

LE PAYS DE GRASSE : UNE COLLECTIVITÉ ENGAGÉE POUR LE BIEN-ÊTRE DE SES AGENT.ES AU TRAVAIL



CONTENU

- ▶ Une démarche intégrée relative à l'égalité professionnelle femmes - hommes en évolution permanente depuis 2014 ;
- ▶ Une approche systémique et co-construite par et pour 530 agent.es ;
- ▶ Une des collectivités les plus réactives du département des Alpes-Maritimes pour se conformer à la réglementation en vigueur ;
- ▶ Une forte implication des agent.es à titre individuel ou collectif ;
- ▶ Le service RH et une chargée de mission « Egalité F-H » pour agir efficacement.

Consciente que l'égalité est un facteur de performance et de bien-être des agent.es au travail, la Communauté d'Agglomération du Pays de Grasse souhaite témoigner de son engagement sur le sujet en conduisant de nombreux projets dans le cadre de ses politiques publiques. Notre collectivité a pris un engagement politique fort en 2014, en initiant **une dynamique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, qu'elle a souhaité renforcée en 2017, par **la volonté de prévenir le sexisme au travail**.

Première recruteuse en France avec 20% des emplois, la **fonction publique se doit en effet de répondre à un devoir d'exemplarité en matière d'égalité professionnelle**, par la mise en place d'une démarche intégrée visant la cohésion sociale, la représentativité de la société, l'évolution des mentalités sur la place de la femme et la sécurité de ses agent.es sur leur lieu de travail.

Au-delà des évolutions réglementaires qui tendent à sanctionner les collectivités qui ne s'y plient pas, **le Pays de Grasse s'est emparé de cette incitation politique à agir pour se positionner comme agglomération motrice**, en faisant émerger, avec la collaboration de ses services, de ses élu.es et des partenaires départementaux, **une stratégie de projets jusqu'à 2020 reposant sur la transversalité et l'intelligence collective**.

Décidé à en faire un levier d'amélioration continue porté par son propre personnel, le Pays de Grasse entend **encourager une réelle égalité entre les femmes et les hommes et déjouer toute forme de discrimination au sein de sa structure**, ceci pour afficher une image positive et moderne de la fonction publique territoriale, et que chaque agent.e puisse s'épanouir pleinement à son poste.



I - PRÉSENTATION DE NOTRE COLLECTIVITÉ

La Communauté d'Agglomération du Pays de Grasse (CAPG), créée au 1^{er} janvier 2014, regroupe **23 communes et 103 321 habitant.es** (INSEE 2016) sur un vaste territoire de 490 km².

La Communauté d'Agglomération emploie **530 agent.es (70% de femmes pour 30% d'hommes)** répartis au sein de **33 bâtiments intercommunaux**, et elle exerce de plein droit à la place des communes 3 types de compétences :

OBLIGATOIRES

- Développement économique,
- Aménagement de l'espace communautaire,
- Equilibre social de l'habitat,
- Politique de la ville,
- Gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations,
- Accueil des gens du voyage,
- Collecte et traitement des déchets des ménages et déchets assimilés.

OPTIONNELLES

- Protection et mise en valeur de l'environnement et du cadre de vie,
- Construction, aménagement, entretien et gestion d'équipement culturels et sportifs d'intérêt communautaire,
- Action sociale d'intérêt communautaire,
- Création et gestion de maisons de services au public.

FACULTATIVES

- Actions pour l'environnement,
- Actions pour la prévention des risques,
- Actions en faveur de l'aménagement numérique,
- Actions de politique culturelle,
- Soutien à la station de ski de l'Audoubert,
- Financement du SDIS pour les services de secours intercommunaux sur 13 communes*.

Beauté des sites, cadre naturel, intérêt culturel, tout fait du Pays de Grasse un trésor à partager. Avec ses 23 communes, un pays de forêts, de collines, de montagnes et de plaines, le Pays de Grasse est un territoire **attractif par sa beauté intrinsèque** mais aussi par **ses dynamiques économiques fortes, innovantes et marquées par l'Histoire** notamment autour des savoir-faire liés au parfum.

Le Pays de Grasse, c'est **11 000 entreprises et plus de 33 000 emplois**. La filière autour des arômes et parfums dans le Pays de Grasse, c'est **55% de la production aromatique française, 8% du CA mondial**, environ 3 800 emplois et 13 000 emplois indirects. Des chiffres qui sont en constante progression. Cette bonne santé du secteur parfums et arômes grassois permet à la Communauté d'Agglomération du Pays de Grasse de capitaliser sur :

*Les 13 communes : Amirat, Andon, Briançonnet, Caille, Collongues, Escragnolles, Gars, Le Mas, Les Mujouls, Saint-Auban, Séranon, Valderoure.

- **Le développement de l'enseignement supérieur en lien avec les parfums** : l'École Supérieure du Parfum, créée à Paris en 2011, s'est installée dans le centre-ville de Grasse à la rentrée 2018 avec la création d'un cursus en 5 ans autour des métiers de la parfumerie. Ou encore l'arrivée du Master of Science IDEX in Management of the Flavour and Fragrance Industry, co-construit par Université Côte d'Azur et EDHEC Business School, et qui accueille 45 étudiants venus du monde entier,
- **La protection de la marque Grasse** avec la création de la marque GRASSE EXPERTISE qui rassemble des professionnels de la filière arômes et parfums emblématique du Pays de Grasse,
- **Des équipements et des actions à destination des entreprises de la filière qui favorisent leur développement** : pépinière d'entreprises INNOVAGRASSE, hôtel d'entreprises Grasse Biotech et 11 parcs d'activités économiques,
- **La sanctuarisation des terres agricoles** pour les plantes à parfums et le soutien des producteurs,
- **Le retour de grandes marques du parfum** : LVMH, Givaudan...

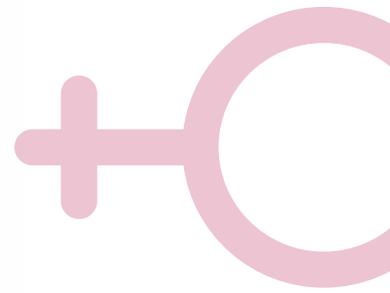
Sans oublier, l'inscription récente des savoir-faire liés au parfum en Pays de Grasse au Patrimoine Culturel Immatériel de l'Humanité par l'UNESCO, le 28 novembre dernier, qui a pour ambition de préserver, sauvegarder un patrimoine historique unique.

Mais le Pays de Grasse c'est aussi un territoire solidaire, ouvert à la jeunesse, à l'enfance pour qu'elle puisse grandir et s'épanouir. Un territoire qui favorise **l'innovation sociale avec les entreprises et les acteurs qui se rassemblent autour de projets communs porteurs de sens**, au service du dynamisme et du bien-être du territoire qui a donné naissance à de nombreux projets solidaires tels que La Recyclerie, le Repair Café, la Coopérative alimentaire, des chantiers d'insertion avec notamment DEFIE qui porte le projet « Territoire Zéro chômeur de longue durée ».

D'ailleurs si le Pays de Grasse a été choisi et **labellisé par le Ministère de la Transition Écologique et Solidaire « Territoire French Impact »**, c'est bien parce qu'il encourage un modèle de développement local, durable, socialement et écologiquement innovant.

Conscient de la beauté et de la fragilité de son territoire, l'ambition du Pays de Grasse est d'oeuvrer à sa sauvegarde pour les années à venir : générer de la richesse tout en préservant son patrimoine naturel et architectural, porteur d'identité pour le Pays de Grasse.





II - CONTEXTUALISATION DE NOTRE DÉMARCHE

La recherche du bien-être au travail, un facteur de performance

La recherche du **plein épanouissement et de la performance de ses agent.es sur le lieu de travail est une des priorités** du Pays de Grasse. Avec pour volonté de proposer un milieu de travail sain, attractif et productif à son personnel, **notre collectivité porte une attention particulière aux divers domaines de qualité de vie au travail** : santé physique et mentale, sécurité et conditions de travail, représentation du personnel, comité des oeuvres sociales...

En vue de renforcer la protection de la santé de ses agent.es, **le Pays de Grasse s'était également engagé dans une démarche de prévention des risques professionnels**. Au sein d'une cellule d'écoute créée en 2017, une psychologue du travail est en charge d'agir sur les effets destructeurs et pathogènes liés au stress et aux relations humaines, ainsi que sur la diminution de l'absentéisme.

Afin de réduire les différences de traitement entre les sexes au sein de sa structure et d'enrayer toute forme de discrimination, notre collectivité a également adopté **une ligne de conduite en faveur de l'égalité professionnelle entre les genres et de la lutte contre le sexisme au travail**. Premier engagement fort signifiant la volonté de la collectivité d'agir, la nomination fin 2017 d'une chargée de mission « Egalité professionnelle femmes - hommes ». Le Pays de Grasse veut qu'une approche structurelle et globale soit mise en œuvre. Certaine qu'une culture de l'égalité permettra l'engagement de chacun.e ainsi que l'émergence et la mise en œuvre d'actions pragmatiques.

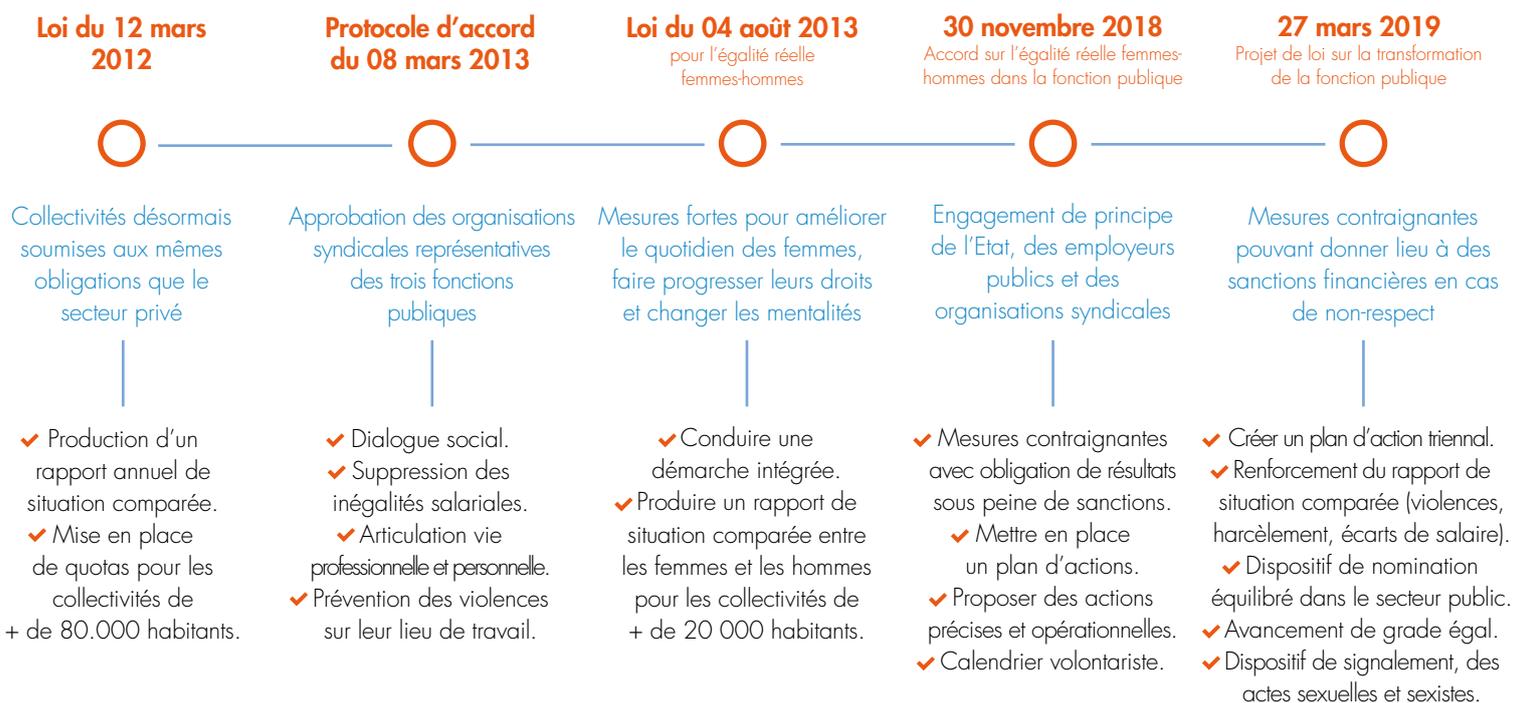
Une dynamique qui conduit sa réflexion dans les domaines des ressources humaines mais bien au-delà, dans tous les services de la collectivité. À terme, **cette démarche se verra complétée d'une dimension sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée**.

Cadre législatif et devoir d'exemplarité de l'employeur public

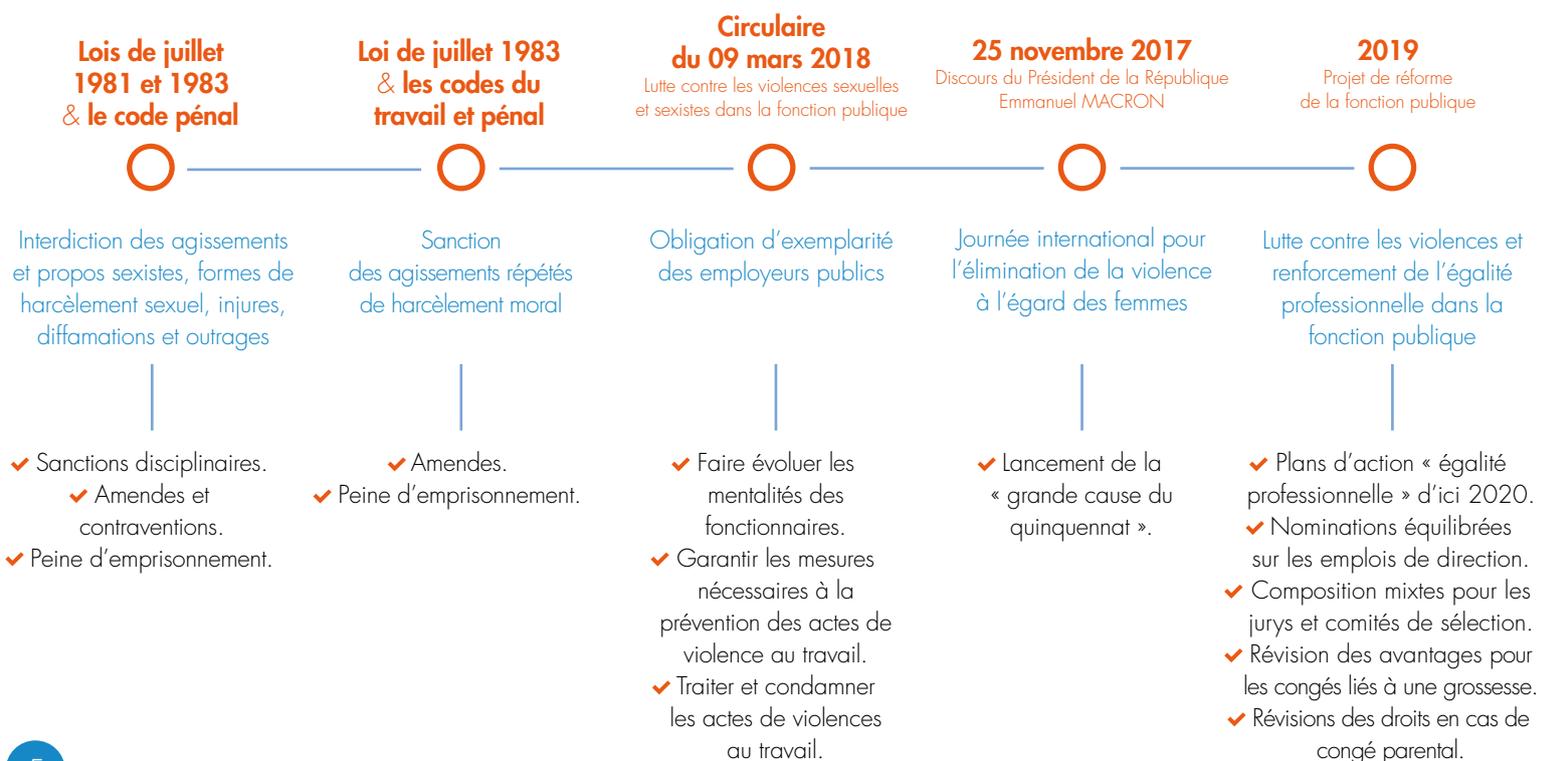
Bien que 62% des agent.es du service public soient des femmes, et que le statut des fonctionnaires garantisse une égalité de traitement, **les inégalités persistent, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunération et de pension.**

Afin de répondre totalement aux enjeux que soulève l'égalité professionnelle hommes-femmes dans le secteur public et de transformer durablement les pratiques, **la réglementation n'a eu de cesse d'évoluer ces dernières années** pour contraindre les administrations et exiger leur exemplarité.

→ Textes réglementaires relatifs à l'égalité femmes - hommes dans la fonction publique :



→ Textes réglementaires relatifs à la prévention du sexisme dans la fonction publique :



III - HISTORIQUE DE NOTRE ENGAGEMENT

en matière d'égalité femmes - hommes et de prévention du sexisme au travail



2015

→ Engagement du Pays de Grasse dans le Club **Egalité 06** (Préfecture des Alpes-Maritimes).

→ Le territoire du Pays de Grasse obtient le **label d'état « Territoire d'excellence en matière d'égalité femmes-hommes »** pour le caractère innovant et exemplaire de son approche. La démarche mobilise les entreprises locales, les partenaires de l'emploi, de la formation, de l'insertion ainsi que les services de la CAPG.

→ Le Pays de Grasse **s'engage au titre des politiques publiques de l'emploi**, en termes d'égalité professionnelle et **prône la diversification des métiers**. La CAPG, via le Plan local pour l'emploi, met en oeuvre un plan d'action triennal. La charte graphique du dispositif fait la chasse aux stéréotypes et adopte **une image forte véhiculant la mixité**.

→ Les services de l'Etat et la Région PACA soutiennent **financièrement** l'action du Pays de Grasse.

→ Réalisation du **rapport annuel de situation comparée du Pays de Grasse** relatif à l'égalité professionnelle femmes - hommes approuvé par les élu.es.

→ **Formation des agent.es du service Emploi & Insertion** « Accompagner dans l'emploi sans stéréotype ».

2016



→ **Création d'un poste de chargée de mission Égalité F-H** pour mettre en oeuvre une approche structurelle globale et prospective relative à l'égalité F-H, impulser une culture de l'égalité, conseiller et assister auprès de l'autorité territoriale les services et les agent.es.



2017

→ Constitution d'un **collectif « Zéro sexisme au travail »**.

→ Accueil d'une stagiaire en Master « Égalité Étude de Genre » Université de Lyon II.

→ **Audit des services de la CAPG** pour décliner par services la politique d'égalité F-H et co-construire le plan d'action triennal (21 réunions de travail).

→ **83% des agent.es sensibilisé.es** à l'égalité entre les femmes et les hommes et au poids des stéréotypes.

→ **178 élu.es et agent.es sensibilisé.es** à la prévention du sexisme au travail.

2018



→ Signature de la **charte d'engagement du Club Égalité des Alpes-Maritimes dans la fonction publique**.

→ **Partenariat avec l'Université de Nice Sophia Antipolis (UNS)** pour l'accueil / formation des jeunes sur l'égalité F/H.

→ Lancement du **cycle itinérant d'information des agent.es** de la CAPG sur la prévention du sexisme au travail.

→ **Accueil d'une stagiaire** en Master « Science de l'information et de la communication UNS »

→ **Élaboration d'un plan de formation** relatif à l'égalité et la prévention du sexisme sur le lieu de travail **en partenariat avec le CNFPT**.



2019



IV - PHILOSOPHIE DE NOTRE DÉMARCHE

Une approche systémique et co-construite

Qu'il s'agisse d'égalité femmes - hommes ou de prévention du sexisme, notre collectivité a fait le choix d'une approche intégrée et systémique en **associant tous les services et tous.tes les agent.es**, quel que soit le niveau hiérarchique, les responsabilités ou le poste occupé dans la collectivité.

C'est ainsi que **plusieurs instances de débats et d'échanges ont été mises en place** afin de sensibiliser et d'impliquer les publics cibles : élu.es, agent.es encadrants, représentant.es du personnel et agent.es. **Cette approche humaine, transversale et pédagogique a trouvé écho chez les agent.es** qui ont majoritairement manifesté leur curiosité, leur intérêt et qui ont su être des acteur.rices de cette démarche en partageant leurs points de vue et leurs expériences pour :

- Prendre ensemble la mesure des obligations réglementaires,
- Autoriser chacun et chacune à être force de proposition,
- Installer un cadre bienveillant et repérer les personnes volontaires et les opposant.es,
- Entendre les idées et les objections pour co-construire notre plan d'actions et nos propres outils,

Fédéré.es dans cette démarche d'amélioration du bien être au travail, **les agent.es ont impulsé diverses dynamiques individuelles et collectives** pour donner à cette action davantage de résonance, faciliter le suivi de projets et rester au plus prêt des attentes de chacun.e :



Dans la même philosophie de travail en intelligence collective, la CAPG **est partie prenante du Club Egalité 06 depuis son origine en 2015**, afin de travailler en complémentarité avec les acteur.rices du département et de faire évoluer l'égalité entre les femmes et les hommes.



V - CONTENU DE NOTRE DÉMARCHE sur l'égalité entre les femmes et les hommes et la prévention du sexisme sur le lieu de travail

Le Pays de Grasse a souhaité se positionner comme l'une des collectivités les plus réactives du département, en apportant **une réponse concrète et rapide aux exigences règlementaires**. Notre collectivité a ainsi déployé **3 démarches fortes qui se sont déclinées sous de multiples actions**, pointent vers les mêmes objectifs : garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et lutter contre toutes les formes de sexisme au sein de sa structure.

- 1 - Sensibiliser les agent.es et les élu.es communautaires
- 2 - Accompagner les services et les personnes en vue d'agir

Le Pays de Grasse a tout d'abord **animé diverses formes d'instances de débats** (café-débats, réunions d'information, réunions de direction, conseils de communauté), afin d'échanger avec agent.es et élu.es autour de l'existence d'éventuelles inégalités et sur les discriminations et situations de violence.

Toutes et tous ont ainsi pu être alerté.es sur :

- Les obligations légales et pénalités encourues par la collectivité ;
- La démarche intégrée du Pays de Grasse sur l'égalité des sexes et sur la prévention du sexisme ;
- Les formes du sexisme, les situations de violence, le signalement auprès des personnes à prévenir ;
- La notion de genre, les stéréotypes, les formes de discrimination ;
- L'égalité comme facteur de performance et de bien-être au travail ;
- Le rôle à jouer individuellement par les agent.es, agent.es d'encadrement, le service des RH, la Direction et les élu.es ;
- Les retours rendant visible des écarts entre les deux sexes ;

Pour ainsi porter un nouveau regard aux pratiques professionnelles et envisager le changement.

EN BREF

25 Instances de débats

570 agent.s, élu.es, agent.s encadrant.es, représentant.es du personnel sensibilisé.es



Des ateliers interactifs à venir pour poursuivre la dynamique

Avec pour double obligation de **produire un rapport annuel de situation comparée entre les sexes, et un plan d'actions opérationnel** (2018-2020), tous les services ont été rencontrés pour faire émerger leur potentiel d'actions d'amélioration et de bonnes pratiques respectives.

Grâce aux idées émises et aux problématiques soulevées lors de ce travail d'association, le Pays de Grasse a pu réfléchir à la **conception d'outils pertinents et à la mise en place d'actions pragmatiques, combinés dans un ambitieux programme** suivant 4 axes forts :

- Axe 1 : La collectivité en sa qualité d'employeur public exemplaire
- Axe 2 : La collectivité porteuse de politiques et de services publics exemplaires
- Axe 3 : Engagement dans une démarche départementale
- Axe 4 : Une communication fortement engagée

Il se décline au travers de 23 fiches actions thématiques :

- > 5 fiches actions concernent la collectivité en sa qualité d'employeur public ;
- > 18 autres concernant la collectivité porteuse de politiques publiques :
 - Moyens généraux, économie, emploi et innovation (5 fiches actions)
 - Aménagement et cadre de vie (7 fiches actions)
 - Qualité de vie et solidarité (5 fiches actions)
 - Communication (1 fiche action).

Ce plan d'actions a été **adopté à l'unanimité par les élu.es en Conseil de communauté.**

DES INTENTIONS FORTES

>> RECRUTEMENT



- Jury de recrutement sensibilisé aux stéréotypes de genre.
- Neutralisation des fiches de poste et des annonces de recrutement.

>> EMPLOI ET INSERTION



- Création d'un module de diversification des choix professionnels.
- Plus de mixité des métiers dans les salons et forums du Pays de Grasse.
- Journées de découverte des métiers dans des entreprises partenaires.

>> JEUNESSE ET SPORT



- Proposer aux enfants des activités neutres et réviser les jeux, livres et jouets proposés.
- Être représentatif et promouvoir à niveau égal le sport de haut niveau sur notre territoire.
- Formation du personnel sur l'impact des stéréotypes sur les enfants (inégalités, personnalité...).

>> COMMANDE PUBLIQUE



Pour les marchés > à 30 000€, prise en compte des actions de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité dans l'emploi des candidat.es.

>> DÉPLACEMENTS



- Action de communication dans les transports sur le harcèlement.
- Solutions de covoiturage qui met en relation les femmes entre-elles.
- Service de location d'accessoires pour les utilisatrices de nos vélos électriques.

>> CULTURE



- Proposer une littérature non sexiste dans l'offre des bibliothèques du territoire.
- Parité dans la composition des jurys.
- Favoriser l'attribution de subventions aux projets exemplaires en matière d'égalité femmes - hommes.

Équiper la collectivité et outiller ses agent.es

1 - Création d'une cellule d'écoute et d'un circuit RH de traitement des signalements

Afin d'accompagner les victimes, la CAPG a mis en place un dispositif de signalement et de traitement des violences (champ d'actions de la cellule d'écoute existante sur les risques psycho-sociaux élargi aux actes sexistes), ainsi qu'un circuit RH de prise en charge.



- ✓ À la disposition des agent.es sur rendez-vous.
- ✓ Rappelle les droits et les devoirs des agent.es, et écoute les diverses plaintes pour les instruire.
- ✓ Garantit l'anonymat, l'expertise, le traitement et de suivi des saisines pour protéger la victime et faire cesser la violence subie.
- ✓ Signalements traités par les Ressources Humaines en charge de la procédure de sanction des auteurs.

MAIS AUSSI...



Article double-page dans la lettre interne de la CAPG diffusée aux 530 agent.es



Installation d'une boîte à lettres et d'un panneau d'affichage, et création d'un email afin d'échanger avec les agent.es et de signaler tout acte sexiste.



Intégration dans le règlement intérieur et dans le guide d'accueil de la démarche Egalité F-H / O sexisme et des contacts utiles.

2 - Formation des agent.es à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes en partenariat avec le CNFPT

Afin de prévenir les violences sexuelles et sexistes sur le lieu de travail, et de faire évoluer les mentalités sur les inégalités entre les femmes et les hommes, le Pays de Grasse a déployé un plan ambitieux de formations pour 2019 et 2020. Les 3 premières vagues sont :

Propos et actes sexistes et sexuels au travail : repérer, réagir et prévenir

En partenariat avec le CNFPT

92 élu.es, agent.es encadrants, référents Egalités, agent.es des Ressources Humaines, représentants du personnel et membres du CHSCT

Acquérir les compétences nécessaires à l'identification, la qualification et le traitement des types de situations de violences rencontrés, ainsi qu'à l'écoute et l'accompagnement des agents victimes.

Apprendre à grandir sans stéréotypes

En mutualisation avec les services de la ville de Grasse

Agent.es de Petite enfance de la CAPG, Directeur.rices de structures, éducateur.trices, coordinateur.trices

Impulser et promouvoir une culture commune de l'égalité, une éducation non sexiste et une pédagogie égalitaires filles-garçons au sein des établissements et équipements d'accueil du jeune public.

Prévention des agressions sexistes

En partenariat avec le CHSCT et en mutualisation avec les services...

Agent.es communautaires et communaux en contact avec le public

Apprendre à détecter et à gérer les risques d'agressions verbales et physiques subies.

Dans le cadre de sa stratégie d'information du personnel et de son plan d'actions triennal, le Pays de Grasse s'est engagé **en faveur d'une communication sans stéréotype de sexe** pour répondre aux objectifs suivants :

- Adopter une communication iconographique et verbale sans stéréotype de sexe ;
- Adopter l'écriture inclusive dans l'ensemble de ses supports ;
- Diversifier les représentations des femmes et des hommes ;
- Sensibiliser à la mixité des agent.es et des publics ;
- Accompagner les services dans leurs actes de communication.

OPÉRATIONS DE COMMUNICATION PHARES CONDUITES :

CAMPAGNE « ENSEMBLE, CONSTRUISONS VOTRE AVENIR » - 2015



Au titre des politiques publiques de l'emploi et de l'insertion qu'il conduit, le Pays de Grasse s'engage pour la première fois sur le sujet de l'égalité professionnelle et de la diversité des métiers, par une refonte totale de sa charte graphique de communication.

Toute première déclinaison de cette nouvelle politique intercommunale, la campagne « Ensemble, construisons votre avenir » prend le contrepied de l'assignation traditionnelle des rôles et des métiers par sexe, en mettant en lumière, là où on ne les attend pas, des hommes et des femmes du territoire.

En pointant ainsi du doigt les stéréotypes, le Pays de Grasse véhicule une image forte et moderne de la mixité des sexes dans le milieu professionnel, comme tout favorisant le retour à l'emploi des personnes accompagnées par notre collectivité en démarche d'insertion.

EXPOSITION « OSEZ LA MIXITÉ » - 2016



Les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes métiers parce qu'ils n'ont pas les mêmes goûts ? Les compétences auraient un sexe ? Ou serait-ce l'absence de figures des deux sexes qui empêcherait les jeunes de se projeter dans des emplois ?

Le Pays de Grasse a souhaité montrer un autre visage de l'emploi, pour que chacun et chacune puisse se projeter dans tous les secteurs d'activités, pour susciter des vocations, pour montrer que tous les choix sont possibles, pour se sentir libre d'exercer tous les métiers et que notre territoire ne se prive plus de ses ressources motivées par la passion de leur travail.

Dans sa volonté d'exemplarité et de partage d'expérience, cette exposition de 20 portraits réalisée par le photographe Benoît PAGE, est un support libre de droits en téléchargement gratuit sur son site Internet :

www.paysdegrasse.fr



Avec pour volonté d'apprendre ensemble, le Pays de Grasse a décliné une nouvelle campagne de communication en vue d'alerter ses agent.es sur les différentes formes du sexisme, et de rappeler aux victimes et aux témoins la démarche à entreprendre pour le signalement de tels actes.

Suite aux informations remontées lors des rencontres/débats avec le personnel, et parce que cette démarche interne ne trouve pas forcément crédit aux yeux de tous.tes, le parti pris du Pays de Grasse a été de prendre en exemple ces faits concrets liés à l'environnement de travail et issus du vécu de chacun.e.

Sexisme hostile, bienveillant et ordinaire ont ainsi été traités à travers trois mises en situation, rappelant les aspects physiques, verbaux et parfois virtuels de ce genre de violence.

Par cette démarche relayée dans les 33 bâtiments intercommunaux, la collectivité a voulu afficher sa position vis-à-vis de ces agissements, donner au personnel les moyens d'agir et faire évoluer les mentalités pour passer du déni à la prise de conscience.

VI - ACTIONS PHARES 2019



Baby-foot road trip « Le jeu devient mixte et s'affiche » : organisation pour les jeunes de deux rencontres à Grasse et à Peymeinade dans le cadre de la Coupe du monde féminine de football. **Évolution de la cérémonie annuelle des Ambassadeurs du Sport du Pays de Grasse qui est devenue « Les Ambassadeur.rices du sport »**. Ce temps fort met en lumière des sportif.ves locaux.les primé.es pour l'excellence de leurs palmarès et il renforce le rayonnement du sport comme facteur de réussite ainsi que la place de la femme dans la pratique sportive.



Prévenir le sexisme dans les transports scolaires : le Pays de Grasse devient territoire d'expérimentation en partenariat avec la Police nationale et municipale, l'Éducation nationale et le Club Égalité 06, afin de sensibiliser les collégien.nes sur les incivilités et les actes et propos sexistes.



En partenariat avec les services de l'État, les autorités de transports du département et la SNCF, la CAPG participera à la première campagne départementale de sensibilisation auprès des usager.ères des transports en commun, sur les incivilités et les actes et propos sexistes.



Formation des personnels encadrant.es et encadrant.es intermédiaires du Pays de Grasse en partenariat avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale et le cabinet «id3», sur le repérage et l'adaptation des comportements pour prévenir le sexisme au travail.



Inscription dans les documents cadres du Pays de Grasse de toutes les formes de violences pour une tolérance zéro dans la fonction publique (*règlement intérieur, livret d'accueil,...*). **Conduite d'un audit auprès des agent.es d'accueil du public** dans l'idée de concevoir une formation adaptée à la gestion des violences verbales et physiques, inhérentes à ce type de poste.

... et encore bien d'autres !

L'Agglo chasse le sexisme et les inégalités au travail

La communauté d'agglomération du pays de Grasse s'est engagée à combattre les stéréotypes et comportements inappropriés au sein des équipes, mais aussi avec ses publics. Y compris les enfants

Il y a la réglementation. Et puis il y a l'effort commun supplémentaire. Au sein de la communauté d'agglomération du pays de Grasse, la lutte contre les inégalités et le sexisme au travail n'a pas trouvé d'opposant. Tous d'accord pour battre en brèche les stéréotypes, les comportements inappropriés au sein des services. Mais aussi à l'extérieur, en sensibilisant également les publics. Y compris les plus jeunes.

« Les filles dans les coins »

C'est d'ailleurs dans ce cadre que dernièrement à Peymeinade, les enfants des centres de loisirs ont été sensibilisés au sexisme dans le sport par l'ex-joueuse de foot internationale, Nicole Abar venue partager sa vision des comportements des filles et des garçons : « Les uns prennent toute la place au centre de la cour de récréation. Les filles se contentent des coins ! ». Elle leur a également présenté en avant-première ses baby-foots mixtes... Où les joueurs sont aussi des joueuses (Voir Nice-Matin du jeudi 13 juin). Au service jeunesse de la CAPG dans les documents présentés aux parents, on ne place plus la mère systématiquement en tête. On évoque plutôt le représentant 1 et le représentant 2 « histoire de ne pas stigmatiser un sexe plutôt qu'un



Devant les enfants découvrant le baby-foot mixte de l'ex-joueuse de foot Nicole Abar (en blanc), de gauche à droite : Sabine Bègue, Maud Bergeret, Cédric Allard et Cécilia Chevallier.

autre et inclure aussi les couples homosexuels », stipule Cécilia Chevallier, directeur jeunesse et sports à la CAPG.

Voilà pour les exemples au sein des services. Mais il y a aussi cette volonté de sensibiliser les publics dans les transports en commun

ou les propos sexistes sont par ailleurs nombreux aussi bien en direction des conductrices que des passagères. Ou encore la création du club des cheffes d'entreprises au sein de l'association Initiative Terres d'Azur... « Nous avons déjà eu une expé-

rience sur la mixité avec l'exposition d'affiches "Osez la différence" en 2016, déclare Cécilia Chevallier, directrice générale adjointe des services de la CAPG. Mais nous allons plus loin que la seule démarche légale qui impose un diagnostic et un bilan annuel. Pour nous c'est un fac-

teur de modernité. » À l'interne, élus et agents ont été sensibilisés. « Nous devons être irréprochables en tant qu'employeur. Il s'agit donc de balayer devant notre porte », affirme Cécilia Chevallier (voir les chiffres ci-contre). Montrer l'exemple également puisque le territoire de l'agglo compte 11 000 entreprises (33 000 emplois).

Un animateur à la danse, une animatrice au foot

La CAPG, membre du club Égalité 06 depuis 2015, a créé un poste de chargée de mission « Égalité homme-femme » en 2017. Il est occupé par Sabine Bègue qui orchestre, avec la DRH, la démarche et ses actions lancées par les personnels autour de deux thématiques : favoriser l'égalité (car ici comme ailleurs plan de carrière et salaire des femmes traînent la patte) et adopter une attitude zéro sexisme. « C'est un vrai sujet de société qui mobilise », décrypte Sabine Bègue. Au sein du service jeunesse, Cédric Allard évoque cette récente prise de conscience : « A formation égale, on place un animateur sur l'activité danse et une animatrice sur le foot. » Une manière de rebattre les cartes qui vient des animateurs eux-mêmes.

MARIANNE LE MONZE
mlmonze@nicematin.fr

Quelques chiffres

- Sur 530 agent.es : 70 % de femmes, 30 % d'hommes.
- Un écart de rémunération entre les femmes et les hommes d'environ 10 %
- 71 élus dont 23 maires : 22 hommes.

« En management, la richesse est dans la mixité »

Évidemment si chacun se prend au jeu, il y a tout de même un enjeu : « Il y a pénurie sur certains métiers au sein de la CAPG, rappellent Cécilia Chevallier et Maud Bergeret, responsable du service ressources humaines. Or, la mixité est une richesse dont il est dommage de faire l'économie » affirment les deux femmes. Le service jeunesse compte par exemple

près de 90 % de femmes. Et c'est une proportion inverse côté service numérique ou technique. Mais quand on veut on peut : « Le service transport, majoritairement masculin s'est féminisé d'un coup et sans augmentation du nombre d'accidents ! » s'amuse à préciser Cécilia Chevallier, très impliquée dans la démarche puisque la première à participer

aux réunions du club Égalité 06, dès 2015. Des recrutements qui s'ajoutent à des mesures d'accompagnement des femmes dans l'évolution de carrière. Car dans les administrations, s'il y a davantage de femmes, il n'y a pas forcément d'égalité dans les rémunérations et les prises de responsabilité.

CONTACTS

DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES

M. Marc FACCHINETTI
Directeur Général des Services
du Pays de Grasse
04 97 05 22 00

Mme Cécilia CHEVALIER
Directrice Générale Adjointe Moyens
Généraux du Pays de Grasse
04 97 05 22 00

COMMUNICATION & PRESSE

Mme Muriel COURCHÉ
Directrice
du Pays de Grasse
04 97 05 22 03
mcourche@paysdegrasse.fr

RESSOURCES HUMAINES

Mme Maud BERGERET
Directrice de service
du Pays de Grasse
04 97 05 22 00
mbergeret@paysdegrasse.fr

RÉFÉRENTE ÉGALITE H/F

Mme Sabine BEGUE
Référénte Egalité F/H
du Pays de Grasse
07 78 69 43 62 - 04 97 05 22 00
sbegue@paysdegrasse.fr

Communauté d'Agglomération
du Pays de Grasse
57, Avenue Pierre Sémard
06130 GRASSE
04 97 05 22 00
www.paysdegrasse.fr

