

# PLAN D' ACTIONS ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

2024 - 2026



VICHYCOMMUNAUTÉ

## PREAMBULE

En application des dispositions de la Loi n° 2019-828 de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, les collectivités et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ont l'obligation d'élaborer un Plan d'actions « Egalité professionnelle » entre les femmes et les hommes.

Ce plan, d'une durée maximale de trois ans renouvelables, définit, la stratégie de la collectivité ou de l'établissement public de coopération intercommunale en termes de promotion et de garantie de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en son sein et comporte au moins les mesures suivantes :

- Évaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.

Conformément au décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, ce plan d'actions doit ainsi prévoir les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Le Comité Social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Partie intégrante des actions définies par l'établissement public de coopération intercommunale dans le cadre de ses Lignes Directrices de Gestion en matière de pilotage des ressources humaine, arrêtées en novembre 2021 et mars 2022, la promotion de l'égalité professionnelle, notamment entre les femmes et les hommes, témoigne de la volonté de Vichy Communauté de faire de la qualité de vie au travail de ses agents un objectif prioritaire de sa stratégie pluri annuelle de pilotage de ses ressources humaines.

Forts des bases posées jusqu'alors, il s'agit de poursuivre et approfondir ce qui a déjà été réalisé et engagé mais également de dépasser les intentions pour agir concrètement et durablement. Le plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes « 2024-2026 » repose sur l'implication de l'ensemble des agents de l'établissement, quelle que soit la position dans la structure. Chaque individu peut apporter sa pierre et chacun, par son attitude, peut contribuer à un changement durable des comportements. L'institution se doit de marquer son exemplarité aux

travers de ses pratiques, actions et agissements. L'enjeu principal consiste à susciter, motiver et « entretenir » l'engagement collectif en faveur de l'égalité par la structuration d'un système dans lequel chacun œuvre à son niveau.

Il s'agira d'accompagner l'ensemble des acteurs dans le développement et le renforcement de leurs compétences afin de prendre du recul sur ses propres pratiques, adopter un sens critique et être attentifs à toutes les formes de discriminations et de violences afin de dépasser l'approche individuelle et de tendre vers un système de prévention collectif.

Le présent plan d'actions sera complété et étoffé au gré de l'évolution des politiques gouvernementales et des projets portés par l'établissement.

## AXE 1 : Évaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

### ➤ Analyse salariale :

- Opérer une analyse salariale plus fine (limiter les biais de lecture, considérer les évolutions de carrières, les aspects managériaux...).
- Poursuivre l'analyse des situations salariales des agents statutaires et contractuels par directions et entre directions, avec pour objectif de limiter les écarts de rémunération et rapprocher les situations salariales, à fonctions et responsabilités équivalentes à l'échelle de l'EPCI, tout en tenant compte des parcours individuels et situations de carrière de chaque agent.
- Analyser les régimes indemnitaires entre filières et catégories.

#### Délai(s) de mise en œuvre



Analyse à opérer sur les années 2024 – 2025 et 2026

#### Indicateur(s)



Requêtes salariales par Directions – par catégories et par filières.

#### Livable(s)



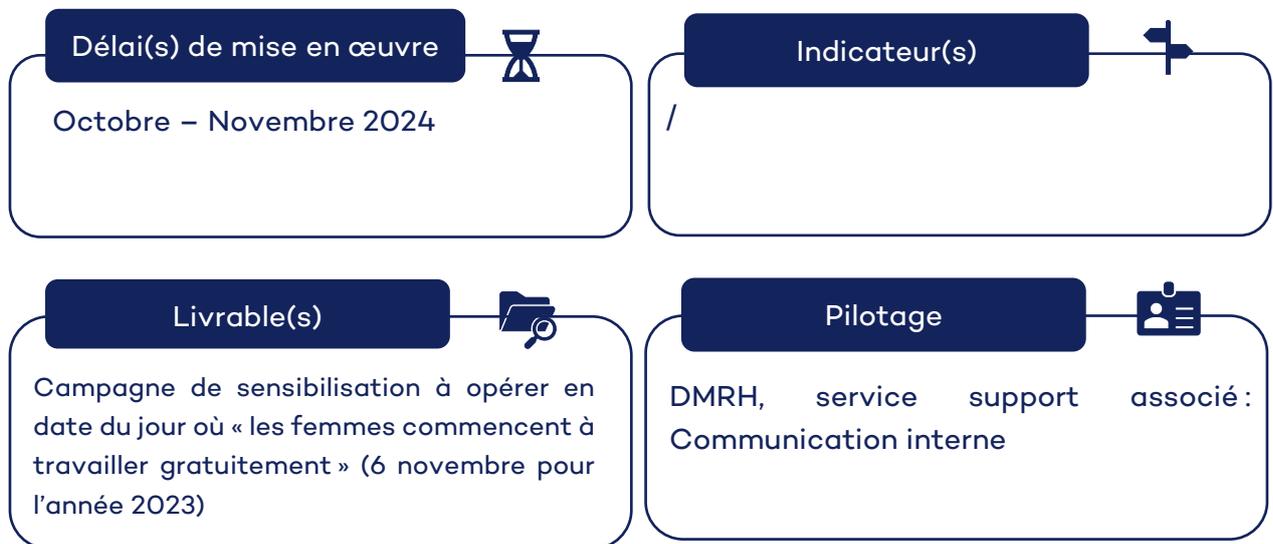
Analyses salariales affinées

#### Pilotage

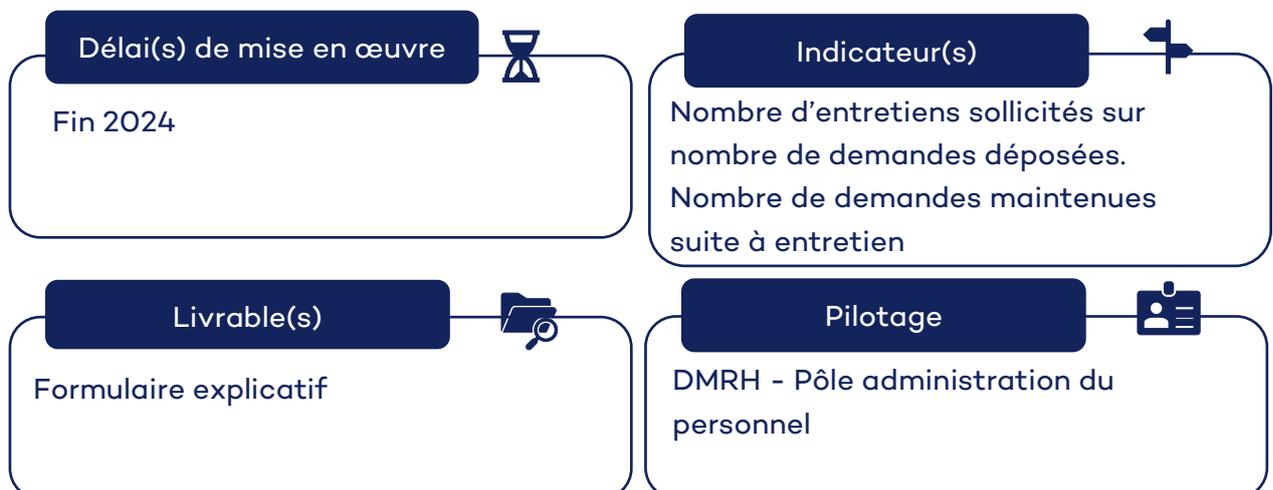


Direction Générale, service support associé : DMRH

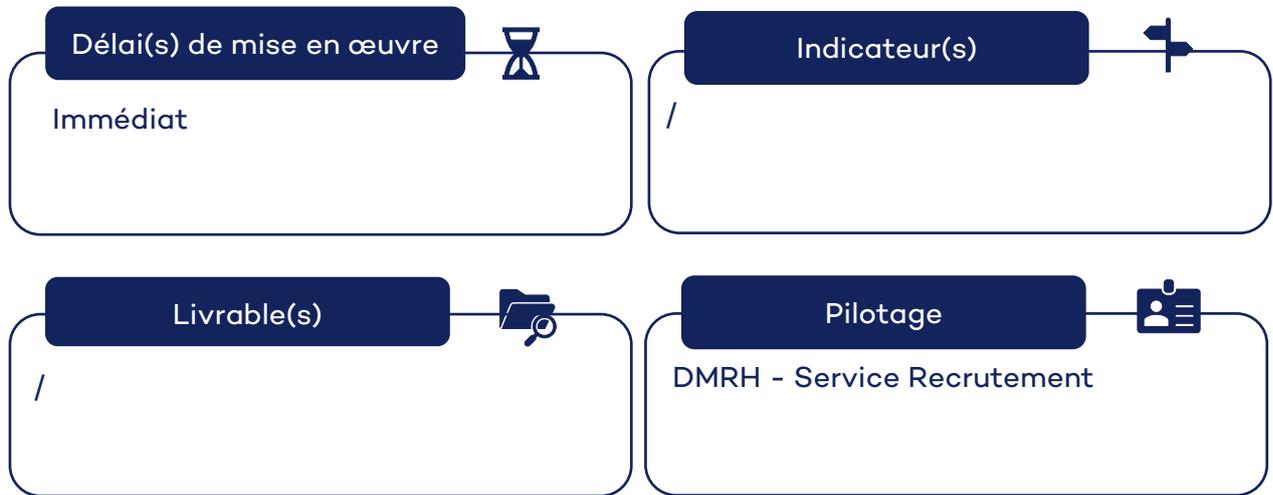
- **Écarts de rémunération** : Sensibiliser le plus grand nombre sur les inégalités salariales entre les genres.



- **Interruptions de carrière et quotité de temps de travail** : Mieux informer des effets du **temps partiel** sur la rémunération et la retraite par la proposition à réception des demandes en DRH, d'un entretien de carrière précédé d'un formulaire explicatif.

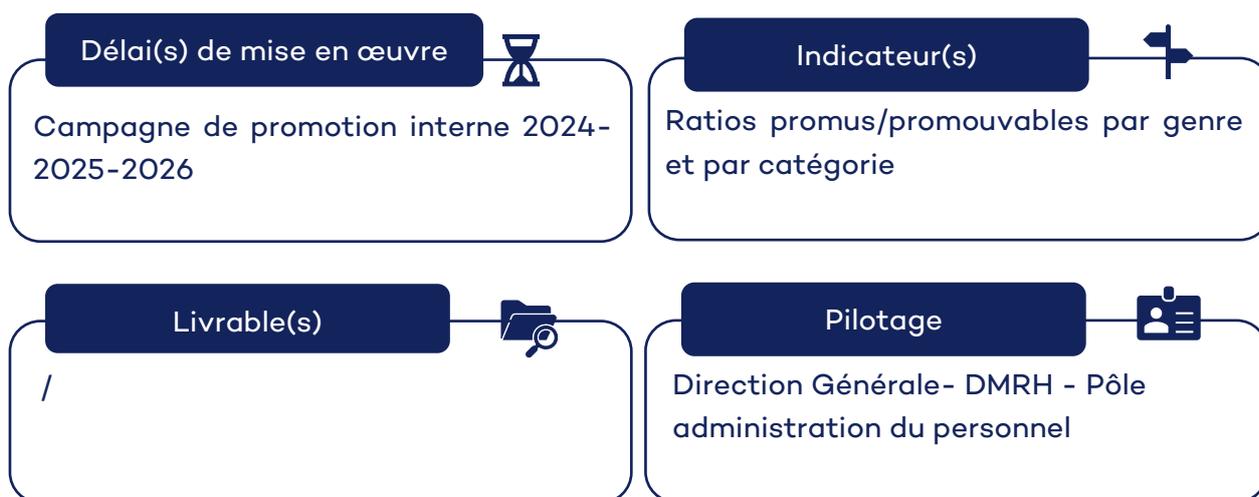


- **Recrutement** : Veiller à garantir l'égalité de rémunération F/H lors du recrutement à fonction et responsabilité équivalentes.



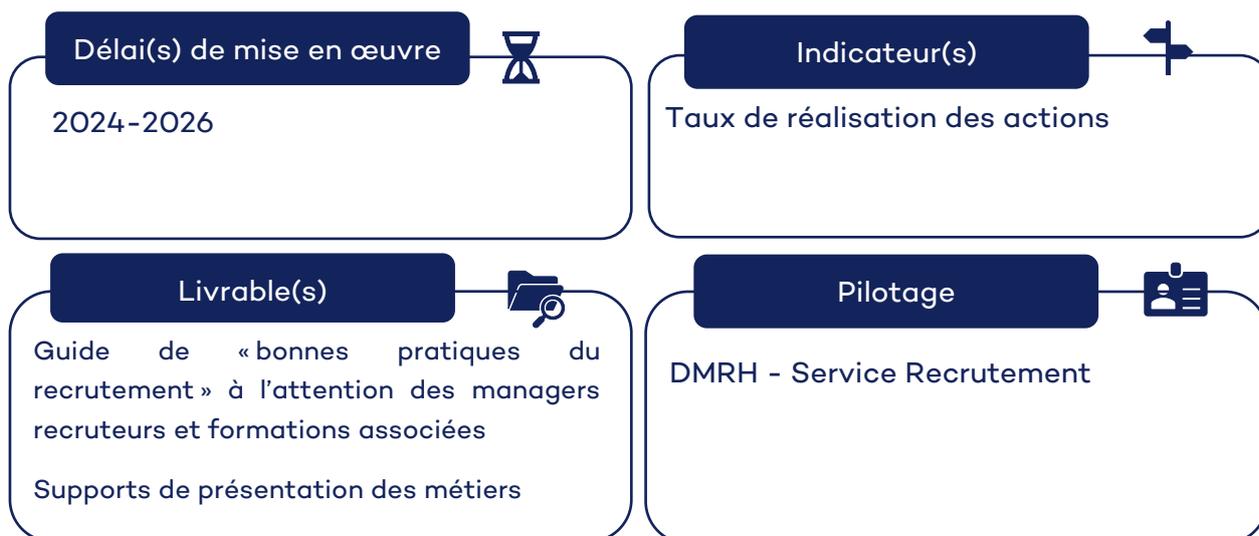
## AXE 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois

- **Examen annuel des avancements de grades et des promotions internes :** Veiller à garantir un égal accès à la promotion et à l'avancement de grade entre les femmes et les hommes selon les possibilités statutairement ouvertes.

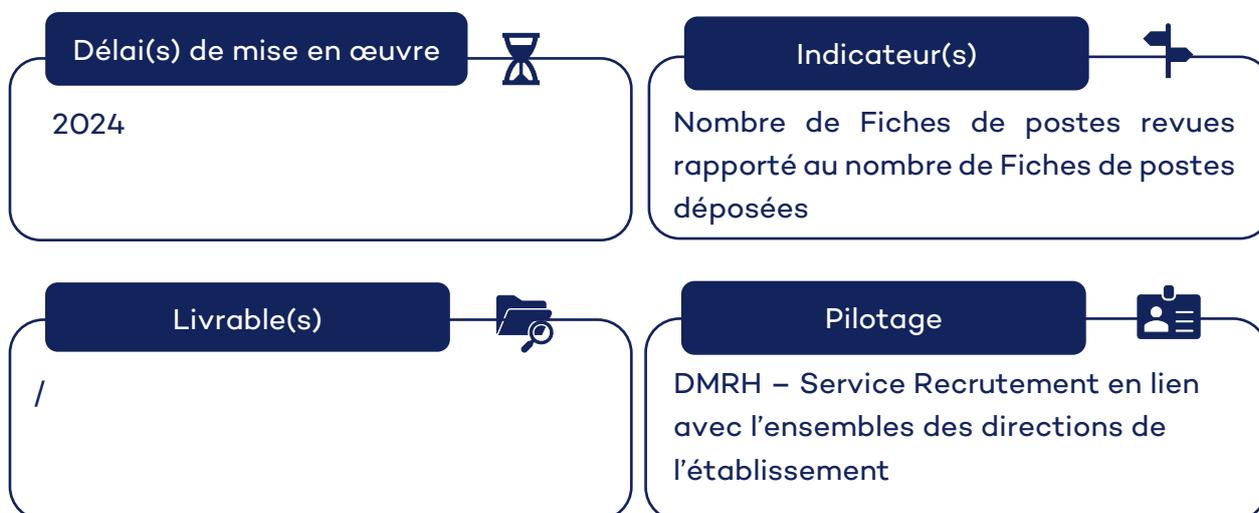


### ➤ **Recrutement – égalité à l'embauche**

- Accompagner et sensibiliser les recruteurs sur les techniques de recrutement pour favoriser l'égal accès à l'emploi.
- Poursuivre les actions terrains préalablement engagées pour faire découvrir les métiers de l'établissement, ciblant les métiers peu mixtes et favorisant parité/diversité avec pour objectif d'encourager l'ouverture des métiers à tous les sexes.
- Révisions des offres d'emploi / fiches de poste en écrivant clairement les intitulés de poste au féminin et masculin plutôt que la simple mention « F/H ».



- **Emploi:** Dans le cadre du projet de recensement des fiches de postes actuellement engagé, déceler et supprimer si elles existent, toutes les dispositions qui peuvent s'avérer porteuses de discriminations liées au genre.



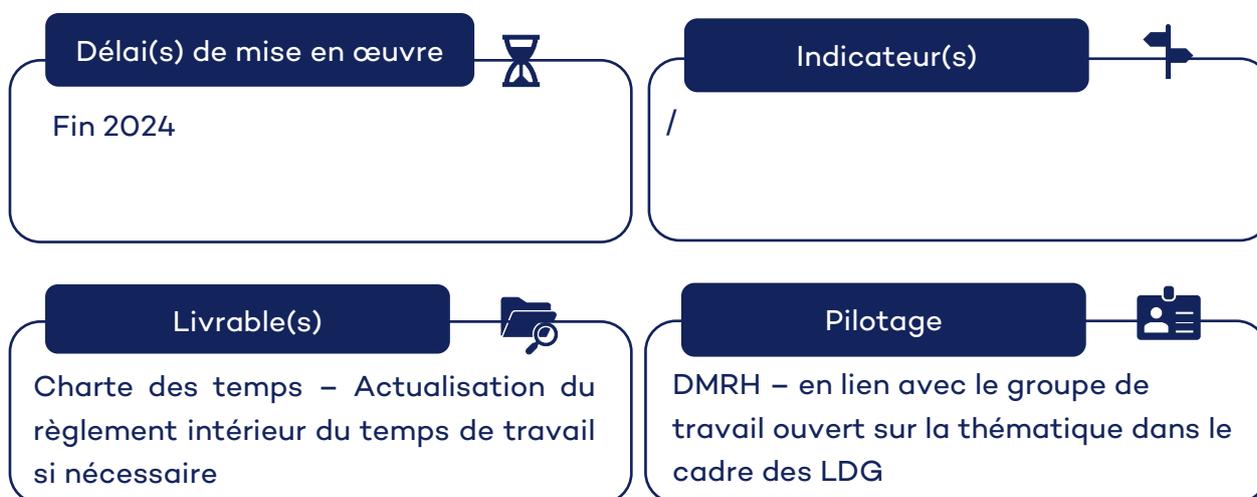
- **Vie au travail** : Veiller à l'égalité d'aménagement à l'occasion de travaux sur les locaux professionnels (vestiaires différenciés, sanitaires, espaces de douche)

|  |   |
|--|---|
| <b>Délai(s) de mise en œuvre</b> <br>Immédiat | <b>Indicateur(s)</b> <br>/   |
| <b>Livrable(s)</b> <br>/                      | <b>Pilotage</b> <br>Direction générale déléguée aux Ressources Techniques en lien avec les Directions concernées par les travaux |

## AXE 3 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

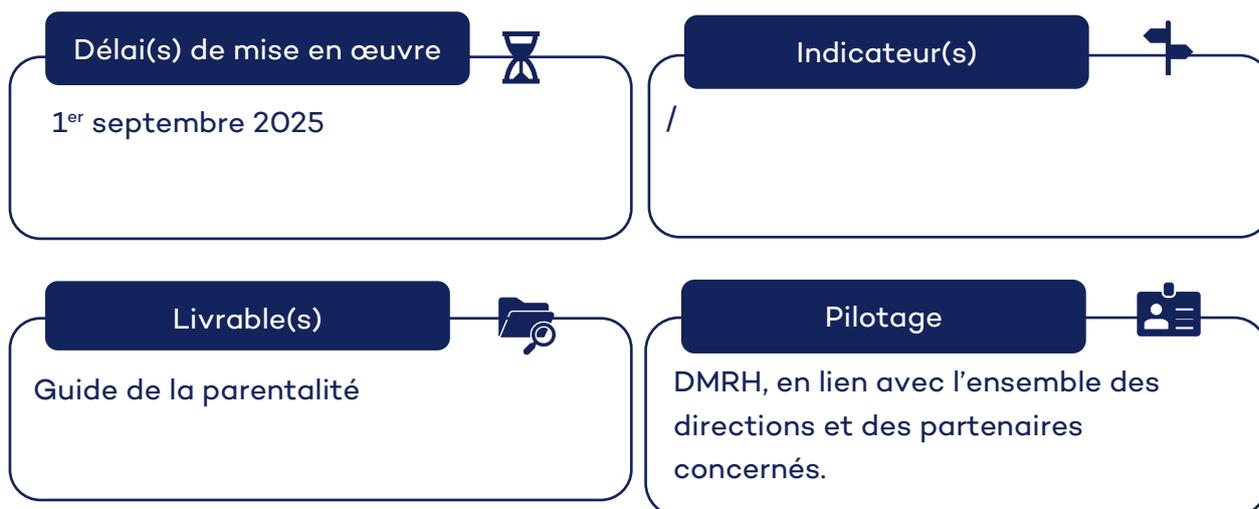
### ➤ Temps de travail :

Rédiger et mettre en place une « **charte des temps** » permettant l'articulation des temps professionnels et des temps privés avec notamment l'établissement de règles sur la tenue et l'optimisation des réunions, la définition de la continuité de service, l'ajustement exceptionnel du temps de travail pour favoriser l'accès aux soins...

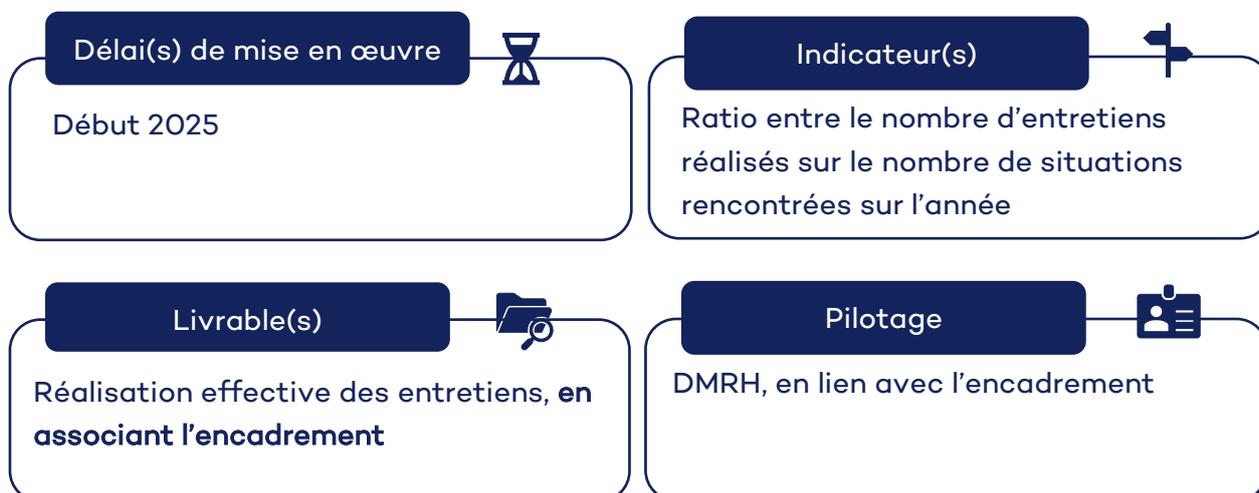


### ➤ Accompagner la parentalité :

- Engager une réflexion sur les difficultés rencontrées par les parents isolés, parents d'enfants porteurs de handicap, parents en garde alternée, dans la gestion de leur temps de travail
- Informer les agents sur leurs droits liés à la parentalité (dispositifs légaux et réglementaire, recensement des possibilités d'accompagnement et d'aides par l'employeur, le COS – CNAS, impact des nouvelles réformes gouvernementales / substitution congés parental – congés de naissance...)



- **Interruption de carrière (situation des femmes enceintes ou congés parentaux):** Conduire des entretiens **avant et après** le congé afin d'accompagner et faciliter la reprise d'activité (maintenir le lien, informer sur les dispositifs proposés par l'établissement, préparer le retour à l'emploi en proposant un planning de formation si nécessaire...)



## AXE 4 : Prévenir et traiter les actes de violences, discriminations, harcèlements et agissements sexistes

- **Dispositif VigiCo** : Déployer le dispositif de prévention des actes de violences, discriminations, harcèlements et agissements sexistes.

### Délai(s) de mise en œuvre

Année 2024

### Indicateur(s)

Nombre de signalements recueillis sur l'année N, et qualification sur des faits assimilables (Actes de violence, discriminations, harcèlements, agissements sexistes...)

### Livable(s)

Déploiement de l'intégralité du dispositif sur l'année 2024

### Pilotage

DMRH - Service Santé - Prévention

- **Evaluation des risques professionnels** : Refondre et mettre à jour le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP).

### Délai(s) de mise en œuvre

Finalisation fin 2026

### Indicateur(s)

Disposer d'une méthodologie de travail à fin 2025, pour mise en œuvre sur 2026

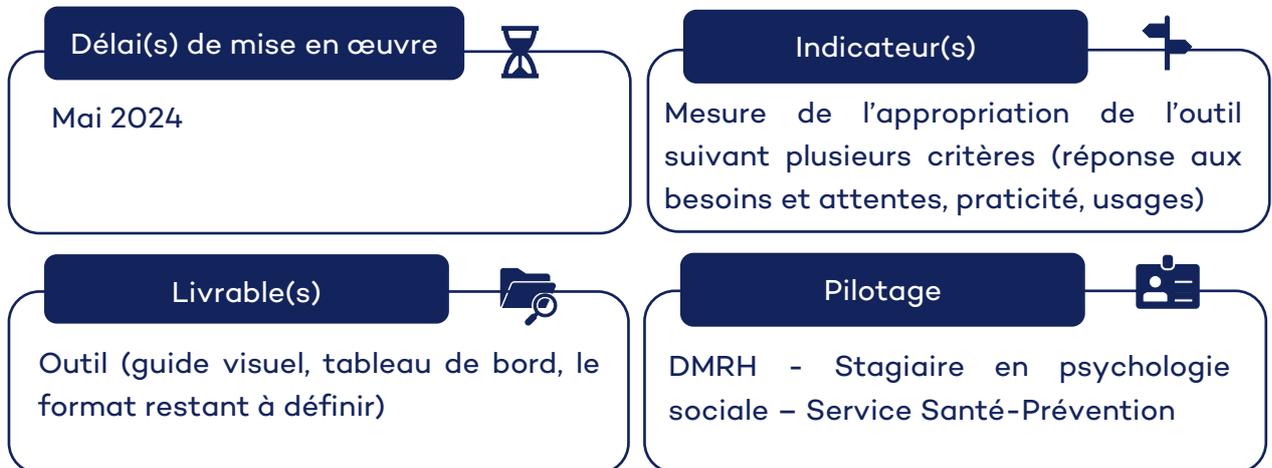
### Livable(s)

Evaluation des risques finalisée et exploitée, PAPRIACT associé

### Pilotage

DMRH - Service Santé Prévention

- Développer un « outil » de **vigilance partagée** en termes de santé psychique en partenariat avec l'Université Clermont Auvergne. Un ou plusieurs collectifs de travail seront constitués pour permettre la structuration de l'outil.



- **Espaces de paroles** : Mettre en œuvre un comité « Parlons travail » coordonnant des espaces de discussions prospectives et d'échanges sur des problématiques pour identifier des axes de prévention et d'amélioration continue (toutes strates confondues).

