



2024-2026

*Agglomération Cannes
Pays de Lérins*



TABLE DES MATIÈRES

- Introduction..... 3
- 1. Elements de contexte 4
- 2. La démarche..... 7
- 3. Le plan d'action 11
- 4. Les fiches actions 12
- 5. Indicateurs « repères » 36

INTRODUCTION

L'égalité professionnelle est l'affaire de toutes et tous au quotidien.

Premier employeur de France, la Fonction Publique, avec 63% de femmes se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle afin de favoriser la cohésion sociale et d'être représentative de la société qu'elle sert. Cette priorité a été consacrée comme grande cause nationale par le Président de la République afin qu'elle s'inscrive durablement dans l'action publique ainsi que dans les politiques de ressources humaines.

La fonction publique territoriale et, plus particulièrement, notre Agglomération Cannes Lérins est engagée dans cette démarche d'égalité depuis plusieurs années. En effet, un premier plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle 2021-2023 a acté matériellement en décembre 2020 cet axe fondamental de la politique RH de notre établissement. Mais, il faut souligner que de nombreuses actions avaient déjà été initiées.

L'égalité professionnelle est d'ailleurs matérialisée dans les lignes directrices de gestion 2020-2026.

Un premier jalon avec la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a donc été posé par le législateur.

La loi n° 2019-607 de transformation de la Fonction Publique a renforcé les dispositifs en faveur de l'égalité professionnelle.

Aujourd'hui, la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès aux femmes aux responsabilités dans la fonction publique est venue compléter le dispositif législatif.

Cependant, selon l'Institut du genre en géopolitique, les femmes représentent toujours 70 % des travailleuses et des travailleurs pauvres, occupent 83 % des temps partiels et 62 % des emplois non qualifiés.

Plusieurs économistes estiment, par ailleurs, qu'il faudra attendre l'année 2234 pour voir naître l'égalité salariale.

Face à ce constat, les actions que nous menons en faveur d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes à l'échelle de notre territoire restent exigeantes. C'est tout l'enjeu de ce nouveau plan d'actions dans lequel nous sommes déterminés à aller encore plus loin, grâce à des objectifs et des moyens toujours plus ambitieux. Il est par ailleurs essentiel d'ouvrir de façon plus claire le dispositif à l'ensemble des inégalités, aux discriminations et au sexisme.

Notre engagement à mettre fin aux inégalités de genre a déjà produit des résultats.

Le précédent plan d'actions a notamment permis en trois ans de sensibiliser près de 95 agents dont 35% managers aux discriminations. L'évolution des 5 indicateurs retenus initialement comme points de repère démontre également une démarche globalement positive.

Nous sommes convaincus que notre établissement doit être exemplaire en matière d'égalité pour créer les conditions d'un territoire plus juste. C'est justement le rôle de ce plan d'actions, renouvelé et amplifié, que de garantir cette exemplarité.

De fait, qu'il s'agisse de stéréotypes et de discriminations, de recrutements, d'écart salariaux et de déroulements de carrière, de conciliation entre temps personnel et vie professionnelle, de conditions de travail, de précarité ou de harcèlement, toutes les études disponibles tendent à prouver que le statut de la fonction publique ne protège pas toujours efficacement des inégalités en la matière.

1. ELEMENTS DE CONTEXTE

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par tout employeur, et notamment :

- ☞ l'interdiction de toute discrimination en matière d'embauche ;
- ☞ l'absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière ;
- ☞ les obligations vis-à-vis des représentants du personnel ;
- ☞ la mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel.

Même si cela peut aujourd'hui sembler anecdotique, il faut rappeler que l'entrée des femmes dans la fonction publique s'est faite à travers une ségrégation des tâches. Des inégalités de traitement étant légales au début du 19^{ème} siècle avec, à titre d'exemple, le statut de «dames employées» réservé aux femmes.

Bien heureusement, ces discriminations ont totalement disparu aujourd'hui du statut actuel qui précise les règles d'accès, de progression et de mobilité interne au sein des trois fonctions publiques.

Cependant, contrairement aux idées reçues, le statut de la fonction publique, garant de l'égalité de traitement entre les fonctionnaires, ne protège pas encore complètement des inégalités en la matière.

Ainsi, malgré un taux de féminisation de ses effectifs élevé, rappelé en introduction, la fonction publique territoriale, dans sa globalité, ne fait pas exception, qu'il s'agisse des inégalités entre les femmes et les hommes dans les carrières, les parcours professionnels ou en matière de rémunérations et de pensions.

Cette vérité a eu du mal à s'imposer dans les représentations. Elle commence juste à émerger en termes d'actions à engager, via la mise en place d'un cadre législatif et réglementaire adapté dont :

- ☞ la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique et le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nomination équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique ;
- ☞ le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et la circulaire de mise en œuvre du 8 juillet 2013 ;
- ☞ le décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ;
- ☞ la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;

- 🕒 le décret n° 2014-1747 du 30 décembre 2014 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nomination équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique ;
- 🕒 la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et son décret d'application n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Ce dernier inscrit l'obligation, pour les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants, d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle (PAPEP) entre les femmes et les hommes ;
- 🕒 la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès aux femmes aux responsabilités dans la fonction publique.

Les employeurs territoriaux se trouvent ainsi confrontés à de nouveaux défis RH, à la fois pour répondre à des obligations s'imposant à eux mais également pour initier des politiques du genre exemplaires.

Les premiers PAPEP devaient être établis avant le 31 décembre 2020 et transmis au représentant de l'Etat avant le 1^{er} mars de l'année suivante. Il est ainsi rappelé que l'absence de transmission dans les délais impartis devait entraîner un rappel à l'ordre de la part des services préfectoraux.

A défaut de l'envoi du PAPEP dans un délai supplémentaire de 2 mois à compter de la réception de cette demande du représentant de l'Etat, une mise en demeure sera adressée. A l'issue de l'ensemble de ces rappels, une pénalité de 1 % de la rémunération brute annuelle globale des personnels sera due.

Au regard des enjeux de cette thématique, force est de constater que les services préfectoraux se sont bien employés à vérifier la régularité des collectivités et établissements publics et notamment la C.A.C.P.L. en matière réalisation de ce premier plan.

Le premier PAPEP a donc été élaboré pour la période 2021 – 2023. Il a été présenté au Comité Technique (CT) lors de son établissement.

Arrivant en son terme, il convient d'établir un bilan de ce premier plan d'actions et sur ces bases d'en établir un nouveau pour la période 2024-2026 qui devra naturellement consolider les acquis du premier mais aussi déployer de nouvelles actions.

Ce plan doit définir, pour la période 2024 – 2026, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines spécifiquement explicités par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 pour la transformation de la fonction publique :

- 🕒 Rémunérations ;
- 🕒 Accès aux cadres d'emplois et grades de la fonction publique territoriale.

Pour chacun des domaines retenus, le PAPEP devra préciser :

- 🕒 Les objectifs à atteindre ,
- 🕒 Les indicateurs de suivi ;
- 🕒 Le calendrier de mise en œuvre envisagé.

Un bilan d'étapes détaillé pour chacune des actions inscrites au PAPEP, devra ainsi être présenté chaque année aux membres du Comité Social Territorial (CST).

Par ailleurs, le PAPEP devra faire l'objet d'une large communication auprès des agents communautaires et son accessibilité devra être facilitée prioritairement sous un format numérique.

Pour ce qui concerne l'Agglomération Cannes Lérins, il sera inséré dans l'intranet à la rubrique « Portail Agent ».

2. LA DEMARCHE

La définition d'un tel plan d'actions pluriannuel intégrant toutes les facettes de la GRH nécessite bien évidemment de disposer d'un diagnostic circonstancié et de se conformer à une méthodologie précise.

7

Pour conduire cette démarche, la Communauté d'Agglomération Cannes Pays de Lérins s'est appuyée sur plusieurs outils et fonds documentaires mis à sa disposition :

- 🌀 Rapport Social Unique ;
- 🌀 Bilan comparé hommes – femmes ;
- 🌀 Evaluation du précédent plan d'actions notamment à travers l'analyse du bilan détaillé des états d'avancement de chacune des fiches actions et de l'étude des indicateurs prévus initialement dans le plan d'actions pluriannuel.

Pour mémoire, les 4 axes du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique sont :

- 🌀 le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- 🌀 l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels ;
- 🌀 l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- 🌀 la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre le harcèlement sexuel et moral.

Il est d'ailleurs à noter que certaines thématiques font écho à la démarche ResPIre initiée en parallèle par l'Agglomération dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux et qui arrivant également à son terme devra lors de son renouvellement être corrélée à la celle en matière d'égalité professionnelle.

Toutefois, au regard de l'évolution de nos sociétés contemporaines et de nos engagements en termes de lutte contre toutes les discriminations, il est essentiel que ce nouveau plan intègre de façon plus affirmée des actions en faveur de l'égalité de façon plus globale et notamment vis-à-vis des personnels LGBT Q+, d'origine étrangère,

Avant de déployer les nouveaux axes du PAPEP, il convient d'établir un bilan détaillé par axes et par actions du précédent PAPEP. Il est à noter que certaines actions étant transversales, elles minorent le taux de réalisation calculé par action à plusieurs reprises.

Axe	Fiche	Taux de réalisation	Indicateur
Engager une politique volontariste s'agissant de la place des femmes dans la gestion et dans la vie locale	Positionner l'établissement public en matière d'égalité professionnelle	33%	
	Signer la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale	66%	
	S'engager dans une démarche de diagnostic	50%	
Positionner le dialogue social dans la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle	Mettre en place un rapport de situation comparée (RSC) des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes	75%	
	Elaborer un rapport dédié à l'égalité entre les femmes et les hommes	100%	
	Mettre en place un plan pluriannuel d'Action Egalité Professionnelle	66%	
	Assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances de dialogue social	66%	

Atténuer voire supprimer les inégalités salariales et accompagner les femmes et les hommes dans leur parcours professionnel	Mener des recrutements de façon exemplaire	100%	
	Mettre en place des outils de RH novateurs	83.3%	
	Favoriser et accompagner l'accès des femmes aux emplois de direction	100%	
	Mettre en œuvre un véritable onboarding	83.3%	
	Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes	100%	
	Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations et à l'information en matière d'emploi	75%	
	Présenter annuellement lors des sessions de travail préparatoires des Commissions Administratives Paritaires (CAP) des données sexuées concernant les avancements de grade et la promotion interne des fonctionnaires	100%	
	Communiquer et lutter contre les stéréotypes et les discriminations	40%	

Améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	Informer les agents communautaires des règles et des effets en termes de carrière en fonction des choix réalisés en matière de congés familiaux et de temps partiel	25%	
	Mettre en place des dispositifs d'organisation du temps de travail	75%	
	Améliorer les conditions de travail des agents communautaires	50%	
Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et moral	Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail	33%	

Un taux brut de 69.5 % de réalisation de l'ensemble de ces 73 actions est constaté à ce jour. Certaines actions initiées mais non encore totalement déployées ont d'ailleurs pas été comptabilisées.

3. LE PLAN D'ACTION

Au regard du bilan présenté précédemment et de la politique exemplaire que l'Agglomération souhaite mener en matière d'égalité professionnelle, 7 axes ont été retenus pour ce PAPEP, à savoir :

11

- 🌀 **Former et sensibiliser les agents et les partenaires ;**
- 🌀 **Renforcer l'égalité en matière de rémunération et de statut ;**
- 🌀 **Développer la mixité dans les services ;**
- 🌀 **Assurer l'égalité dans les parcours professionnels ;**
- 🌀 **Améliorer l'articulation des temps de vie privée et mieux accompagner la parentalité ;**
- 🌀 **Renforcer l'égalité en terme de santé et de qualité de vie au travail ;**
- 🌀 **Prévenir et lutter contre les discriminations, le sexisme et toutes les violences sexuelles.**

Chacun de ces 7 axes sera donc décliné en actions qui seront formalisées dans le cadre d'une fiche action où seront mentionnées l'objectif visé, la date cible de réalisation et le mode d'évaluation finale.

4. LES FICHES ACTIONS

Axe 1 : Former et sensibiliser les agents et les partenaires

Fiche n° I - Positionner l'établissement public en matière d'égalité professionnelle

Objectifs poursuivis :

- 🕒 S'emparer de la thématique Egalité professionnelle et l'intégrer à la gestion quotidienne et pragmatique des Ressources Humaines ;
- 🕒 Respecter les obligations et mettre en place des politiques volontaristes en faveur de l'égalité professionnelle ;
- 🕒 Créer une culture commune et améliorer l'organisation de l'établissement public.

Actions proposées :

- 🕒 Poursuivre une démarche de sensibilisation de l'ensemble des élus communautaires et des agents de l'Agglomération. Cette sensibilisation sera obligatoire pour tout nouvel arrivant à l'Agglomération Cannes Pays de Lérins. Le contenu de la formation a été élargi à toutes formes de discriminations et a été revu avec le prestataire dans le cadre d'un nouveau cahier des charges ;
- 🕒 Déploiement de sensibilisation au handicap et de formations spécifiques pour les managers et les collectifs de travail afin de favoriser l'accueil et le maintien dans l'emploi des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- 🕒 Participer à la constitution d'un réseau de référents RH « Parité Egalité professionnelle » qui se chargeront de relayer au plus près des équipes les campagnes d'information et de sensibilisation, de proposer des actions, d'animer la réflexion et de poursuivre la progression de l'Agglomération au regard de la parité. L'animation sera assurée par la Direction des Ressources Humaines ;
- 🕒 Initier des Cafés Egalité régulièrement ouverts à tous et définir une programmation annuelle ;
- 🕒 Réaliser un support de communication présentant le nouveau PAPEP 2024-2026 ;
- 🕒 Favoriser la politique d'achat égalitaire en poursuivant la démarche d'introduction d'une clause égalité et de lutte contre les discriminations dans les marchés publics ;

- ♀ Recenser et promouvoir les expériences des services afin de concevoir une boîte à outils RH et managériale.

Fiche n° 2 – S’engager formellement dans la démarche

Objectifs poursuivis :

- ☞ Positionner l'établissement public à l'avant-garde des employeurs publics territoriaux (moins de 200 signataires à ce jour) ;
- ☞ S'inscrire activement dans une démarche cadrée par ailleurs par la Charte européenne pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique ;
- ☞ Affirmer publiquement la position de l'Agglomération sur le principe de l'égalité et améliorer ainsi sa marque employeur ;
- ☞ Fixer une feuille de route et des objectifs précis inscrits dans le temps ;
- ☞ Collaborer activement avec toutes les institutions et organisations partenaires du territoire intercommunal.

Actions proposées :

- ☞ Mettre en œuvre les engagements définis dans la Charte européenne et la Charte de la Diversité ;
- ☞ Rédiger un plan d'actions pour l'égalité fixant les priorités, les actions et les ressources nécessaires à sa mise en œuvre ;
- ☞ Recenser et promouvoir les expériences des services afin de concevoir une boîte à outils RH et managériale ;
- ☞ Développer une sensibilisation autour de la communication égalitaire et en mesurer les impacts en mettant en place notamment des documents supports en termes de communication égalitaire ;
- ☞ Se mettre en ordre de marche pour solliciter ou respecter des clauses nécessaires pour obtenir des labels en matière de l'égalité professionnelle comme le label « Egalité Professionnelle », et/ou la « Charte de la parentalité en entreprise ».

Axe 2 : Renforcer l'égalité en matière de rémunération et de statut

Fiche n° I - Mettre en place un rapport de situation comparée (RSC) des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes

Objectifs poursuivis :

- ☞ Etablir un diagnostic et rassembler des données objectives sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- ☞ Respecter les obligations réglementaires et mesurer les évolutions dans le temps ;
- ☞ Présenter les données au Comité Social Territorial pour alimenter et favoriser le dialogue social.

Actions proposées :

- ☞ Poursuivre l'utilisation et l'élaboration d'outils de collecte et de présentation spécifiques, conformes aux indicateurs du bilan social ;
- ☞ Réaliser une cartographie sexuée des métiers (afin de mettre en évidence des points communs entre les métiers et favoriser la transférabilité des compétences entre métiers traditionnellement sexués).

Fiche n° 2 - Elaborer un rapport dédié à l'égalité entre les femmes et les hommes

Objectifs poursuivis :

- ☞ Respecter une obligation d'information des élus communautaires sur la situation en matière d'égalité des sexes au sein de l'Agglomération.

Actions proposées :

- ☞ Communiquer sur ces nouvelles obligations et leurs formalisations → pour rappel, préalablement aux débats sur le projet de budget, l'exécutif doit ainsi présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation :
 - Ce rapport reprend les données RH présentées en Comité Social Territorial lors du Rapport de Situation Comparée (RSC) (joint en annexe du présent plan d'action) relatif notamment aux rémunérations et parcours professionnels, à la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, à la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, à la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et à la lutte contre toute forme de harcèlement ;
 - Il présente également les politiques menées par l'établissement public sur son territoire. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes. Il doit également comporter un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de l'Agglomération ;
 - Il présente notamment le suivi de la clause ou la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics et peut également comporter une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes à partir d'un diagnostic fondé sur les compétences et les politiques.

Fiche n° 3 - Mettre en place de façon pérenne un plan pluriannuel d'Action Egalité Professionnelle

Objectifs poursuivis :

- ☞ Définir des objectifs et un mode opératoire ;
- ☞ Assurer un suivi de la mise en œuvre des actions et de leurs impacts RH ;
- ☞ Alimenter et animer le dialogue social.

Actions proposées :

- ☞ Accompagner ces démarches via le réseau de référents Egalité Professionnelle ;
- ☞ Soumettre cette feuille de route au Comité Social Territorial ;
- ☞ Mettre en avant les bonnes pratiques et les faire perdurer ;
- ☞ Anticiper le renouvellement du prochain plan triennal.

Fiche n° 4 - Assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances de dialogue social

Objectifs poursuivis :

- ☞ Tendre vers une représentation femmes/hommes équilibrée dans les instances locales du dialogue social ;
- ☞ Favoriser l'émergence d'une culture sociale et RH de l'égalité professionnelle ;
- ☞ Alimenter et animer le dialogue social.

Actions proposées :

- ☞ Sensibiliser les organisations représentatives du personnel en amont et en aval des prochaines élections professionnelles ;
- ☞ Former les membres des instances paritaires (représentants de l'Agglomération et des agents) ;
- ☞ Associer les représentants des organisations professionnelles aux actions engagées en matière de communication et de mise en œuvre en ce domaine.

Fiche n° 5 - Informer les agents communautaires des règles et des effets en termes de carrière en fonction des choix réalisés en matière de congés familiaux et de temps partiel

Objectifs poursuivis :

- ☞ Gérer l'interruption de carrière pour obligations familiales ;
- ☞ Favoriser un congé familial équitable et sécuriser le congé parental pour les parents ;
- ☞ Promouvoir le rôle du père dans le partage des obligations familiales ;
- ☞ Accompagner les agents en congé parental dans leurs évolutions professionnelles ;
- ☞ Faciliter la reprise de l'activité professionnelle à l'issue du congé parental ;
- ☞ Accompagner les femmes vers les postes à responsabilité.

Actions proposées :

- ☞ Concevoir et diffuser des guides d'informations destinés aux agents communautaires sollicitant un congé familial ou assimilé (congé parental, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale, disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans ou demande de temps partiel) afin de les sensibiliser sur les impacts des congés familiaux sur leur carrière ;
- ☞ Mettre en place de façon systématique des entretiens individuels sur l'orientation de carrière, au départ et au retour de congé familial.

Fiche n° 6 - Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes

Objectifs poursuivis :

- ☞ Donner du sens au dialogue social et à la politique RH de l'Agglomération ;
- ☞ Objectiver le régime indemnitaire ;
- ☞ Réduire les écarts de salaire via la réduction des écarts inter-filières et inter-statut ;
- ☞ Lutter contre la précarité statutaire et financière au sein de l'Agglomération ;
- ☞ Mettre en place des plans d'action en conséquence.

Actions proposées :

- ☞ Etablir un diagnostic sur les salaires entre les femmes et les hommes au sein de l'Agglomération ;
- ☞ Réaliser des études régulièrement sur les écarts de rémunération et comparer spécifiquement les écarts de rémunération Femmes/Hommes ;
- ☞ Contenir, si nécessaire, le nombre d'emplois proposés à temps non complet ;
- ☞ Tendre à réduire les écarts de régime indemnitaire entre les filières ;
- ☞ Définir une politique de rémunération des contractuels juste et évolutive ;
- ☞ Améliorer l'accès aux droits notamment en matière d'action sociale ;
- ☞ Garantir les régimes indemnitaires pendant les congés de maternité et de paternité.

Axe 3 : Développer la mixité dans les services

Fiche n° 1 - Mener des recrutements de façon exemplaire

Objectifs poursuivis :

- ☞ Effectuer des recrutements exemplaires en objectivant la procédure de recrutement et inclure ces process dans les futures lignes directrices de gestion ;
- ☞ S'assurer d'un processus de recrutement via le projet de Marque employeur.

Actions proposées :

- ☞ Définir avec précision et objectivité le profil de poste du candidat(e) recherché(e), les compétences nécessaires pour occuper le poste ;
- ☞ Dans la publicité des avis de recrutement ainsi que dans les fiches de poste :
 - ne faire aucune référence à un genre spécifique ;
 - ajouter automatiquement la spécification H/F ;
 - veiller à rester neutre dans les avis de recrutement et s'adresser indifféremment aux femmes et aux hommes.
- ☞ Dans la phase de sélection des candidats :
 - utiliser une grille de lecture objective centrée sur les compétences pour trier les CV ;
 - favoriser la mixité des jurys de recrutement afin de tendre autant que faire ce peut vers une composition paritaire ;
 - sensibiliser les différents acteurs du recrutement et les élus à la lutte contre les discriminations par le biais d'une fiche rappelant les critères illégaux de recrutement et faisant mention des bonnes pratiques ;
 - recevoir, si possible et en fonction des candidatures reçues, en entretien des femmes et des hommes pour tous les postes à compétences égales (a minima dans la même proportion que les candidatures reçues) ;
 - conforter l'utilisation pour les jurys de sélection de grilles d'évaluation sur la base de critères objectifs de sélection ;
 - élaborer systématiquement des fiches d'évaluation individuelles des candidats lors des entretiens afin d'assurer une traçabilité des entretiens et de les restituer si besoin aux candidat(e)s ;
 - élaborer un compte-rendu complet du recrutement qui explicite le choix du candidat retenu ;
 - motiver les décisions de rejet des candidats.

- ☞ S'engager à travers une Charte du recrutement préalable pour l'ensemble des acteurs d'un recrutement (candidat, membres du jury) sur un code de bonne conduite lors de tous les process de recrutement ;
- ☞ Proposer aux managers des formations pour mener un entretien d'embauche ;
- ☞ Limiter le clonage des candidats ;
- ☞ Promouvoir l'égalité professionnelle et la mixité des métiers lors des salons de recrutements notamment de saisonniers (1 000 jobs d'été, partenariat avec des centres de formation, écoles ou des institutions territoriales chargées de l'accompagnement des demandeurs d'emploi).

Fiche n° 2 - Mener une politique d'insertion professionnelle inclusive

Objectifs poursuivis :

- ☞ « Désexuer » certains métiers pétris de stéréotypes et féminiser certains métiers ;
- ☞ Ouvrir les canaux de recrutement le plus large possible afin de permettre aux personnes éloignées de l'emploi pour des raisons de genre, sociales, économiques, culturelles d'accéder aux emplois de l'Agglomération ;
- ☞ Favoriser la mixité dans les mobilités internes.

Actions proposées :

- ☞ Promouvoir et pérenniser des dispositifs de mentorat à travers des dispositifs comme Capital Filles, la Cordée afin de développer la diversité sociale et l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi public ;
- ☞ Participer à des opérations comme Boys&Girl's Day auprès des collégiens et promouvoir les métiers de l'Agglomération notamment par le biais de l'apprentissage auprès d'un public jeune dans un objectif d'égalité et de diversité en développant les participations aux salons de l'emploi et les partenariats avec les collèges et autres organismes éducatifs ;
- ☞ Mobiliser les dispositifs d'insertion professionnelle du territoire dans un objectif de renforcement de mixité dans les services ;
- ☞ Mieux communiquer en interne sur la mixité des métiers et les opportunités de mobilité des femmes comme des hommes en développant des ateliers collectifs sur la mobilité et une journée de présentation des métiers de l'agglomération ;

Axe 4 : Assurer l'égalité dans les parcours professionnels

Fiche n° 1 - Un onboarding de qualité

Objectifs poursuivis :

- ☞ Informer les agents, notamment ceux relevant de la catégorie C, au moment du recrutement et de l'entretien annuel d'évaluation, des possibilités de déroulement de carrière (concours, examens professionnels) et de mobilité ;
- ☞ S'assurer d'un processus d'intégration via le projet de Marque employeur ;
- ☞ Intégrer cette action dans une démarche globale concernant tous les emplois de direction.

Actions proposées :

- ☞ Proposer à chaque nouvel arrivant un « pack de bienvenue », incluant notamment un livret d'accueil comprenant l'ensemble des informations relatives à la Fonction Publique Territoriale et intégrant le volet Egalité Professionnelle ;
- ☞ Elaborer à l'attention des évaluateurs un mémento sur les conditions d'inscription aux concours et examens professionnels ;
- ☞ Mettre en place de façon périodique des réunions d'information à l'intention des agents communautaires sur des thématiques RH ;
- ☞ Informer les agents communautaires des métiers existants et des compétences requises pour les exercer ;
- ☞ Sensibiliser les personnels à la possibilité d'un changement d'activité et/ou de reconversion professionnelle ;
- ☞ Développer des entretiens personnalisés afin de favoriser la détection des talents.

Fiche n° 2 - Favoriser et accompagner l'accès des femmes aux emplois de direction

Objectifs poursuivis :

- 🌀 Lutter contre le plafond de verre auquel les femmes peuvent être confrontées au cours de leur carrière ;
- 🌀 Intégrer cette action dans une démarche globale concernant tous les emplois de direction.

Actions proposées :

- 🌀 Grâce à des études et des diagnostics spécifiques :
 - mesurer et suivre le taux de féminisation des emplois de direction ;
 - systématiser la collecte de données «genrées» concernant la réussite aux concours et examens professionnels de catégorie A et A+.
- 🌀 Suivre les quotas de nomination liés au sexe dans les emplois fonctionnels et mener éventuellement les actions correctrices éventuelles ;
- 🌀 Favoriser la mobilité interne et la détection des potentiels.

Fiche n° 3 - Mettre en place des outils de RH novateurs

Objectifs poursuivis :

- ☞ Permettre à l'Agglomération Cannes Lérins de mettre en œuvre une politique RH exemplaire fidèle à ses valeurs collectives ;
- ☞ Assurer de l'embauche au départ à la retraite la garantie de l'égalité au fil de la carrière.

Actions proposées :

- ☞ Dans le cadre de la gestion des compétences, définir avec précision et objectivité les fiches de poste, les compétences nécessaires pour occuper le poste.
 - Ainsi, lors de l'élaboration des fiches de poste, il sera veillé à :
 - ne faire aucune référence à un genre spécifique ;
 - féminiser ou masculiniser les noms de métiers ;
 - rester neutre dans les fiches de poste et s'adresser indifféremment aux femmes et aux hommes.
 - Lors des entretiens professionnels annuels :
 - veiller à conserver un référentiel d'évaluation des compétences fondé sur des critères cohérents, évaluables et objectifs, clairement définis et expliqués, comme cela a pu être mis en place grâce au groupe de travail collaboratif avec d'une part, les évaluateurs et d'autre part, les organisations représentatives du personnel ;
 - poursuivre la formation des évaluateurs à l'exercice de l'entretien professionnel et à la non-discrimination et rappeler notamment les critères prohibés ;
 - sensibiliser les évaluateurs à neutraliser les absences des agents liées à la parentalité ;
 - inciter les évaluateurs à recevoir chaque agent individuellement avant et au retour d'un congé familial.
- ☞ Dans le cadre de la formation :
 - mettre en place des indicateurs (par âge, sexe, type d'emploi, filières, etc.) pour suivre les différents dispositifs de formation et pouvoir identifier, le cas échéant, les sources de discrimination ;
 - analyser les contraintes professionnelles et personnelles pouvant s'opposer à la formation ;
 - communiquer, chaque année, sur les possibilités et les différentes modalités de formation ;

- donner la possibilité aux agents d'accéder à un fonds de formation interne disponible en ligne ;
- renforcer l'accès aux formations en vue d'une évolution professionnelle (CPF, VAE, CIF)
- accompagner les personnels dans l'utilisation des outils mis à leur disposition pour connaître les dispositifs de formation et définir leurs besoins.

♀ Dans le cadre du déroulement de carrière :

- poursuivre la démarche de sensibilisation et/ou formation en matière de discriminations ;
- développer une politique de mobilité interne alliant mixité des métiers et évolution des parcours professionnels, en particulier s'agissant des métiers soumis à une importante pénibilité et à une usure physique et/ou psychique ;
- proposer, au cas par cas, à l'issue d'une interruption de carrière supérieure à 12 mois une action de formation de réadaptation à l'emploi ainsi qu'un parcours spécifique de formation et de remise à niveau des compétences ;
- tendre à respecter, lors des promotions et avancements de grade, un niveau de nomination ou de proposition égal à la proportion de femmes remplissant les conditions, dès lors que la valeur professionnelle est exemplaire ;
- accélérer les entretiens en seconde partie de carrière ainsi que les bilans professionnels tous les 5 ans ;
- poursuivre des mesures d'aide à la mobilité et de développement de carrière en instaurant des Rendez-vous cycliques tout au long de la carrière ainsi qu'à chaque étape clef de celle-ci avec la Direction des Ressources Humaines et / ou un(e) conseiller(ère) en mobilité professionnelle.

Fiche n° 4 - Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations et à l'information en matière d'emploi

Objectifs poursuivis :

- ☞ Favoriser le départ des agents communautaires en formation ou en séances d'information.

Actions proposées :

- ☞ Dans le cadre du plan triennal de développement des compétences :
 - proposer et favoriser des formations professionnelles proches du lieu de travail ou proposer des formations en distanciel et en e-learning autant que faire se peut ;
 - proposer aux agents au cas par cas (femmes et hommes), à l'issue d'une interruption de carrière pendant au moins 12 mois, une action de formation d'adaptation à l'emploi ainsi qu'un parcours spécifique de formation et de remise à niveau des compétences ;
- ☞ De façon générale :
 - organiser des séances de formation/informations à proximité du lieu de travail habituel afin de favoriser les départs en formation des agents communautaires ;
 - poursuivre le développement du recours aux formations visant à doter chaque agent des savoirs de base et des compétences transversales nécessaires à l'évolution professionnel et notamment à travers le dispositif de Facilitation ;
 - concevoir et mettre en œuvre des modules spécifiques de formation/informations (égalité professionnelle) via le réseau des référents, des outils mis à disposition et des thématiques abordées en réseaux professionnels.

Fiche n° 5 - Présenter annuellement lors des sessions de travail préparatoires des Commissions Administratives Paritaires (CAP) des données sexuées concernant les avancements de grade et la promotion interne des fonctionnaires

Objectifs poursuivis :

- ☞ Sensibiliser l'ensemble des intervenants dans le process de préparation des CAP à la non-discrimination et à la promotion de l'égalité professionnelle femmes-hommes ;
- ☞ Prendre en compte ces éléments dans les travaux de préparation et de mise en œuvre.

Actions proposées :

- ☞ Présenter un bilan annuel des données par genre des avancements et des promotions. Ces données seront intégrées au rapport de situation comparée (RSC) présenté devant le Comité Social Territorial dans le cadre du bilan social actuel et du futur Rapport Social Unique ;
- ☞ Mettre en place des indicateurs de suivi des promotions par genre ;
- ☞ Définir de manière objective, et expliquer les critères retenus pour l'avancement et la promotion des agents.

Axe 5 : Améliorer l'articulation des temps de vie privée et mieux accompagner la parentalité

Fiche n° I - Mettre en place des dispositifs d'organisation du temps de travail

Objectifs poursuivis :

- ☞ Mieux organiser les temps de travail des agents communautaires afin de concilier les nécessités d'organisation du travail et les souhaits desdits agents ;
- ☞ Favoriser le développement personnel et prévenir les risques psychosociaux.

Actions proposées :

- ☞ Actualiser si besoin la charte du temps de travail ;
- ☞ Asseoir le télétravail et le mode hybride comme nouvelles modalités d'exercice des missions dans le cadre d'une convention prenant en compte les expériences et les risques dévolus au télétravail notamment en termes d'isolement social, de troubles musculo squelettiques et de risques psychosociaux
- ☞ Proposer de nouvelles modalités de télétravail avec la mise en œuvre d'un forfait de jours flottants et des horaires plus flexibles ;
- ☞ Expérimenter le recours à la semaine aménagée pour certains agents à temps plein et exerçant leurs missions sur un modèle hebdomadaire de 35 heures ;
- ☞ Favoriser les nouveaux outils de communication et de collaboration.

Fiche n° 2 – Favoriser la parentalité

Objectifs poursuivis :

- ☞ Mieux concilier les temps de vie professionnelle des femmes notamment comme des hommes quel que soit la situation familiale ou personnelle des agents afin de limiter le recours au temps partiel ;
- ☞ Prendre en compte des difficultés féminines ou des familles monoparentales ;

Actions proposées :

- ☞ Actualiser la Charte du temps de travail en prévoyant la possibilité pour les femmes qui doivent recourir au parcours de procréation assistée de bénéficier d'autorisations spéciales d'absence;
- ☞ Actualiser la Charte du temps de travail en permettant aux futurs pères de bénéficier des autorisations d'absence de visites prénatales ;
- ☞ Envisager la mise en place dans un contexte réglementaire fiable un congé prémenstruel ;
- ☞ Prévoir des créneaux de réunions sur des plages horaires avant 17 heures ;
- ☞ Apporter un soutien particulier sur les situations des familles monoparentales.

Axe 6 : Renforcer l'égalité en terme de santé et de qualité de vie au travail

Fiche n° I - Améliorer les conditions de travail des agents communautaires

Objectifs poursuivis :

- 🕒 Poursuivre la réalisation des différents diagnostics sur les conditions de travail et sur les types de risques par genre (pénibilité, tensions au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, absentéisme, etc.) ;
- 🕒 Favoriser la mise en place de programmes d'optimisation de l'organisation du travail (gestion du temps, aménagement de poste, mobilité interne...) en lien avec d'autres plans d'actions déjà menés au sein de l'Agglomération ;
- 🕒 Alimenter le dialogue social et mesurer les évolutions dans le temps.

Actions proposées :

- 🕒 Après un diagnostic ciblé, proposer des mesures d'amélioration ou des préconisations d'actions en matière de :
 - politique de maintien dans l'emploi (interventions ergonomiques et psychologiques) ;
 - politique de mobilité ciblée sur les emplois à forte pénibilité ;
 - valorisation des postes et des compétences ;
 - accompagnement relatif à la mixité ;
 - entretien de retour gradué après une absence.
- 🕒 Déployer le plan d'actions de la démarche ResPIRe en lien notamment avec le Service Sécurité et Prévention des Risques professionnels de la Communauté d'agglomération ;
- 🕒 Aménager des vestiaires séparés hommes/femmes sur les sites ouvriers et adapter si besoin les tenues professionnelles à la morphologie.

Fiche n° 2 – Mettre en œuvre une prévention anticipée de l'usure physique des agents

Objectifs poursuivis :

- ☞ Lutter contre l'usure professionnelle.

Actions proposées :

- ☞ Intégrer les enjeux de prévention et de santé dans les projets bâtimentaires et les processus d'achat de matériel ;
- ☞ Organiser l'accompagnement des agents confrontés à une longue absence en lien avec l'équipe pluridisciplinaire ;
- ☞ Profiter de l'expérience de la politique Handicap et du Fonds d'Insertion des Personnels Handicapés de la Fonction Publique ;
- ☞ Systématiser les entretiens managériaux et RH lors des retours d'absence pour raison médicale.

Axe 7 : Prévenir et lutter contre les discriminations, le sexisme et toutes les violences sexuelles

Fiche n° I - Communiquer et lutter contre les stéréotypes et les discriminations

Objectifs poursuivis :

- ☞ Poursuivre les actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et des stéréotypes à l'attention de l'encadrement et de l'ensemble des agents communautaires ;
- ☞ « Casser » les représentations et diffuser une culture communautaire non discriminatoire (raciale, religieuse, genrée, sexuelle, etc.)

Actions proposées :

- ☞ S'engager dans une démarche dynamique d'actions tendant à favoriser l'égalité professionnelle et à mettre en œuvre le plan d'action (communication interne et externe, réunions du personnel, supports de communication, etc.) ;
- ☞ Désigner un référent dédié à ces problématiques pour faire vivre ce dispositif et l'intégrer dans les politiques RH menées ;
- ☞ Construire et animer un réseau professionnel dédié "égalité professionnelle" dans l'établissement public ;
- ☞ Créer un référentiel de préconisations à diffuser aux agents encadrants ;
- ☞ Poursuivre la formation des cadres à la lutte contre les discriminations et aux conséquences juridiques notamment en termes de harcèlement.

Fiche n° 2 - Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail

Objectifs poursuivis :

- ☞ Permettre à l'Agglomération d'informer tous les agents, les gestionnaires RH, les personnels de direction et les managers de proximité sur ces thématiques.

Actions proposées :

- ☞ Organiser à destination des personnels de direction et des managers de proximité des formations pour mieux définir, connaître, prévenir et traiter le harcèlement sexuel et moral ;
- ☞ Intégrer ces dispositifs de formation et de sensibilisation dans les parcours de management notamment lors d'une première prise de poste à responsabilité ;
- ☞ Intégrer ces informations dans le livret d'accueil à destination des agents ;
- ☞ Mettre en place des dispositifs d'alerte et de signalement et de prise en charge par une équipe dédiée en lien avec la Direction des Ressources Humaines ;
- ☞ Elaborer un plan de communication global sur le dispositif de signalement ;
- ☞ Associer la Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) si besoin pour évaluer, analyser et définir les mesures de prévention correctrices ;
- ☞ Intégrer et actualiser le Document Unique des Risques Professionnels.

5. INDICATEURS « REPERES »

Comme indiqué précédemment, le taux de féminisation relativement élevée dans la Fonction Publique Territoriale ne doit en aucun cas masquer les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations.

Il est donc nécessaire de consulter l'évolution des 5 indicateurs positionnés en étape zéro comme des indicateurs « repères » basés sur des données objectives.

Ainsi, 5 indicateurs ont été définis et suivis :

Indicateur N° 1 : Taux de féminisation des emplois permanents

☞ L'objectif est d'observer la part des femmes au sein de l'Agglomération, par statut (fonctionnaires, contractuels permanents et contractuels non permanents), par catégorie, par filière et par cadre d'emploi.

☞ Le mode de calcul retenu est :

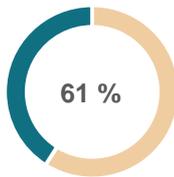
$$\frac{\text{Nombre de femmes sur emploi permanent}}{\text{Nombre total d'agents sur emploi permanent}} \times 100$$

☞ Le taux actuel à l'Agglomération est de : 34 % au lieu de 33 % lors de l'élaboration du précédent PAPEP.



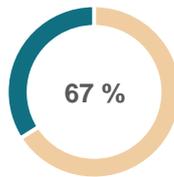
☞ Pour référence, il est de :

Régions



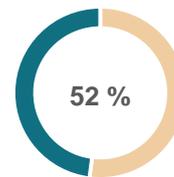
■ femmes ■ hommes

Départements



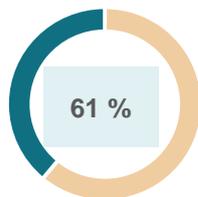
■ femmes ■ hommes

Intercommunalités



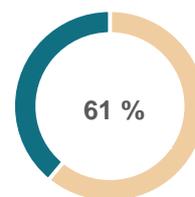
■ femmes ■ hommes

France



■ femmes ■ hommes

Communes



■ femmes ■ hommes

Indicateur N° 2 : Part des femmes parmi les agents sur emploi fonctionnel et sur postes d'encadrement de haut niveau

☞ L'objectif est d'observer la part des femmes au sein de l'Agglomération sur les postes à responsabilité et d'évaluer la politique RH de l'intercommunalité pour favoriser l'accès des femmes aux emplois de direction.

☞ Les modes de calcul retenus sont :

$$\frac{\text{Nombre de femmes sur emploi fonctionnel}}{\text{Nombre total d'agents sur emploi fonctionnel}} \times 100$$

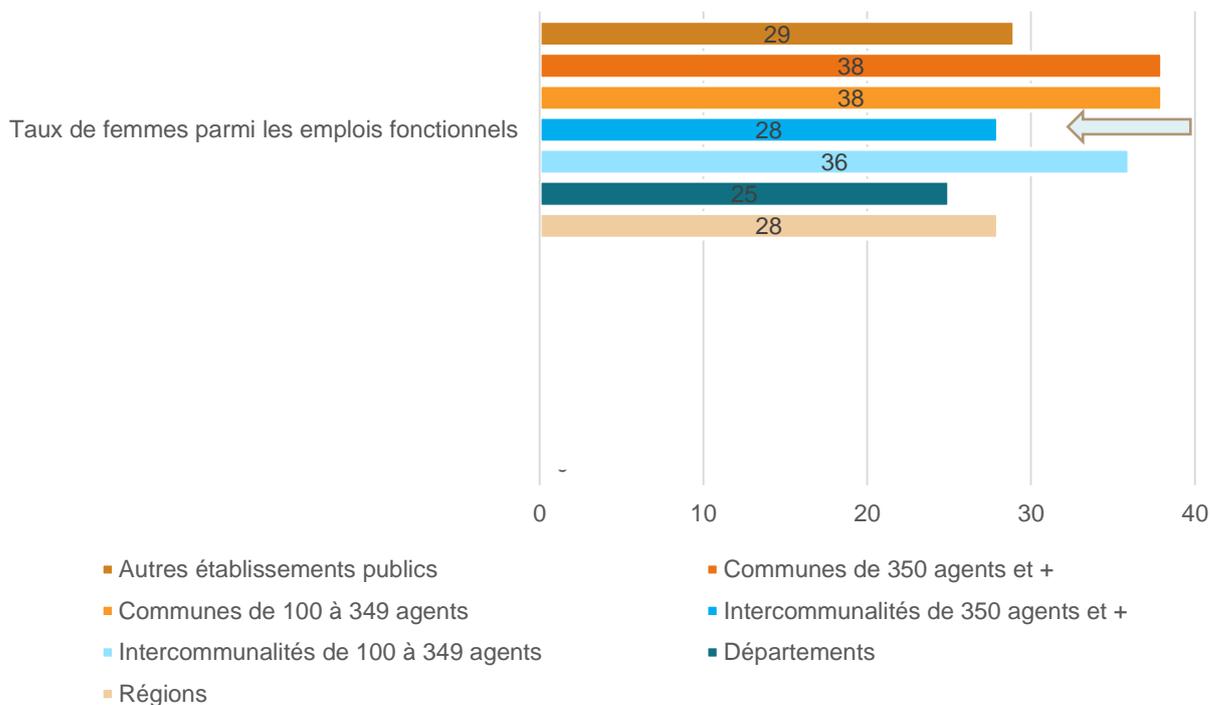
Et

$$\frac{\text{Nombre de femmes sur emploi de direction}}{\text{Nombre total d'agents sur emploi de direction}} \times 100$$

☞ Les taux actuels à l'Agglomération sont respectivement de : 40 % et 60 % au lieu de respectivement 0 % et 56 % lors du précédent PAPEP.



☞ Pour référence il est de :



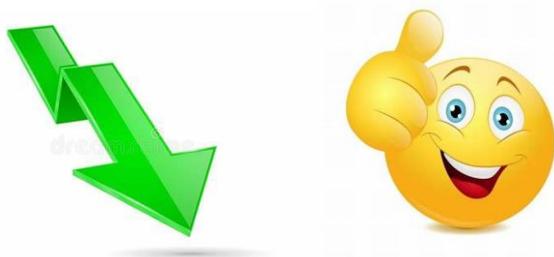
Indicateur N° 3 : Part des femmes à temps partiel

☞ L'objectif est d'observer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sous le prisme du temps de travail.

☞ Le mode de calcul retenu est :

$$\frac{\text{Nombre de femmes à temps partiel sur emploi permanent}}{\text{Nombre total de femmes sur emploi permanent}} \times 100$$

☞ Le taux actuel à l'Agglomération est de : 9 % au lieu de 14 % précédemment.



☞ Pour référence, il est de :



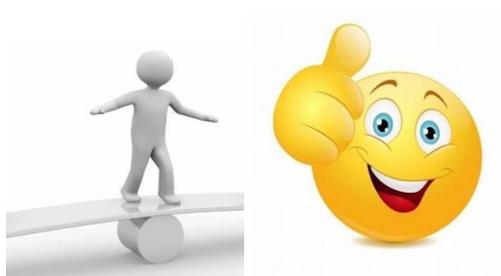
Indicateur N° 4 : Part des femmes à temps non complet

☞ L'objectif est d'observer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sous le prisme du temps de travail.

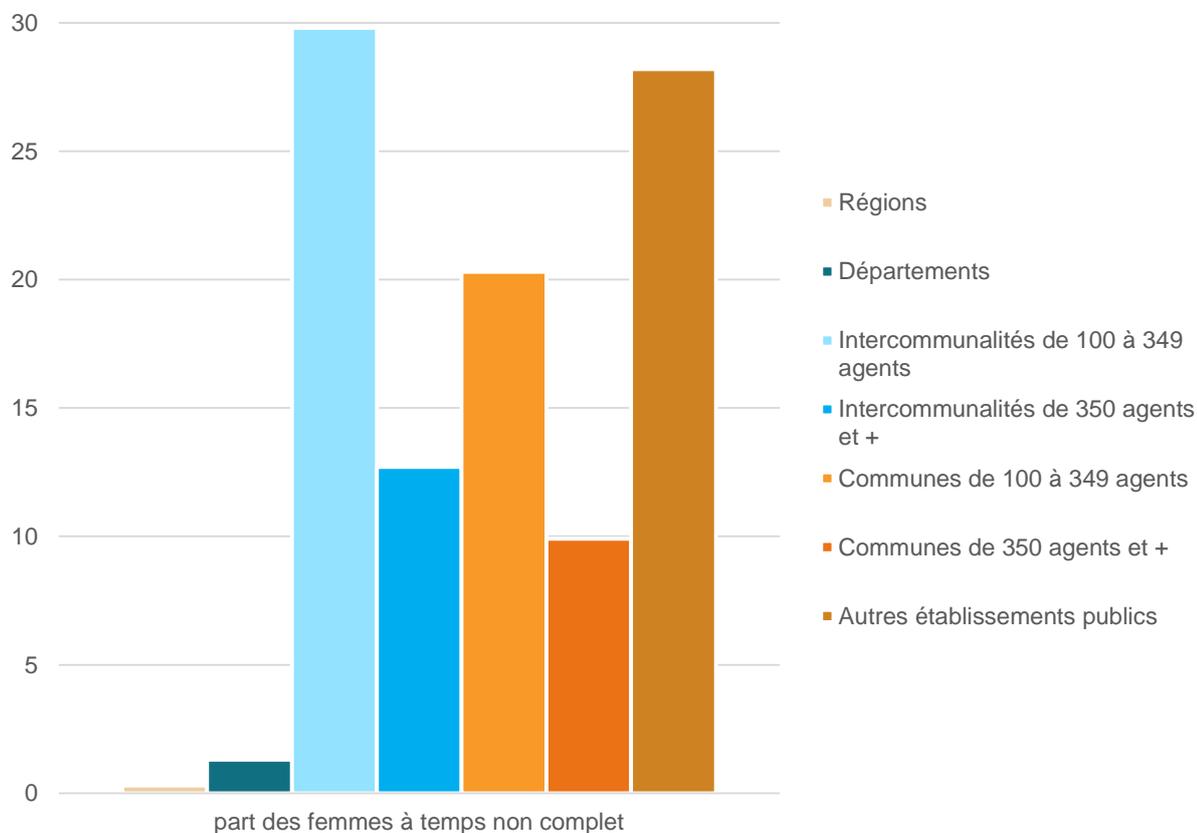
☞ Le mode de calcul retenu est :

$$\frac{\text{Nombre de femmes à temps non complet sur emploi permanent}}{\text{Nombre total de femmes sur emploi permanent}} \times 100$$

☞ Le taux actuel à l'Agglomération est de : 0 %.



☞ Pour référence, il est de :



Indicateur N° 5 : Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes pour les femmes

☞ L'objectif est d'analyser la politique de rémunération de l'Agglomération et de comprendre l'évolution de la masse salariale.

☞ Le mode de calcul retenu est :

$$\frac{\text{Montant des primes annuelles brutes pour les femmes}}{\text{Montant des rémunérations annuelles brutes pour les femmes}} \times 100$$

☞ Le taux actuel à l'Agglomération est de : 22.3 % au lieu de 23,5 % précédemment. Toutefois, ce taux s'élève à 22.03% pour les hommes en 2022. Les taux demeurent supérieurs aux moyennes nationales présentées ci-dessous par types de structures.



☞ Pour référence, il est de :

Régions	Départements	Interco de 100 à 349 agents	Interco de 350 agents et +	Communes de 100 à 349 agents	Communes de 350 agents et +	Autres établissements publics
22%	17%	14%	18%	14%	16%	19%

