



EXTRAIT DU REGISTRE DES  
DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

SEANCE DU 4 FÉVRIER 2021

Nombre de Conseillers :

En exercice : 77

Présents : 39

Votants : 75 (dont 36 procurations)

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 (à partir de la délibération n°3), Jean-Sébastien LALOY, Caroline BARDOT, Joseph KUCHNA, Michèle CHARASSE, François SENNEPIN, Nicole COULANGE, Michel MARIEN, Nathalie CHAMOUX BOUILLON, Jean-Marc GERMANANGUE, Bernard AGUIAR (jusqu'à la délibération n°5 D/), Charlotte BENOIT, Jean-Claude BRAT, Vice-Présidents.

Mmes et MM. Romain LOPEZ, Jacques TERRACOL, Patrick SEROR, Ludivine DUFRAISE, Olivier ROYER, Christine MAGNAUD, Franck GONZALES, Thierry WIRTH, Thierry LAPLACE, Annie CORNE, Pascal DEVOS, Jean-François CHAUFFRIAS, Séverine THOMAS-MOLLON, Jean-Dominique BARRAUD, Jean-Pierre RAYMOND, Romain DEJEAN, Christophe DUMONT, Sandrine MORIER-MIZOULE, Alexis MAYET, Sylvain BRUNO, Christine BOUARD, Pierre BONNET, Claude MALHURET, Jean-Pierre SIGAUD, Isabelle RECHARD, Conseillers Communautaires.

formant la majorité des membres en exercice.

Absents ayant donné procuration :

Mme Marilynne MORGAND à Ludivine DUFRAISE, Vice-Présidente.

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, Philippe COLAS à Jacques TERRACOL, Hadrien FAYET à Nathalie CHAMOUX BOUILLON, Bertrand BAYLAUCQ à Jean-Sébastien LALOY, Annie DAUPHIN à Romain DEJEAN, François HUGUET à Jean-Claude BRAT, Jean-Louis LONG à Nicole COULANGE, Marie CHATELAIS à Jean-Marc GERMANANGUE, Benjamin BAFOIL à Jean-Sébastien LALOY, Marie-José MORIER à Nicole COULANGE, Jean-Marc BOUREL à Jean-Claude BRAT, Véronique TRIBOULET à Pierre BONNET, Jean-Michel MEUNIER à Elisabeth CUISSET, Jacques BLETTERY à Sylvain BRUNO, Laure GUERRY à Joseph KUCHNA, Yves-Jean BIGNON à Charlotte BENOIT, Jean-Philippe SALAT à Charlotte BENOIT, Evelyne VOITELLIER à Bernard AGUIAR (jusqu'à la délibération n°5 D/), 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 Pierre BONNET, Alexis BOUTRY à Jean-Marc GERMANANGUE, Linda PELISSIER à Joseph KUCHNA, Bernard KAJDAN à Claude MALHURET, Sylvie DUBREUIL à Claude MALHURET, Christiane LEPRAT à Romain DEJEAN.

Absents excusés :

MM. François SZYPULA, Alexandre GIRAUD.

Secrétaire : M. Jean-Claude BRAT.

N°5 C/

OBJET :

RAPPORT 2020 EN  
MATIERE  
D'EGALITE  
PROFESSIONNELLE  
FEMMES·HOMMES

Rendue exécutoire :

Transmise en Sous-Préfecture

le : 19 FEV. 2021

Publiée ou notifiée

le : 19 FEV. 2021

**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,

**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 4 février 2021 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 2020 en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »,

Le Conseil Communautaire ayant débattu,

Prend acte.

Le rapport de l'année 2020 en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (annexé à la présente délibération) sera transmis à Mme le Sous-Préfet de Vichy et Madame la Trésorière Principale de Vichy.

.....  
Fait et délibéré, à l'unanimité, en l'Hôtel d'Agglomération Vichy Communauté,  
le 4 février 2021.

Les Conseillers Communautaires présents ont signé au registre.

Le Président,

Frédéric AGUILERA





VICHYCOMMUNAUTÉ

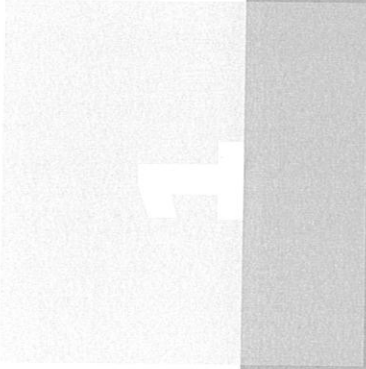
# **RAPPORT (année 2020)**

## **sur l'égalité professionnelle FEMMES•HOMMES**

**Présentation en séance du Conseil Communautaire du 4 février 2021**  
(Présentation pour information en Comité Technique le 22 janvier 2021)

# Rapport 2020 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 2020-2021** pages 16 à 19
- **Partie 4 : vers un plan d'actions 2020-2023** pages 21 à 33



# ● **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 oeuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes, puis de veiller à l'évaluation des actions mises en oeuvre.

>>> **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.** »

2

## ● **Partie 2 : données chiffrées**

## Répartition femmes-hommes dans les effectifs par filière et par catégorie (au 31/12/2020) (en Equivalents Temps Pleins ETP présents au 31/12/2020 - avec temps de travail lissé sur l'année 2020)

Catégorie C	Filière administrative		Filière animation		Filière culturelle		Filière sociale		Filière sportive		Filière technique	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
"Agents statutaires"	62,40	12,00	9,30	2,80	2,60	1,80	26,20				15,60	92,70
"Agents contractuels sur emplois permanents"	2,00						6,00				0,17	4,05

Dans les effectifs de la catégorie C : 83,87% des emplois statutaires de la filière administrative sont des femmes. Le phénomène inversé se retrouve dans la filière technique, avec 85,60% d'hommes.

Catégorie B	Filière administrative		Filière animation		Filière culturelle		Filière sociale		Filière sportive		Filière technique	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
"Agents statutaires"	32,15	2,00	1,00	2,00	14,35	9,80			4,00	9,00	4,50	19,18
"Agents contractuels sur emplois permanents"	6,00	2,00			5,22	4,52					3,00	3,13

Dans la catégorie B de la filière administrative : 94,14% de femmes exercent un emploi statutaire, et 81% d'hommes dans la filière technique.

Catégorie A	Filière administrative		Filière animation		Filière culturelle		Filière sociale		Filière sportive		Filière technique	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
"Agents statutaires"	15,90	7,00			5,00	7,00	8,60	1,00		1,00	5,00	6,90
"Agents contractuels sur emplois permanents"	2,00	4,00			1,00							2,06

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 31/12/2020) (en Equivalents Temps Pleins ETP)

Effectifs globaux 2020 (statutaires et contractuels sur emplois permanents) Toutes catégories et toutes filières confondues En équivalents ETP au 31/12/2019		
Hommes	193,94	45,53%
Femmes	231,98	54,47%
<b>TOTAL</b>	<b>425,92</b>	<b>100%</b>

Partie 2 : données chiffrées

Effectifs au 31 décembre 2020

Au 31 décembre 2020 : 425,92 ETP sont employés sur des postes permanents (statutaires + contractuels), avec un **taux de féminisation de 54,47%** (soit 231,98 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 2020 (évaluateurs encadrant 1 agent ou plus)

Encadrants 2020		
Hommes	44	52,38%
Femmes	40	47,62%
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>100%</b>

**Plus de 52,38% des encadrants sont des hommes.**

## Rémunérations moyennes en € bruts (tous gains compris et équivalences ETP prises en compte) Salaires de référence : décembre 2020

Pour mémoire : 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) : **699 753** (7 hommes et 3 femmes).

Catégorie C	Filière administrative		Filière animation		Filière culturelle		Filière sociale		Filière sportive		Filière technique	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
"Agents statutaires"	2044,59	2115,40	2019,15	2086,34	2285,19	1761,81	1951,17				2043,98	2178,71
"Agents contractuels sur emplois permanents"	1829,68						2155,22				1683,07	2959,64

Catégorie B	Filière administrative		Filière animation		Filière culturelle		Filière sociale		Filière sportive		Filière technique	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
"Agents statutaires"	2574,40	2799,89	2831,22	3129,58	2570,34	2973,60			2446,72	2592,03	2777,83	2755,63
"Agents contractuels sur emplois permanents"	2540,41	3421,56			1747,34	2008,24					2298,73	3264,39

Catégorie A	Filière administrative		Filière animation		Filière culturelle		Filière sociale		Filière sportive		Filière technique	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
"Agents statutaires"	3742,09	5232,46			3349,25	3183,07	2894,01	2986,41		3549,83	4466,17	4847,92
"Agents contractuels sur emplois permanents"	3085,48	4014,17			2577,89							4780,45

Rémunérations (salaire de référence : décembre 2020)

Partie 2 : données chiffrées

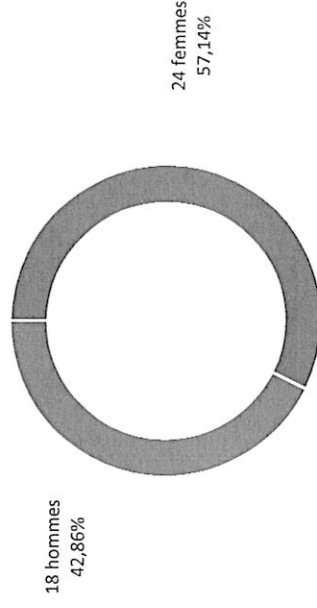
## Avancements de grades et promotions internes (Commissions Administratives Paritaires du 23 nov. 2020)

### 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

**Agents promus aux CAP du 23 novembre 2020**  
(toutes filières, toutes catégories et tous grades confondus : 42 promus au total)



Catégorie C	Filière administrative		Filière animation		Filière culturelle		Filière sociale		Filière sportive		Filière technique	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Agents pro-mouvables	12	0	2	0	-	-	8	0	-	-	12	48
Agents promus	8	0	2	0	-	-	4	0	-	-	4	11

Catégorie C (4 filières représentées et tous grades confondus) : 29 promus dont 18 femmes et 11 hommes

Catégorie B	Filière administrative		Filière animation		Filière culturelle		Filière sociale		Filière sportive		Filière technique	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Agents pro-mouvables	32	7	-	-	-	-	-	-	-	-	5	35
Agents promus	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	0	2

Catégorie B (1 filière et tous grades confondus) : 6 promus dont 3 femmes et 3 hommes

Catégorie A	Filière administrative		Filière animation		Filière culturelle		Filière sociale		Filière sportive		Filière technique	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Agents pro-mouvables	23	3	-	-	1	3	2	1	-	-	6	11
Agents promus	2	0	-	-	0	1	1	0	-	-	0	3

Catégorie A (4 filières et tous grades confondus) : 7 promus dont 3 femmes et 4 hommes

**Année 2020 : recrutements sur emplois permanents**

Recrutements 2020	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Hommes	1	12	2	15
Femmes	2	10	8	20
Total	3	22	10	35

**Année 2020 : agents ayant effectué une mobilité interne (avec changement d'affectation)**

Mobilités 2020	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Hommes	0	0	2	2
Femmes	2	0	3	5
Total	2	0	5	7

**Année 2020 : agents intégrés dans la Fonction Publique Territoriale (stagiairisations : post-concours ou post-contrats)**

Intégrations 2020	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Hommes	1	1	5	7
Femmes	0	4	3	7
Total	1	5	8	14

## Année 2020 : candidatures

Candidatures 2020	Candidatures			Candidatures reçues en entretien			Candidatures choisies		"Catégorie du poste "
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Homme	Femme	
	Assainissement	9	0	9	6	0	6	2	
Enseignement CRD	29	21	50	13	9	22	7	6	Catégorie B
Eau Potable	19	0	19	9	0	9	3	0	Catégorie C
"Développement Economique (FABLAB)"	9	1	10	4	0	4	1	0	Catégorie B
Transition énergétique	19	10	29	3	2	5	0	1	Catégorie A
GEMAPI	29	10	39	5	1	6	1	0	Catégorie B
Aéroport - agent de maintenance	37	0	37	4	0	4	1	0	Catégorie C
Affaires juridiques	3	6	9	0	4	4	0	1	Catégorie B
Sports - Stade Aquatique accueil	18	46	64	1	6	7	0	1	Catégorie C
<b>Total</b>	<b>172</b>	<b>94</b>	<b>266</b>	<b>45</b>	<b>22</b>	<b>67</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	
<b>Pourcentage</b>	<b>64,66%</b>	<b>35,34%</b>	<b>100,00%</b>	<b>67,16%</b>	<b>32,84%</b>	<b>100,00%</b>	<b>62,50%</b>	<b>37,50%</b>	

En catégories A et B, avec un peu plus de 64,66% de candidatures masculines (près de 35,34% de candidatures féminines), les candidatures retenues conservent cette proportion de manière quasi identique.

## Les jurys de recrutement ou de mobilité interne

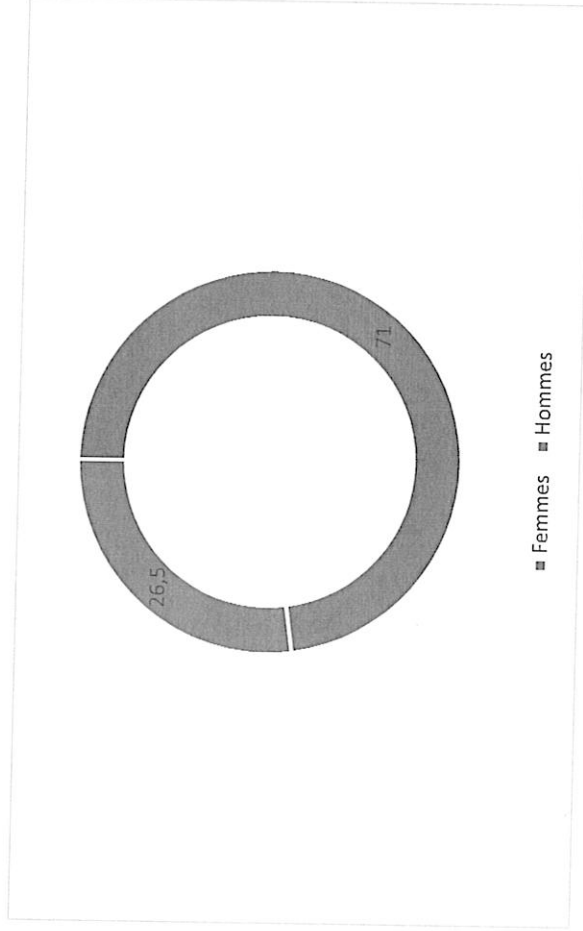
Ils sont systématiquement composés de 3 personnes (exceptionnellement de 4 personnes), avec toujours 1 femme ou plus.

## Temps de travail : temps partiels 2020

30 agents ont travaillé en temps partiel en 2020 dont	
28 femmes	2 hommes
1 à 95%	
5 à 95%	
19 à 80%	2 à 80%
1 à 60%	
2 à 50%	

## Jours d'absence pour enfants malades en 2020

Jours d'absence pour enfants malades en 2020	
Femmes	71
Hommes	26,5
TOTAL	97,5



## Télétravail

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

Dans la continuité de 2019, une conférence dispensée par le CNFPT sur la thématique « manager le télétravail » a été proposée aux cadres de vichy communauté le 12 octobre 2020. 48 agents ont pu échanger et se former sur les spécificités du management de collaborateurs en télétravail (personnels encadrants).

## Formations suivies en 2020

Données comptabilisées sur l'année civile 2020 (toutes catégories confondues - toutes formations et tous stages confondus - préparations aux concours ou examens professionnels incluses) :

Jours de formation effectués en 2020	
Femmes	497
Hommes	261
<b>TOTAL</b>	<b>758</b>

Nombre agents ayant suivi au moins une formation en 2020	
Femmes	183
Hommes	125
<b>Total général</b>	<b>308</b>

## Formations 2020

### Partie 2 : données chiffrées

Zoom sur l'itinéraire management lancé en 2020 :

Zoom sur la formation : manager le télétravail à distance	
Femmes	28
Hommes	20
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>

Zoom sur les formations à distance : répartition des agents inscrits sur des modules de formation dispensés en distanciel en 2020 (webinaires, prépa concours, test de positionnement, Mooc, webconférences)	
Femmes	70
Hommes	36
<b>TOTAL</b>	<b>106</b>

Zoom sur les préparations aux concours :

Préparations concours 2020 et nombre de test de positionnement (nombre d'agents)	Filière administrative	Filière technique	Filière culturelle	Filière sportive	TOTAL
Femmes	11	3	1	0	15
Hommes	3	5	0	1	9
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>24</b>

## Pôle Universitaire de Vichy

Filières dispensées au Pôle Universitaire  
(UCA Université Clermont Auvergne)  
Année universitaire 2020-2021

	Hommes	Femmes
Licence Professionnelle-Industries Pharmaceutiques, Cosmétiques et de Santé	1	13
STAPS - Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives (L1)	94	47
Internationale Business with French	0	0
Licence Professionnelle - Commercial Communication et Multimédia	4	14
Licence Professionnelle - Journalisme de proximité et environnement numérique	14	6
Licence Professionnelle - Technique du Son et de l'image	17	7
DUT Information Communication Option journalisme 1ère année	28	26
DUT Information Communication Option journalisme 2ème année	27	16
DUT Métiers du Multimédia et de l'internet 1ère année	32	21
DUT métiers du Multimédia et de l'internet 2ème année	33	20
TOTAL :	250	170

Sur les 420 étudiants de l'année universitaire 2020-2021 : 59,52% sont des hommes. Les filières sont globalement mixtes, hormis la filière STAPS, majoritairement masculine (66,67%) et la filière Licence professionnelle Commercial Communication et Multimédia, majoritairement féminine (77,78%).

## Enfance - Jeunesse

Répartition femmes-homme	Vacances hiver 2020		Vacances printemps 2020		Vacances juillet 2020		Vacances août 2020		Vacances Toussaint 2020		Vacances Noël 2020	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Direction des ALSH Accueils de Loisirs Sans Hébergement	2	2	Fermé COVID		5	2	2	4	3	3		2

Soit en 2020 : 12 postes de direction d'ALSH occupés par des femmes et 13 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 2020-2021**

## 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 ! »

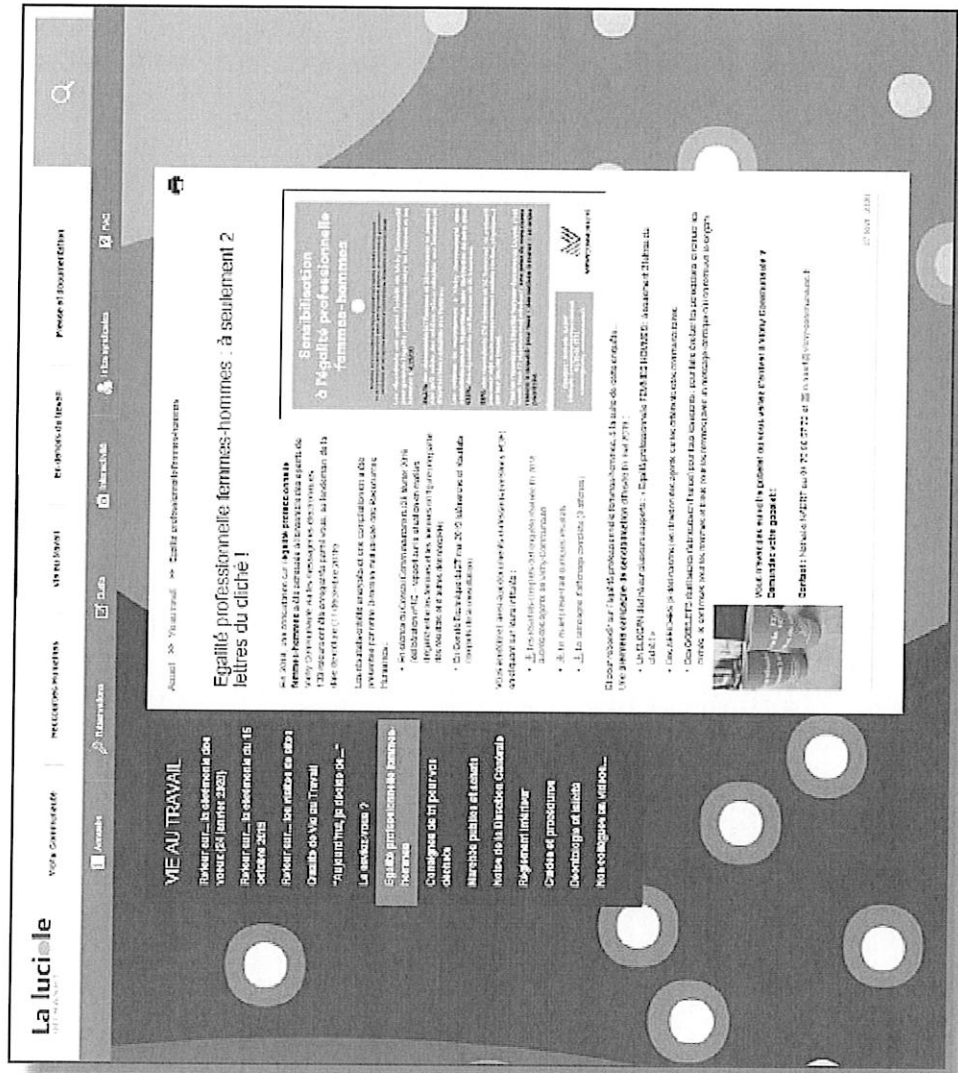
- Information sur les résultats complets de l'enquête
- Diffusion d'une campagne d'affichage : 8 déclinaisons (par messagerie et sur les sites communautaires)
- Distribution de gobelets réutilisables (fabriqués en France) pour tous les agents : pour faire évoluer les perceptions et remuer les clichés,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

<p><b>La Luciole</b> A VICHY COMMUNAUTÉ</p> <p>Egalité professionnelle FEMMES HOMMES à seulement 2 lettres du cliché !</p> <p>A Vichy Communauté, les femmes gagnent un peu moins que les hommes, avec un écart général de 2,1% (enquête de l'Insee sur les salaires, 2017 - toutes catégories confondues).</p> <p>Au niveau national, cet écart global est de 10,2% (Source : Insee, toutes catégories confondues).</p> <p>Qu'en pensez-vous ?</p> <p>VICHY COMMUNAUTÉ</p>	<p><b>La Luciole</b> A VICHY COMMUNAUTÉ</p> <p>Egalité professionnelle FEMMES HOMMES à seulement 2 lettres du cliché !</p> <p>A Vichy Communauté, plus de 68% des jours « enfants malades » sont utilisés par des femmes*.</p> <p>*...et si on passait à 50% ?</p> <p><small>* En 2018, un total de 100 jours de congés pour enfants malades ont été utilisés par les agents de Vichy Communauté. Pour savoir si vous pouvez bénéficier de ces congés, contactez votre responsable RH.</small></p> <p>VICHY COMMUNAUTÉ</p>	<p><b>La Luciole</b> A VICHY COMMUNAUTÉ</p> <p>Egalité professionnelle FEMMES HOMMES à seulement 2 lettres du cliché !</p> <p>Vous diriez : Légalité « ..MMES-..MMES », c'est important !</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> « FEMMES-HOMMES » (les femmes passant avant, par exemple)</li> <li><input type="checkbox"/> « HOMMES-FEMMES » (le masculin l'emporte sur le féminin)</li> <li><input type="checkbox"/> « HOMMES-FEMMES » (c'est l'expression la plus courante)</li> <li><input type="checkbox"/> « FEMMES-HOMMES » (pour privilégier l'ordre alphabétique)</li> </ul> <p>VICHY COMMUNAUTÉ</p>		
<p><b>La Luciole</b> A VICHY COMMUNAUTÉ</p> <p>Egalité professionnelle FEMMES HOMMES à seulement 2 lettres du cliché !</p> <p>Les ..MMES ont une autorité naturelle. Les ..MMES sont sensibles et empathiques. Les ..MMES ne résistent pas au stress.</p> <p>VICHY COMMUNAUTÉ</p>	<p><b>La Luciole</b> A VICHY COMMUNAUTÉ</p> <p>Egalité professionnelle FEMMES HOMMES à seulement 2 lettres du cliché !</p> <p>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.</p> <p>VICHY COMMUNAUTÉ</p>	<p><b>La Luciole</b> A VICHY COMMUNAUTÉ</p> <p>Egalité professionnelle FEMMES HOMMES à seulement 2 lettres du cliché !</p> <p>Les ..MMES privilégient leur vie personnelle. Les ..MMES ont de l'ambition. Les ..MMES manquent de confiance.</p> <p>VICHY COMMUNAUTÉ</p>	<p><b>La Luciole</b> A VICHY COMMUNAUTÉ</p> <p>Egalité professionnelle FEMMES HOMMES à seulement 2 lettres du cliché !</p> <p>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.</p> <p>VICHY COMMUNAUTÉ</p>	<p><b>La Luciole</b> A VICHY COMMUNAUTÉ</p> <p>Egalité professionnelle FEMMES HOMMES à seulement 2 lettres du cliché !</p> <p>Les ..MMES réussissent dans les métiers manuels. Les ..MMES conduisent mal. Les ..MMES font preuve de minutie.</p> <p>VICHY COMMUNAUTÉ</p>

## 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 2020

Initialement prévu en mai et repoussé du 6 au 12 octobre 2020 pour cause de crise sanitaire, le challenge national de marche BEWALK a présenté 15 équipes (60 agents issus de multiples services) pour Vichy Communauté dont 42 femmes et 18 hommes (tranches d'âges de 20 à 60 ans). 14% des personnels communautaires ont pris part au challenge (sur emploi permanent – base des effectifs au 01/01/20).

## 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 2020. Il s'agira d'un des points d'effort à considérer pour 2021-2022.

## 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.**

4

# ● **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. »

**Plan d'actions égalité femmes-hommes a été adopté lors du Conseil Communautaire du 3 décembre 2020.**

## Ressources Humaines

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 :

<b>Axe 1</b>	<b>Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.</b>
<b>Axe 2</b>	<b>Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique</b> (mixité des métiers, accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles, mise en oeuvre du dispositif des nominations équilibrées).
<b>Axe 3</b>	<b>Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale</b> (adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail, soutien à la parentalité).
<b>Axe 4</b>	<b>Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes</b> (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 oeuvre 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 oeuvre**, 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 1er 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.  
Communication interne

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<sup>er</sup> 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<sup>ème</sup> édition du stage d'été – thème « Conceptions de la santé, place des femmes et des minorités dans les JO de 1986 à nos jours ».

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

ACTIONS	CALENDRIER PRÉVISIONNEL	OBJECTIFS
<p>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.</p>	<p>Démarche pluri-annuelle (à établir selon les grandes lignes directrices de gestion RH en cours d'élaboration)</p>	<p>Aplanir les écarts constatés sur certaines catégories et filières en utilisant les enjeux et leviers nécessaires sur le régime indemnitaire.</p>
<p>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.</p>	<p>Objectif 2022-2023</p>	<p>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.</p>

**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 oeuvre du dispositif des nominations équilibrées).**

ACTIONS	CALENDRIER PRÉVISIONNEL	OBJECTIFS
<p>Recrutements (service RH) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Refonte des avis d'offres d'emplois (permanents ou non) en écriture inclusive et/ou noms épiciènes (intitulés et contenu des fiches de postes).</li> <li>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).</li> </ul>	<p>Dès le 1er semestre 2021</p>	

## 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 oeuvre du dispositif des nominations équilibrées).

ACTIONS	CALENDRIER PRÉVISIONNEL	OBJECTIFS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veille sur le maintien des compositions paritaires des jurys de recrutement (40% de personnes de chaque sexe).</li> <li>• Recrutement de saisonniers : 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).</li> </ul>	Dès le 1er semestre 2021	
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) : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indication de la part respective femmes-hommes dans les tableaux d'avancement de grade avec ratios promouvables/promu-e-s).</li> <li>• Maintien des droits à avancement pendant un congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans.</li> </ul>	Obligation à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2021 (loi de transformation de la fonction publique)	
RH Prévention : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les postes à adapter (exemple : force physique remplacée par un matériel spécifique).</li> <li>• Intervenir au moment de l'ouverture d'un poste à « tendance stéréotypée » et accompagner le pré-recrutement.</li> <li>• Intervenir sur les services sensibles et/ou à forte accidentologie au travail.</li> </ul>		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.

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 oeuvre du dispositif des nominations équilibrées).	ACTIONS	CALENDRIER PRÉVISIONNEL	OBJECTIFS
RH Formation et Mobilité :	<ul style="list-style-type: none"> <li>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...).</li> <li>Accompagner plus de femmes vers des postes d'encadrement ou de conduite de projets.</li> <li>Faciliter l'accès aux concours et aux examens professionnels.</li> </ul>		Faciliter les prises de poste à responsabilité chez les femmes (aide sur les freins rencontrés, accompagnement...).
Politique RH – organisation et temps de travail :	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>	1 <sup>er</sup> trimestre 2021	Analyse des postes/métiers selon les contraintes horaires (réunions en soirée, travail les soirs et week-ends, 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...).	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-présidents élus 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
<p>Politique RH – organisation et temps de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>	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 <sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> service à cibler pour cette démarche.

**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 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lutter contre les stéréotypes et les comportements discriminants, pour favoriser la mixité des métiers et le « travailler ensemble ».</li> <li>Valoriser les encadrant·e·s ayant suivi cette sensibilisation par un visuel (plaque de porte, signature mail, interviews en vidéos et/ou articles...).</li> </ul>
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 oeuvre 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 (chéfes 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'action 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 OEUVRES 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...	1ère réunion : 1er 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). <ul style="list-style-type: none"> <li>• Exemples de « féminisme » dans le règne animal.</li> <li>• 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...).</li> <li>• « 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).</li> <li>• Affichage : silhouettes (neutres) à compléter avec femmes ou hommes à découper (par exemple dans une situation de travail).</li> </ul>	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.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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...</li> <li>• Sensibilisation aux métiers - exemples : « Pourquoi dit-on une cuisinière mais un grand couturier ? une couturière mais un grand couturier ? ».</li> <li>• Sensibilisation au handicap : « Parce qu'on est tous toutes uniques, pourquoi serait-il-elle différent-e? »</li> <li>• Jeu sur les définitions strictes du dictionnaire : femmes – hommes – égalité...</li> <li>• 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.</li> <li>• Proposer un support de communication interne « spécial égalité femmes:hommes » : Journal interne – newsletter (en déclinaison de la marque interne « La Luciole »).</li> </ul>	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.
<p>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.</p>	Courant 2021	Afficher une communication dédiée sur cette thématique pour mieux crédibiliser et appuyer la démarche globale.
<p>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.</p>	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).
<p>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...</p>	2022-2023	Appuyer la démarche interne par un-e intervenant-e spécialisé-e et reconnu-e.
<p>Challenge national de marche Bewalk (organisation : Alyseum) – en mode connecté : femmes très représentées parmi les équipes Vichy Communauté.</p>	Courant 2021	Généraliser la démarche de féminisation des métiers, grades, postes (encore quelques blocages constatés parmi les femmes, notamment à la tête de services).
	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° 5C/ DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 04/02/2021

Objet de l'acte : RAPPORT 2020 EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-  
HOMMES

.....  
Date de décision: 04/02/2021

Date de réception de l'accusé 19/02/2021

de réception :

.....  
Numéro de l'acte : 04FEV2021\_5C

Identifiant unique de l'acte : 003-200071363-20210204-04FEV2021\_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-003-200071363-20210204-04FEV2021\_5C-DE-  
1-1\_1.pdf )