

♀ LE GRAND PARI ♂ DE L'ÉGALITÉ ♂



CAROLE

Agricultrice
et productrice de
plantes à parfum

Conception : Pays de Grasse - Crédits Photos : ©CAPG - août 2022.

ÉDITO

Depuis 2014, la Communauté d'Agglomération du Pays de Grasse a affirmé sa volonté de changement et tente de construire une culture de l'égalité. Cette démarche volontaire ayant fait de notre collectivité l'un des acteurs publics pilotes au côté du département des Alpes-Maritimes, la Communauté d'Agglomération du Pays de Grasse souhaite aujourd'hui aller plus loin en promouvant l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en dehors de ses murs.

Les organisations doivent nécessairement s'emparer du sujet, intégrer l'évolution sociétale et accompagner leurs équipes vers de bonnes pratiques respectueuses de tous et toutes. Il est temps de mesurer ensemble les enjeux qui permettront aux employeurs privés et publics d'instaurer une égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Retenu en 2022 comme lauréat du Fonds en faveur de l'Égalité Professionnelle (FEP), le nouveau projet du Pays de Grasse « Le grand pari de l'égalité » invite l'ensemble des employeurs publics de son territoire, leurs personnels et les élu-es à une expérience immersive et insolite le temps de 4 rencontres abordant les thématiques des politiques publiques et ressources humaines, de la prévention des violences, de la mixité des métiers en parfumerie et enfin de la mixité dans les pratiques sportives. L'objectif étant d'échanger pour comprendre comment et pourquoi il est indispensable d'agir.

Ensemble, emparons-nous de ce sujet et donnons les moyens et les connaissances nécessaires à nos équipes pour exercer dans le respect de tous et de toutes. Avec ce document comme point de départ, je vous invite à vous engager pour faire de l'égalité femmes-hommes au travail un vrai facteur d'attractivité pour notre territoire !

Si notre communauté est déjà exemplaire sur le plan de l'égalité Femmes - Hommes dans sa gestion interne, voilà que nous allons ensemble franchir une nouvelle étape et partager cette volonté avec les équipes municipales et avec les services de nos 23 communes. En effet ce livret plein d'informations indispensables et des actions originales vont nous permettre d'avancer encore dans le domaine de l'égalité et de la lutte contre les attitudes sexistes et les violences encore en pratique.

Des politiques publiques ou privées volontaristes, la stricte application des lois relatives à l'égalité et la lutte contre les violences qui existent déjà, doivent être notre ligne de conduite en tant que responsables politiques. Les inégalités persistent dans de nombreux domaines, seul un engagement partagé à l'échelle d'un territoire favorisera l'égalité réelle des femmes et des hommes dans les sphères privée, publique et professionnelle.

Mais au-delà des lois, c'est un travail de cohésion sociale, de solidarité et de respect que nous pouvons construire ! Et les élu.es que nous sommes et qui portons les politiques publiques, doivent nécessairement jouer un rôle exemplaire sur ce sujet essentiel, reconnu comme un levier de bien-être et de performance.

Ce projet est donc l'occasion pour la Communauté d'Agglomération du Pays de Grasse de proposer aux 23 communes de son territoire quatre temps ludiques et immersifs dédiés au partage et à l'expérimentation. Une approche pour mettre en cohérence son action interne avec la vocation d'intérêt général dévolue aux politiques publiques dans une approche partenariale avec ses communes membres.

Nous vous invitons à participer à ces ateliers et à vous appuyer sur ce livret pour affirmer et mettre en œuvre votre volonté de changement !

#1

Politique publique et gestion des ressources humaines



UN CADRE JURIDIQUE QUI ÉVOLUE

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel garantissant aux femmes, par le biais de nombreux textes de loi, des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines. **Employeurs privés et publics sont donc soumis à des obligations en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences.**

NOMINATION D'UN RÉFÉRENT.E ÉGALITÉ OBLIGATOIRE AU 1^{ER} MARS 2020

📌 Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et Circulaire du 30 novembre 2019.

OBLIGATION D'ÉLABORER UN RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ F/H

📌 Protocole d'accord du 08 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et Lois du 21 février 2014 et du 04 août 2014.

OBLIGATION D'ÉLABORER UN PLAN ACTIONS ÉGALITÉ F/H AU 31 DÉCEMBRE 2020

📌 Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et Loi du 06 août 2019. Ce plan doit comporter notamment des mesures de résorption des écarts de rémunérations sous peine de sanctions financières.

ACCÈS AUX MARCHÉS PUBLIQUES

📌 Loi du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui conditionne l'accès à la commande publique au respect par les entreprises à leurs obligations et matière d'égalité professionnelle.

CRÉATION D'UN LABEL ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

📌 Créé en 2004, l'obtention de ce label est obligatoire depuis 2017 pour tous les ministères et vivement encouragée pour les collectivités locales.

PRINCIPE D'ÉGALITÉ DANS LE RECRUTEMENT, LA RÉMUNÉRATION, LA PROMOTION OU LA FORMATION

📌 Loi du 22 décembre 1972 sur le Principe d'égalité de rémunération "pour un même travail ou un travail de valeur égale" affirmée, et Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 qui réaffirme le principe de l'égalité dans tout le champ professionnel.

UNE ÉGALITÉ (encore) EN CONSTRUCTION

Statistiques dans la fonction publique territoriale* :

62%

Des agents de la fonction publique territoriale sont des femmes.

66 à 97%

Des métiers de « première ligne » et du « care » sont occupés par des femmes.

25%

Des femmes occupent des emplois à temps partiel contre 6% pour les hommes.

16%

C'est l'écart de revenu salarial entre les femmes et les hommes.

16%

C'est l'écart de montant de pension de droit direct entre les hommes et les femmes.

*Données issues de l'Essentiel - chiffres clés Édition 2021

1^{ÈRE} RENCONTRE INSOLITE DU PAYS DE GRASSE « LE GRAND PARI DE L'ÉGALITÉ »

Organisation d'un Serious Game - Villa Fragonard à Grasse



→ Une expérience immersive unique pour prendre conscience des obligations et des risques encourus en matière d'égalité F - H et de lutte contre le sexisme au travail. Comprendons comment et pourquoi il est indispensable d'agir.

🎯 Élu-es | DGS | DGA | Agent-es en situation de direction ou d'encadrement | Responsables et Personnel RH | Agent-es de prévention | Psychologue du travail.

#2

Politique publique et lutte contre les violences

UN CADRE JURIDIQUE QUI ÉVOLUE

Le ministère de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances est conjointement mobilisé avec les ministres du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et de la Fonction et de la Transformation Publiques **pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail, dans l'emploi privé comme dans la fonction publique.**

INSTAURATION DE SANCTIONS SPÉCIFIQUES POUR LES FAITS DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET DE DISCRIMINATION

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008.

ACTIONS DE SENSIBILISATION À LA LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES SEXISTES ENTREE DANS LE CHAMP D'APPLICATION DES DISPOSITIONS RELATIVES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

PRINCIPE DE RESPONSABILITÉ DES EMPLOYEURS EN MATIÈRE DE PRÉVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES, DE HARCÈLEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Accord du 30 novembre 2018.
Circulaire du 9 mars 2018 qui instaure la mise en place d'un plan de prévention et de traitement des violences sexuelles et sexistes dans les administrations.

INSTAURATION OBLIGATOIRE AU 1^{ER} MAI 2020 POUR L'EMPLOYEUR D'UN CIRCUIT DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES ET D'UN ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS QUI EN AURAIENT ÉTÉ VICTIMES

Loi n°2019-828 du 06 août 2019.

UNE ÉGALITÉ (encore) EN CONSTRUCTION

Statistiques dans la fonction publique territoriale* :

99%

Des femmes ont déjà été victimes d'un acte ou commentaire sexiste au moins une fois dans leur vie.

1 sur 2

Femme victime de situation sexiste ou de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

91%

Des personnes à l'origine de violences sexistes sont des hommes.

82%

Des décès au sein du couple sont des femmes.

+ 32%

D'augmentation du nombre de signalements de violences.

*Données issues de l'Essentiel - chiffres clés Édition 2021

2^{ÈME} RENCONTRE INSOLITE DU PAYS DE GRASSE « LE GRAND PARI DE L'ÉGALITÉ »

Organisation d'un Escape Game - Château de Mouans-Sartoux



→ Une expérience collective et ludique pour comprendre les mécanismes et mesurer les obligations liés à la lutte contre les violences au travail.

Élu-es | DGS | DGA | Agent-es en situation de direction ou d'encadrement | Responsables et Personnel RH | Agent-es de prévention | Psychologue du travail.

#3 Politique publique et mixité des métiers

UN CADRE JURIDIQUE QUI ÉVOLUE

Au même titre que la diversité culturelle, des profils et des parcours, la mixité intergénérationnelle et l'intégration de personnes handicapées, **la mixité femme-homme est un levier de performance, de créativité et de motivation dans le milieu professionnel.** S'inscrivant ainsi dans une démarche de responsabilité sociétale, **les organisations engagées renforcent aussi leur identité et leur culture d'entreprise,** véritable moteur d'engagement, d'attractivité et de bien-être du personnel.

PARITÉ DANS LES INSTANCES ET POSTES DE DIRECTION /ÉLU.ES

🚩 *Loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique qui permet :*
> l'extension et le renforcement du dispositif des nominations équilibrées issu de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, notamment pour les collectivités territoriales comprises entre 40 000 et 80 000 habitants.

> la mise en place d'un dispositif « d'avancement équilibré » avec prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les viviers d'agents promouvables pour l'égal accès aux avancements au choix prévus par l'accord du 30 novembre 2018.

PARITÉ DANS LA COMPOSITION DE LA LISTE DES ADJOINT.ES AU MAIRE

🚩 *Loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique, qui rend obligatoire la parité dans la composition de la liste des adjoint.es au maire et alternat F/H dans les communes à partir de 1 000 habitants.*

PROMOTION DE LA MIXITÉ DANS LES MÉTIERS

> La mixité dans les métiers fait partie intégrante de la politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle est intégrée à la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

> Toute personne qui candidate à un emploi, un stage ou une période de formation en entreprise est protégée par la Loi contre 20 critères de discriminations à l'embauche et au travail, notamment le sexe.

UNE ÉGALITÉ (encore) EN CONSTRUCTION

La Parfumerie, un secteur exemplaire en termes de mixité* :

21

Métiers dans le milieu de la parfumerie sont mixtes sur les 88 répertoriés par le Ministère du travail.

1970
-1980

Années d'ouverture et de légitimité du métier de parfumeur aux femmes.

164 000

Personnes employées dans le secteur Beauté, Mode, Parfumerie, Cosmétiques dont 65% de femmes.

83 %

Taux de féminisation des grands groupes internationaux de la branche parfums.

67 %

Des producteurs de plantes à parfums du Pays de Grasse Fleurs d'Exception sont des femmes.

*Source : Ministère du travail, guide des métiers et Association Fleurs d'exception

3^{ÈME} RENCONTRE INSOLITE DU PAYS DE GRASSE « LE GRAND PARI DE L'ÉGALITÉ »

Visite, table ronde et conférence - Musée International de la Parfumerie à Grasse



→ Le secteur de la Parfumerie n'échappe pas à la règle de la mixité. Les professionnel.les s'interrogent sur les leviers d'attractivité et l'opportunité d'ouvrir plus largement les métiers à tout es et tous.

🕒 Élu.es | Directeur-trices | Agent-es | Cheffes d'entreprise en charge du développement économique, du recrutement et de la gestion des carrières.

#4 Politique publique et accès aux pratiques sportives

UN CADRE JURIDIQUE QUI ÉVOLUE

Le Ministère des Sports poursuit l'objectif d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans le sport, que ce soit dans l'accès aux pratiques sportives, plus largement **aux métiers du sport, la féminisation des instances dirigeantes, la médiatisation du sport féminin et la lutte contre les violences sexuelles dans le sport.**

OBLIGATION D'UN ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX ACTIVITÉS SPORTIVES, ET PROPOSE DES MESURES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ RÉELLE

🏛️ *Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté.
Charte européenne du sport pour tous, adoptée par le Comité des Ministres en 1975 et révisé en 2021*

AGRÈMENT DES ASSOCIATIONS SOUS CONDITION DE RESPECTER UN ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX INSTANCES DIRIGEANTES

🏛️ *Loi n°84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.*

INTÉGRATION D'UN PLAN DE FÉMINISATION DES FÉDÉRATIONS SPORTIVES DANS LES CONVENTIONS D'OBJECTIFS SIGNÉ AVEC LE MINISTÈRE DU SPORT DEPUIS 2012

🏛️ *Accord du 30 novembre 2018.
Circulaire du 9 mars 2018 qui instaure la mise en place d'un plan de prévention et de traitement des violences sexuelles et sexistes dans les administrations.*

OBLIGATION DE PARITÉ DES COMITÉS DIRECTEURS DANS LES FÉDÉRATIONS

🏛️ *Loi n° 2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
Loi du 2 mars sur la démocratisation du sport : obligation de renouvellement des instances dirigeantes, avec la parité femmes/hommes renforcée dans les fédérations sportives et la limitation du nombre de mandats des présidents.*

UNE ÉGALITÉ (encore) EN CONSTRUCTION

Les femmes sont sous représentées dans les métiers du sport :

83%

Des présidences de fédérations sportives sont confiées à des hommes.

83%

Des victimes de violences sexistes et sexuelles sont des femmes.

89%

Des hommes occupent les postes d'entraîneurs.

4%

C'est la couverture médiatique sportive féminine dans le monde alors que les femmes représentent 40% des sportifs et sportives.

-37x

Écart de rémunération dans le football entre les hommes et les femmes.

*Données issues de l'Essentiel - chiffres clés Édition 2021

4^{ÈME} RENCONTRE INSOLITE DU PAYS DE GRASSE « LE GRAND PARI DE L'ÉGALITÉ » Organisation d'une soirée « Les Ambassadrices et Ambassadeurs du Sport »



→ Une démarche inclusive pour prendre conscience que l'accès aux pratiques sportives et aux équipements est un facteur d'égalité.

🕒 Élu·es | Agent·es en charge des pratiques sportives | Responsable des clubs | Responsable des associations sportives



FEMMES INSPIRANTES

DU PAYS DE GRASSE

Elles sont dirigeantes, cheffes d'entreprise ou de start-up, créatrices, artistes, influenceuses, entrepreneures et engagées...

Elles ont fait le choix de s'affranchir de la limitation des trajectoires féminines qui peuvent être induites par le poids de l'éducation et de l'orientations scolaire. Au quotidien, elles font face aux stéréotypes sociétaux qui perdurent et cassent les codes avec fierté et naturel pour vivre pleinement leur vocation. À leur manière, ces femmes du Pays de Grasse que nous avons choisi de mettre en avant à l'occasion de la Journée internationale des Droits des Femmes sont pour nous des exemples de réussite et ont toutes quelque chose à nous apprendre.

Femme inspirante nous avons dit ? La définition, selon nous, la plus juste : inspirer, c'est déterminer le souffle créateur. Parce qu'il s'agit bien de cela. Inspirer, c'est donner à l'autre l'envie de se dépasser et de se surpasser pour s'accomplir. Découvrons ensemble ces figures féminines, qui nous l'espérons, vous inspirons à votre tour demain !

Portraits réalisés en partenariat avec

Réseau
Initiative
TERRES D'AZUR



J'ai été élevée dans un milieu matcho et de cet handicap, j'en ai fait ma force.

FONTENIENTE BRIGITTE

CEO/ Présidente Phenocell , Organisation de Recherche sous Contrat (CRO) dédié à la Recherche en dermatologie et en ophtalmologie - *Grasse*



La façon dont les femmes se comportent avec les hommes.



LA SORORITÉ



Il m'a fallu du courage et de la volonté pour me reconverter dans un métier occupé par les hommes.

MILLET LUDIVINE

Fondatrice Siège de velours et compagnie - tapissier décorateur - *Peymeinade*



Les métiers ont-ils vraiment un sexe ?



LE COURAGE



Notre amitié
a été notre meilleur
atout.

HARIS & **PERRIN**
JULIETTE & **JULIE**

Fondatrices du Pôle Santé de la Nartassière - *Mouans-Sartoux*



L'adaptation des conditions
de travail.



LA SORORITÉ



J'UTILISE LES SAVOIR-ÊTRE DÉTERMINÉS COMME
ÉTANT FÉMININ : L'EMPATHIE, LA PROXIMITÉ.

MIRY DEVOS ANNE-GAËLLE

Coach et formatrice chez Anga Coaching - *Grasse*



L'impact de l'inégalité
sur les hommes.



SON GENRE



JEUNE, J'AI SU ÊTRE DÉTERMINÉE
POUR CONVAINCRE DES HOMMES.

LIEUTAUD AUDREY

CEO/ Fondatrice de monpetitbikini.com,
Site e-Commerce spécialisé dans la vente de maillots de bain - **Mougins**



Entreprendre en tant que femme.



LA CONSCIENCE DE LA
PERCEPTION DE LA FEMME



Évoluer dans un secteur
attribué aux femmes
a facilité mon cheminement.



OBERSON VENETIA

Gérante boutique Five Fashion, commerce de vêtements - **Grasse**



L'impact de la maternité
sur une carrière.



SA LÉGITIMITÉ



”

De par mon éducation, je n'ai jamais ressenti de différence entre les hommes et les femmes.

SPILLERS ALINE

Gérante Saperlipopette – aide à domicile - *Mandelieu*



L'éducation sans stéréotypes.



SA PERSÉVÉRANCE



JE SUIS ENTIÈRE.

ELBAZ SONIA

Conseillère en image - *Pégomas*



La mixité dans les métiers.



LA FRANCHISE



Je m'assume complètement et j'adopte la posture adéquate au niveau personnel et professionnel.

BENNOUR SOUMAYA

Coach en communication et en image -
Fondatrice de Question d'Allure - *Le Cannet*



Comment appréhender
le regard des hommes ?



SON CHARISME



J'ai vécu toute ma carrière
sans notion de sexe associée.

FANTON D'ANDON ODILE

Présidente ACRI-ST - R&D pour la spécification et le développement des algorithmes de traitement de données d'Observation de la Terre, et pour les Sciences de l'Univers et gestion des données informatiques - *Sophia Antipolis*



Regards sexués et clichés
en entreprise.



SA VISION SYNTHÉTIQUE
ET ÉLARGIE



« EN TANT QUE FEMME,
MON CONTACT AVEC LES
PATIENTS EST FACILITÉ. »

AMOUYAL WHITNEY

Fondatrice Sonance audition – cabinet d'audioprothèse - **Grasse**



*Performer dans la technique
en tant que femme.*



SA SENSIBILITÉ



*M'adapter à mon
interlocuteur
est une force.*

BUFARULL LUCILE

Directrice & fondatrice de Pôle Domicile (SAAD) et Ad'Vitae (PSAD) -
Présidente délégation FCE Cannes Côte d'Azur - **Grasse**



*Les femmes se sentent-elles
comme des usurpatrices lorsque elles occupent
des postes à responsabilités ?*



SON EMPATHIE



*Je mets à profit
ma créativité
pour redynamiser
la filière.*

TATE CLAIRE

Fondatrice Bloom & Soul
société de service d'art floral - **Mouans-Sartoux**



*Mixité des équipes,
comment interagir ?*



SA CRÉATIVITÉ



*Être une femme me permet de
partager sur l' hypersensibilité.*

COPPA ILDA

Fondatrice Dirigeante @d-Potentiels, Spécialiste Hauts Potentiels,
Formatrice @Fondation SEVE, Vice-Présidente @FCE - **Cannes**



*Le rôle des mères
dans la transmission des stéréotypes.*



SA BIENVEILLANCE



La ténacité est mon meilleur atout.

DAEFFLER CHARLOTTE

Associée at Xyleo - conception de bâtiments en bois - **Grasse**



*La confiance en soi,
un facteur de réussite.*



LA VOLONTÉ



*J'utilise l'humour
comme levier.*

BRICCA ALINE

Gérante Alfa Informatique Domotique Développement -
Présidente NOKEYLOC solution de digitale de location saisonnière
Vice-Présidente FCE Cannes Côte d'Azur - **Mouans-Sartoux**




*Hommes - Femmes, les difficultés
à exercer sur une même fonction.*



SA CAPACITÉ À REBONDIR




**FEMMES
INSPIRANTES**
DU PAYS DE GRASSE



L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est pour le territoire du Pays de Grasse un gage de justice sociale et de performance économique.



LE GRAND PARI DE L'ÉGALITÉ



FRANCK
Sage-femme

Communauté d'Agglomération
du Pays de Grasse
57, Avenue Pierre Sépard
06130 GRASSE
www.paysdegrasse.fr



SUIVEZ-NOUS !



**Référente Égalité professionnelle femmes -
hommes du Pays de Grasse**

Sabine BEGUE
sbegue@paysdegrasse.fr - 07 78 69 43 62