

EXTRAIT DU REGISTRE DES
DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

SEANCE DU 23 FÉVRIER 2023

Nombre de Conseillers :

En exercice : 77

Présents : 49

Votants : 71 (dont 22 procurations)

N° 9 C/

OBJET :

**RAPPORT 2022 EN
MATIERE
D'EGALITE
PROFESSIONNELLE
FEMMES-HOMMES**

Rendue exécutoire :

Transmise en Sous-Préfecture
le : 27 février 2023

Publiée ou notifiée
le : 27 février 2023

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

Présents :

M. Frédéric AGUILERA, Président.

Mmes et MM. Elisabeth CUISSET, Jean-Sébastien LALOY, Caroline BARDOT, Joseph KUCHNA, Michèle CHARASSE (sauf pour la délibération n°42), François SENNEPIN, Nicole COULANGE, Nathalie CHAMOIX BOUILLON, Jean-Marc GERMANANGUE, Marilyne MORGAND, Bernard AGUIAR, Charlotte BENOIT, Jean-Claude BRAT, Vice-Présidents.

Mmes et MM. Romain LOPEZ, Monique GIRAUD, Michel GUICHERD, Elisabeth BARGE, Alain VENUAT, Patrick SEROR, Sébastien BAUD, Olivier ROYER, Thierry WIRTH, Hadrien FAYET, Annie CORNE, Jean-Louis LONG, Marie-José MORIER, Brice MOLLIER, Jean-François CHAUFFRIAS, Jean-Dominique BARRAUD, Véronique TRIBOULET, Romain DEJEAN, Christophe DUMONT, Sandrine MORIER-MIZOULE, Jean-Michel MEUNIER, Alexis MAYET, Sylvain BRUNO, Laure GUERRY, Pierre BONNET, Yves-Jean BIGNON, Evelyne VOITELLIER, Pauline TIROT, Henri SARRE (à partir de la délibération n°9 A/), Corinne IBARRA, Linda PELISSIER, Claude MALHURET, Christiane LEPRAT, Bernard KAJDAN, Jean-Pierre SIGAUD, Isabelle RECHARD, Conseillers Communautaires.

formant la majorité des membres en exercice.

Absents avant donné procuration :

Mmes et MM. Michel MARIEN à Patrick SEROR, Vice-Président.

Mmes et MM. Michel LAURENT à Elisabeth BARGE, Ariane MILET à François SENNEPIN, Christine MAGNAUD à Joseph KUCHNA, Franck GONZALES à Pierre BONNET, Philippe COLAS à Jean-Claude BRAT, Bertrand BAYLAUCQ à Marie-José MORIER, Annie DAUPHIN à Annie CORNE, Marie CHATELAIS à Jean-Louis LONG, Benjamin BAFOIL à Jean-Sébastien LALOY, Jean-Marc BOUREL à Michèle CHARASSE, Jean-Pierre RAYMOND à Jean-François CHAUFFRIAS, Jacques BLETTERY à Nicole COULANGE, Christine BOUARD à Bernard AGUIAR, Jean-Philippe SALAT à Charlotte BENOIT, Jean ALMAZAN à Christiane LEPRAT, Anne-Sophie RAVACHE à Bernard KAJDAN, Valérie LASSALLE à Yves-Jean BIGNON, Patrick BLETHON à Linda PELISSIER, Henri SARRE à Frédéric AGUILERA (jusqu'à la délibération n°8), Alexis BOUTRY à Pauline TIROT, Sylvie DUBREUIL à Corinne IBARRA, Conseillers Communautaires.

Absents excusés :

Mme et MM. François SZYPULA, Françoise DUBESSAY, Thierry LAPLACE, François HUGUET, Alexandre GIRAUD, Séverine THOMAS-MOLLON.

Secrétaire : M. Jean-Claude BRAT.

Monsieur le Président,

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

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L.132-1 à L132-11,

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°9 D/ du 23 février 2023 du conseil communautaire de Vichy Communauté et ses annexes sur les orientations budgétaires et le débat qui s'y rapporte,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial rendu le 14 février 2023,

Considérant que chaque année, préalablement au débat d'orientations budgétaires, 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 pour l'année 2022, tel qu'annexé à la présente délibération,

Le Conseil Communautaire ayant débattu,

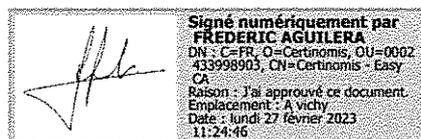
Prend acte.

Le rapport de l'année 2022 en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (annexé à la présente délibération) sera transmis à Madame 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 23 février 2023.

Les Conseillers Communautaires présents ont signé au registre.

Le Président,



Accusé de réception d'un acte en préfecture

DELIBERATION N° 9 C/ DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 23 FEVRIER

Objet de l'acte : 2023 - rapport 2022 en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes

.....
Date de décision: 23/02/2023

Date de réception de l'accusé 27/02/2023

de réception :

.....
Numéro de l'acte : 23fev2023_9C

Identifiant unique de l'acte : 003-200071363-20230223-23fev2023_9C-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 : 9 C.pdf (99_DE-003-200071363-20230223-23FEV2023_9C-DE-1-1_1.pdf)

Annexe : 9C Annexe_RapportEFH2022.pdf (21_RP-003-200071363-20230223-23FEV2023_9C-DE-1-1_2.pdf)

9 C - ANNEXE RAPPORT EFH 2022



RAPPORT (année 2022)

sur l'égalité professionnelle FEMMES•HOMMES

Présentation en séance du Conseil Communautaire du 23 février 2023

(Présentation pour avis en Comité Social Territorial
le 14 février 2023)

sommaire

Rapport 2022 sur l'égalité professionnelle femmes-hommes à Vichy Communauté

Partie 1 : Préambule

page 4

Partie 2 : Données chiffrées

pages 5 à 14

Partie 3 : Actions réalisées en 2022

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

>>> **Loi 2012-347 du 12 mars 2012** instaurant la création d'un rapport égalité femmes-hommes à présenter devant les **Comités Sociaux Territoriaux** (présentation en CST du 14 février 2023).

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 avec la 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. **Introduction de l'article L.2311-1-2 au sein du Code Général des Collectivités Territoriales**, lequel précise que *“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. »*

>>> **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.

>>> **Loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique**, qui tend à renforcer l'égalité professionnelle au travers de son titre V. **Obligation est notamment faite aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale regroupant plus de 20 000 habitants de réaliser un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.**

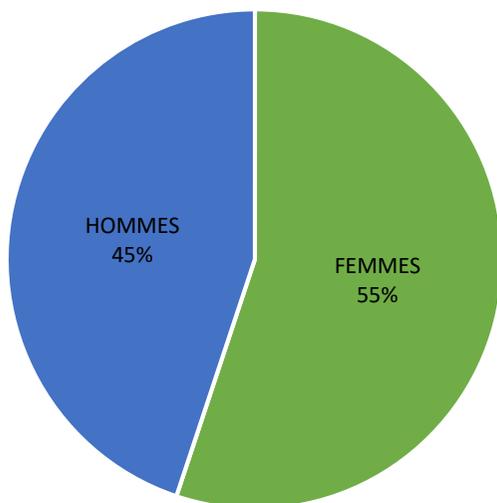
>>> **Code Général de la Fonction Publique** (articles L.132-1 à L.132-11): codification de l'ensemble des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

2

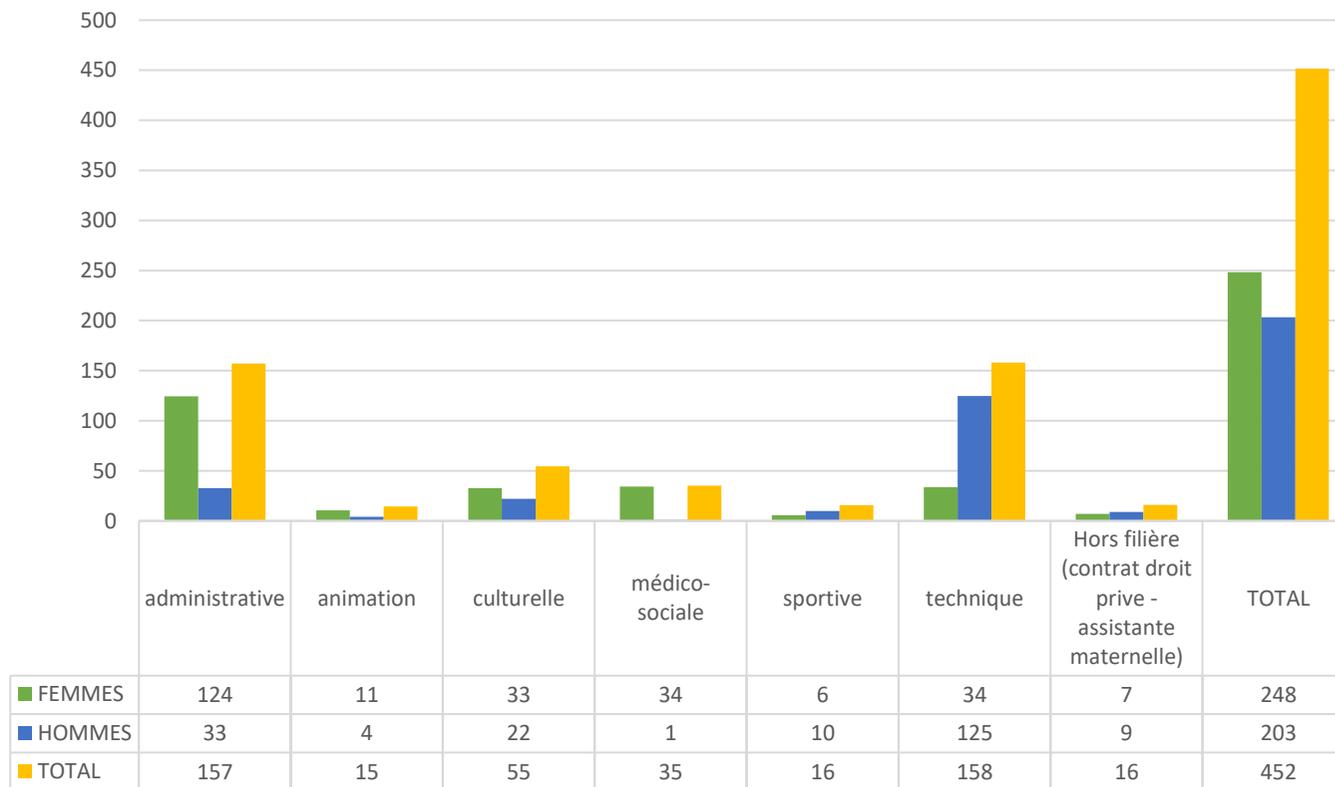
Partie 2: Données chiffrées

Répartition du nombre d'agents sur emplois permanents

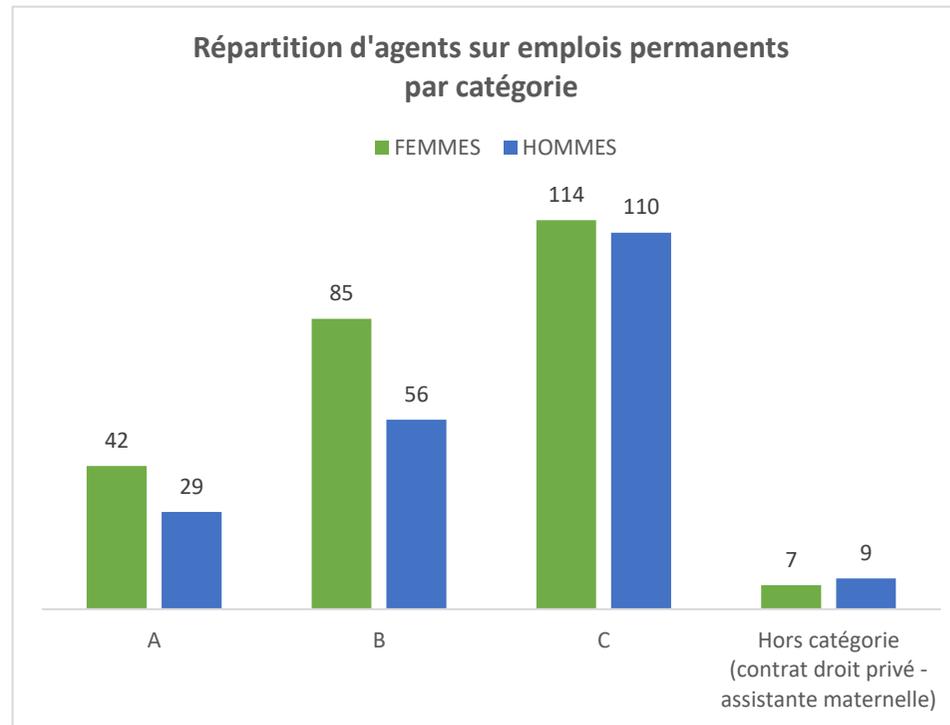
■ FEMMES ■ HOMMES



Répartition du nombre d'agents sur emplois permanents par filière



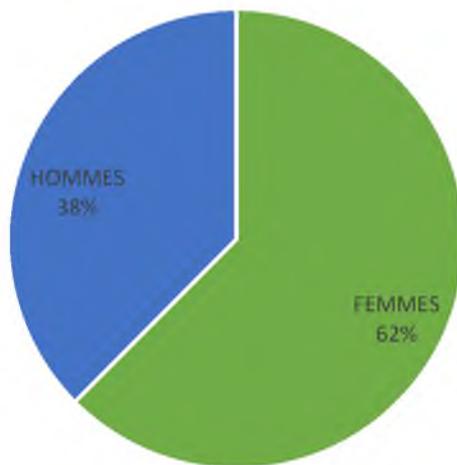
Les effectifs au 31 décembre 2022



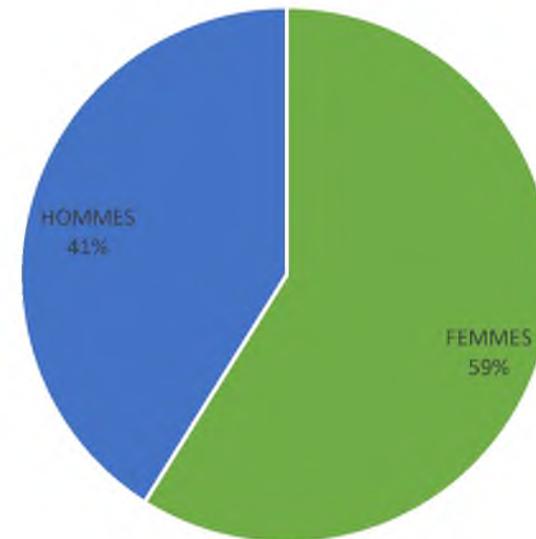
Données chiffrées

Tout au long de la carrière

Titularisation



Départs en formation en nombre d'agents au moins une fois dans l'année

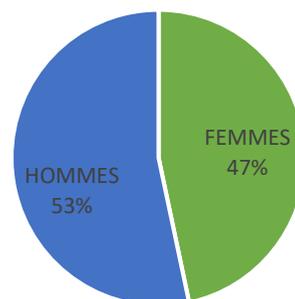


Données chiffrées

Tout au long de la carrière

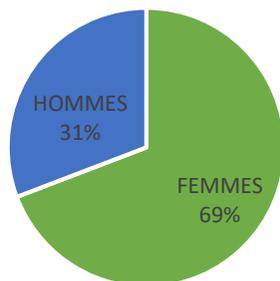
Avancements de grade - promotions internes	catégorie C		catégorie B		catégorie A	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Agents promouvables	23	36	7	44	5	1
Agents promus	11	11	1	4	2	1

Total des agents promus en avancements de grade ou promotions internes

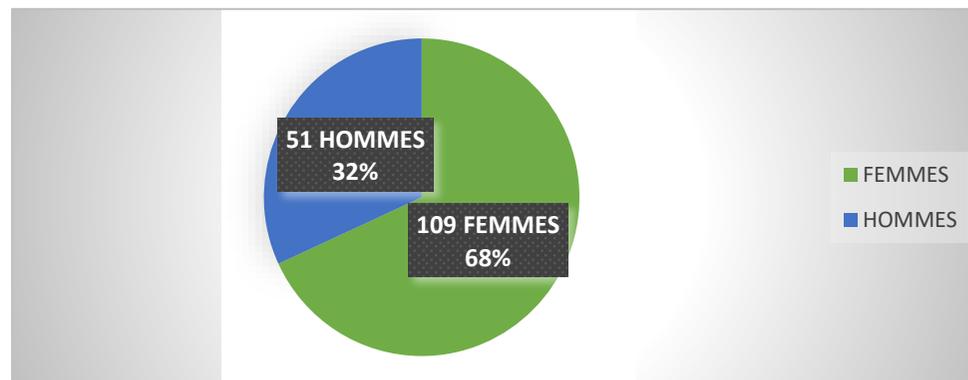


	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Total des agents promus en avancement de grade et promotion interne	14	16	28

Agents à temps partiel (hors TPT)

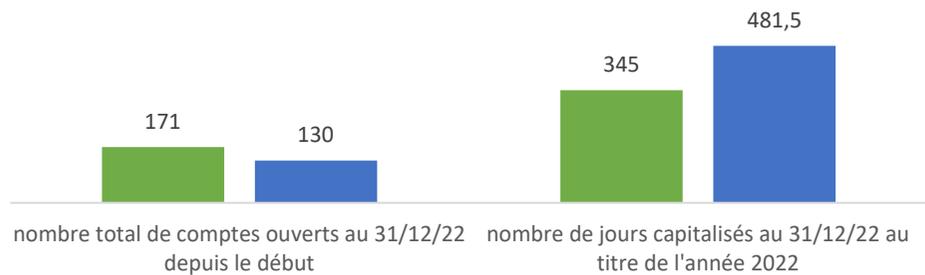


Nombre d'agents bénéficiant du télétravail au 31 décembre 2022



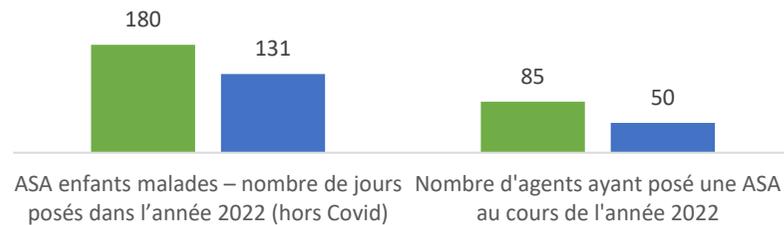
Compte épargne temps

■ FEMMES ■ HOMMES



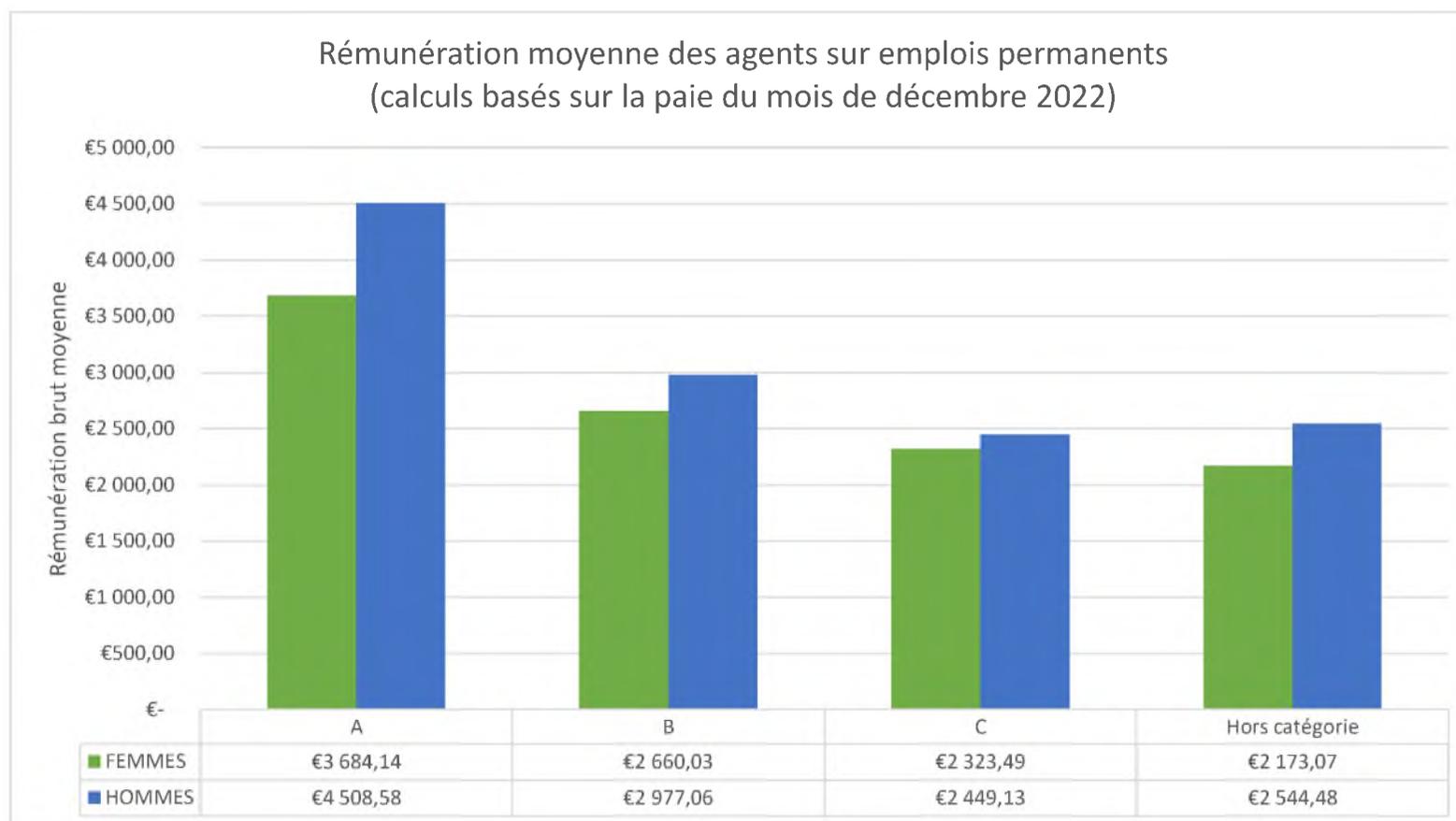
Jours d'absence pour enfants malades en 2022

■ FEMMES ■ HOMMES



Données chiffrées

Rémunération des agents

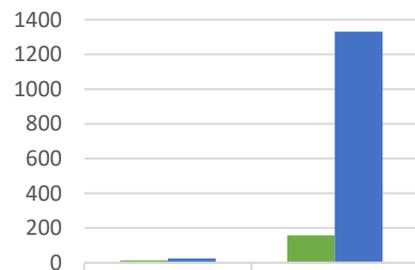


**Bénéficiaires de l'obligation
d'emploi déclarés au niveau de la
collectivité**

■ FEMMES ■ HOMMES

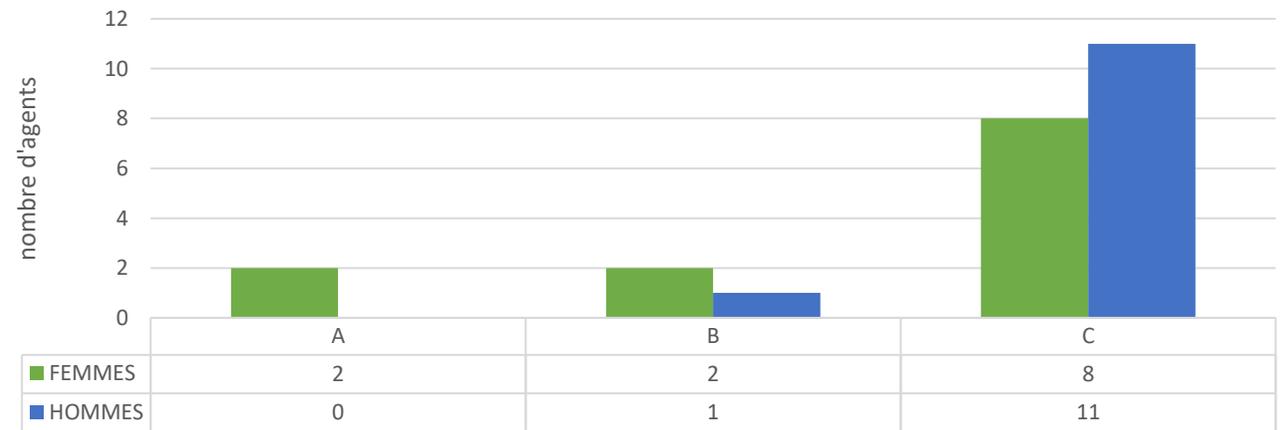


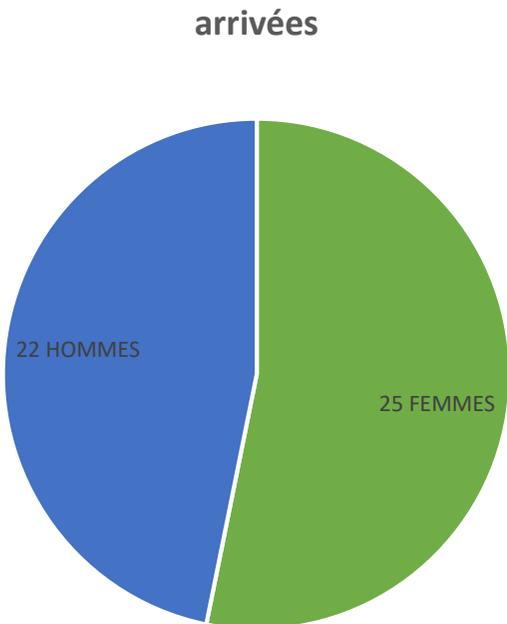
**Accidents de service -
accidents de trajet**



	nombre d'accidents	nombre de jours d'arrêt
FEMMES	13	158
HOMMES	25	1332

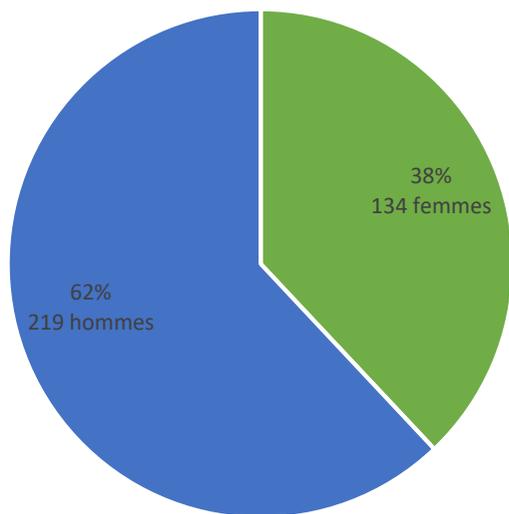
Handicaps déclarés dans la collectivité par catégories



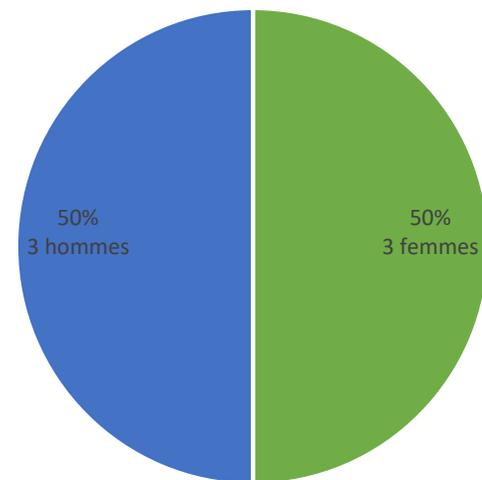




stagiaires



apprentis



3

Partie 3: Actions réalisées en 2022

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, 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...).




Crédit image : Epicutra

Sensibilisation à l'égalité professionnelle femmes-hommes
 Les responsables de services de Vichy Communauté sont invité-e-s à participer à une journée de sensibilisation (plus de 80% d'inscription), avec 5 dates au choix entre le 1^{er} mars et le 14 avril 2022. Au programme : les stéréotypes et les processus discriminatoires, les violences sexuelles et sexistes au travail, les obligations légales... en quiz et échanges entre participant-e-s.
 L'ensemble du service RH a déjà suivi une journée de sensibilisation ciblée sur les thématiques RH en décembre 2021.
 Dans les prochains mois, il s'agira également de sensibiliser l'ensemble du personnel (format et dates en cours de réflexion).
 Une démarche engagée dans le cadre du plan d'actions 2021-2023 en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes à Vichy Communauté - en ligne sur votre Intranet :

[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...



8 mars 2022: Journée Internationale des droits des femmes

A cette occasion, une communication a été diffusée par messagerie en direction de tous les agents (complétée par une distribution d'affiches à apposer dans les salles de pause des personnels sur les principaux sites communautaires) - avec **6 visuels** se répondant 2 par 2, **pour faire réfléchir sur les clichés ou les stéréotypes** :

“Des jeux de filles, des jeux de garçons?” / “Du matériel de femmes, du matériel d’hommes?”

“Des jouets de filles, des jouets de garçons? / “Des métiers de femmes, des métiers d’hommes?” –

“Stéréotyper des métiers, c’est se priver de la moitié du genre humain!”

“Léa adorait bricoler quand elle était petite, elle est devenue plombière et elle s’épanouit dans son métier!”

“Marc adorait jouer à la poupée quand il était petit, il est devenu puériculteur et il est fier de participer à l’éveil des enfants!”

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.

Trois ateliers ont été organisés en 2022 pour le groupe: 19 mai - 20 octobre et 15 décembre

Contenu: retour sur les campagnes de communication interne diffusées – retour et échanges sur les journées de sensibilisation – travail commun sous forme d’ateliers créatifs pour construire la démarche de sensibilisation en direction de tout le personnel – travail sur la construction d’un scénario de film interne en faveur de l’égalité professionnelle femmes-hommes et contre les “clichés” les plus courants (choix des saynètes, situations, musique, slogan etc)...

Des comptes rendus sont adressés à l’ensemble des membres à l’issue de chaque réunion et un espace-projet dédié a été ouvert sur la nouvelle plateforme collaborative Alvea lancée en septembre 2022: partages et échanges de documents, discussions, forum, ressources et actualités en ligne...

PLUSIEURS ACTIONS DE FORMATIONS:

Rappel - 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 participants
- 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 en 2022 aux personnels encadrants (base des entretiens annuels d'évaluation de l'année 2021):

- « Agir en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes » - focus sur le volet managérial.
- 5 dates (1 journée au choix) **entre le 3 mars et le 14 avril 2022.**
- **76 cadres** ont suivi une journée de sensibilisation.
- Formation dispensée en intra par le CNFPT.
- **Objectifs principaux** : 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 – 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...).
- **Contenu et programme** : quiz avec chiffres clés - mécanismes créant les discriminations : du stéréotype au processus discriminatoire (définitions, types de discriminations, les critères, mécanismes d'acquisition et de fonctionnement...) - les violences sexistes et sexuelles au travail (définitions et exemples, mécanisme, étapes et signaux, biais comportementaux, comment prévenir/repérer/agir, position à tenir pour accueillir/écouter/prendre en charge...) - les obligations légales (contexte législatif avec rappel des principales lois de référence, cadre juridique actuel/obligations des rapports, RSU etc, plan d'actions, dispositif de signalement...) - échanges sur le thème du positionnement managérial inclusif et égalitaire avec exemples au quotidien (recrutement, EAE, choix et critères de promotion etc...) - 20 dernières minutes environ : réflexions et échanges sur les projets/actions dans nos politiques publiques.

Session proposée aux élus (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

Sessions de sensibilisation en direction de tout le personnel de Vichy Communauté: travail en 2022 pour mise en oeuvre en 2023

Le groupe de travail interne a amorcé les réflexions et les contenus pour ces sessions et un travail est en cours de finalisation avec le CNFPT pour proposer des ½ journées courant le 1^{er} semestre 2023 (volet "rappel de l'environnement légal" + saynètes avec jeux de rôles sur des situations rencontrées dans la vie professionnelle). Les objectifs pédagogiques de cette formation sont:

- Identifier :
 - Percuter « l'illusion de l'égalité et de neutralité »
 - Connaître les chiffres clés et les 7 facteurs des inégalités professionnelles
 - Connaître les définitions des violences sexistes et sexuelles
- Comprendre:
 - Comprendre le fonctionnement des stéréotypes pour s'en décaler
 - Connaître les conséquences de ces violences et inégalités
- Agir:
 - Identifier des pistes d'actions pour favoriser l'égalité professionnelle
 - Identifier des pistes d'actions pour prévenir et savoir signaler une situation de violences sexistes et sexuelles au travail

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

Une procédure, portée par la Direction Mutualisée des Ressources Humaines et co-réfléchie avec d'autres établissements publics et collectivités territoriales du Département, est en cours d'élaboration. Plusieurs objectifs à atteindre:

- Création d'une procédure commune de recueil et de traitements des signalements par les victimes ou les témoins de tels agissements, garantissant impartialité et confidentialité, à l'attention de l'EPCI et des Villes Centres ;
- Formalisation de procédures d'orientation des agents victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien et vers les autorités compétentes en matière de protection fonctionnelle et de traitement des faits signalés.

Lignes directrices de gestion (LDG) de l'EPCI:

Les LDG, arrêtées en novembre 2021 et en mars 2022, définissent d'une part, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours et d'autre part, la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, de l'EPCI sur les 6 ans à venir. Aussi la promotion de de l'égalité professionnelle fait partie intégrante des objectifs prioritaires de la politique RH. Le plan d'actions dédié devra alors permettre à Vichy Communauté de mettre en oeuvre ses engagements en la matière.

4

Partie 4: Le plan d'actions 2021-2023

Le plan d'actions pour Vichy Communauté articulé autour des 4 axes ci-dessous a été validé en séance du Conseil Communautaire du 3 décembre 2020 (après passage en Comité Technique du 30 novembre 2020).

En vertu de l'article L.132-2 du Code Général de la Fonction Publique, le plan doit comporter au moins les mesures suivantes:

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. La part des femmes ou des hommes dans un 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 au chapitre 1er du Titre III du Livre II. »

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

En application de l'article L.132-3 du Code Général de la Fonction Publique, « *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. »*

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 conduire dans le cadre de la mise en oeuvre des lignes directrices de gestion de l'EPCI.</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>Une démarche de rattrapage des écarts de rémunération, à fonctions et responsabilités équivalentes a été engagée sur l'année 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- présidents élus 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 2022: 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, intitulés et contenu des fiches de postes), de manière à n'exclure aucun candidat selon son genre. • Accompagnement de l'équipe de recrutement sur des techniques d'entretien non-stéréotypées: sensibilisation-formation sur les positionnements exempts de discrimination – analyse des grilles de critère et à adapter au besoin (impartialité femmes-hommes des questions, des critères choisis et des évaluations). • Veille sur le maintien des compositions paritaires des jurys de recrutement (40% de personnes de chaque sexe). • Recrutement de saisonniers dans les Accueils de Loisirs particulièrement : dans le cadre d'une éventuelle prise en charge d'une partie du coût du BAFA, documents de communication à adapter et « quotas » à étudier et à envisager pour favoriser l'accès aux garçons pour parfaire la mixité des postes (secteur très féminisé). 	Dès le 1 ^{er} semestre 2021	
<p><i>Point d'étape à fin 2022 : La formation dispensée le 6 décembre 2021 en direction de la DMRH a permis une prise de conscience sur quelques écueils à éviter notamment sur le rédactionnel des avis d'offres d'emplois. Le recrutement de saisonniers reste difficile dans un contexte national globalement tendu (et accentué par la crise sanitaire), sans distinction femmes-hommes. Plusieurs agents de la DMRH 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.	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 2022: 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>		
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	
<i>Point d'étape à fin 2022 : Une campagne de communication interne a été diffusée le 8 mars 2022 sur 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 chefs 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: • Indication de la part respective femmes-hommes dans les tableaux d'avancement de grade avec ratios promouvables/promus. • Maintien des droits à avancement pendant un congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans.	Obligation à partir du 1 ^{er} janvier 2021 (loi de transformation de la fonction publique)	
<i>Point d'étape à fin 2022 : Les tableaux d'avancements et de promotions pour l'année 2022 comportent bien la mention du ratio femmes-hommes sur les agents promouvables et promus.</i>		
RH Prévention : • Identifier les postes à adapter (exemple: force physique remplacée par un matériel spécifique). • Intervenir au moment de l'ouverture d'un poste à « tendance stéréotypée » et accompagner le pré-recrutement. • Intervenir sur les services sensibles et/ou à forte accidentologie au travail.		Mieux ouvrir certains postes ou métiers aux femmes. Lutter contre les TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) pour toutes et tous. Accompagner les aménagements des sites ou des postes de travail.

Point d'étape à fin 2022 : Dans le cadre du plan pluriannuel de prévention des affections de l'appareil locomoteur, ouvert en 2019 à l'échelle de l'intercommunalité, plusieurs actions ont été menées concourant à réduire la pénibilité et à améliorer les conditions de travail. Quelques illustrations sur l'EPCI :

-Démarche A3P (activité physique posturale préventive) en direction des services maintenance et ouvrages d'assainissement, consistant en la mise en place d'éveils musculaires collectifs et assouplissements individuels adaptés au secteur d'activité. Les équipes ont pu bénéficier à cette occasion de conseils en ergonomie et en prévention des TMS au poste de travail collectifs et individuels. Démarche Activité physique et prévention de la sédentarité à l'attention des personnels administratifs par la mise en oeuvre de pauses actives et de pédaliers bureau.

- Les bons gestes au quotidien : extension de la démarche sur les services les plus accidentogènes avec pour objectifs de réduire la pénibilité, d'agir sur les "taches à risque", de donner les clés aux agents directement sur leur lieu de travail de se réaliser leurs missions dans de meilleures conditions en préservant leur capital santé. Cibles direction des sports

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, dans le cadre du maintien dans l'emploi.

<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 2022 : 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...). La démarche sera reconduite en 2023. 31 agents ont également suivi une préparation aux concours ou examens en 2022 sur 119 jours (et pour 18 femmes). La DMRH 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...). Instaurer des délais de prévenance.
<p>Point d'étape à fin 2022 : 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. Un retour d'expérience à un an sera réalisé en 2023.</p>		
<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, allongement du congé paternité depuis le 1er juillet 2021, ...)</p>	1 ^{er} trimestre 2021	

<p>Point d'étape à fin 2022: <i>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 (congrés, 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). Un retour d'expérience à un an sera réalisée en 2023.</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-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.</p>
<p>Point d'étape à fin 2022: <i>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>		
<p>Proposer une formation aux responsables de structures de la Petite Enfance de Vichy Communauté sur le thème « égalicrèche: 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 2022: <i>Plusieurs directrices de crèches ont suivi cette formation en octobre 2021.</i></p>		

A noter:

Le 15 novembre 2022, Vichy Communauté s'est vue remettre un des prix de la "Marianne de la Parité" à Gannat, par le réseau *Elles aussi* et le *Collectif Hubertine Auclert*, en partenariat avec l'ADM03 – venant distinguer la stricte parité femmes-hommes parmi l'équipe des vice-présidents au sein du Conseil Communautaire.

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
Politique RH – organisation et temps de travail : • Télétravail : analyse des demandes femmes-hommes, repérage d'écarts éventuels et accompagnement en cas de freins venant d'agents et/ou d'encadrants.	Télétravail officiellement lancé fin 2020 – début 2021 (charte interne)	Formation de sensibilisation au télétravail et au management à distance (pour les encadrants) – 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>Point d'étape à fin 2022: 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), même chiffre au 31 décembre 2022.</p>		
Aides financières et prestations sociales liées à la garde d'enfants (crèches, accueils de loisirs...): politique RH + aides du COS/ CNAS.		Soutien a minima aux dispositifs existants sur les aides à la parentalité.
<p>Point d'étape à fin 2022 : 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). Mise en place du forfait mobilité durable avec versement d'un montant suivant le nombres de jours déclarés par l'agent utilisant un moyen de transport éligible. Le COS et la CNAS maintiennent également leurs prestations en faveur de la parentalité : Subvention 2022 versée au COS par Vichy Communauté: 150 054,80 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 assistantes maternelles (sans condition de ressources des parents).</p>		
Sensibiliser les cadres et les élus à la limitation des réunions en soirée (hors instances obligatoires).		
<p>Point d'étape à fin 2022: Une formation sur les questions de l'égalité professionnelle femmes-hommes a été organisée en direction des élus courant janvier 2022 (sous forme de webinaire), notamment en tant qu'employeurs. La question des réunions en soirée pourrait 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 élus. Dans le cadre des LDG de l'EPCI, un groupe de travail relative à l'équilibre des temps de vie a été constitué.</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 agents sur les modalités.
Point d'étape à fin 2022: Dispositif en cours d'élaboration. Cf. Précisions page 18 du présent rapport.		
Formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes et des harcèlements (cibles prioritaires: RH Prévention, encadrants).	Courant 2021	
Point d'étape à fin 2022: Formation dispensée en direction de la DMRH 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, notamment dans le cadre de la mise en place de la nouvelle procédure de saisine / signalements.		
Formation et sensibilisation de tous les agents de la DMRH à la prévention de la discrimination en lien avec les volets RH (recrutements, avancements et promotions, prévention, formations, temps de travail...) (25 personnes).	Courant 2021	Service RH = 1 ^{er} service à cibler pour cette démarche.
Point d'étape à fin 2022 : Journée de sensibilisation « Agir pour l'égalité professionnelle femmes-hommes - volets RH » suivie par les agents de la DM RH le 6 décembre 2021.		
Formation/sensibilisation de tous les cadres de Vichy Communauté (environ 80 à 90 évaluateurs-trices). Contenu : ½ journée obligatoire minimum (avec proposition de plusieurs créneaux) – introduction avec grandes lignes réglementaires et définitions + diffusion de films (INA, YouTube) pour base de discussion (exemples de discriminations etc...) + interventions de cheffes d'entreprises, sportives, techniciennes... ?	Courant 2021	Lutter contre les stéréotypes et les comportements discriminants, pour favoriser la mixité des métiers et le « travailler ensemble ». Valoriser les encadrants ayant suivi cette sensibilisation par un visuel (plaque de porte, signature mail, interviews en vidéos et/ou articles...).
Point d'étape à fin 2022: Une journée de sensibilisation « Agir pour l'égalité professionnelle femmes-hommes - volet management » a été proposée entre le 3 mars et le 14 avril 2022 (1 date au choix sur 5). 76 personnels encadrants ont participé. Contenu: rappel de l'environnement légal – quiz – échanges de pratiques et d'expériences – actions et perspectives...		

Formation/sensibilisation de tous les agents 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 agents ayant suivi cette sensibilisation par un visuel (plaque de porte, signature mail, interviews en vidéos et/ou articles...).
<i>Point d'étape à fin 2022: Cette démarche de sensibilisation sera lancée courant du 1^{er} trimestre ou semestre 2023 sous un format de ½ journées à destination de tous les agents, afin de ne pas gêner la continuité des services, de favoriser l'apprentissage de manière pédagogique. Cf. Précisions page 18 du présent rapport.</i>		
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 adolescents (animations...).		Sensibiliser les professionnels de l'enfance ainsi que les enfants/adolescents à la non-discrimination et au non-stéréotype.

A noter:

En 2022, **plusieurs expositions ont été organisées à la Médiathèque de l'Orangerie:**

- « L'effet Matilda » (= déni ou minimisation de la contribution des femmes scientifiques à la recherche...) en mars 2022.
- « Et ça c'est une discrimination? » (questionnaire/enquête et témoignages) en mars 2022 également.

Des expositions ouvertes au grand public et relayées en interne aux agents (Intranet, newsletters, mails...).

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, élus, 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 agents 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).
<i>Point d'étape à fin 2022: 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) et 3 fois en 2022 (mai, octobre et décembre). Aussi et en complément, ce groupe a la possibilité d'échanger (fichiers, idées, forum en ligne...) via un espace dédié ouvert en groupe-test dans la nouvelle plateforme collaborative Alvea lancée en septembre 2022.</i>		
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.
<i>Point d'étape à fin 2022: 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</i>		
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 agents participants 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).
<i>Point d'étape à fin 2022 : Cette démarche pourrait être menée à bien courant 2023, avec un projet co-construit entre le groupe de travail et les missions ou services potentiellement concernés.</i>		

Campagnes de communication interne : affichage (tous les sites de travail communautaires, salles de réunions, panneaux d'affichage...) – vidéos – messageries – Intranet (avec des agents à l'honneur partout où il y a pertinence).

- Exemples de « féminisme » dans le règne Animal 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.

Point d'étape à fin 2022: 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: mails, affichage, Intranet et newsletter notamment). Le groupe de travail dédié, créé en 2021 et réuni 5 fois à fin 2022, a travaillé sur la campagne diffusée au printemps 2022 à l'occasion d'un atelier créatif, sur la thématique des stéréotypes, préjugés et discriminations. Le groupe a également travaillé courant 2022 sur la création d'une vidéo venant présenter des saynètes de la vie professionnelle, avec toujours un regard positif (choix des scènes, scénarios, slogan, musique...) - une vidéo qui sera réalisée/montée par des étudiants de l'IFIC de Vichy courant janvier et février 2023 (plusieurs agents de Vichy Communauté seront mis à contribution pour jouer leurs propres rôles).

D'autres campagnes sont déjà préparées et prévues chaque année, 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...).

Organiser une conférence-débat autour de la thématique (intervenant-extérieur et base d'échanges) ouverte aux agents et aux élus. Faire un retour en vidéo sur l'Intranet au besoin et ouvrir un forum de discussion à l'issue de la conférence, pour tout le personnel.	2022-2023	Appuyer la démarche interne par un intervenant spécialisé et reconnu.
Point d'étape à fin 2022: Une telle démarche est à mener sur 2023 (intervenants potentiels déjà en repérage: historiens, professeurs, sociologues, sportifs, chefs d'entreprises, associations...), dans un contexte hors crise sanitaire pour favoriser le présentiel et les échanges.		
Signalétique (plaques de portes, cartes de visite, signatures mails, dossiers, rapports...): « imposer » le féminin dans les intitulés pour les postes occupés par des femmes! Exemples: directrice – cheffe de projet - chargée – technicienne...	Courant 2021	Généraliser la démarche de féminisation des métiers, grades, postes (encore quelques blocages constatés parmi les femmes, notamment à la tête de services).
Point d'étape à fin 2022: 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...).		
Challenge national de marche Bewalk (organisation: Alyseum) – en mode connecté: femmes très représentées parmi les équipes Vichy Communauté.	Reconduire la participation chaque année.	Démarche qui s'inscrit dans le cadre d'une campagne de prévention et de santé au travail. Esprit d'équipe intra et inter-services, mixité des équipes. Valorisation de la participation des femmes, qui se disent aussi généralement moins disponibles pour pratiquer un sport (problème de disponibilité, notamment pour celles ayant des enfants en bas âge). NB: 16 équipes en 2019 (64 agents) et 15 équipes en 2020 (60 agents).
Point d'étape à fin 2022: Le challenge n'a pas eu lieu en 2021 compte-tenu de la crise sanitaire. En 2022, l'organisateur national a malheureusement décidé d'annuler (définitivement?) l'événement. D'autres solutions similaires ou approchantes (challenges accessibles au plus grand nombre) proposées par d'autres prestataires demandent un budget bien supérieur. En léger différé de la "Journée Olympique" 2022, Vichy Communauté a organisé un mini-tournoi de volley-ball à destination de ses agents, avec le service des Sports, à la pause déjeuner du 7 juillet 2022 (7 équipes obligatoirement mixtes se sont ainsi affrontées lors de ce rendez-vous sportif amical et convivial). Plusieurs services étaient représentés et se sont constitués en équipes mixées afin de mieux se connaître. On notera que le 23 juin 2022, dans le cadre de la "Journée Olympique », Vichy Communauté a proposé la conférence Colosse aux pieds d'argile (sensibilisation et formation aux risques de violences sexuelles, de bizutage et de harcèlement en milieu sportif) en direction des associations sportives de son territoire.		