



EXTRAIT DU REGISTRE DES
DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

SEANCE DU 24 FÉVRIER 2022

Nombre de Conseillers :

En exercice : 77

Présents : 59

Votants : 68 (dont 9 procurations)

N° 4 C

OBJET :

RAPPORT 2021 EN
MATIERE
D'EGALITE
PROFESSIONNELLE
FEMMES·HOMMES

Rendue exécutoire :

Transmise en Sous-Préfecture

le : 1 MARS 2022

Publiée ou notifiée

le : 1 MARS 2022

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° 2), Jean-Sébastien LALOY, Caroline BARDOT, Joseph KUCHNA, Michèle CHARASSE, François SENNEPIN, Nicole COULANGE, Michel MARIEN, Nathalie CHAMOIX-BOUILLON, Jean-Marc GERMANANGUE, Marilyne MORGAND, Bernard AGUIAR, Charlotte BENOIT, Jean-Claude BRAT, Vice-Présidents.

Mmes et MM. Romain LOPEZ, Monique GIRAUD, Jacques TERRACOL, Michel LAURENT, Elisabeth BARGE, Patrick SEROR, Sébastien BAUD, Olivier ROYER, Christine MAGNAUD, Franck GONZALES, Philippe COLAS, Thierry WIRTH, Hadrien FAYET (à partir de la délibération n° 2), Annie CORNE, Annie DAUPHIN, Jean-Louis LONG, Marie CHATELAIS, Benjamin BAFOIL, Marie-José MORIER, Pascal DEVOS, Jean-François CHAUFFRIAS, Jean-Dominique BARRAUD, Jean-Pierre RAYMOND, Véronique TRIBOULET, Romain DEJEAN (sauf pour les délibérations n° 8, 9,10) Christophe DUMONT, Jean-Michel MEUNIER, Alexis MAYET, Jacques BLETTERY, Sylvain BRUNO, Laure GUERRY, Christine BOUARD, Pierre BONNET, Yves-Jean BIGNON, Evelyne VOITELLIER, Anne-Sophie RAVACHE, Henri SARRE, Corinne IBARRA, Alexis BOUTRY, Linda PELISSIER, Christiane LEPRAT (jusqu'à la délibération n° 4 C/), Bernard KAJDAN (jusqu'à la délibération n° 4 C/), Jean-Pierre SIGAUD (jusqu'à la délibération n° 4 C/), Isabelle RECHARD, Conseillers Communautaires.

formant la majorité des membres en exercice.

Absents avant donné procuration :

Mmes et MM. Françoise DUBESSAY à François SENNEPIN – Sandrine MIZOULE-MORIER à Jean-Claude BRAT – Jean ALMAZAN à Charlotte BENOIT - Sylvie DUBREUIL à Bernard KAJDAN – Patrick BLETHON à Corinne IBARRA - Valérie LASSALLE à Christiane LEPRAT - Jean-Philippe SALAT à Evelyne VOITELLIER - Pauline TIROT à Henri SARRE - Claude MALHURET à Frédéric AGUILERA – Christiane LEPRAT à Linda PELISSIER (à partir de la délibération n° 4 D/)

Absents représentés par leur suppléant :

M. François SZYPULA par Dominique SIGAUD.

Absents excusés :

M. Thierry LAPLACE - Alain VENUAT - Ariane MILET - Bertrand BAYLAUCQ - François HUGUET - Jean-Marc BOUREL - Alexandre GIRAUD - Séverine THOMAS-MOLLON

Secrétaire : M. Benjamin BAFOIL.

Monsieur le Président,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment les articles L.2311-1-2 et D. 2311-16,

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 et notamment son article 61,

Vu le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales,

.../...

Vu la délibération N° 4 D/ du 24 février 2022 et ses annexes sur les orientations budgétaires et le débat qui s'y rapporte,

Considérant que chaque année, préalablement au débat d'orientation budgétaire 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,

Où l'exposé sur le présent rapport, et annexé à la convocation : « rapport de l'année 2021 en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », incluant également un premier bilan d'étape du plan d'actions 2021-2023,

Le Conseil Communautaire ayant débattu,

Prend acte.

Le rapport de l'année 2021 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 Monsieur le Trésorier Principal de Vichy.

.....
Fait et délibéré, à l'unanimité, en l'Hôtel d'Agglomération Vichy Communauté, le 24 février 2022.

Les Conseillers Communautaires présents ont signé au registre.

Le Président,

	Signé numériquement par FREDERIC AGUILERA
	DN : C=FR, O=Certinomis, OU=0002 433998903, CN=Certinomis - Easy CA Raison : J'ai approuvé ce document. Emplacement : A vichy Date : lundi 28 février 2022 15:40:00



VICHYCOMMUNAUTÉ

RAPPORT (année 2021)

sur l'égalité professionnelle FEMMES•HOMMES

Présentation en séance du Conseil Communautaire du 24 février 2022
(Présentation pour information en Comité Technique le 28 janvier 2022)

Rapport sur l'égalité professionnelle femmes-hommes à Vichy Communauté (année 2021)

Edition : janvier 2022

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

Impression : service de reprographie interne

Rapport 2021 sur l'égalité professionnelle femmes-hommes à Vichy Communauté

- **Partie 1 : préambule** **pages 4 et 5**
- **Partie 2 : données chiffrées** **pages 6 à 14**
- **Partie 3 : actions réalisées en 2021** **pages 15 à 19**
- **Partie 4 : le plan d'actions 2021-2023** **pages 20 à 33**

1

● 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 28 janvier 2022).
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 (présentation au Conseil Communautaire du 24 février 2022).

>>> **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 31/12/2021)

(emplois permanents - Equivalents Temps Pleins ETP présents au 31/12/2021 - avec temps de travail lissé sur l'année 2021)
(hors contrats de droit privé non statutaires - tous non cadres : 5,15 équivalents ETP au 31 décembre 2021 avec 1 femme et 4,15 hommes)

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
TOTAUX :	66,25	14	9,30	2,80	31,20	-	21,75	96,28	-	-	3,07	1,79
Agents statutaires	64,25	14	9,30	2,80	26,20	-	19,22	91,18	-	-	2,07	1,79
Agents contractuels sur emplois permanents	2	-	-	-	5	-	2,53	5,10	-	-	1	-

Dans les effectifs de la catégorie C : 82,10% des emplois statutaires de la filière administrative sont des femmes. Le phénomène inversé se retrouve dans la filière technique, avec 82,59% d'hommes. Les filières animation et sociale restent très féminisées. Ces ratios tendent à se retrouver chaque année, on note toutefois une légère augmentation de la part féminine dans la filière technique (statutaires) par rapport à 2020 (+3% 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
TOTAUX :	35,97	5	1	2	-	-	7,60	22,38	5,11	10,16	19,89	14,57
Agents statutaires	31,97	3	1	2	-	-	5,60	19,18	5,11	10,16	13,96	9,66
Agents contractuels sur emplois permanents	4	2	-	-	-	-	2	3,20	-	-	5,93	4,91

Dans la catégorie B : 91,42% de femmes statutaires dans la filière administrative et 77,40% d'hommes statutaires dans la filière technique. La filière sportive comptabilise environ deux fois plus d'hommes que de femmes, et la filière culturelle est féminisée à près de 58% au total. Ces ratios tendent à se retrouver chaque année, on note toutefois une légère augmentation de la part féminine dans la filière technique (statutaires) par rapport à 2020 (+3,5% environ) et près de +3% d'hommes dans la filière administrative (statutaires).

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
TOTAUX :	21,53	11	-	-	9,80	1	4	9	-	-	6	8,03
Agents statutaires	17,53	6	-	-	8,80	1	4	7	-	-	5	7,53
Agents contractuels sur emplois permanents	4	5	-	-	1	-	-	2	-	-	1	0,5

Pour la catégorie A, dans la filière administrative, on note au total près de 2 fois plus de femmes. La filière technique reste masculine (plus de deux fois plus d'hommes) et la filière sociale très majoritairement féminine. Une répartition quasi identique par rapport à 2020.

Répartition femmes-hommes sur l'effectif global (au 31/12/2021)

(en Equivalents Temps Pleins ETP)

Effectifs globaux 2021 (statutaires + contractuels sur emplois permanents / de droit public ou privé) Toutes catégories et toutes filières confondues En équivalents ETP au 31/12/2021		dont :			Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	Contrats de droit privé
Hommes	Femmes	TOTAL	100%					
202,16	45,36%	54,11	29,03	114,87			4,15	
243,47	54,64%	69,57	41,33	131,57			1	
445,63	100%	123,68	70,36	246,44			5,15	

Au 31 décembre 2021 : plus de 445 ETP sont employés sur des postes permanents (statutaires + contractuels de droit public ou de droit privé), avec un taux de féminisation de plus de 54% (soit plus de 243 ETP) - toutes catégories et toutes filières confondues. Ce ratio tend à se retrouver depuis 2016, année des premières phases de la mutualisation (services ressources).
Pour mémo : 59,79% de femmes en 2019 et 54,47% en 2020.

Ratio femmes-hommes parmi le personnel encadrant

Référence : Entretiens Annuels d'Evaluation EAE pour l'année 2021 (évaluateurs/évaluatrices encadrant 1 agent ou plus)

Encadrant·e·s 2021	
Hommes	46
Femmes	40
TOTAL	86
	53,49%
	46,51%
	100%

Plus de 53% des encadrants sont des hommes.

Ce ratio reste globalement très stable (proportion d'hommes encadrants : 54,22% en 2019 et 52,38% en 2020).

Enfance - Jeunesse : zoom sur les encadrements d'ALSH

Répartition femmes-hommes	Vacances scolaires Hiver 2021		Vacances scolaires Printemps 2021		Vacances scolaires Juillet 2021		Vacances scolaires Août 2021		Vacances scolaires Toussaint 2021		Vacances scolaires Noël 2021	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Directions des ALSH Accueils de Loisirs Sans Hébergement	2	4	(Covid)	(Covid)	6	4	5	3	4	4	3	2

Soit en 2021 : 20 postes de direction d'ALSH occupés par des femmes et 17 par des hommes.

On notera qu'au 31 décembre 2021, l'équipe d'agents titulaires sur les directions d'ALSH comporte 4 femmes et 2 hommes.

Rémunérations moyennes en € bruts (tous gains compris et équivalences ETP prises en compte) Salaires de référence : décembre 2021

Obligation réglementaire de publier la **somme des 10 rémunérations les plus élevées** (salaires en € bruts - année 2021 - calcul de tous les gains ramenés au temps de présence sur l'année en cas de mobilité/mutation en cours d'année pour un ou plusieurs agents concernés, soit un calcul sur 70,93 mois de durée cumulée en 2021 et non sur 120 mois) : **417 780 € bruts** (7 hommes et 3 femmes). Pour mémo : 699 753 € bruts en 2020 (calcul sur 120 mois).

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	2 138,56	2 216,18	2 145,22	2 221,55	2 104,02	-	2 084,62	2 306,34	-	-	2 460,40	1 953,17
Agents contractuels sur emplois permanents	2 2021,61	-	-	-	2 189,39	-	2 459,54	2 633,43	-	-	NC*	-

En catégorie C, les rémunérations des femmes sont inférieures à celles des hommes, hormis pour la filière culturelle (où l'écart est le plus fort sur cette catégorie, en faveur des femmes à hauteur de 1,26 points). La filière technique présente les plus gros écarts en faveur des hommes (statutaires et contractuels).

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	2 718,41	2 801,17	NC*	3 316,45	-	-	2 946,80	2 923,10	2 857,21	2 628,31	2 633,65	2 666,24
Agents contractuels sur emplois permanents	2 547,83	3 527,25	-	-	-	-	2 423,33	3 476,38	-	-	1 903,09	2 130,19

Dans la catégorie B de la filière administrative, les hommes statutaires gagnent 1,03 points de plus que les femmes et 1,38 points de plus pour les hommes contractuels sur emplois permanents. Les hommes et les femmes statutaires de la filière technique ont un salaire sensiblement identique mais l'écart se creuse nettement en défaveur des femmes sur les contrats (1,43 points). Le salaire des femmes est supérieur à celui des hommes dans la filière sportive (1,08 points).

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	3 894,20	4 924,44	-	-	3 069,20	NC*	4 160,12	4 931,58	-	-	3 056,83	3 362,79
Agents contractuels sur emplois permanents	3 461,30	3 886,34	-	-	NC*	-	-	4 686,86	-	-	NC*	NC*

En catégorie A, les hommes sont mieux rémunérés que les femmes, quels que soient le statut et la filière, avec un coefficient allant de 1,10 à 1,26 points.

*NC : donnée non communicable (1 seul agent concerné)

Avancements de grades et promotions internes au titre de l'année 2021

Toutes filières, toutes catégories et tous grades confondus : 42 agents ont été promus en 2021 dont 12 femmes (28,57%) et 30 hommes (71,43%) - (sur un total de 155 agents promouvables dont 63 femmes et 92 hommes).

En 2020 : 42 agents promus au total avec 24 femmes (57,14%) et 18 hommes (42,86%).

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	8	1	-	-	2	0	9	48	-	-	-	-
Agents promus	5	1	-	-	1	0	1	17	-	-	-	-

Catégorie C (3 filières représentées et tous grades confondus) : 25 promus dont 7 femmes et 18 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	-	-	-	-	-	-	2	5	0	2	1	1
Agents promus	-	-	-	-	-	-	2	5	0	2	1	1

Catégorie B (3 filières représentées et tous grades confondus) : 11 promus dont 3 femmes et 8 hommes

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	40	33	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2
Agents promus	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2

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

Année 2021 : recrutements sur emplois permanents

Recrutements 2021	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAUX	CDI (droit privé)
Hommes	4	8	9	21	4
Femmes	4	3	14	21	1
TOTAUX	8	11	23	42	5

Année 2021 : agents ayant effectué une mobilité interne (avec changement d'affectation)

Mobilités 2021	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAUX
Hommes	0	0	3	3
Femmes	1	2	5	8
TOTAUX	1	2	8	11

Année 2021 : agents intégrés dans la Fonction Publique Territoriale (stagiairisations : post-concours ou post-contrats)

Intégrations 2021	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAUX
Hommes	0	0	4	4
Femmes	2	0	7	9
TOTAUX	2	0	11	13

Année 2021 : stagiaires accueilli-e-s dans les services

Stagiaires 2021	
Hommes	81
Femmes	190
TOTAL	271

On notera que sur les 136 stagiaires accueilli-e-s dans les structures de l'enfance ou de la petite enfance : 10 seulement sont des hommes (moyenne d'âges des hommes stagiaires = 19,6 ans / moyenne d'âges des femmes stagiaires = 19,5 ans). La moyenne d'âges des stagiaires accueilli-e-s (tous services et tous sexes confondus) est de 20 ans.

Année 2021 : apprenti-e-s accueilli-e-s dans les services

Apprenti-e-s 2021	Contrats en cours au 31/12/21	Contrats terminés au cours de l'année 2021	TOTAUX
Hommes	5	3	8
Femmes	2	2	4
TOTAUX	7	5	12

Partie 2 : données chiffrées

Candidatures et recrutements en A et B : année 2021

Année 2021 : candidatures (exemples sur les catégories A et B)

Candidatures 2021	Candidatures			Candidatures reçues en entretien			Candidatures choisies		Catégorie du poste
	Hommes	Femmes	TOTAUX	Hommes	Femmes	TOTAUX	Hommes	Femmes	
	3 instructeurs-institutrices ADS (Urbanisme - Application du Droit des Sols)	1	4	5	1	1	2	1	
Directeur-Directrice du Cycle de l'Eau	13	4	17	6	1	7	1	0	Catégorie A
Enseignant·e de théâtre	1	1	2	1	1	2	1	0	Catégorie A
Chargé·e de mission Aménagement APN (Activités de Pleine Nature)	8	6	14	4	2	6	0	1	Catégorie A
Responsable Stade Aquatique	19	3	22	5	1	6	0	1	Catégorie B
Chargé·e de planification urbaine	4	5	9	0	3	3	0	1	Catégorie A
Directeur-Directrice des Ressources Humaines (gestion par cabinet de recrutement)							0	1	Catégorie A
Directeur-Directrice des Finances (gestion par cabinet de recrutement)							1	0	Catégorie A
Directeur-Directrice Enseignement supérieur, Enfance, Culture, Social (recrutement direct / Ville de Vichy)							0	1	Catégorie A
TOTAUX	46	23	69	17	9	26	4	7	4 cadres B 7 cadres A
Pourcentages	67%	33%	100%	65%	35%	100%	36%	64%	

Les candidatures reçues en entretien comptabilisent sensiblement le même ratio femmes-hommes que sur le total des candidatures reçues.

Pour les catégories B et A, en 2021 : 64% de femmes ont nouvellement intégré les services de Vichy Communauté.

Temps de travail : temps partiels 2021

27 agents ont travaillé à temps partiel en 2021 dont :	
24 femmes	3 hommes
88,90%	11,10%

Temps partiels comptabilisés en cours d'année 2021 (de droit ou sur autorisation), quelle que soit la durée (sur l'année complète ou non) et quel que soit le pourcentage du temps de travail (de 50% à 95%).

Jours d'absence pour enfants malades en 2021 (ASA - Autorisations Spéciales d'Absence)

ASA « garde d'enfant » du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2021 (hors crise sanitaire Covid)	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours d'absence	Nombre moyen de jours pris par agent ayant sollicité une ASA
Femmes	29	66	2,28
Hommes	16	44	2,75
TOTAUX :	45	110	2,44

Les femmes restent majoritaires pour les sollicitations d'ASA « garde d'enfant » (29 concernées en 2021, contre 16 hommes), mais leur nombre moyen de jours d'absence par agent, dans ce cadre-là, est moindre (2,28 jours contre 2,75 pour les hommes).

Télétravail

Une démarche a été engagée dès 2019 à Vichy Communauté pour mettre en place une charte du télétravail (récurrent ou ponctuel) et proposer le dispositif aux agents. Le télétravail « de droit commun » (hors période de crise sanitaire liée au Covid) a ainsi officiellement été mis en œuvre au 1^{er} septembre 2021.

NB : Les responsables de services ont suivi 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).

Agents télétravailleurs au 31 décembre 2021 (hors crise sanitaire) et quelle que soit la spécificité (télétravail régulier, modulable ou ponctuel)	
Femmes	100
Hommes	47
TOTAL :	147

Les femmes représentent 68% des agents ayant mis en œuvre du télétravail à fin 2021.

Formations suivies en 2021

Données comptabilisées sur l'année civile 2021

(toutes catégories confondues - toutes formations et tous stages confondus - préparations aux concours ou examens professionnels incluses) :

Jours de formation effectués en 2021		Agents partis au moins 1 fois en formation en 2021	
Femmes	430	Femmes	156
Hommes	328	Hommes	104
TOTAL	758	TOTAL	260

Les femmes restent majoritaires sur les suivis de formations.

En 2020 :

- sur également 758 jours de formations effectués : 497 jours suivis par des femmes
- et sur 308 agents ayant suivi au moins 1 formation : 183 femmes.

Zoom sur les préparations aux concours :

Préparations concours 2021 (nombre d'agents)	Filière administrative	Filière technique	Filière culturelle	Filière sportive	TOTAUX
Femmes	10	4	1	-	15
Hommes	5	6	-	1	12
TOTAUX	15	10	1	1	27

Pour 2020 : 24 préparations aux concours suivies par 15 femmes et 9 hommes.

3

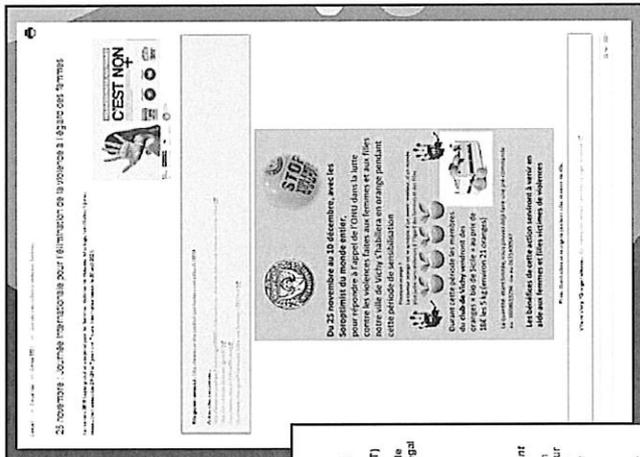
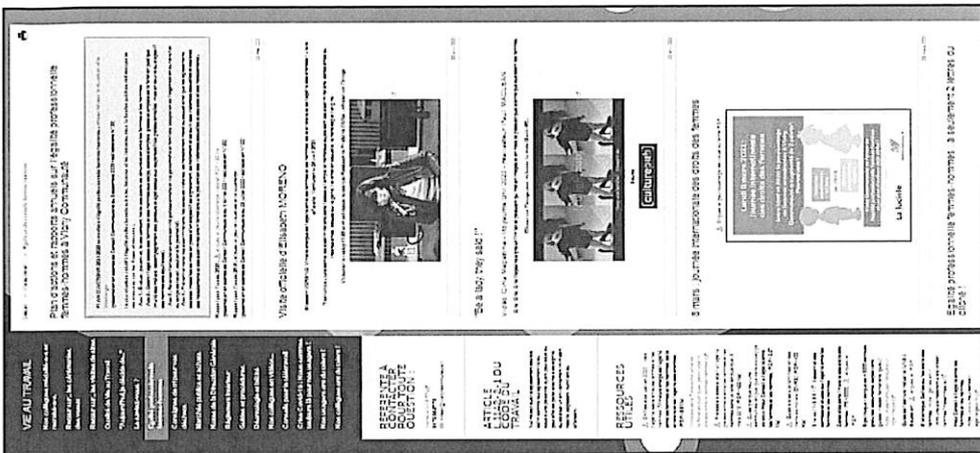
● **Partie 3 : actions réalisées en 2021**

Communication interne : les actions en direction des agents communautaires

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 ».

Cette page Intranet est mise à jour et enrichie régulièrement (ressources utiles, textes de référence, chiffres clés, études guides, actualités nationales ou locales, vidéos, vidéos, bibliothèque et banque de données en ligne, sites utiles, campagnes de communication, plan d'actions et rapports annuels...).

Le site Intranet permet également de relayer toute information utile sur cette thématique (actualités en page d'accueil, événementiels dans l'agenda comme le 25 novembre - journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, n° national 3919...).



Lundi 6 décembre 2021 : notre service RH sensibilisé à l'égalité professionnelle femmes-hommes. Toute la journée du lundi 6 décembre sera consacrée à une sensibilisation (via le CNFPP) Humaines concernant l'égalité professionnelle femmes-hommes, sur les volets RH : cadre légal d'intervention et obligations, prévention, compréhension des mécanismes créant les préjugés, les inégalités et les processus discriminatoires, impacts des procédures et politiques égalitaires. Mise en œuvre d'une politique égalitaire.

Le service suivra cette formation à l'Hôtel de la Ville de Vichy le mardi 7 décembre 2021, de 9h à 12h. Cette journée est organisée dans le cadre du plan d'actions 2021-2023 de Vichy Communauté sur cette thématique de l'égalité professionnelle femmes-hommes (plan adopté le 2 décembre 2021 par le conseil communautaire).

CLIQUEZ ICI pour accéder à la page d'inscription et à la liste des intervenants.

CLIQUEZ ICI pour accéder à la page d'inscription et à la liste des intervenants.

Le chiffre du mois

Les femmes "travaillent gratuitement" depuis mercredi 3 novembre à 9h22 et jusqu'à la fin de la journée de jeudi 4 novembre. Ce chiffre est à comparer avec les données européennes. Cette date et cette heure sont calculées, comme chaque année depuis 2016, à partir de statistiques européennes sur l'exécutif de valeur ajoutée. En 2021, la différence atteint 18,5% contre 15,5% l'an passé.

Source : France Info / AEP

CLIQUEZ ICI

VICHYCOMMUNAUTÉ NEWSLETTER

Le 12 octobre 2021

La Luciole

Égalité professionnelle femmes-hommes : un documentaire Infrarouge (France 2) à voir sans modération !

Diffusé mercredi 6 octobre dernier, le documentaire "Infrarouge" est disponible gratuitement en replay sur la plateforme France.tv jusqu'au 3 décembre 2021 (6 minutes - tous publics).

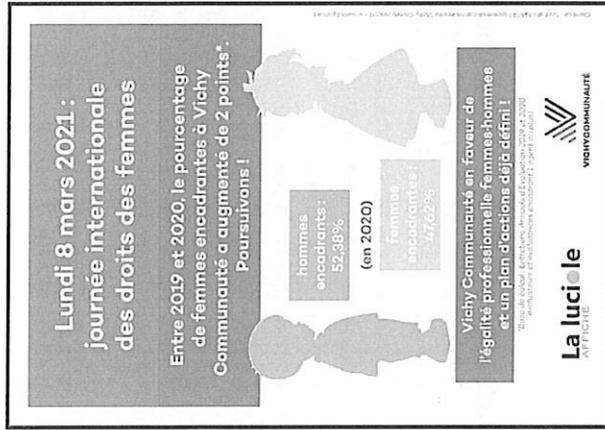
Le documentaire explore les enjeux de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans les secteurs, créatifs, moins de 15% dans les secteurs comme les mathématiques ou le numérique. Pourquoi et comment les entreprises et les organisations peuvent-elles évoluer ? Les membres et membres à l'écoute.

Le film explore ces questions à travers les portraits de quatre femmes scientifiques : Corinne Chabreuil de l'Atacama - Madrid, chercheuse en biologie près du centre Pasteur - Algérie, et deux autres femmes scientifiques de l'Atacama - Madrid.

CLIQUEZ ICI

Communications régulières tout au long de l'année via les supports internes et en particulier la newsletter.

Vidéos (émissions, documentaires ou reportages en replay gratuit...), informations et événementiels, chiffres clés etc... (travail « gratuit » des femmes depuis le 3 novembre, 25 novembre comme journée de lutte contre les violences faites aux femmes...).



8 mars 2021 : Journée internationale des droits des femmes

A cette occasion, une communication a été diffusée par messagerie en direction de tous les agents : « 47,62% de femmes encadrantes à Vichy Communauté avec +2 points entre 2019 et 2020 ». ».

Groupe de travail interne dédié à l'égalité professionnelle femmes-hommes :

Composé de 16 agents (8 femmes et 8 hommes - agents multi-services et multi-grades - 4 membres des organisations syndicales), le groupe a officiellement été constitué courant de l'été 2021.

Deux premières réunions ont été organisées :

- mardi 21 septembre 2021 (12 participant-e-s) : premières informations et rappels sur l'environnement légal - actions déjà menées et projets à Vichy Communauté - chiffres clés internes - retour sur le quiz proposé aux membres du groupe (jeu sur quelques dates clés, attentes, priorités d'actions, expression libre...) - diffusion de courtes vidéos - jeux sur les perceptions personnelles et les stéréotypes de genre...
- jeudi 25 novembre 2021 (11 participant-e-s) : présentation de quelques dates clés ou informations liées à l'actualité - travaux en cours en interne (notamment procédure de saisine) - rappel des constats posés à l'issue de la 1^{ère} réunion - jeux sur les perceptions (4 photos : « que pensez-vous de cette femme/de cet homme ? » en positif et en négatif - et échanges) - atelier créatif (sous forme de world-café) pour amorcer le travail en vue d'une prochaine campagne de communication interne sur les stéréotypes/préjugés/discriminations potentielles, les métiers...

Des comptes rendus sont adressés à l'ensemble des membres à l'issue de chaque réunion. Un espace de Partage sur le réseau interne a été ouvert spécifiquement pour le groupe : ressources utiles - rendus des ateliers - articles de presse - vidéos - idées...

Ce groupe, animé par la référente interne à l'égalité professionnelle femmes-hommes, se veut pérenne et prévoit de se réunir 3 à 4 fois annuellement environ.

On notera que la référente interne en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes a étroitement travaillé avec le service RH sur le contenu pédagogique des formations thématiques proposées en direction du service RH et des encadrant-e-s (voir pages suivantes), ainsi que sur le projet de procédure de signalements de violences, de discriminations, de harcèlement (moral ou sexuel) et d'agissements sexistes.

PLUSIEURS ACTIONS DE FORMATIONS :

Sessions de formations pour la référente interne à l'égalité professionnelle femmes-hommes :

- Mai 2020 : plusieurs webinaires (sur 2,5 jours au total) « Discriminations, comprendre pour agir » - Fun Mooc CNFPT
- Mars 2021 : webconférence sur le harcèlement sexuel (2 heures 1/2) - Défenseur des droits
- Avril 2021 : webinaires en 9 modules validés « Stéréotypes de genre, communication inclusive et responsable » - Fun Mooc UCA
- 21 mai 2021 : webinaire « Harcèlement, les enquêtes internes » (1 heure) - Groupe Egae / Caroline De Haas
- 6 décembre 2021 : formation « Agir en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes » (volet RH) - CNFPT / formation en intra

Session en direction de l'ensemble du service Ressources Humaines (6 décembre 2021) :

- « Agir en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes » - focus sur les volets RH
- 26 participant-e-s
- Formation dispensée en intra par le CNFPT
- Contenu et objectifs : (apports théoriques et interactivité - ateliers en sous-groupes)
 - » Rappel de l'environnement juridique : droits et obligations – ressources et données générales – principales inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.
 - » Appréhender et identifier les stéréotypes de genre et les représentations, sources de discriminations.
 - » Comprendre le mécanisme des violences sexistes et sexuelles au travail et savoir les repérer et les identifier.
 - » Connaître le cadre d'intervention et les obligations faites aux collectivités en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.
 - » Comprendre l'impact des procédures RH sur la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle femmes-hommes, et en assurer l'adéquation continue (recrutement, carrière, rémunération, prévention...).

Sessions proposées aux personnels encadrants (évaluatrices et évalués) / base des entretiens annuels d'évaluation de 2021) :

- « Agir en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes » - focus sur le volet managérial
- Lancement des invitations par messagerie en décembre 2021 pour 5 dates (1 journée au choix) entre janvier et mars 2022.
- Près de 80% des personnels d'encadrement s'étaient positionnés sur un créneau. Malheureusement, la crise sanitaire liée au Covid est venue reporter ces sessions (le CNFPT ayant annulé toutes ses formations en présentiel sur janvier et février 2022). D'autres dates seront ouvertes courant du 2^{ème} trimestre 2022 (avec une volonté de conserver le format présentiel plutôt que le distanciel).
- Formation dispensée en intra par le CNFPT
- Objectifs principaux et programme : comprendre les mécanismes créant les préjugés, les inégalités et le processus discriminatoire – savoir repérer les stéréotypes et apprendre à les neutraliser – comprendre les mécanismes des violences sexistes et sexuelles au travail, savoir les identifier et les traiter – connaître le cadre légal d'intervention des collectivités et la responsabilité des managers-euses – comment assurer une posture de travail professionnelle et managériale inclusive et égalitaire (exemplarité, repérage de biais comportementaux, rôle de prévention, régulation et traitement des situations...) – comment favoriser le « travailler ensemble » et participer activement à une culture commune sur l'égalité professionnelle femmes-hommes au sein de Vichy Communauté (recrutements, mixité des métiers, management d'équipe au quotidien, évaluation et carrière des personnels, conditions et organisations de travail dans les services...).

Formation « égalité » : filles et garçons sur le chemin de l'égalité » suivie par plusieurs directrices de crèches (octobre 2021) et dispensée par Artemisia (contenu : décoder les stéréotypes - favoriser l'égalité dès la petite enfance - impact des jouets et de la littérature jeunesse - communiquer autrement avec les enfants et avec les parents - le rôle de l'aménagement de l'espace - pistes d'actions...).

Session proposée aux élu·e·s (de Vichy Communauté et de ses 3 villes-centres) dans le cadre de la continuité de leur plan de formation :

- Webinaire de 3 heures « Egalité femmes-hommes - la place des collectivités locales » : cadre juridique, diagnostic et plan d'actions, nouvelles obligations, promotion de l'égalité (management d'équipe, politiques locales en direction du public)..
- 3 sessions possibles : 25 - 26 et 27 janvier 2022 (invitations adressées le 5 janvier 2022)
- Organisme : formationdeseluslocaux.fr

Formalisation d'une procédure de signalements de violences, de discriminations, de harcèlement (moral ou sexuel) et d'agissements sexistes :

Une procédure en cours de finalisation, qui se veut harmonisée pour Vichy Communauté et ses 3 villes-centres (présentation en instances). Une communication aux personnels est prévue à l'issue des étapes de validations, courant 2022 (affichage, messagerie, Intranet...). Cette procédure présente les portes d'entrées des signalements et s'accompagne d'une fiche de recueil d'éléments. Les contraintes du RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) ont bien été prises en compte quant au recueil et à la conservation des éléments (fond et forme).

Un guide pratique est également à l'étude pour compléter les informations sur ce dispositif.

Grandes lignes directrices de gestion (LDG) des Ressources Humaines :

Les LDG (présentées en instances début 2022) définissent les orientations générales et ont donc une dimension stratégique. Elles doivent être traduites sur le plan opérationnel. Concernant l'égalité professionnelle femmes-hommes, le plan d'actions dédié est le document qui vient traduire les engagements de Vichy Communauté en faveur de la promotion de l'égalité :

- 1/ Identification des inégalités.
- 2/ Plan d'actions pour les corriger et y mettre fin.

4

● **Partie 4 : le plan d'actions
2021-2023**

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. »

Le plan d'actions pour Vichy Communauté a été validé en séance du Conseil Communautaire du 3 décembre 2020 (après passage en Comité Technique du 30 novembre 2020).

Pour rappel, 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 oeuvre 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).

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

Actions	Calendrier prévisionnel initial	Objectifs
<p>Politique RH de rémunération : analyse poussée des rémunérations à postes/métiers équivalents et rattrapage des écarts femmes-hommes.</p> <p>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 et de validation)</p>	<p>Aplanir les écarts constatés sur certaines catégories et filières en utilisant les enjeux et leviers nécessaires sur le régime indemnitaire.</p>
<p><i>Point d'étape à fin 2021 : Une analyse comparative pertinente sur la rémunération est à mener par la direction des Ressources Humaines pour proposer un diagnostic poussé préalablement à toute démarche sur la rémunération.</i></p> <p><i>Une démarche pluriannuelle engagée selon les lignes directrices de gestion notamment présentées au Comité Technique du 28 janvier 2022.</i></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).</p> <p>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>
<p><i>Point d'étape à fin 2021 : Le dernier organigramme général (applicable au 1^{er} décembre 2021) présente une équipe de direction composée de 7 membres à la tête de directions générales déléguées, avec 4 hommes et 3 femmes. Seul le DGS (également directeur général délégué aux développements économique, sportif et numérique) demeure avec le statut d'emploi fonctionnel.</i></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 œuvre du dispositif des nominations équilibrées).

Actions	Calendrier prévisionnel initial	Objectifs
<p>Recrutements (service RH) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Refonte des avis d'offres d'emplois (permanents ou non) en écriture inclusive et/ou noms épiciènes (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 critères 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 fémininé). 	<p>Dès le 1^{er} semestre 2021</p>	<p><i>Point d'étape à fin 2021 : La formation dispensée le 6 décembre 2021 en direction du service RH a permis une prise de conscience sur quelques écueils à éviter notamment sur le rédactionnel des avis d'offres d'emplois. Il est proposé de créer un atelier de réflexion pour refondre le fond et la forme du contenu, dans une démarche plus inclusive.</i></p> <p><i>Le recrutement de saisonniers ou saisonnières reste difficile dans un contexte national globalement tendu (et accentué par la crise sanitaire), sans distinction femmes-hommes. Plusieurs agents du service RH ont toutefois participé à des forums-emplois organisés sur le territoire pour valoriser ces emplois et les recrutements. Aussi, une communication a été adaptée (fond et forme) à destination des réseaux sociaux notamment.</i></p>

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...).
<i>Point d'étape à fin 2021 : Une démarche est à entreprendre avec le prestataire du logiciel métier pour favoriser l'inclusivité des intitulés et trouver une solution adéquate en fonction des contraintes techniques. Une saisie manuelle plus inclusive peut être étudiée dans l'attente.</i>	Courant 2021	
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...).		
<i>Point d'étape à fin 2021 : Une campagne de communication interne est à l'étude pour le thème des stéréotypes (pouvant entraîner préjugés et discriminations) dans l'environnement professionnel, selon les réflexions émises par le groupe de travail réuni fin novembre 2021. Aussi, plusieurs agents RH et chef-fe-s de services se rendent dans des établissements scolaires ou forums-emplois afin de présenter des métiers et favoriser la connaissance des missions, et potentiellement les recrutements.</i>		
Promotions et avancements - mise en conformité pour les CAP (Commissions Administratives Paritaires) :	Obligation à partir du 1 ^{er} janvier 2021 (loi de transformation de la fonction publique)	
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 		
<i>Point d'étape à fin 2021 : Les arrêtés d'avancements et de promotions pour l'année 2021 comportent bien la mention du ratio femmes-hommes sur les agents promouvables et promus.</i>		
RH Prévention :		
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 		<p>Mieux ouvrir certains postes ou métiers aux femmes.</p> <p>Lutter contre les TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) pour toutes et tous.</p> <p>Accompagner les aménagements des sites ou des postes de travail.</p>
<i>Point d'étape à fin 2021 : Concernant les TMS, un plan d'actions a été engagé dès 2019 par le service Prévention, avec des premières actions en direction du service assainissement / ouvrages et maintenance (comment préserver son intégrité physique avec les bons gestes au quotidien). Des aménagements de postes de travail sont également étudiés et installés dès lors qu'un agent fait état d'un problème de santé ou de difficultés particulières.</i>		

<p>RH Formation et Mobilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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...).
<p>Point d'étape à fin 2021 : La démarche « Pack Mobilité » initiée en 2019 s'est poursuivie en 2021 avec la tenue d'un groupe d'agents « Accompagnement de la mobilité » (point diagnostic - découverte des métiers de la fonction publique - travail sur CV et lettre de motivation - entraînement à l'oral par des jeux de rôles...). 27 agents ont également suivi une préparation aux concours ou examens en 2021 (avec 15 femmes). Le service Formation est également disponible pour recevoir chaque agent qui serait en réflexion quant à son parcours professionnel (mobilité interne ou externe, changement de métier etc...).</p> <p>Politique RH – organisation et temps de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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...).
<p>Point d'étape à fin 2021 : A l'occasion du passage aux 1 607 heures au 1^{er} janvier 2022, une démarche sur les plannings de travail des agents a dû être engagée par chaque responsable de service, avec un accompagnement RH à chaque fois que nécessaire, pour prendre en compte à la fois les contraintes de services et les souhaits des personnels.</p>		Instaurer des délais de prévenance.
<p>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...).</p>	1 ^{er} trimestre 2021	Analyze 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...).
<p>Point d'étape à fin 2021 : La mise à jour du règlement intérieur général est prévue courant 2022 par notre direction des RH. Le règlement intérieur relatif au temps de travail (applicable au 1^{er} janvier 2022) a été actualisé et validé à fin 2021 : passage au 1 607 heures, nouveaux cycles de travail, mises à jour selon les nouvelles réglementations en vigueur (congés, absences...). Des réunions d'informations ont également été proposées au préalable aux personnels d'encadrement pour accompagner le passage aux 1 607 heures, et répondre à toute question (plannings de services, continuité et ouverture de services au public, télétravail etc).</p>		Analyze 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...).

<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>
<p>Point d'étape à fin 2021 : Le dernier organigramme général (applicable au 1^{er} décembre 2021) présente une équipe de direction composée de 7 membres à la tête de directions générales déléguées, avec 4 hommes et 3 femmes. Seul le DGS (également directeur général délégué aux développements économique, sportif et numérique) demeure avec le statut d'emploi fonctionnel.</p>		
<p>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.</p>	<p>2 sessions organisées en 2020 (annulées en raison de la crise sanitaire, puis par manque d'inscriptions)</p>	
<p>Point d'étape à fin 2021 : Plusieurs directrices de crèches ont suivi cette formation en octobre 2021 (voir partie Actions 2021/RH de ce rapport sur ce point).</p>		

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 initial	Objectifs
<p>Politique RH – organisation et temps de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p>Télétravail officiellement lancé fin 2020 – début 2021 (charte interne)</p>	<p>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...).</p>
<p>Aides financières et prestations sociales liées à la garde d'enfants (crèches, accueils de loisirs...) : politique RH + aides du COS/CNAS.</p>		<p>Point d'étape à fin 2021 : La crise sanitaire a repoussé le lancement du télétravail « de droit commun » (c'est-à-dire hors période de crise) qui a officiellement été mis en œuvre au 1^{er} septembre 2021. Au 31 décembre 2021 : les femmes représentent 68% des agents ayant mis en œuvre du télétravail à fin 2021 (quelle qu'en soit la forme : télétravail régulier, modulable ou ponctuel).</p>
<p>Point d'étape à fin 2021 : Vichy Communauté : pour exemples, prise en charge des Accueils de Loisirs Sans Hébergement et colonies de vacances (selon les forfaits nationaux en vigueur chaque année : journée ou 1/2 journée et repas - sans conditions de ressources des agents) et versement d'une prestation mensuelle pour les enfants souffrant d'un handicap (de moins de 20 ans). Transports en commun (bus, train...) : prise en charge de 50% par Vichy Communauté du montant engagé par l'agent (86,16 euros maxi par mois pour un emploi à temps complet ou à mi-temps). Le COS et la CNAS maintiennent également leurs prestations en faveur de la parentalité : Subvention 2021 versée au COS par Vichy Communauté : 149 476,40 euros (chaque agent, moyennant 3 euros mensuels, peut adhérer au COS et accède ainsi également aux diverses prestations CNAS). Exemple d'une prise en charge par le COS : 30% des frais engagés par l'agent (aides éventuelles déduites : CAF, CNAS etc...) dans la limite de 500 euros/an/enfant pour les gardes d'enfants en crèches et assistant.e.s maternel.le.s (sans condition de ressources des parents).</p>		<p>Soutien a minima aux dispositifs existants sur les aides à la parentalité.</p>
<p>Sensibiliser les cadres et les élu.e.s à la limitation des réunions en soirée (hors instances obligatoires).</p>		
<p>Point d'étape à fin 2021 : Une formation sur les questions de l'égalité professionnelle femmes-hommes est organisée en direction des élu.e.s courant janvier 2022 (sous forme de webinaire), notamment en tant qu'employeurs. La question des réunions en soirée peut être étudiée à l'issue, avec la Direction, et avec prise en compte à la fois des contraintes horaires des agents/gestionnaires et des plannings/disponibilités des élu.e.s.</p>		

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 initial	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.
<i>Point d'étape à fin 2021 : Cette procédure de signalement est en cours de validation (portes d'entrée, fiche de recueils d'éléments, guide pratique explicatif...) et se veut commune aux 4 structures en gestion RH (les noms des portes d'entrées RH seront bien sûr adaptés).</i>	Courant 2021	
Formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes et des harcèlements (cibles prioritaires : RH Prévention, encadrant-e-s).	Courant 2021	
<i>Point d'étape à fin 2021 : Le service Prévention a été associé à la formation dispensée en direction du service RH le 6 décembre 2021 (« Agir pour l'égalité femmes-hommes » - thématiques RH, avec un volet sur la prévention des violences sexuelles et sexistes). Des formations plus complètes sont à prévoir courant 2022 et 2023, notamment dans le cadre de la nouvelle procédure de saisine / signalements.</i>	Courant 2021	Service RH = 1 ^{er} service à cibler pour cette démarche.
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...)	Courant 2021	
<i>Point d'étape à fin 2021 : Une journée de sensibilisation « Agir pour l'égalité professionnelle femmes-hommes - volets RH » a été suivie par 26 agents du service RH le 6 décembre 2021 (voir partie Actions 2021/RH de ce rapport sur ce point).</i>	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...).
Formation/sensibilisation de tous les cadres de Vichy Communauté (environ 80 à 90 évaluateurs·trices). Contenu : 1/2 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	
<i>Point d'étape à fin 2021 : Une journée de sensibilisation « Agir pour l'égalité professionnelle femmes-hommes - volet management » a été proposée entre janvier et mars 2022 (1 date au choix sur 5) mais cette démarche a dû être annulée et reportée en raison de la crise sanitaire du début 2022 (voir partie Actions 2021/RH de ce rapport sur ce point). 80% des personnels encadrants étaient inscrits.</i>		

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...).
Point d'étape à fin 2021 : Cette démarche de sensibilisation est à l'étude pour définir un format idéal, compte-tenu du nombre d'agents ciblés et du contexte sanitaire (présentiel ? distanciel ? durée ?) afin de ne pas gêner la continuité des services, de favoriser l'apprentissage de manière pédagogique et ludique, et les échanges.		
Formation obligatoire pour l'agent référent·e interne.	Courant 2021 (dans les 12 mois suivant la nomination)	
Point d'étape à fin 2021 : Entre mai 2020 et décembre 2021, suivi de 4 formations à distance et 1 en présentiel (webinaires, webconférences, cursus en plusieurs modules...) (voir partie Actions 2021/RH de ce rapport sur ce point).		
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.
Point d'étape à fin 2021 : Suivi par plusieurs directrices de crèches d'une formation « égalité : filles et garçons sur le chemin de l'égalité - Artemisia » en octobre 2021 (voir partie Actions 2021/RH de ce rapport sur ce point).		

Actions de communication interne

Rappel des 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...).

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).
Point d'étape à fin 2021 : Ce groupe de travail a été constitué (8 femmes et 8 hommes - multi-services et multi-grades) et s'est déjà réuni 2 fois en 2021 (septembre et novembre) (voir partie Actions 2021/Communication interne de ce rapport sur ce point).		
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.
Point d'étape à fin 2021 : Le groupe de travail et les actions menées en 2021 n'ont pas décidé d'éditer un nouveau support mais d'utiliser les supports internes existants pour une communication interne régulière et identifiée (newsletter ou mail, affichage, site Intranet en particulier).		
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.		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).
Point d'étape à fin 2021 : Cette démarche peut être menée à bien courant 2022 ou 2023, avec un projet co-construit entre le groupe de travail et les missions ou services potentiellement concernés.		

<p>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).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exemples de « féminisme » dans le règne animal. • 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 ? » (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... • 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. 		<p>Point d'étape à fin 2021 : Des campagnes de communication interne sont diffusées chaque année sur les questions de l'égalité femmes·hommes, ainsi que des chiffres clés, ressources utiles ou actualités (via différents supports : Intranet et newsletter notamment). Le groupe de travail dédié, créé en 2021 et réuni 2 fois, a travaillé sur une prochaine campagne à l'occasion d'un atelier créatif (prévision d'une diffusion au printemps 2022), sur la thématique des stéréotypes, préjugés et discriminations.</p> <p>D'autres campagnes sont déjà préparées et prévues chaque année, en déclinaison de celles déjà diffusées les années précédentes, et venant compléter d'autres dispositifs récurrents (site Intranet / page dédiée et actualisée - études et enquêtes internes sur le sujet auprès des agents - newsletters ou mails d'informations etc...).</p>
--	--	---

<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.</p> <p>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>	2022-2023	Appuyer la démarche interne par un·e intervenant·e spécialisé·e et reconnu·e.
<p><i>Point d'étape à fin 2021 : Une telle démarche est prévue sur la période 2022-2023 (intervenant·e·s potentiel·le·s déjà en repérage : historien·ne·s, professeur·re·s, sociologues, sportifs·ives, chef·fe·s d'entreprises, associations...), dans un contexte hors crise sanitaire pour favoriser le présentiel et les échanges.</i></p>		
<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 !</p> <p>Exemples : directrice – cheffe de projet – chargée – technicienne...</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).
<p><i>Point d'étape à fin 2021 : Les cartes de visite et plaques de portes sont notamment toutes automatiquement féminisées pour les intitulés de postes occupés par des femmes, à chaque renouvellement ou mise à jour. Les supports de communication interne édités en direction des agents (Intranet, newsletters, affiches, dossiers, rapports...) s'attachent à une vigilance sur ces questions (féminisation, écriture inclusive quand nécessaire ou indication des 2 genres...).</i></p>		
<p>Challenge national de marche Bewalk (organisation : Alyseum) – en mode connecté : femmes très représentées parmi les équipes Vichy Communauté.</p>	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).
<p><i>Point d'étape à fin 2021 : Le challenge n'a pas eu lieu en 2021 compte-tenu de la crise sanitaire. Une reprise en 2022 est espérée. D'autres solutions similaires sont démarchées (avec toutefois un budget supérieur à prendre en considération).</i></p>		

Accusé de réception d'un acte en préfecture

DELIBERATION N°4C DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 24 FEVRIER

Objet de l'acte : 2022 DÉBAT D'ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES POUR 2022 C/ RAPPORT
SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES
HOMMES

.....
Date de décision: 24/02/2022

Date de réception de l'accusé 01/03/2022

de réception :

.....
Numéro de l'acte : 24FEV2022_4C

Identifiant unique de l'acte : 003-200071363-20220224-24FEV2022_4C-DE

.....
Nature de l'acte : Délibération

Matières de l'acte : 7 .1

Finances locales

Decisions budgetaires

Date de la version de la 29/08/2019

classification :

.....
Nom du fichier : 4 C.pdf (99_DE-003-200071363-20220224-24FEV2022_4C-DE-1-
1_1.pdf)