrée à la poursuite de la préparation de la politique interne sur cette thématique : présentation du rapport annuel 2019 en séance de Conseil Communautaire du 23 juillet 2020 (délibération N°5C) avec la création d'indicateurs précis qui seront à suivre chaque année et le rappel des actions déjà engagées, puis montage de ce présent plan d'actions pluri-annuel 2021-2023 (avec priorités et exemples d'actions selon les 4 axes définis).

Dans un contexte mouvant (crise sanitaire, nouvel organigramme général de Vichy Communauté, réorganisation du service des Ressources Humaines, périmètres ou compétences communautaires...), **ce plan est amené à s'ajuster dans sa mise en œuvre**, selon les besoins émergents et les opportunités ou pertinences de nouvelles actions et les réflexions du groupe de travail.

Il suivra notamment les **grandes lignes directrices de gestion RH, en cours d'élaboration**, et en particulier les politiques d'avancements/promotions, de rémunérations, d'accompagnement...

Le plan d'actions propose ainsi pour ses 3 premières années (2021-2023) un ciblage des cadres et des services ressources (RH en particulier), pour une sensibilisation générale à amorcer également auprès des agents (formations, campagnes de communication internes, groupe de travail dédié...). Dans les années suivantes, tous les champs de compétences de Vichy Communauté, en lien avec les politiques publiques et le nouveau Projet de Territoire (Projet d'Agglomération), pourront comporter des volets et actions « égalité professionnelle femmes-hommes ».

Le présent plan d'actions 2021-2023 sera transmis au Préfet de l'Allier et communiqué à l'ensemble des agents communautaires.

Son évaluation-bilan doit également être transmis avant le 1^{er} mars 2024 au Préfet de l'Allier.

Année 2020 : quelques dates clés de l'égalité professionnelle femmes-hommes

- Rapport 2019 présenté en Comité Technique le 6 juillet 2020
- Rapport 2019 présenté en Conseil Communautaire du 23 juillet 2020
- Diffusion du rapport 2019 à tous les agents via mails et Intranet
- Septembre-Novembre 2020 : montage du plan d'actions 2021-2023*
- Séance du Conseil Communautaire du 3 décembre 2020 : présentation du plan d'actions sur 3 ans (2021-2023)
Présentation préalable en Comité Technique (30 novembre 2020)

**NB : Le lancement du groupe de travail et les réflexions pour définir le plan d'actions pluriannuel ont été impactés par la crise sanitaire liée au Covid-19 (difficultés de réunir les agents en présentiel pour amorcer les échanges et la réflexion collective...). Aussi, les actions de communication interne prévues et d'autres mesures (formations, sensibilisations...) ont toutes été reportées voire annulées, en raison de la période de crise sanitaire.
Les grandes lignes de gestion RH restent également en cours d'élaboration.*

Des actions externes ont pu être soutenues par Vichy Communauté en 2020 :

- Soutien à des associations (lutte contre les violences faites aux femmes, accompagnement et aides aux femmes en difficulté...) – exemple : Club Agora Vichy.
14 septembre 2020 : inauguration du 1^{er} distributeur de serviettes périodiques (aide à la précarité menstruelle) et installé au Pôle Universitaire de Vichy Communauté.
- Terre de Jeux 2024 : classe « génération 2024 » Pierre de Coubertin et Alice Milliat.
Du 26 au 28 août 2020 (Centre Omnisports de Vichy) : 2^{ème} édition du stage d'été – thème « Conceptions de la santé, place des femmes et des minorités dans les JO de 1986 à nos jours ».

Plan d'actions 2021-2023

Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Actions	Calendrier prévisionnel	Objectifs
Politique RH de rémunération : analyse poussée des rémunérations à postes/métiers équivalents et rattrapage des écarts femmes-hommes. Benchmarking auprès d'autres structures et comparatifs pertinents selon les métiers et les postes.	Démarche pluri-annuelle (à établir selon les grandes lignes directrices de gestion RH en cours d'élaboration)	Aplanir les écarts constatés sur certaines catégories et filières en utilisant les enjeux et leviers nécessaires sur le régime indemnitaire.
Volonté affichée d'aller 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 de 40 000 habitants qui disposeraient de moins de 3 emplois fonctionnels de direction créés par délibération du Conseil Communautaire.	Objectif 2022-2023	Afficher une équipe de direction paritaire (à l'instar de l'équipe de vice-président·e·s élu·e·s au sein du Conseil Communautaire). Réduire les écarts de rémunérations moyennes entre les femmes et les hommes dans la catégorie A – dans les 4 filières : administrative, sociale, technique, culturelle.

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique (mixité des métiers, accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles, mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées).

Actions	Calendrier prévisionnel	Objectifs
Recrutements (service RH) : - Refonte des avis d'offres d'emplois (permanents ou non) en écriture inclusive et/ou noms épicènes (intitulés et contenu des fiches de postes). - Accompagnement de l'équipe de recrutement sur des techniques d'entretien non-stéréotypées : sensibilisation-formation sur les positionnements exempts de discrimination – analyse des grilles de critère et à adapter au besoin (impartialité femmes-hommes des questions, des critères choisis et des évaluations). - Veille sur le maintien des compositions paritaires des jurys de recrutement (40% de personnes de chaque sexe). - Recrutement de saisonniers·ères dans les Accueils de Loisirs particulièrement : dans le cadre d'une éventuelle prise en charge d'une partie du coût du BAFA, documents de communication à adapter et « quotas » à étudier et à envisager pour favoriser l'accès aux garçons pour parfaire la mixité des postes (secteur très féminisé).	Dès le 1 ^{er} semestre 2021	

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique (mixité des métiers, accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles, mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées).

Actions	Calendrier prévisionnel	Objectifs
Indication du féminin/masculin selon les emplois occupés par une femme ou un homme dans le logiciel Ciril RH (soit en personnalisation, soit en écriture inclusive - et non plus le masculin uniquement et par défaut).	Courant 2021	Présenter les intitulés de postes non plus obligatoirement en « masculin », sur plusieurs supports où une insertion automatique s'effectue via Ciril RH (fiches de paye, annuaire Intranet, extractions diverses de données...).
Mixité des métiers à favoriser (actions de communication interne et externe... : valorisation des métiers qui pourraient être perçus comme stéréotypés par des « publicités » cassant les clichés, par des interventions d'agents en interne et dans les établissements scolaires par exemple...).	Courant 2021	
Promotions et avancements - mise en conformité pour les CAP (Commissions Administratives Paritaires) : • Indication de la 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.	Obligation à partir du 1 ^{er} janvier 2021 (loi de transformation de la fonction publique)	
RH Prévention : • Identifier les postes à adapter (exemple : force physique remplacée par un matériel spécifique). • Intervenir au moment de l'ouverture d'un poste à « tendance stéréotypée » et accompagner le pré-recrutement. • Intervenir sur les services sensibles et/ou à forte accidentologie au travail.		Mieux ouvrir certains postes ou métiers aux femmes. Lutter contre les TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) pour toutes et tous. Accompagner les aménagements des sites ou des postes de travail.
RH Formation et Mobilité : • Accompagner les demandes de mobilité ou de reconversion, en vérifiant l'absence d'inégalité femmes-hommes sur les postes occupés (contexte, positionnement de l'équipe, positionnement hiérarchique, matériel...) et en favorisant les souhaits malgré d'éventuels freins sur des nouveaux postes pouvant être perçus comme stéréotypés (analyse et levée des freins, accompagnement managérial et d'équipe...). • Accompagner plus de femmes vers des postes d'encadrement ou de conduite de projets. • Faciliter l'accès aux concours et aux examens professionnels.		Faciliter les prises de poste à responsabilité chez les femmes (aide sur les freins rencontrés, accompagnement...).

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique (mixité des métiers, accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles, mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées).

Actions	Calendrier prévisionnel	Objectifs
Politique RH – organisation et temps de travail : Analyse des postes en horaires atypiques, décalés et/ou annualisés et/ou en temps partiels ou non complets – avec les responsables de sites et de services : pertinence des aménagements d'horaires et de postes (en respect du maintien de la qualité des services publics rendus) si freins avérés à l'égal accès aux femmes et aux hommes.		Analyse des postes/métiers selon les contraintes horaires (réunions en soirée, travail les soirs et weekends, travail pendant les périodes de vacances scolaires, permanences/astreintes, horaires fluctuants et/ou annualisés...). Instaurer des délais de prévenance.
Règlement intérieur : inclure un volet « égalité femmes-hommes » lors de la prochaine mise à jour et veiller aux nouvelles dispositions (inapplication du jour de carence pour les congés maladie accordés durant une grossesse / hors cas des congés pathologiques – discussion nationale en cours sur l'allongement du congé paternité...).	1^{er} trimestre 2021	
Volonté affichée d'aller 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 de 40 000 habitants qui disposeraient de moins de 3 emplois fonctionnels de direction créés par délibération du Conseil Communautaire.	Objectif 2022-2023	Afficher une équipe de direction paritaire (à l'instar de l'équipe de vice-président·e·s élu·e·s au sein du Conseil Communautaire). Réduire les écarts de rémunérations moyennes entre les femmes et les hommes dans la catégorie A – dans les 4 filières : administrative, sociale, technique, culturelle.
Proposer une formation aux responsables de structures de la Petite Enfance de Vichy Communauté sur le thème « égalité : filles et garçons sur le chemin de l'égalité » - CAF03.	2 sessions organisées en 2020 (annulées en raison de la crise sanitaire, puis par manque d'inscriptions)	

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
(adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail, soutien à la parentalité).

Actions	Calendrier prévisionnel	Objectifs
Politique RH – organisation et temps de travail : Télétravail : analyse des demandes femmes-hommes, repérage d'écarts éventuels et accompagnement en cas de freins venant d'agent·e·s et/ou d'encadrant·e·s.	Télétravail officiellement lancé fin 2020 – début 2021 (charte interne)	Formation de sensibilisation au télétravail et au management à distance (pour les encadrant·e·s) – en renfort de celle suivie par une vingtaine de cadres en 2019 : ½ journée au choix (2 groupes de 40 organisés le 12 octobre 2020 – en intra – par le CNFPT). Proposer aux agents une possibilité de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle (moins de trajet domicile/travail notamment...).
Aides financières et prestations sociales liées à la garde d'enfants (crèches, accueils de loisirs...) : politique RH + aides du COS/CNAS.		Soutien à minima aux dispositifs existants sur les aides à la parentalité.
Sensibiliser les cadres et les élu·e·s à la limitation des réunions en soirée (hors instances obligatoires).		

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes (modalités de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations – formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes et des harcèlements).

Actions	Calendrier prévisionnel	Objectifs
Mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations.	1^{er} semestre 2021	Procédure à définir en lien avec les missions RH : porte d'entrée, prévention, médiation, instances... et communication aux agent·e·s sur les modalités.
Formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes et des harcèlements (cibles prioritaires : RH Prévention, encadrant·e·s).	Courant 2021	
Formation et sensibilisation de tous·toutes les agent·e·s du service RH à la prévention de la discrimination en lien avec les volets RH (recrutements, avancements et promotions, prévention, formations, temps de travail...) (25 personnes).	Courant 2021	Service RH = 1^{er} service à cibler pour cette démarche.
Formation/sensibilisation de tous les cadres de Vichy Communauté (environ 80 à 90 évaluateurs·trices). Contenu : ½ journée obligatoire minimum (avec proposition de plusieurs créneaux) – introduction avec grandes lignes réglementaires et définitions + diffusion de films (INA, YouTube) pour base de discussion (exemples de discriminations etc...) + interventions de cheffes d'entreprises, sportives, techniciennes... ?	Courant 2021	Lutter contre les stéréotypes et les comportements discriminants, pour favoriser la mixité des métiers et le « travailler ensemble ». Valoriser les encadrant·e·s ayant suivi cette sensibilisation par un visuel (plaque de porte, signature mail, interviews en vidéos et/ou articles...).

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes (modalités de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations – formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes et des harcèlements)

Actions	Calendrier prévisionnel	Objectifs
Formation/sensibilisation de tous·toutes les agent·e·s de Vichy Communauté (base à définir : emplois permanents – hors cadres).	Courant 2022	Lutter contre les stéréotypes et les comportements discriminants, pour favoriser la mixité des métiers et le « travailler ensemble ». Valoriser les agent·e·s ayant suivi cette sensibilisation par un visuel (plaque de porte, signature mail, interviews en vidéos et/ou articles...).
Formation obligatoire pour l'agent référent·e interne.	Courant 2021 (dans les 12 mois suivant la nomination)	
Structures petite enfance – enfance – jeunesse : sensibilisation en direction des personnels d'encadrement et d'animation et en direction des usagers dès 3 ou 4 ans et jusqu'aux adolescent·e·s (animations...).		Sensibiliser les professionnel·le·s de l'enfance ainsi que les enfants/adolescents à la non-discrimination et au non-stéréotype.

Des actions déjà menées ou à mener par Vichy Communauté seront particulièrement à valoriser en interne comme en externe :

Contrat Local de Santé (CLS) de Vichy Communauté : actions en direction des femmes.

Point Information Jeunesse de Vichy Communauté : actions en direction des femmes.

Pôle Universitaire – Médiathèque de L'Orangerie : actions thématiques en direction du grand public, des étudiant·e·s, du personnel enseignant, du Cavilam.

Développement économique : participation à la mise en valeur des femmes entrepreneures (prix, campagne de communication, conférence, visites d'entreprises...) – soutien aux projets portés par des femmes – insertion et emploi (ateliers et chantiers)...

Marchés Publics : mise en œuvre de la clause d'égalité (budgétisation sensible au genre).

Cohésion sociale : actions menées par Vichy Communauté sur la politique de la ville et/ou en direction des quartiers sensibles et prioritaires (soutiens : financier, matériel...).

Communication externe :

- Démarche marketing du territoire : proposer une mise en valeur de femmes actrices (cheffes d'entreprises, agents/métiers, femmes engagées dans le milieu sportif, culturel, social...).
- Marque employeur et politique de recrutement et de fidélisation (notamment campagnes d'appel aux emplois de saisonniers·ères...) : veiller à maintenir une présentation non stéréotypée de certains métiers qui pourraient être perçus comme réservés (petite enfance – enfance – jeunesse – milieux sportifs...).
- Vigilance continue sur les documents externes : représentativité des femmes, stéréotypes à bannir, visuels/vocabulaire/coloris employés, utilisation de l'écriture inclusive... (affichages, communiqués et dossiers de presse, site Internet, flyers, guides...).
- Travail et sensibilisation en direction des usagers : quel regard porté sur les métiers exercés dans notre établissement ?

Quelques exemples d'actions de communication interne à mener

Grands objectifs de communication interne en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes :

1. Sensibilisation interne à l'égalité professionnelle femmes-hommes (cadres, agents et services « cibles »).
2. Accompagnement et valorisation des politiques RH (rémunération, recrutement, formation, mobilité, promotion, organisation du temps de travail...).
3. Travail sur des actions ciblées avec les services communautaires (RH, DSI, communication externe, enfance, sport...) et des partenaires privilégiés (secrétaires de mairies, élu·e·s, structures satellites, médecine du travail et de prévention, comité des œuvres sociales...).

Actions	Calendrier prévisionnel	Objectifs
Constitution et animation sur le long terme d'un groupe de travail (20 agent·e·s maximum) : paritaire femmes-hommes – pluri-services – pluri-métiers – pluri-grades – tranches d'âges les plus variées possibles. Communication à tout le personnel : composition, objectifs...	1 ^{ère} réunion : 1 ^{er} trimestre 2021 puis 2 à 3 fois minimum chaque année (difficulté de réunion en présentiel pendant la crise sanitaire)	Réflexions, échanges sur les perceptions, les actions à mener. Retours d'expériences et propositions d'actions. Format : ateliers créatifs (présentiel) + voir espace collaboratif dédié via l'Intranet (distanciel).
Campagnes de communication interne : affichage (tous les sites de travail communautaires, salles de réunions, panneaux d'affichage...) – vidéos – messageries – Intranet (avec des agent·e·s à l'honneur partout où il y a pertinence). • Exemples de « féminisme » dans le règne animal. • Sensibilisation à l'écriture inclusive (sans l'impose) : « 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 ? » (rendu aux agents en vidéo). • Affichage : silhouettes (neutres) à compléter avec femmes ou hommes à découper (par exemple dans une situation de travail). • Affiches ou calendrier présentant sur chaque page 1 femme et 1 homme dans un même métier, avec les mêmes vêtements de travail, EPI, matériel professionnel... • Sensibilisation aux métiers - exemples : « Pourquoi dit-on une cuisinière mais un grand couturier ? une couturière mais un grand couturier ? ». • Sensibilisation au handicap : « Parce qu'on est tous·toutes uniques, pourquoi serait-il·elle différent·e ? ». • Jeu sur les définitions strictes du dictionnaire : femmes – hommes – égalité...	2021-2022-2023	Lutte contre les stéréotypes au travail. Lutte contre les discriminations (femmes-hommes, handicaps...). Prise de conscience et sensibilisation aux changements de perceptions.

Bandes dessinées avec des personnages « pop-art » avec 1 femme et 1 homme dans un même contexte (travail, tâches ménagères...) et bulles laissées à remplir par les agents.		
Proposer un support de communication interne « spécial égalité femmes-hommes » : journal interne – newsletter (en déclinaison de la marque interne « La luciole »).	Courant 2021	Afficher une communication dédiée sur cette thématique pour mieux crédibiliser et appuyer la démarche globale.
Proposer la création d'une « charte de l'agent responsable » incluant et croisant les dimensions Développement durable – lutte contre les discriminations et les stéréotypes – perceptions sociétales – travailler avec la différence – respect d'autrui – volet managérial – relations aux usagers (internes et externes). Mobiliser le groupe de travail « égalité femmes-hommes » sur le contenu (sommaire, présentation du fond et forme...) et mobiliser les agent·e·s participant·e·s pour porter la démarche et relayer sur les sites.	Courant 2022	Proposer un nouveau support qui inclurait le volet « égalité » et ainsi sensibiliser les nouveaux agents (charte remise à leur arrivée) et les anciens (rappel des valeurs à respecter au sein de Vichy Communauté).
Organiser une conférence-débat autour de la thématique (intervenant·e extérieur·e et base d'échanges) ouverte aux agent·e·s et aux élu·e·s. Faire un retour en vidéo sur l'Intranet au besoin et ouvrir un forum de discussion à l'issue de la conférence, pour tout le personnel.	2022-2023	Appuyer la démarche interne par un·e intervenant·e spécialisé·e et reconnu·e.
Signalétique (plaques de portes, cartes de visite, signatures mails, dossiers, rapports...) : « imposer » le féminin dans les intitulés pour les postes occupés par des femmes ! Exemples : directrice – cheffe de projet – chargée – technicienne...	Courant 2021	Généraliser la démarche de féminisation des métiers, grades, postes (encore quelques blocages constatés parmi les femmes, notamment à la tête de services).
Challenge national de marche Bewalk (organisation : Alyseum) – en mode connecté : femmes très représentées parmi les équipes Vichy Communauté.	Reconduire la participation chaque année.	Démarche qui s'inscrit dans le cadre d'une campagne de prévention et de santé au travail. Esprit d'équipe intra et inter-services, mixité des équipes. Valorisation de la participation des femmes, qui se disent aussi généralement moins disponibles pour pratiquer un sport (problème de disponibilité, notamment pour celles ayant des enfants en bas âge). NB : 16 équipes en 2019 (64 agent·e·s) et 15 équipes en 2020 (60 agent·e·s).

Accusé de réception d'un acte en préfecture

DELIBERATION N° 22 DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 03 DECEMBRE

Objet de l'acte : 2020 - PLAN D'ACTIONS 2021-2023 EN MATIERE D'EGALITE
PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

.....
Date de décision: 03/12/2020

Date de réception de l'accusé 23/12/2020

de réception :

.....
Numéro de l'acte : 03dec2020_22

Identifiant unique de l'acte : 003-200071363-20201203-03dec2020_22-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 : 22.pdf (99_DE-003-200071363-20201203-03DEC2020_22-DE-
1-1_1.pdf)