

RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

ANNÉE 2024



VICHYCOMMUNAUTÉ

PREAMBULE

L'article 611 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un **rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes** intéressant le fonctionnement de la collectivité ou de l'établissement public, les politiques qu'elle ou qu'il mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

En sus, 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 plan d'actions contient une **partie diagnostic** s'appuyant sur les indicateurs du Rapport Social Unique, et les données clés utilisées en matière de pilotage des Ressources Humaines.

Le premier plan d'actions de Vichy Communauté, élaboré pour une période de trois ans à compter du 1er janvier 2021, après avis favorable du comité technique, a été adopté par délibération du Conseil Communautaire du 3 décembre 2020.

Partie intégrante des actions définies par l'établissement public de coopération intercommunale dans le cadre de ses **Lignes Directrices de Gestion en matière de politiques de Ressources Humaines** 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 axe prioritaire de sa stratégie pluriannuelle de pilotage de ses ressources humaines.

La mise en œuvre du plan d'actions « Egalité professionnelle » entre les femmes et les hommes de Vichy Communauté a fait l'objet de rapports annuels présentés auprès du Comité technique / Comité Social Territorial et du Conseil Communautaire en 2022 et 2023.

Un bilan de la mise en œuvre du plan d'actions « 2021-2023 » en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'établissement public de coopération intercommunale, ainsi qu'une projection sur les perspectives d'actions, au travers du plan d'actions « 2024-2026 », ont été soumis à l'approbation du Comité Social Territorial, puis adoptés par le Conseil Communautaire en séance du 29 février 2024 (délibérations n°8 et 13).

Le présent rapport vise à établir un état de la situation en matière d'égalité femmes hommes au sein de Vichy Communauté sur l'année 2024, et à tracer l'avancée des actions portées en la matière au regard du plan d'actions « 2024-2026 ». Afin de faciliter la lecture et l'analyse des indicateurs clés, le document a été structuré selon les quatre axes obligatoires pour tout plan d'actions en matière d'égalité professionnelle.

Œuvrer pour l'égalité professionnelle au sein de Vichy Communauté requiert **la mobilisation de tous les acteurs de l'établissement public** (élus, agents, partenaires sociaux). Susciter l'implication et l'appropriation de la thématique par l'approche collective et participative et cultiver l'exemplarité seront **les objectifs structurants du Plan d'Actions « 2024-2026 ».**

SOMMAIRE

Politiques menées par Vichy Communauté en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	Page 5
AXE 1 : Évaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	Page 7
AXE 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois	Page 15
AXE 3 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	Page 23
AXE 4 : Prévenir et traiter les actes de violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes	Page 31

Politiques menées par Vichy Communauté en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, constitue un « fil conducteur » permanent dans le pilotage et la gestion des Ressources Humaines, au travers des orientations définies dans les **lignes directrices de gestion (LDG), en faveur de l'égalité professionnelle, de l'inclusion et de la diversité.**

Les actions déployées par l'établissement en 2024 en faveur du personnel de Vichy Communauté seront décrites dans le cadre du présent rapport, et rapportées aux différents axes de travail.



Accès au « Mag » aux liens ci-après
[VICHY CO MAG #18-MAI2024](#)
[VICHY CO MAG #18-OCTOBRE2024](#)

En mai et octobre 2024, Vichy Communauté a, au travers de son magazine « Le mag » mis en avant le métier d'assistant(e) maternel(le) afin de valoriser l'engagement de ces professionnels et de susciter de nouvelles vocations sur ce secteur en tension.

L'occasion également, au travers de ces pages, de relayer les actions menées par la direction déléguée à l'enseignement supérieur, à la culture, à l'enfance-jeunesse et à la cohésion sociale, en faveur de l'égalité et de la diversité.

Dans l'optique de favoriser le retour à l'emploi des jeunes mères et de lever leurs éventuelles craintes à confier leur enfant à une structure d'accueil, un partenariat avec la mission locale a été conclu afin qu'elles puissent découvrir les structures d'accueil de Vichy Communauté.

A noter également, dans le cadre du **contrat d'engagement « Quartier 2030 »**, l'ouverture de 3 places au sein de la crèche « les Moussaillons » en lien avec la CAF, destinées à lever le frein de la garde d'enfant dans un contexte d'insertion professionnelle des femmes.

[\(Dossier de presse complet accessible au lien suivant\)](#)

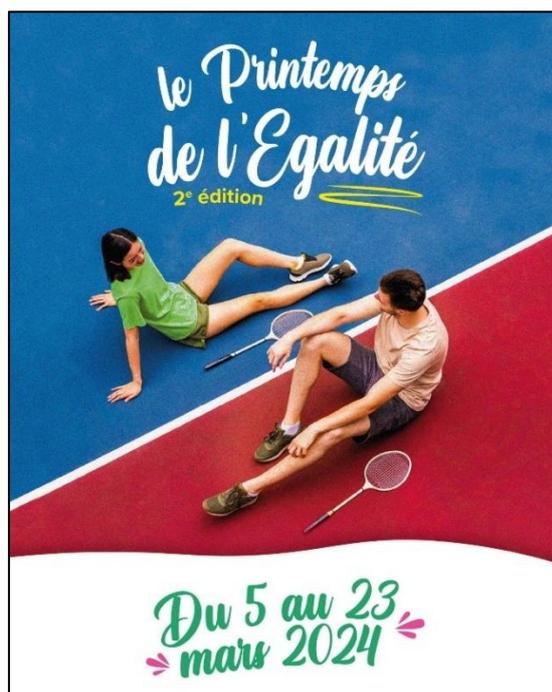
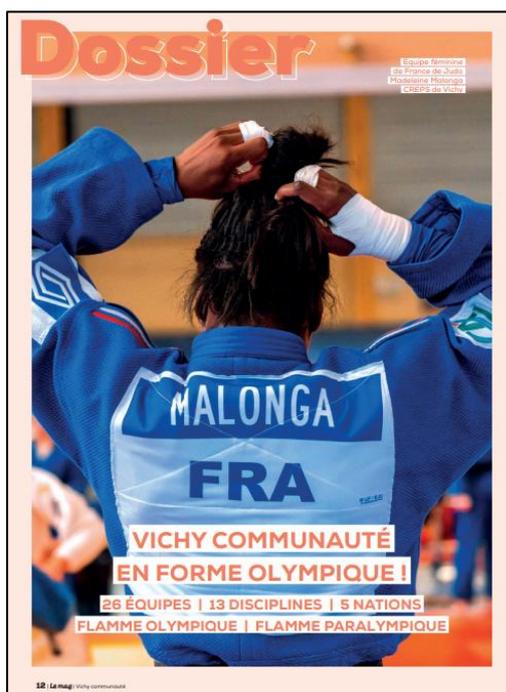


Des actions en faveur des étudiantes du bassin Vichyssois ont également été déployées, comme l'installation d'un distributeur de serviettes hygiéniques dans les toilettes du Restaurant universitaire, ou encore la permanence d'une sage-femme au Pôle universitaire une fois par semaine.



En écho à l'actualité, 2024 a été marquée par nombre d'initiatives autour du sport et des jeux, portées en internes ou par des structures partenaires au niveau des Villes Centres comme par exemples :

- Après une 1ère édition foisonnante du **Printemps de l'Egalité en 2023**, les différents partenaires ont poursuivi l'aventure pour défendre l'Egalité sous toutes ses formes en 2024. La thématique du sport a été choisie, avec une diversité de rendez-vous et d'animations (expositions, animations sportives et musicales...) proposés au sein des villes de Bellerive-sur-Allier, Cusset et Vichy avec le concours des associations, services culturels et sociaux du territoire ; ([Le programme complet au lien suivant](#))
- La mise en lumière de sportives au travers de portraits relayés sur divers supports de communication externes.



La thématique s'inscrit également dans le fonctionnement de **l'exécutif de l'établissement** par le biais du **paritarisme** (récompensée en 2022 de la Marianne de la parité) et la nomination d'une élue référente en matière d'égalité professionnelle. Enfin, il est à noter le parfait équilibre au sein de **l'équipe de direction de l'EPCI** composée de 6 membres : 3 femmes et 3 hommes à la tête de directions générales déléguées.

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

A Vichy Communauté, les femmes perçoivent un salaire brut annuel inférieur de près de 9 % à celui des hommes.

Parmi les causes explicatives de cette inégalité, le Centre Hubertine Auclert identifie plusieurs facteurs :

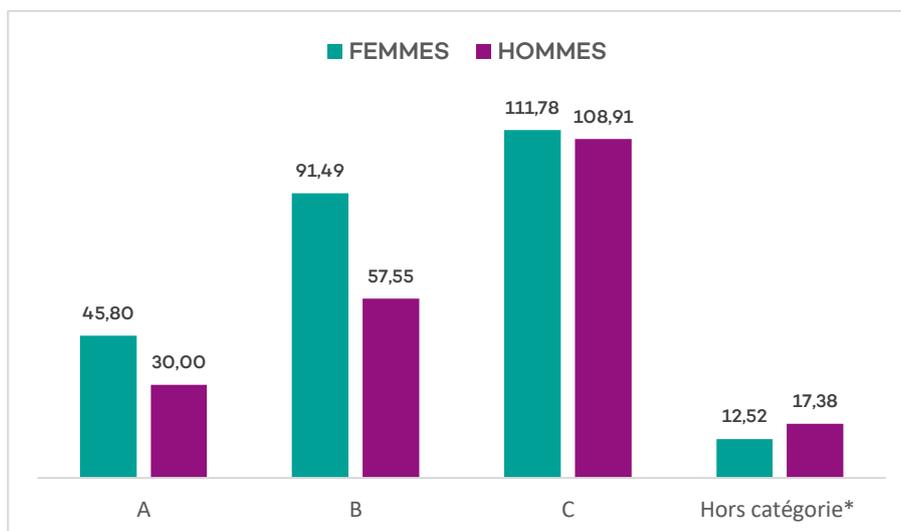
- la différence de positionnement à l'embauche : les femmes négocient très peu leur salaire et sont plus captives et moins mobiles sur le marché de l'emploi (mobilité liée au conjoint par exemple) ;
- des parcours féminins moins linéaires liés aux congés maternité et parentaux ;
- le travail à temps partiel et l'impact possible sur le déroulement de la carrière ;
- l'écart de rémunération par filière rarement contrebalancé par le niveau de primes ;
- des heures supplémentaires essentiellement effectuées par des hommes.

1 Les indicateurs

Les effectifs au 31 décembre 2024

Au 31 décembre 2024, Vichy Communauté emploie 493 personnes - 475,4 Equivalents Temps Plein (ETP). 273 de ces agents sont des femmes (261,6 ETP) et 220 des hommes (213,8 ETP).

Répartition du nombre total d'agents sur emplois permanents par catégorie (en ETP)

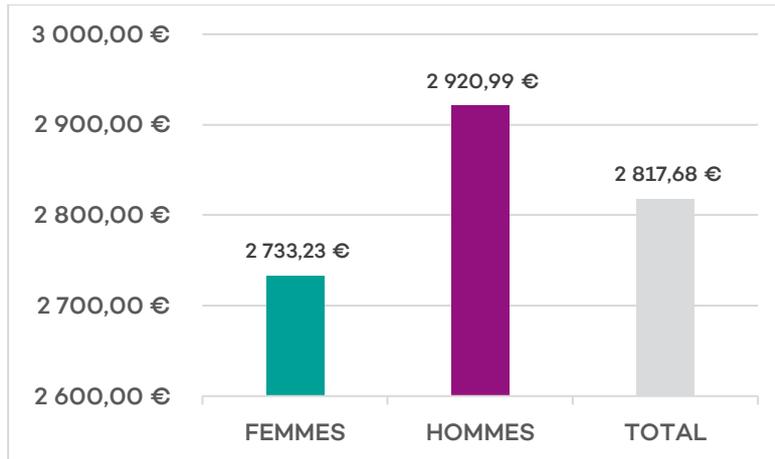


*Contrats de droit privé - Assistantes maternelles

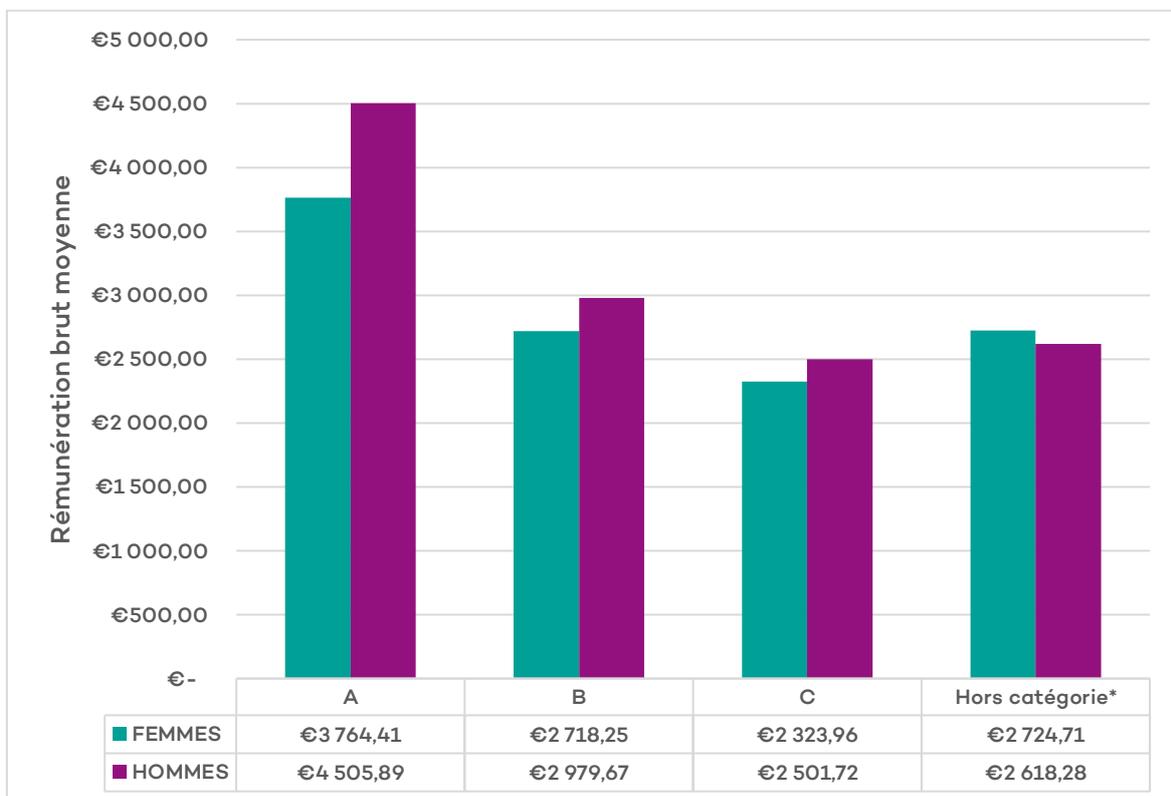
Total des 10 plus hautes rémunérations brutes annuelles 2024

	Montant en euros	Nombre de bénéficiaires	% de rémunération attribué
Femmes	136 030 €	2	19 %
Hommes	573 144 €	8	81 %

Moyenne des rémunérations brutes mensuelles de l'emploi permanent par sexe
(calculs basés sur la paie du mois de décembre 2024)



Rémunération moyenne mensuelle des agents sur emploi permanent par catégorie
(calculs basés sur la paie du mois de décembre 2024)



*Contrats de droit privé - Assistantes maternelles

Comme observé au cours des années précédentes, les hommes perçoivent une rémunération plus élevée que les femmes, toutes catégories confondues. En revanche, s’agissant des emplois hors catégorie, on note que la rémunération perçue par les femmes est plus élevée en 2024. Ceci s’explique par l’intégration d’une directrice sur un poste nouvellement créé, puis par le recrutement de deux agents femmes sur un statut cadres, postes précédemment occupés par deux hommes (mobilité interne et départ en retraite).

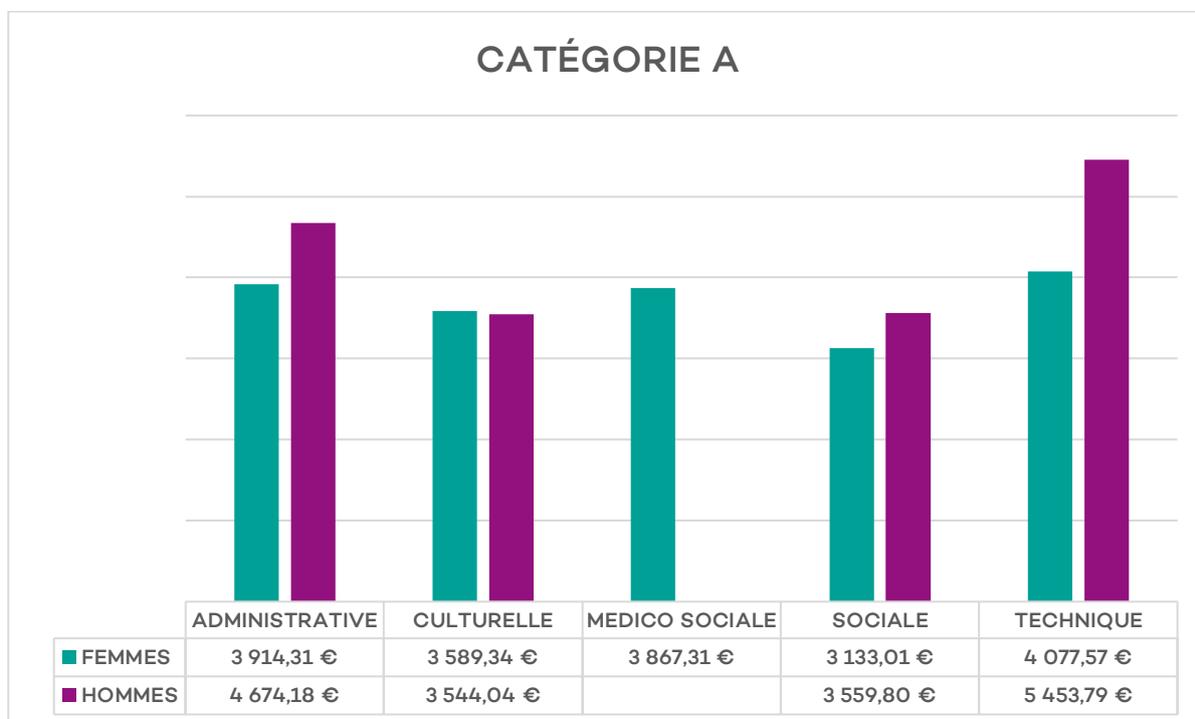
En 2024, les femmes gagnent en moyenne 9% de moins que les hommes (12% en 2023).

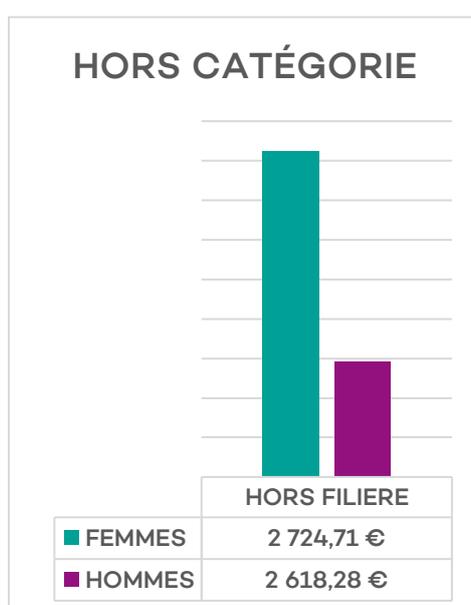
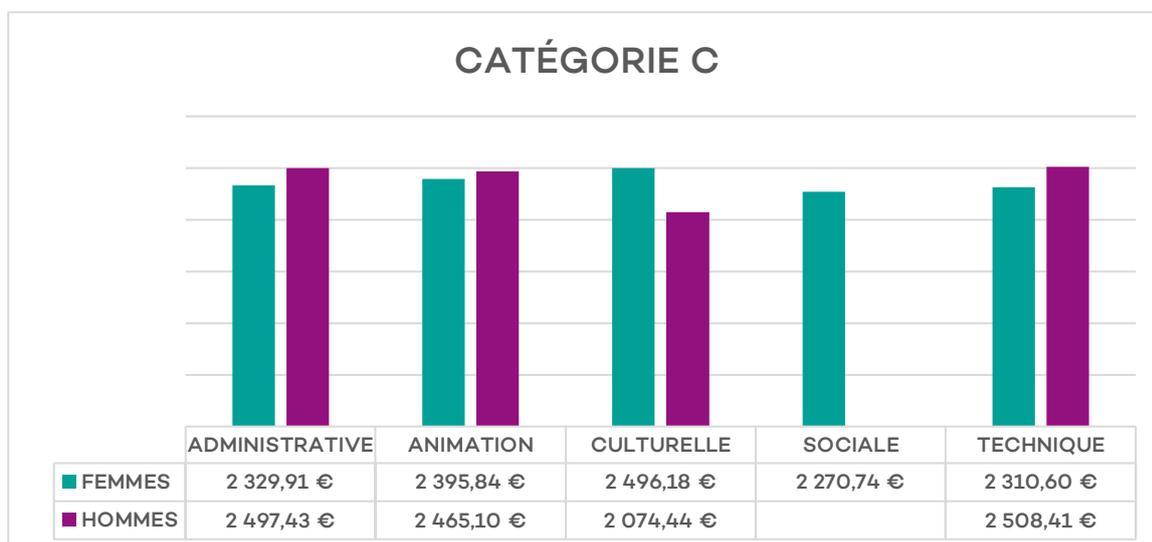
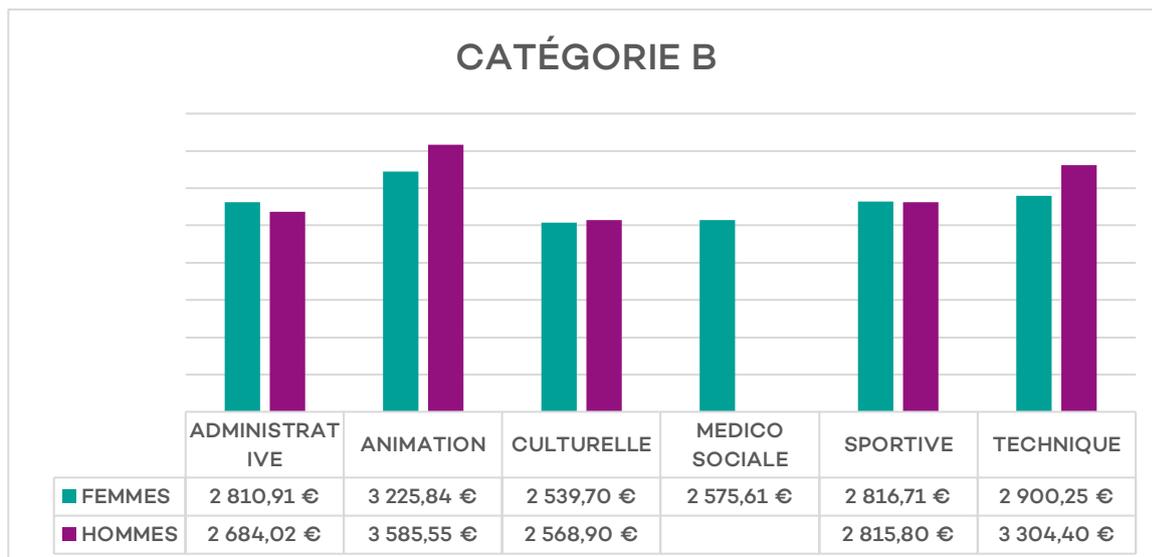
Le fossé le plus important concerne la catégorie A : en 2024, la rémunération des femmes est inférieure de 16% à celle des hommes. L’écart s’est légèrement creusé par rapport à l’année 2023.

Concernant les catégories B et C, l’écart est moins marqué. En 2024, les femmes gagnent respectivement 8,8 % et 7,1 % de moins que les hommes pour les catégories B et C.

Concernant les agents hors catégorie, l’écart est de 4% en faveur des femmes.

Ecart de rémunération selon la catégorie et la filière (calculs basés sur la paie du mois de décembre 2024, hors CIA)





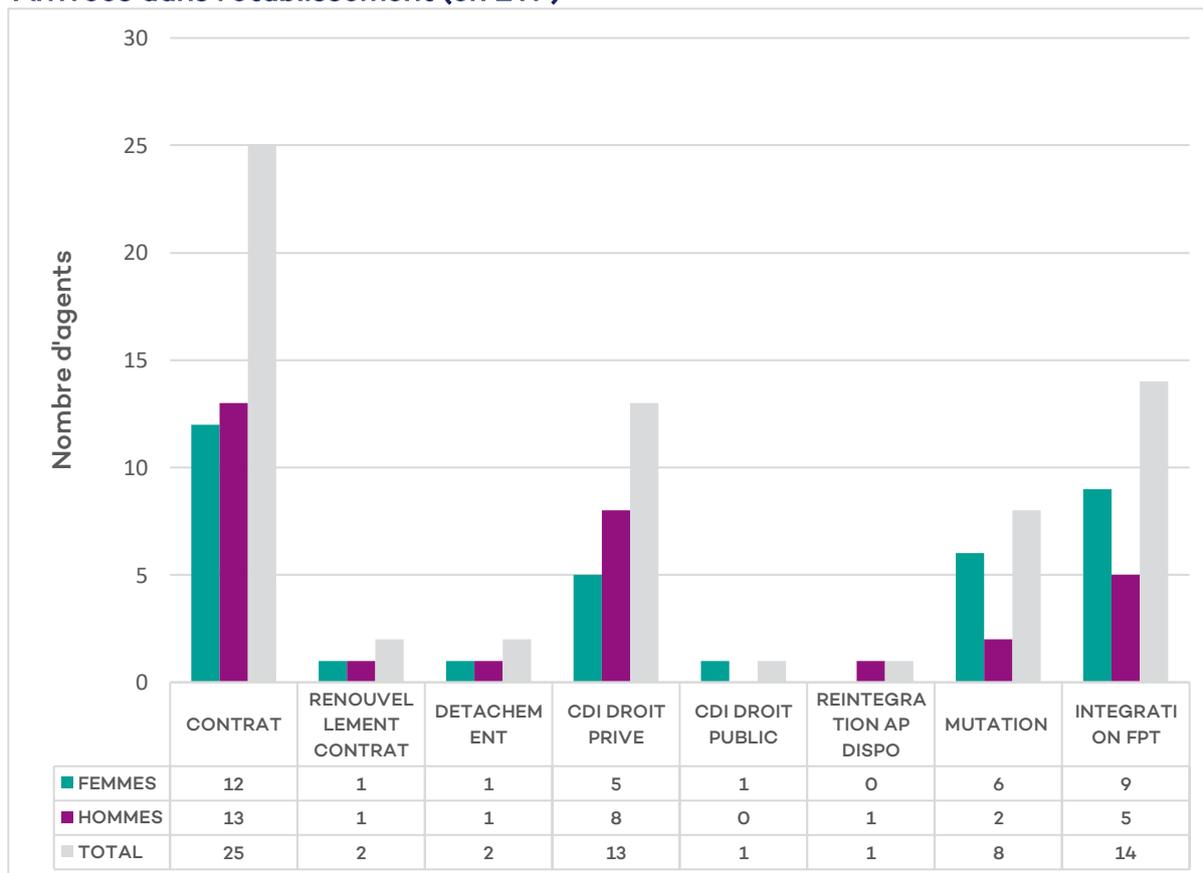
Hors catégorie = Contrats de droit privé - Assistantes maternelles

Les écarts constatés en termes de rémunération restent marqués par des inégalités structurelles et historiques sur les régimes indemnitaires, en lien avec les métiers - filières. Cet écart impacte de fait l'analyse comparée hommes-femmes considérant également le taux de féminisation plus ou moins marqué au sein des métiers-filières.

A l'échelle nationale, 61% des agents de la FPT sont des femmes. 80% d'entre elles exercent dans les filières sociale, médico-sociale et administrative, qui sont « traditionnellement » les filières les moins bien rémunérées. Selon la DGAFP en 2021, les femmes dans la FPT ont perçu en moyenne 1967 euros nets mensuels contre 2145 euros pour les hommes. A profil identique (grade, temps partiel, statut, type d'employeur et âge), les femmes perçoivent en moyenne un salaire inférieur de 4,8% à celui des hommes, En outre, les écarts de rémunération s'amplifient avec l'âge et la catégorie. (Sources : chiffres clés 2023, DGAFP, basés sur l'année 2022 – Observatoire MNT – cahier s'engager pour l'égalité femmes-hommes, 2024)

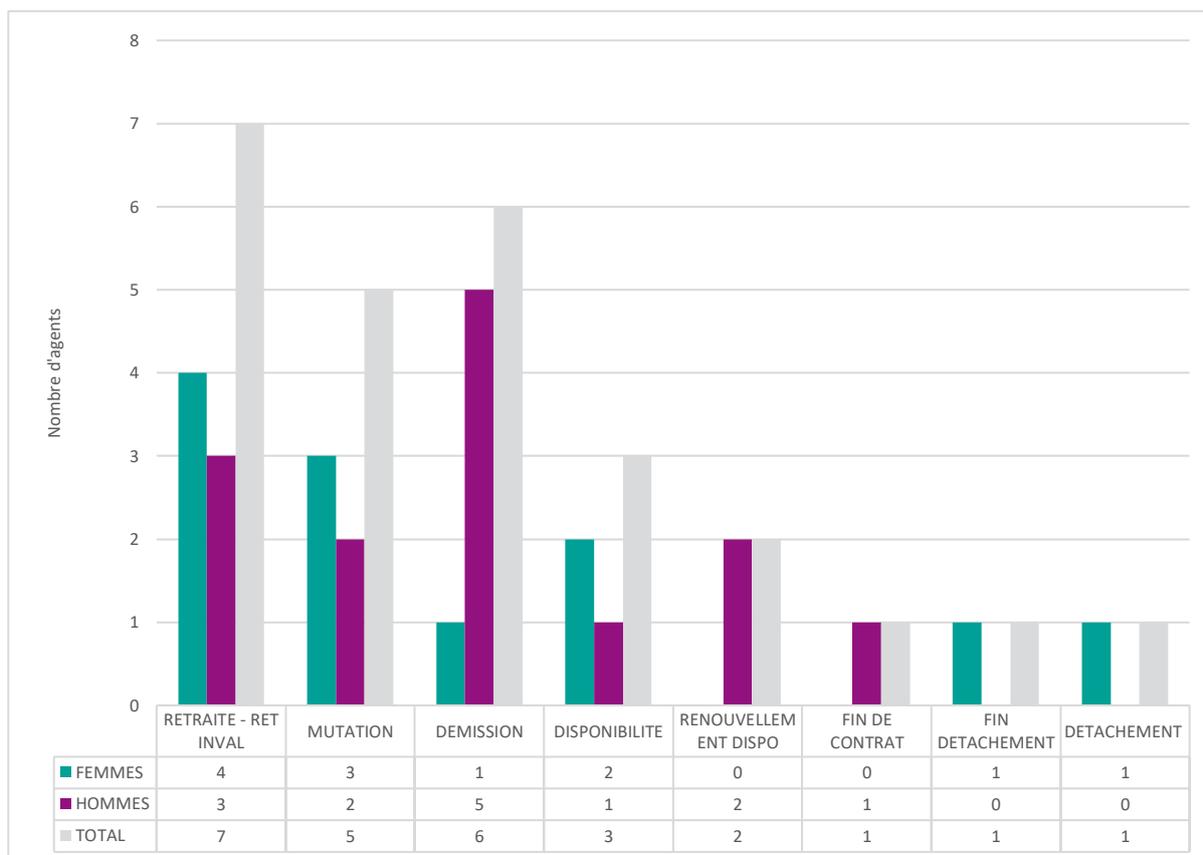
Mouvements au sein de l'EPCI

Arrivées dans l'établissement (en ETP)



En 2024, Vichy Communauté a intégré 66 collaborateurs (57 en 2023). 53% des (nouveaux) arrivants sont des femmes et 47% des hommes.

Départs de l'établissement (en ETP)



26 départs (tous motifs confondus) ont été enregistrés sur 2024 (35 en 2023). 46% des personnels ayant quittés l'établissement sont des femmes (54% en 2023). Il est à préciser que les départs en retraite, retraite invalidité et mutations sont les motifs majeurs de départ des agents. 6 démissions ont été enregistrées cette année (4 en 2023).

2 Suivi du plan d'actions 2023-2026 :

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.

Mises en œuvre sur la durée du plan d'actions.

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

Etat d'avancement au 31/12/2024, et perspectives 2025

- Mise en place et diffusion d'un **index de l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes conformément à la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Cet index a pour objectif de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et d'identifier les actions visant à les supprimer. **Cet outil est édité sur la base des données du RSU de l'année n-1. (soit 2023 pour l'index publié en septembre 2024).**
- Sensibilisation de l'ensemble du personnel sur les écarts de rémunération (journée du 8 novembre – date à laquelle les femmes ont commencé à travailler gratuitement jusqu'à la fin de l'année 2024)



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 DMRH, d'un entretien de carrière précédé d'un formulaire explicatif.

Etat d'avancement au 31/12/2024, et perspectives 2025

Les modalités d'exercice du travail à temps partiel au sein de l'établissement public de coopération intercommunale ont été définies par délibération du Bureau Communautaire du 28 novembre 2024.

Une rubrique dédiée sur l'intranet verra le jour en 2025, reprenant l'ensemble des dispositions encadrant l'exercice du temps partiel, ainsi que les formalités administratives à remplir. De même un support de communication sera élaboré.

Des temps d'information collective pour les personnels des crèches sur le volet carrière, dont le dispositif de temps partiel de droit et sur autorisation, ont été organisés par le pôle administration du personnel de la DMRH sur cette année 2024.

L'entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2023 du dispositif de retraite progressive dans la fonction publique a été intégré dans les process et pratiques RH. Pour rappel, ce dispositif permet à un agent territorial en fin de carrière, dès lors qu'il remplit les conditions, de partir en retraite progressivement, c'est-à-dire de percevoir une partie de sa retraite de base tout en poursuivant son activité professionnelle à temps partiel (ou non complet), et ainsi d'acquérir des droits au titre de cette activité jusqu'à son départ définitif à la retraite. Cette possibilité est présentée à l'ensemble des agents sollicitant un entretien retraite. Les agents éligibles ont été ciblés et contactés individuellement pour information.

Deux demandes de temps partiel sur autorisation liés à ce dispositif de retraite progressive ont été demandés et accordés par l'établissement pour le dernier trimestre 2024 (1 femme – 1 homme).

Recrutement: Veiller à garantir l'égalité de rémunération Femmes/Hommes lors du recrutement à fonction et responsabilité équivalentes. – Mise en œuvre sur la durée du plan d'actions.

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

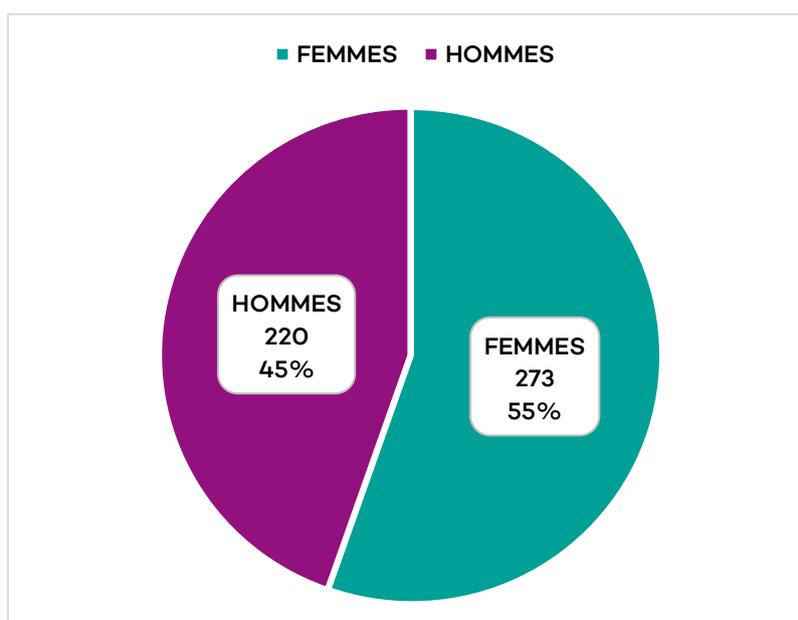
Vichy Communauté présente un **taux de féminisation de 55%** qui se situe en cohérence relative avec les données nationales. Cette répartition plutôt équilibrée s'explique en grande partie par la présence de 3 filières : technique, administrative et médicosociale.

Malgré un pourcentage significatif de femmes, leur représentation dans les fonctions d'encadrement demeure légèrement moins prononcée. Elles occupent 46% des postes d'encadrement. A relever néanmoins le paritarisme dans l'équipe de directions générales déléguées (3 femmes et 3 hommes)

A l'échelle nationale, le constat est similaire : le taux de féminisation de 61% de l'emploi territorial n'empêche pas pour autant des inégalités dans le déroulement carrière. Il occulte certaines réalités comme la présence importante de femmes dans des filières de cadres d'emplois moins rémunérés que les hommes, leur faible représentation au niveau des postes à responsabilité ou bien leur part plus importante parmi les emplois précaires. (Source : CDG59, colloque ADGCF Parité – 21/11/2020)

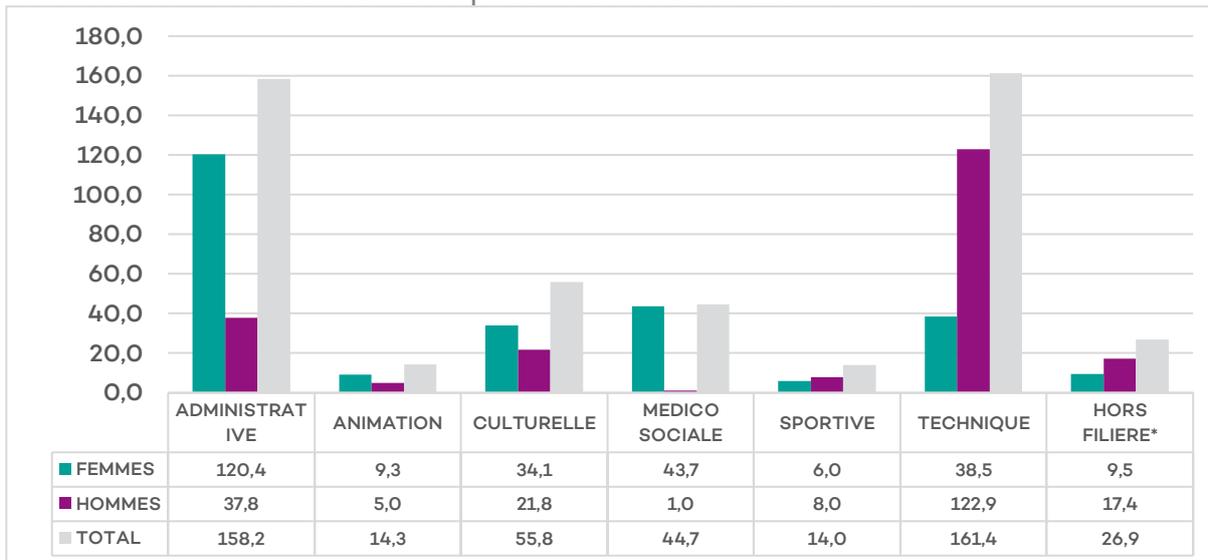
1 Les indicateurs

La répartition des effectifs (en nombre) par genre (sur emploi permanents)



La représentation des femmes et des hommes au sein des filières

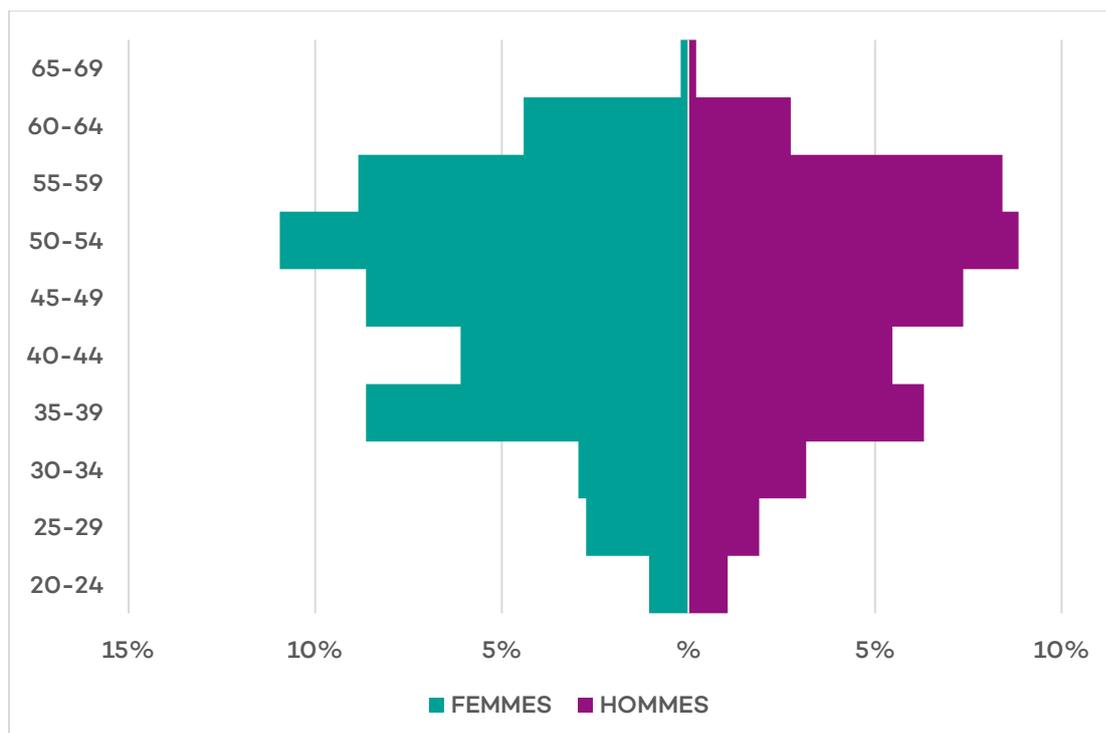
*Hors filière = Contrats de droit privé - Assistantes maternelles



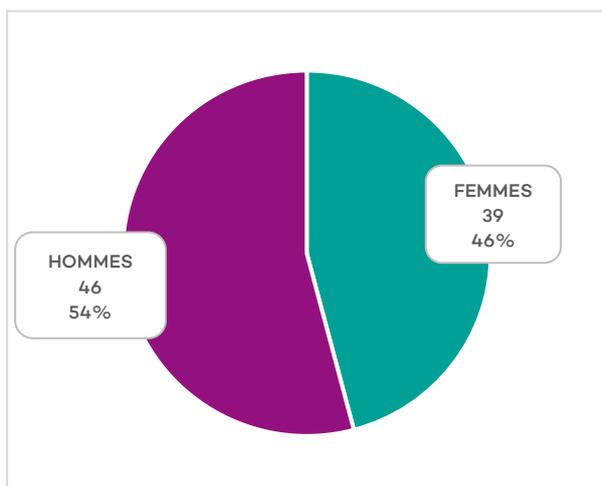
76,1% des agents de la filière administrative et 98% des agents de la filière médico-sociale sont des femmes. A contrario, dans la filière technique, 76% des agents sont des hommes.

A l'échelle nationale : La répartition des activités demeure encore fortement genrée, et s'illustre notamment par une répartition inégalitaire entre les filières. Plus de 80% des agents des filières sociale (96%), médico-sociale (95%) et administrative (82%) sont des femmes. (Source : Observatoire MNT – cahier s'engager pour l'égalité femmes-hommes, 2024).

L'écart d'âge entre les femmes et les hommes



La répartition du nombre d'agents exerçant des missions d'encadrement (base EAE)



Depuis 5 ans, le personnel encadrant est à dominante masculine, avec un ratio plutôt stable (La proportion d'hommes encadrants est de 55% depuis 2022).

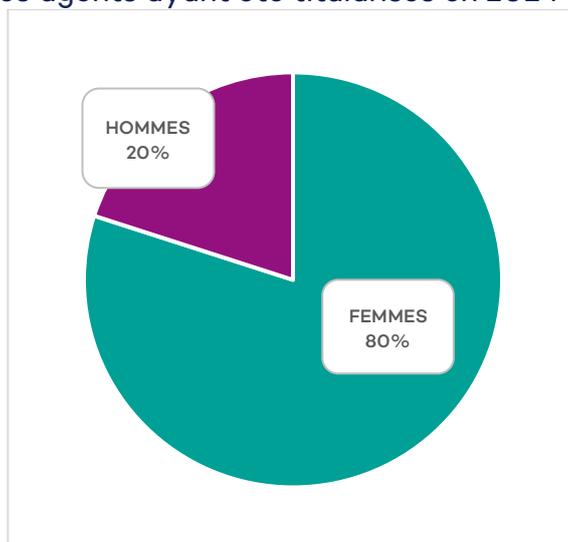
Focus sur la répartition du nombre d'agents exerçant des missions d'encadrement par filière :

Filière médico-sociale	La totalité des fonctions d'encadrement sont occupées par des femmes (pour rappel, 98% des agents de la filière médico-sociale sont des femmes toutes catégories et fonctions confondues).
Filière administrative	66% des encadrants sont des femmes (les femmes représentent 76,1% des effectifs de cette filière).
Filière technique	82% des encadrants sont des hommes (76% des agents techniques sont des hommes toutes catégories et fonctions confondues).
Filière culturelle	La parité parfaite en termes d'encadrement est observée sur cette filière composée à 61% des femmes.

Ces constats sont similaires à ceux de l'année 2023.

L'accès aux évolutions de carrière et à la titularisation

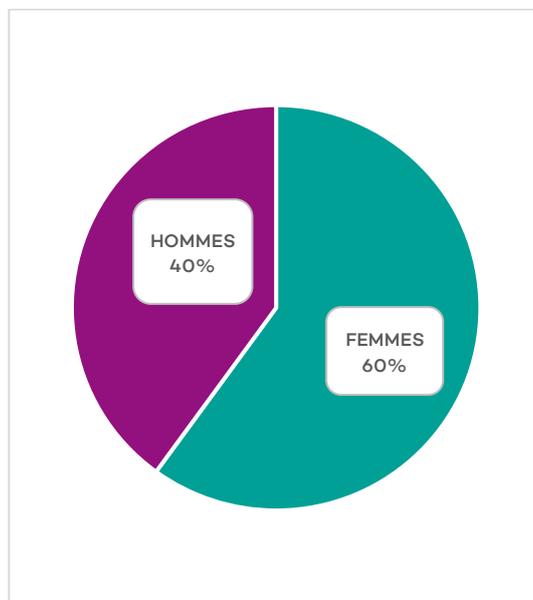
Titularisation : part des agents ayant été titularisés en 2024



A noter : Toutes les stagiairisations ont abouti à une titularisation.

Sur l'année 2024, 20 mises en stage ont été organisées, permettant de pérenniser et stabiliser des situations individuelles (agents bénéficiant de contrats « précaires » avant cet événement). 80% des personnels concernés sont des femmes.

Les avancements de grade et la promotion interne : répartition des agents promus en termes d'avancement de grade et de promotion interne



	CATEGORIE C		CATEGORIE B		CATEGORIE A	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Agents promouvables	25	37	54	49	11	9
Agents promus	11	15	6	1	7	0
Ratio promus/promouvables	0,44	0,41	0,11	0,02	0,64	/

Sur 2024, avec 24 femmes sur 40 agents promouvables au sein de l'établissement, la part des femmes promues sur le nombre d'agents a été plus importante que sur les années précédentes :

- 2021 : 12 femmes promues sur 42 agents promouvables
- 2022 : 14 femmes promues sur 30 agents promouvables
- 2023 : 22 femmes promues sur 41 agents promouvables

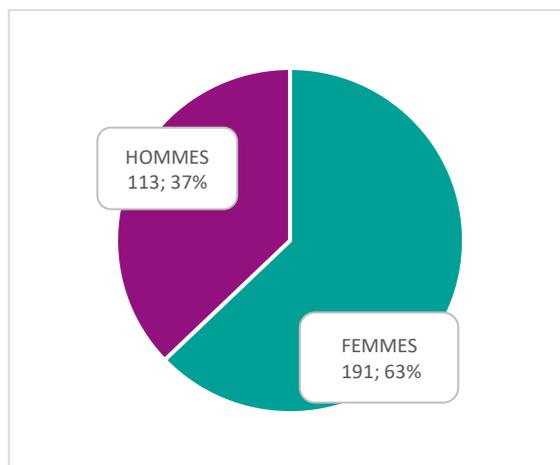
Ces ratios doivent être appréhendés dans le cadre des règles auxquelles est soumis l'examen annuel des situations d'avancements de grades et de promotions internes à savoir des règles statutaires strictes qui lient pour chaque année l'établissement quant aux possibilités d'avancements de grades et de promotions internes pouvant être ouvertes.

Ainsi par agents promouvables, il faut entendre sur chaque année les agents remplissant personnellement les conditions statutaires à l'avancement ou à la promotion interne sur des grades pour lesquels les quotas sont également statutairement réunis.

En 2021, dans le cadre de l'établissement des lignes directrices de gestion en matière d'avancements de grades et de promotions internes pour la période courant de 2021 à 2026, l'établissement, après avis du Comité social territorial, a introduit dans l'examen annuel des situations d'avancements de grades et de promotions une clause sur la lecture des effectifs par genre dans un souci de représentativité équilibrée :

« Dans un souci de représentativité équilibrée, la lecture des effectifs par genre sera prise en compte. Toutefois, elle ne saurait primer sur l'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience des agents promouvables. Le décalage entre les promus et la part respective des femmes et des hommes au sein du cadre d'emplois/grade pourrait justifier une tendance à favoriser un genre et devra donc permettre de départager, le cas échéant, les candidats justifiant de compétences et mérites égaux. »

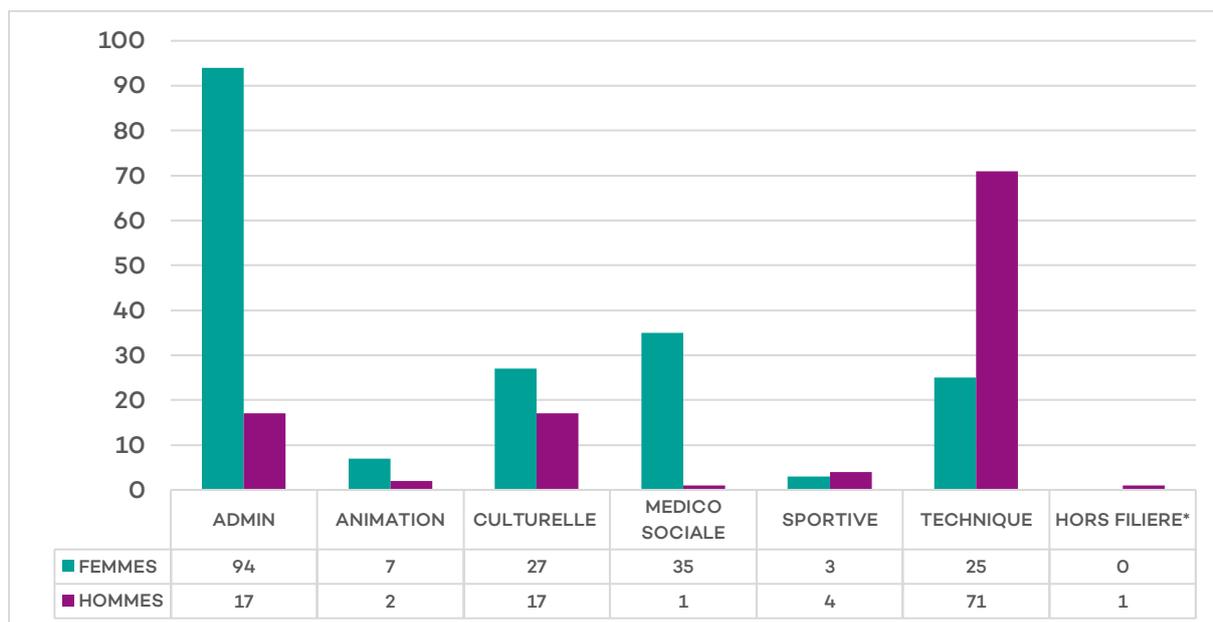
Les départs en formation



En 2024, 304 agents ont suivi au moins une formation, qu'elle soit organisée en interne, en inter-collectivités, proposée par le service formation mutualisé ou dispensée par le CNFPT, représentant ainsi 63,9 % des effectifs (pour rappel, 337 départs avaient été enregistrés en 2023). Ces formations se sont réparties autour des axes suivants :

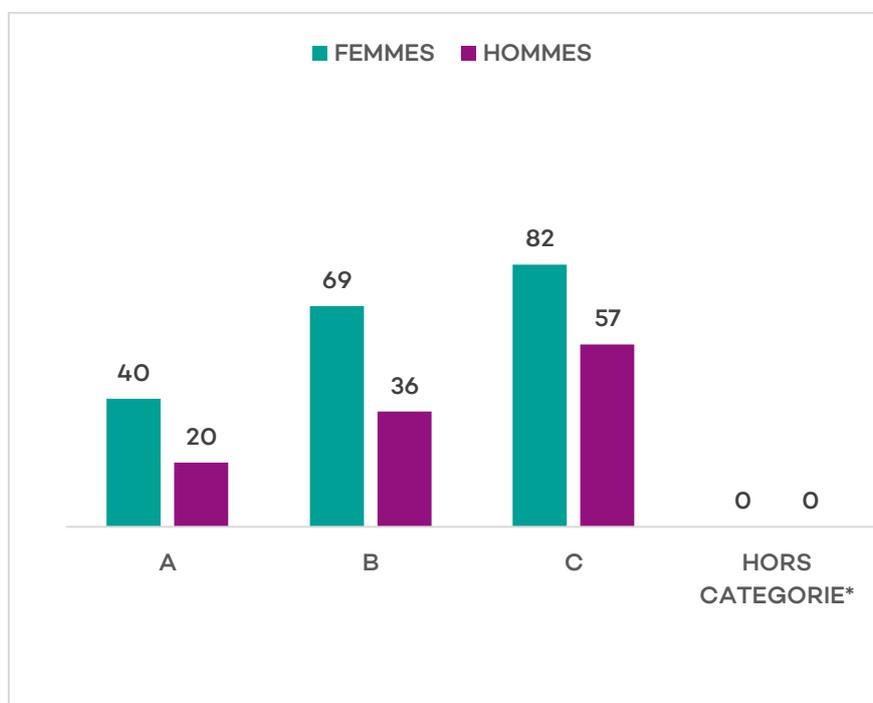
- Axe managérial : 5 thématiques dédiées aux nouveaux managers ou au perfectionnement des compétences managériales.
- Accompagnement des métiers.
- Prévention des risques.
- Transition professionnelle.

La répartition des femmes et des hommes partis en formation au sein des filières

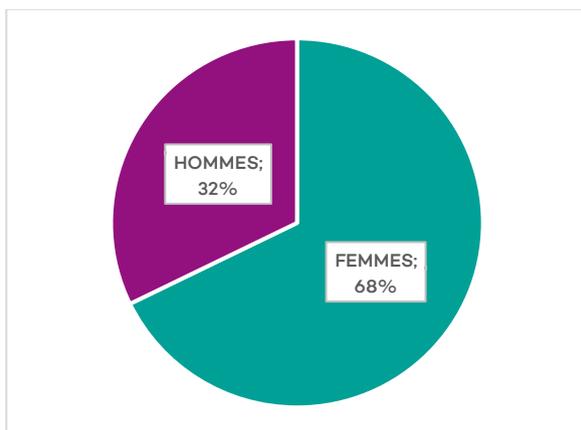


Les filières culturelle et médico-sociale enregistrent les plus forts taux de formation, avec respectivement 78.6% et 80% d'agents formés.

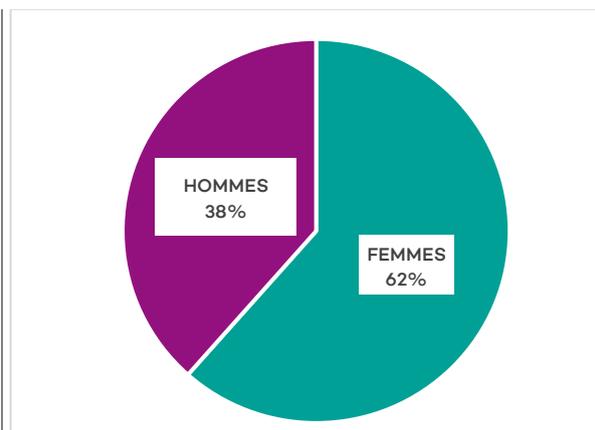
La répartition des femmes et des hommes partis en formation selon les catégories



La répartition des stagiaires et apprentis accueillis par Vichy Communauté



211 stagiaires ont été accueillis par l'établissement en 2024, dont 143 femmes (68%)



13 contrats d'apprentissage enregistrés en 2024 dont 8 concernent des femmes.

2 Suivi du plan d'actions 2023-2026 :

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 :

- Accompagner et sensibiliser les recruteurs sur les techniques de recrutement pour favoriser l'égal accès à l'emploi.
- Révisions des offres d'emploi en écrivant clairement les intitulés de poste au féminin et masculin plutôt que la simple mention « F/H »

Etat d'avancement au 31/12/2024 : mise en œuvre réalisée, faisant partie intégrante de la politique de recrutement.

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.

Etat d'avancement au 31/12/2024 : mise en œuvre en cours sur la durée du plan 2024-2026.

Mobilité : Construire des parcours et des outils de mobilité professionnelle

Etat d'avancement au 31/12/2024 et perspectives 2025 :

Lancé en 2024 et piloté par la DMRH, ce projet vise à répondre aux attentes d'une part, de l'établissement public de coopération intercommunale, et d'autre part, des agents. Il s'agit en effet d'anticiper les besoins de recrutement futurs au vu des priorités politiques de l'établissement, tout en prenant en compte les demandes de mobilité des agents, qu'elles soient voulues ou subies.

Le travail d'analyse opéré en 2024 a abouti à la construction d'un parcours d'accompagnement des agents en demande de mobilité, lequel a pu être testé sur certaines situations.

En 2025, il s'agira de partager cette démarche d'accompagnement à la mobilité aux encadrants et aux agents, afin de favoriser le maintien dans l'emploi des agents tout en répondant aux enjeux stratégiques de l'établissement en termes de politiques publiques.

Actions qui se maintiennent dans la durée :

- Actions de communication externe (forum emploi-écoles...) pour faire découvrir les métiers de l'établissement, ciblant les métiers peu mixtes et favorisant la parité/diversité avec pour objectif d'encourager l'ouverture des métiers à tous les sexes.
- Veiller à l'égalité d'aménagement à l'occasion de travaux sur les locaux professionnels (vestiaires différenciés, sanitaires, espaces de douche)

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

Encore beaucoup de femmes consacrent davantage de temps aux tâches domestiques et parentales que les hommes. Cette inégale répartition influe sur leur parcours professionnel et sur la prise de temps partiel. Ce constat est étayé par les conclusions de l'étude menée par le CDG 69 qui révèlent que 91 % des agents à temps partiel sont des femmes.

De même, les données de Vichy Communauté corroborent ce constat précisant que 80 % des temps partiels sont pris par des femmes.

S'il est subi, le déséquilibre vie professionnelle, vie personnelle et familiale constitue un frein majeur à l'égalité professionnelle.

Il convient toutefois de noter que les femmes bénéficient davantage du télétravail que les hommes, offrant possiblement plus de flexibilité pour concilier responsabilités professionnelles et familiales.

C'est également dans cet esprit d'adaptabilité et de souplesse qu'a été travaillée la mise en œuvre effective au 1^{er} janvier 2022 des 1607 heures annuelles de travail. Les différents plannings et cycles de travaux ont été pensés et adaptés aux besoins du service et des agents, permettant à la majorité d'entre eux d'adapter leur temps de travail, en fonction de leur poste et de leurs missions.

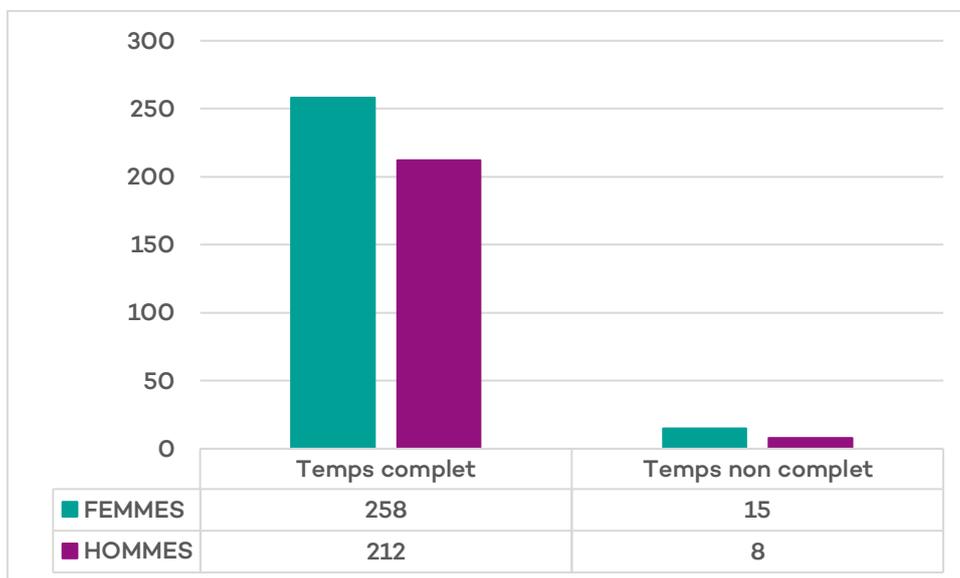
Ainsi pour l'établissement :

- 5 cycles à temps complet sont proposés (de 35 à 39 heures hebdomadaires) ;
- 3 modèles de plannings (4 jours, 4.5 jours ou 5 jours) existent ;
- Pour les directions ou équipes le nécessitant, une organisation de temps de travail annualisé a été mise en place.

Dans le cadre du plan d'actions « 2024-2026 », il serait intéressant d'observer si les mesures précitées permettent de réduire l'impact de la « dépendance » des femmes au temps partiel en analysant les indicateurs présentés ci-dessous, et de mieux cerner la motivation des agents concernés.

1 Les indicateurs

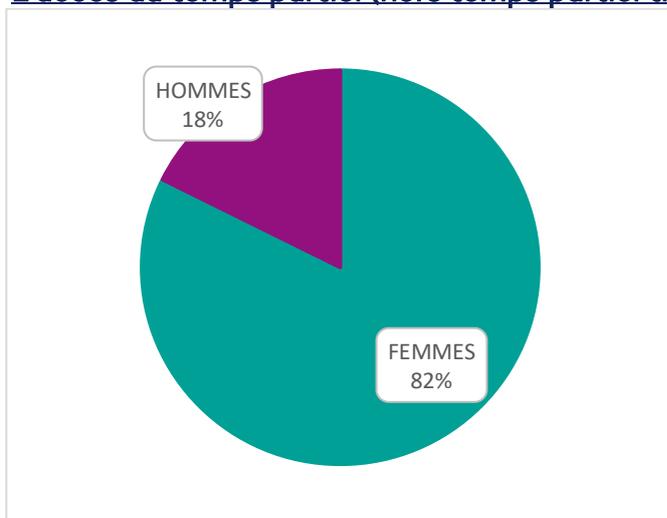
La répartition des emplois à temps complet et non complet sur emploi permanent (donnée au 31/12/2024)



En 2024, 4,7% d'agents exercent à temps non complet. Il est à noter que 69,6% des agents à temps non complet sont des enseignants d'école de musique du CRD (métiers où il est d'usage de cumuler des contrats à temps non complet dans différentes structures).

Si nous retirons de ces données les effectifs du CRD, alors nous pouvons constater qu'il ne reste plus que 2,6% des agents concernés par un temps non complet, et que cela ne concerne que des femmes (7 agents).

L'accès au temps partiel (hors temps partiel thérapeutique)



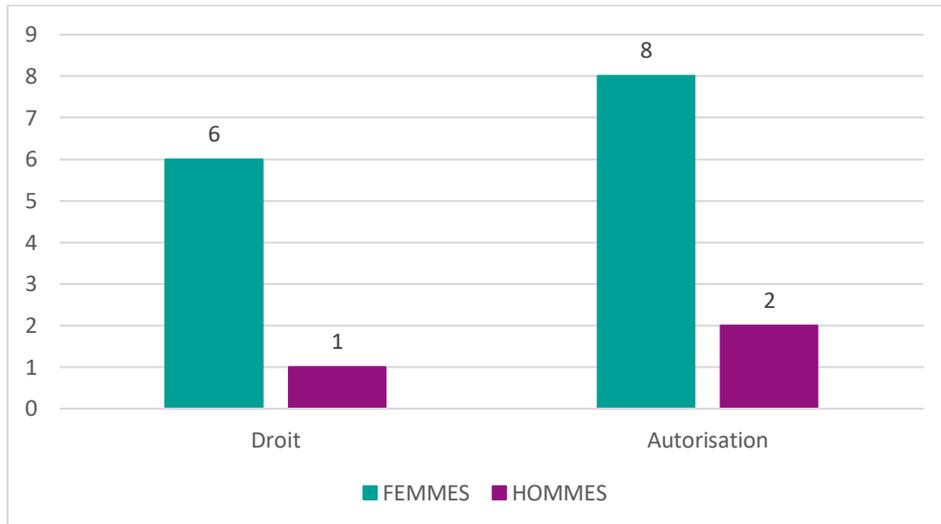
5,1% des agents de l'EPCI travaillent à temps partiel (4% en 2023) – 17 agents au total.

82 % de ces agents sont des femmes (79% en 2023).

La majorité des personnels exerçant à temps partiel sont sur une base de travail à 80% (cela représente 88% des temps partiel).

Pour rappel, le temps partiel constitue une possibilité d'aménagement du temps de travail pour les agents publics. Le temps partiel peut être :

- de droit lorsqu'il est demandé pour des motifs familiaux ou en raison d'un handicap.
- accordé sur autorisation et sous réserve des nécessités de service, lorsqu'il est motivé par d'autres motifs.



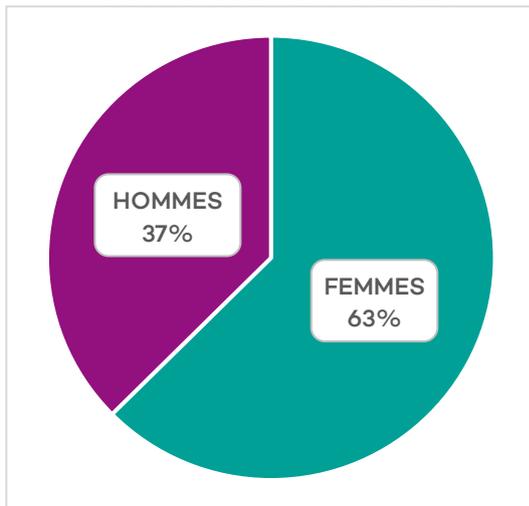
41% des temps partiels exercés sont des temps partiels de droit, sollicités pour motifs familiaux (6). Un temps partiel est accordé de droit à un agent en situation de handicap.

59% des temps partiel sont accordés sur autorisation (10). Parmi ces 10 situations, 2 concernant la mise en œuvre du dispositif de retraite progressive (1 femme / 1 homme).

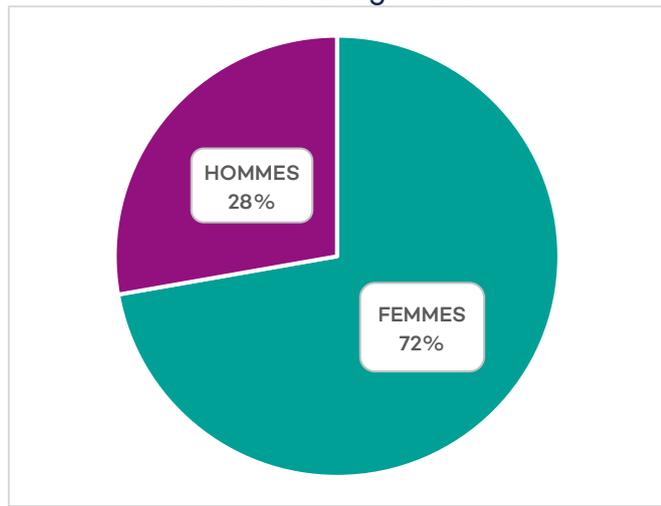
L'absentéisme

A l'échelle nationale: Les femmes sont plus nombreuses à s'absenter dans la population générale. Une étude de l'INSEE de 2001 montrait que 13,6% des femmes s'absentaient contre 9,1% des hommes (s'agissant de l'ensemble des absences, pas uniquement les absences pour raisons médicales). Cet écart est confirmé par des études plus récentes dans le secteur public, comme dans le secteur privé. Selon l'étude sur l'égalité femmes hommes dans la FPT menée par la FNCDG (fédération nationale des centres de gestion de la fonction publique territoriale) et L'ANDCDG (Associations nationale des directeurs des centres de gestion), le taux d'absentéisme médical (hors congé maternité) s'établissait en 2017 à 7,6% pour les femmes contre 6,4% pour les hommes. Cette même étude montre que les accidents de travail concernent davantage les hommes : 51% des hommes sont ainsi victimes d'un sinistre (alors qu'ils représentent 39% des effectif). En revanche, les femmes seraient plus concernées par les maladies professionnelles. (*Source : Observatoire MNT – cahier s'engager pour l'égalité femmes-hommes, 2024*).

Répartition de l'absentéisme pour cause de Maladie ordinaire



Répartition de l'absentéisme Longue maladie et Maladie Longue Durée



171 agents ont été positionnés en **congés maladie ordinaire (CMO)** en 2024, pour un total de 5719 jours d'absence. Un agent en CMO est absent en moyenne 33,4 jours (31,1 en 2023).

18 agents bénéficient en 2024 d'un **congé longue maladie / longue durée** (contre 17 en 2023), ce qui représente 5682 jours d'absence (4631 jours en 2023).

864 jours d'absence ont été sollicités pour accueil d'un enfant : 7 congés maternité (744 jours) et 6 congés paternité (120 jours).

Absentéisme imputable au service

Accident de travail – accident de service - accident de trajet

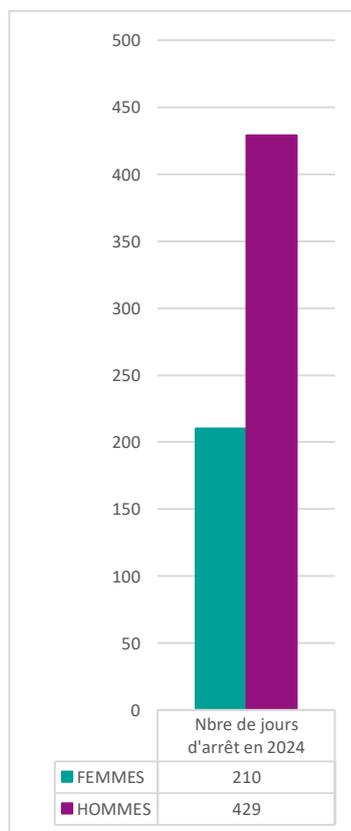
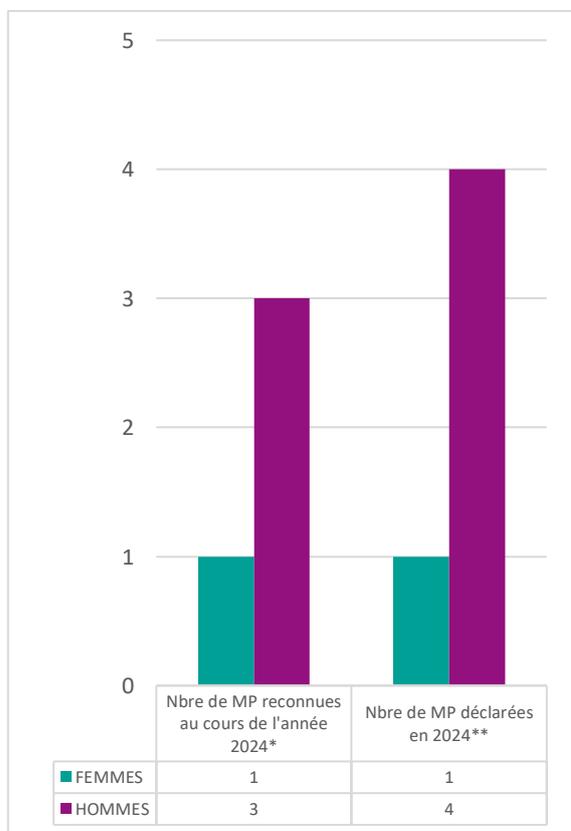


Sont pris en compte dans le cadre des statistiques ci-dessus les accidents de service concernant les agents stagiaires et titulaires, et survenus pendant et à l'occasion du service; les accidents du travail concernant les personnels contractuels dans les mêmes conditions ainsi que les accidents de trajet (tout accident survenu au cours du déplacement domicile-travail, travail-domicile, restauration-travail ou travail-restauration).

En 2024, **26 sinistres ont été enregistrés** (contre 36 en 2023). **42% des accidentés sont des femmes** (36% en 2023). 644 jours d'absences ont été comptabilisés comme imputables à un accident (de travail, de service et de trajet). Sur ces 644 journées perdues, **306 sont liées à un accident survenu en 2024** (soit 47%). A titre de comparaison, en 2023, 1287 jours d'absence étaient imputables à un accident dont 380 liés à un sinistre sur l'année en cours.

En conséquence, malgré une baisse de la sinistralité enregistrée, on peut considérer une très légère hausse de la gravité (11,8 jours d'absence en moyenne par sinistre en 2024 contre 10,56 jours en 2023). En 2024, une accidentée a été en moyenne arrêtée 19,4 jours. Les victimes de sexe masculin ont été arrêtés en moyenne 6,2 jours.

Maladie professionnelle (MP)

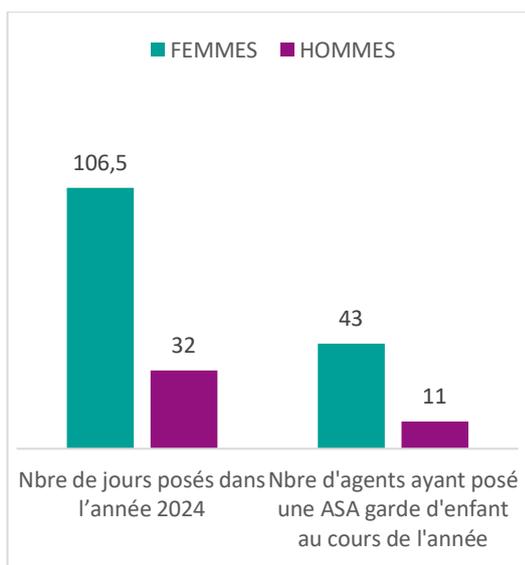


*indépendamment de l'année de déclaration

** indépendamment de l'issue

639 jours d'absence ont été enregistrés, causés par des maladies professionnelles reconnues en 2024 ou précédemment. Ce sont majoritairement les hommes qui ont été impactés, contrairement à l'année précédente et aux tendances nationales.

Répartition par genre du nombre de jours d'absence pour garde d'enfant



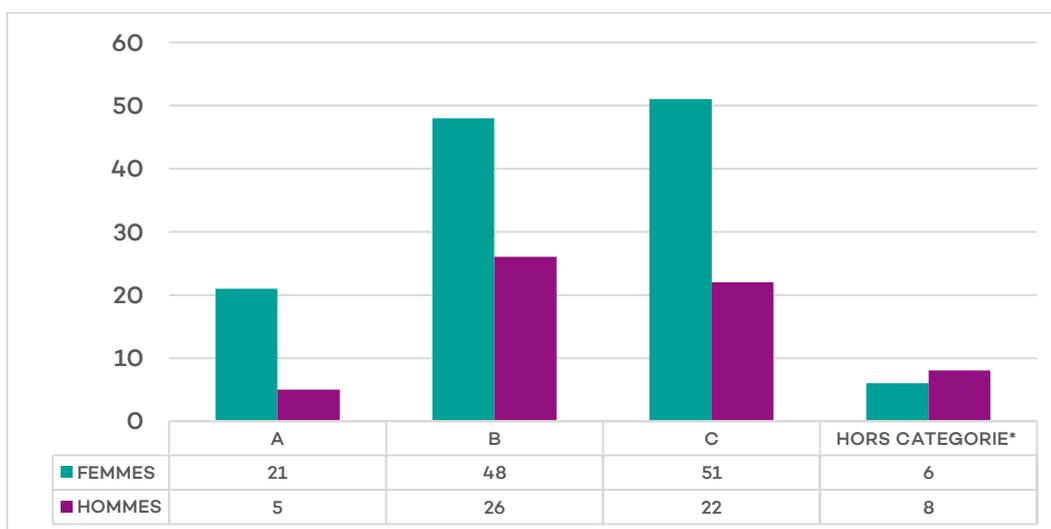
Ce sont toujours majoritairement les femmes qui sollicitent une autorisation spéciale d'absence pour assurer la garde de leurs enfants (79,6% contre 65% en 2023).

Si les femmes sont plus nombreuses à bénéficier de ce congé, la durée moyenne d'absence des hommes dans ce cadre est supérieure en 2024 (2,9 jours contre 2,5 pour les femmes). Un agent (femme/homme confondus) bénéficie en moyenne de 2,6 jours d'ASA « garde d'enfant » en 2024, contre 2,4 en 2023.

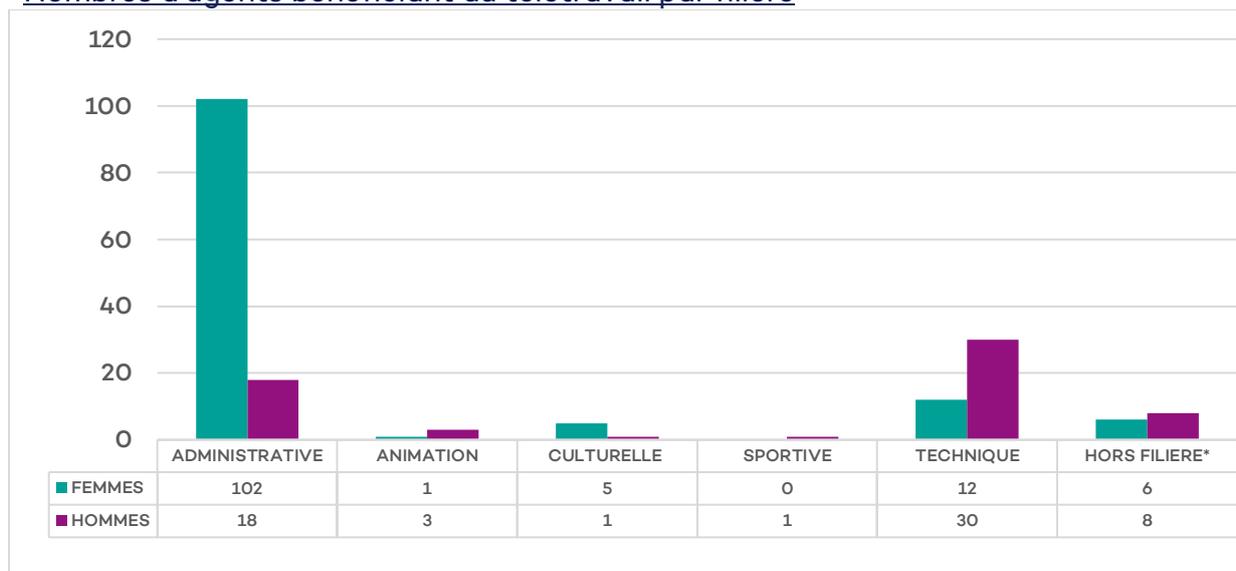
Télétravail

En 2024, 187 agents de l'établissement bénéficient du télétravail de droit commun contre 170 en 2023. Le ratio femmes/hommes reste stable (67,4% en 2024 – 67% en 2023).

Nombre d'agents pratiquant le télétravail par catégorie



Nombres d'agents bénéficiant du télétravail par filière



2 Suivi du plan d'actions 2023-2026 :

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... - **Projet en suspens.**

Accompagnement de la parentalité :

Engager une réflexion sur les difficultés rencontrées par 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...)

Mise en œuvre programmée sur la période 2025-2026

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...) – Mise en œuvre programmée sur la période 2025-2026

Evaluation des risques professionnels

Etat d'avancement au 31/12/2024, et perspectives 2025

Des études des postes de travail sont régulièrement réalisées dans l'attente de définition d'une nouvelle méthodologie de travail à horizon 2025-2026.

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

L'article 80 de loi du 6 août 2019 instaure un dispositif de signalement ayant pour objet de recueillir les signalements des agents s'estimant victimes d'actes de violences, discriminations, harcèlements et agissements sexistes. Ce dispositif vise à les orienter vers les autorités compétentes chargées de fournir un accompagnement, un soutien, et une protection aux victimes, tout en traitant les faits signalés.

À ce jour, un tel dispositif est en cours de déploiement au sein de Vichy Communauté, l'établissement public de coopération intercommunale ayant fait le choix d'un dispositif interne plutôt qu'externe (CDG ou prestataire externe) pour plus de réactivité et de proximité.

Ce dispositif va au-delà de l'obligation légale, il répond à des signalements et témoigne de la volonté profonde de créer un environnement où chacun se sent en confiance et respecté.

1 Indicateurs

Nombre de signalements sur des faits assimilables

4 signalements reçus en 2024 : 1 a été jugé recevable, les faits signalés pouvant être qualifiés d'agissements sexistes, 2 ont été jugés non assimilables, et un est en cours d'instruction.

S'agissant du signalement de faits qualifiés d'agissements sexistes, des mesures de prévention ont pu être identifiées.

2 Suivi du plan d'actions 2023-2026 :

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

Etat d'avancement au 31/12/2024, et perspectives 2025

L'élaboration du dispositif a débuté en octobre 2023 par une réflexion collective, intégrant 4 groupes de travail (Autorité territoriale / Direction – encadrement – collectif agents - partenaires sociaux) et été coordonnée par un partenaire

accompagnant l'action, le cabinet CATALYST. Un temps de restitution a ensuite été proposé aux participants (en « live » et en « replay »). Le logigramme et le processus du dispositif dans leur version « projet » ont ainsi pu être communiqués aux parties prenantes début décembre 2024.

Le premier semestre de l'année 2024 a été consacré à la présentation et aux ancrages du dispositif nommé « VIGI Co » (Dispositif interne de Vigilance Collective, de prévention des violences de toutes formes et des discriminations de toutes natures). Ce dispositif recoupe, au-delà du signalement, des actions de prévention primaire et secondaire.

Une identité visuelle a été créée pour accompagner le déploiement et favoriser l'appropriation collective. Elle est inspirée des idées et symboliques ayant émergées au gré des différents temps d'échanges précédemment évoqués, et reprend des éléments de l'identité graphique de Vichy Communauté (topographie, couleurs).

Plusieurs temps de formation et d'information ont été organisés de février à juin, permettant aux différents acteurs de connaître leurs places, rôles et responsabilités en termes de santé au travail. Un réseau d'agents volontaires et engagés en qualité de « recueillants » a également été structuré, pour relayer et promouvoir l'action au sein des services et directions.

En parallèle, un travail de structuration documentaire a été engagé. Il s'agit de la traduction fonctionnelle du logigramme, formalisant les supports, pièces et enregistrements requis, en vertu des obligations légales encadrant la mise en œuvre du dispositif de signalement, et traçant la gestion du flux documentaire (transmission, sécurisation, conservation de la donnée, accessibilité...). Un registre de signalement a ainsi été créé comme support à la gestion documentaire, concourant également au pilotage du dispositif (édition des indicateurs de saisine, de traitement, analyse du signalement par type de violence signalée, origines ...)

Le second semestre 2024 a été consacré à la mise en œuvre opérationnelle du dispositif, par la communication de différentes infographies détaillant notamment comment faire un signalement, la composition et le rôle des différents comités (délibération et investigation). Ces infographies marquent l'ouverture de la ligne téléphonique et de la boîte mail dédiées au recueil.

Afin maintenir le dispositif dans la durée, d'en améliorer et d'en pérenniser le fonctionnement, diverses actions de communication seront proposées :

- Animation régulière du réseau des recueillants et analyse de pratiques ;
- Création du/des comité(s) « Parlons travail » en tant qu'espaces de discussions prospectives et d'échanges (libres ou dirigés) sur des problématiques affectant le travail avec pour objectifs d'identifier des axes de prévention et d'amélioration ;

- Campagnes de sensibilisation et de formation régulières en lien avec l'égalité professionnelle ;
- Apports informationnels complémentaires proposés par les services supports mutualisés (exemple : dispositif de protection fonctionnelle)

Vigilance partagée en termes de santé au travail

Etat d'avancement au 31/12/2024, et perspectives 2025

La co-construction d'outils de vigilance partagée permettant le repérage de comportements révélateurs de mal-être au travail, des indicateurs de la marche à suivre face à de telles situations et l'orientation vers des ressources adaptées, a été réalisé. Ce projet a été piloté par une élève psychologue du travail accueillie en DMRH sur l'année universitaire 2023-2024.

A l'issue de divers temps de travail proposés au collectif encadrants, 4 objets ont été élaborés :

- Un dépliant « santé au travail », adressé à l'ensemble des collaborateurs de Vichy Communauté en version papier annexée à la fiche de paie de septembre 2024, avec pour objectifs d'informer, préciser les définitions et aiguiller vers les interlocuteurs dédiés ;
- Un guide de vigilance partagée à l'attention des encadrants regroupant quelques recommandations pour mieux repérer, agir face à une possible détresse psychologique – disponible sur l'intranet de l'établissement ;
- Deux supports visuels invitant à la réflexion autour du mal-être au travail et de la motivation, à destination de l'ensemble du personnel, qui seront diffusés en 2025.

Un QR Code est apposé sur l'ensemble de ces supports. Il renvoie à une « boîte à outils » structurée en interne, visant à apporter des repères, des ressources (internes, externes, locales, associatives, nationales...) aux agents en difficultés. Simple et accessible au plus grand nombre, cette boîte à outils devra être régulièrement revue, actualisée et alimentée. Des espaces thématiques dédiés feront à terme, leur apparition. Travaillé de concert avec des professionnels du secteur, cet outil permet à l'établissement d'exploiter/ valoriser les connexions possibles ou existantes au sein de son « écosystème », favorisant ainsi le soutien social de l'employeur.

Evaluation des risques professionnels

Etat d'avancement au 31/12/2024, et perspectives 2025

Des études des postes de travail sont régulièrement réalisées dans l'attente de définition d'une nouvelle méthodologie de travail à horizon 2025-2026.

Prévention et sensibilisation aux risques de violences sexuelles :

Prévention et sensibilisation aux risques de violences sexuelles

POUR TOUS

Programme

- L'association Colosse aux pieds d'argile et le témoignage de Sébastien Boueilh
- Les bonnes pratiques au sein d'une structure
- Les infractions à caractère sexuel et les délais de prescription
- Alerter, signaler : les obligations légales et les structures ressources
- Pédophilie / pédocriminalité
- La victime et ses traumatismes : les conséquences et les signaux d'alerte



Une session de formation collective animée par l'association « Colosse aux pieds d'argile » a été proposée le mercredi 13 mars à l'attention des professionnels de l'enfance. Cette séance a réuni au total 75 participants.