DEPARTEMENT DE LA CHARENTE

COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION GRANDANGOULEME

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE SEANCE DU 10 MARS 2022

Délibération n°2022.03.029

Rapport sur la situation de GrandAngoulême en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

LE DIX MARS DEUX MILLE VINGT DEUX à 17 h 30, les membres du Conseil Communautaire se sont réunis à l'Espace Carat - 54 Avenue Jean Mermoz 16340, L'Isle-d'Espagnac suivant la convocation qui a été adressée par Monsieur le Président.

Date d'envoi de la convocation : 04 mars 2022

Secrétaire de Séance : Jean-Claude COURARI

Membres présents : Sabrina AFGOUN, Michel ANDRIEUX, Joëlle AVERLAN, Brigitte BAPTISTE, Eric BIOJOUT, Didier BOISSIER DESCOMBES, Xavier BONNEFONT, Jacky BONNET, Catherine BREARD, Michel BUISSON, Minerve CALDERARI, Séverine CHEMINADE, Monique CHIRON, Jean-Claude COURARI, Frédéric CROS, Fadilla DAHMANI, Jean-François DAURE, Serge DAVID, Françoise DELAGE, Gérard DESAPHY, Gérard DEZIER, Valérie DUBOIS, Nathalie DULAIS, François ELIE, Jean-Luc FOUCHIER, Jean-Jacques FOURNIE, Maud FOURRIER, Bertrand GERARDI, Michel GERMANEAU, Hélène GINGAST, Fabienne GODICHAUD, Thierry HUREAU, Sandrine JOUINEAU, Francis LAURENT, Michaël LAVILLE, Gérard LEFEVRE, Raphaël MANZANAS, Annie MARC, Jean-Luc MARTIAL, Corinne MEYER, Benoît MIEGE-DECLERCQ, Pascal MONIER, Thierry MOTEAU, Isabelle MOUFFLET, François NEBOUT, Yannick PERONNET, Gilbert PIERRE-JUSTIN, Martine PINVILLE, Jean REVEREAULT, Alain RHODE, Mireille RIOU, Gérard ROY, Zahra SEMANE, Anne-Marie TERRADE, Roland VEAUX, Philippe VERGNAUD, Fabrice VERGNIER, Anne-Laure WILLAUMEZ-GUILLEMETEAU, Vincent YOU, Hassane ZIAT, Zalissa ZOUNGRANA

Ont donné pouvoir : Françoise COUTANT à Fabrice VERGNIER**,** Sophie FORT à Philippe VERGNAUD**,** Martine FRANCOIS-ROUGIER à Anne-Laure WILLAUMEZ-GUILLEMETEAU**,** Dominique PEREZ à Gérard ROY**,** Sylvie PERRON à Hélène GINGAST**,** Jean-Philippe POUSSET à Gilbert PIERRE-JUSTIN**,** Catherine REVEL à Vincent YOU**,** Martine RIGONDEAUD à Hassane ZIAT**,** Valérie SCHERMANN à Zalissa ZOUNGRANA**,**

Excusé(s) : Françoise COUTANT, Sophie FORT, Martine FRANCOIS-ROUGIER, Dominique PEREZ, Sylvie PERRON, Jean-Philippe POUSSET, Catherine REVEL, Martine RIGONDEAUD, Valérie SCHERMANN Véronique ARLOT, Marie-Henriette BEAUGENDRE, Chantal DOYEN-MORANGE, Denis DUROCHER, Jérôme GRIMAL

CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 10 MARS 2022	**DÉLIBÉRATION N° 2022.03.029**
COHESION SOCIALE	Rapporteur : Madame WILLAUMEZ-GUILLEMETEAU

RAPPORT SUR LA SITUATION DE GRANDANGOULEME EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

GrandAngoulême s'est engagé depuis 2012, dans la lutte contre les discriminations directes ou indirectes en adoptant, par délibération n°120 du 7 juin 2012, une Charte pour l'égalité professionnelle contre les discriminations.

L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental pour tous et toutes et constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu légalement mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie : politique, économique, sociale et culturelle. Les autorités locales, qui sont les sphères de gouvernance les plus proches de la population, représentent les niveaux d'intervention les mieux placés pour combattre la persistance et la reproduction des inégalités, et pour promouvoir une société véritablement égalitaire. Elles peuvent dans leurs domaines de compétence et en coopération avec l'ensemble des acteurs locaux, entreprendre des actions concrètes en faveur de l'égalité des femmes et des hommes.

La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale a posé un cadre général sur l'égalité entre les sexes. Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, est le point de départ d'une mise en œuvre concrète et pérenne de l'égalité réelle dans la fonction publique.

Depuis la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (article 61), les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant.e.s ont l'obligation de présenter préalablement aux débats sur le projet de budget**, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes** intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer la situation.

Il doit permettre de sensibiliser les élu-e-s et agent-e-s de la collectivité à l'égalité femmes-hommes, de porter et de rendre visible ce sujet aux yeux de tous.

L'article D2311-16 du code général des collectivités territoriales (CGCT) crée par le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 précise que ce rapport :

- fait état de la politique de ressources humaines de l'intercommunalité en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes et présente un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en la matière,
- présente les politiques menées sur le territoire communautaire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à la favoriser. Il comporte un bilan des actions conduites dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de l'agglomération notamment la clause d'égalité dans les marchés publics,
- peut comporter une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes.

Je vous propose donc :

DE PRENDRE ACTE de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes joint en annexe.

APRES EN AVOIR DELIBERE
LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE
A L'UNANIMITE DES SUFFRAGES EXPRIMES
ADOPTE LA DELIBERATION PROPOSEE

Certifié exécutoire	
Reçu à la préfecture de la Charente le : **21 mars 2022**	**Affiché le :** **21 mars 2022**

Rapport

sur la situation en matière d'**ÉGALITÉ** entre les **FEMMES** et les **HOMMES** de GRANDANGOULÊME

Grand Angoulême

SOMMAIRE

I. LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES DE GRANDANGOULÊME EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

A. RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE SUR L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES - ***5***

B. BILAN ET ORIENTATIONS DES ACTIONS - ***16***

II. LES POLITIQUES MENÉES PAR GRANDANGOULÊME SUR LE TERRITOIRE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1. CLAUSE D'ÉGALITÉ DANS LES MARCHÉS PUBLICS - ***18***

2. ÉQUIPEMENTS STRUCTURANTS DE GRANDANGOULÊME - ***18***

3. ÉCONOMIE, EMPLOI, SOLIDARITÉ - ***21***

4. OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES - OBJECTIF 5 « ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES » - ***22***

5. CONSEIL DE DÉVELOPPEMENT - ***22***

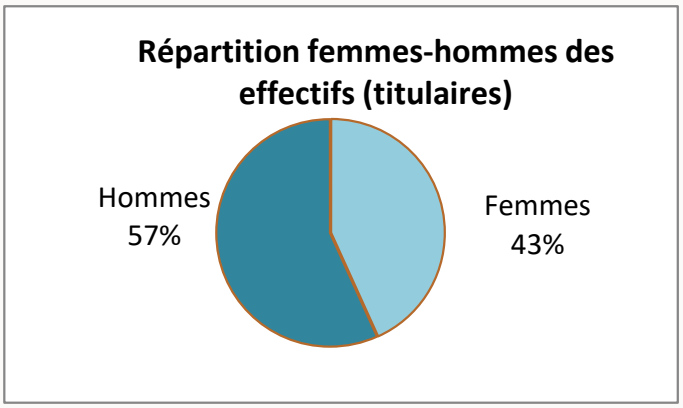
LA POLITIQUE
DE RESSOURCES HUMAINES
DE GRANDANGOULÊME EN MATIÈRE
D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

A. RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Part des femmes et des hommes par filières au 31/12/21

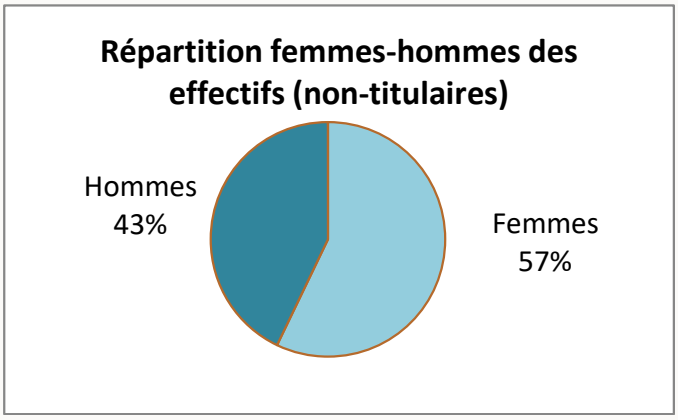
Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	130	22	152
Filière animation	4	2	6
Filière culturelle	51	30	81
Filière médico-sociale	20	0	20
Filière sportive	4	14	18
Filière technique	59	284	343
Total	**268**	**352**	**623**



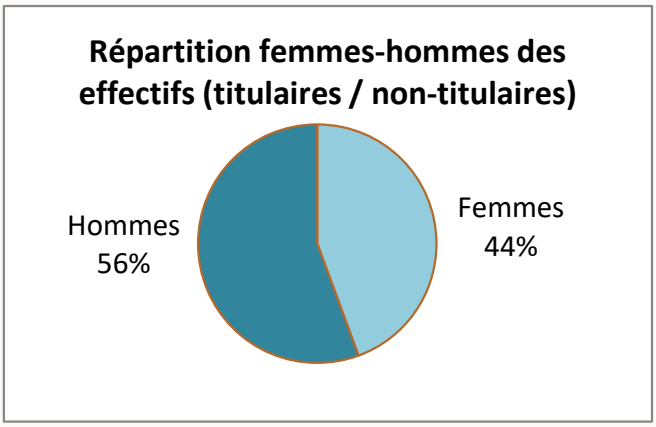
Non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	15	8	23
Filière animation	0	0	0
Filière culturelle	9	6	15
Filière médico-sociale	2	0	2
Filière sportive	2	1	3
Filière technique	4	9	13
Total	**32**	**24**	**56**



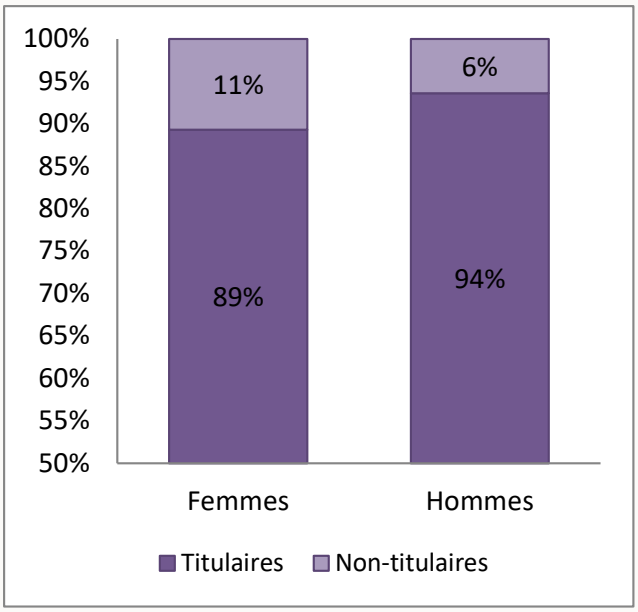
Titulaires et non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	145	30	23
Filière animation	4	2	6
Filière culturelle	60	36	96
Filière médico-sociale	22	0	22
Filière sportive	6	15	21
Filière technique	63	293	356
Total	**32**	**24**	**56**

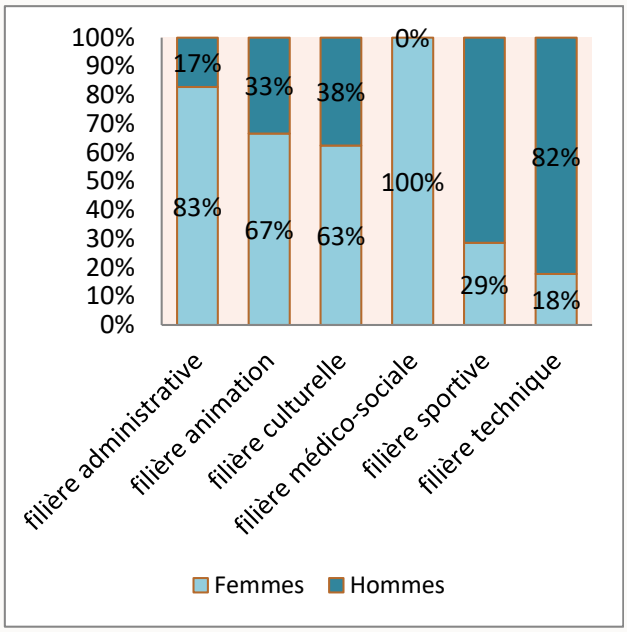


Le taux de féminisation est de 44 % (52,9 % au niveau national dans les EPCI). Il s'explique par la prédominance de la filière technique, majoritairement masculine, en raison des nombreux services techniques gérés en régie directe.

Part des titulaires et non titulaires



Répartition par filières



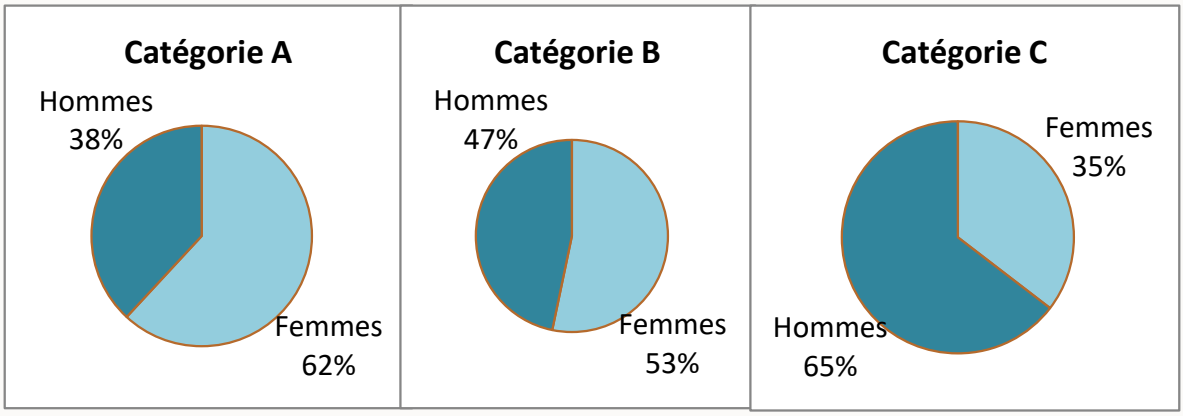
Au niveau national, dans la FPT:

filière administrative: 82,5 % de femmes / 17,5 % d'hommes
filière animation: 72,4 % de femmes / 27,6 % d'hommes
filière culturelle: 63,7 % de femmes / 36,3 % d'hommes
filière médico-sociaux : 94,9 % de femmes / 5,1 % d'hommes
filière sportive: 28,7 % de femmes / 71,3 % d'hommes
filière technique : 41,2 % de femmes / 58,8 % d'hommes

Source: rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2019

Répartition par catégorie hiérarchique (Titulaires et Non tit permanents)

	Femmes	Hommes
cat A	78	48
cat B	81	71
cat C	141	257
	300	376



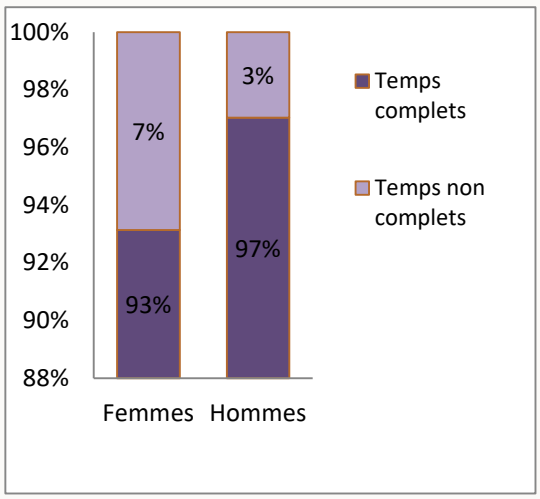
Au niveau national, dans la FPT:

Titulaires
cat A : 63,5 % de femmes / 36,5 % d'hommes
cat B : 64,4 % de femmes / 35,6 % d'hommes
cat C : 57,3 % de femmes / 42,7 % d'hommes

Contractuels
cat A : 58,9 % de femmes / 41,1 % d'hommes
cat B : 59,5 % de femmes / 40,5 % d'hommes
cat C : 70,2 % de femmes / 29,8 % d'hommes

Source: rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2019

Temps complets / non complets (Titulaires et Non tit permanents)

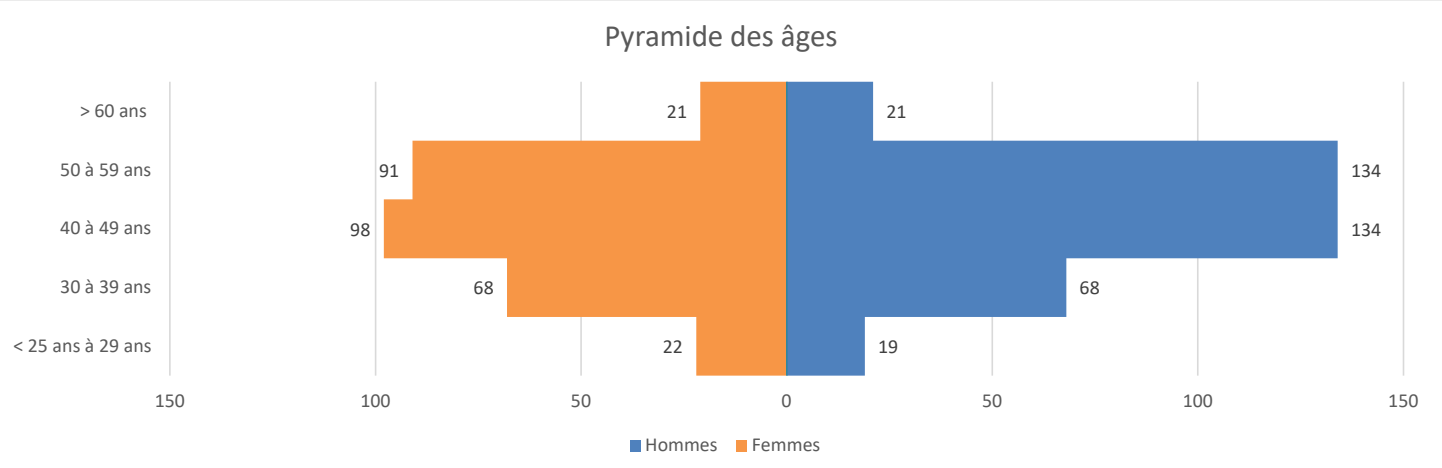


Pyramide des âges (Titulaires et Non tit permanents)

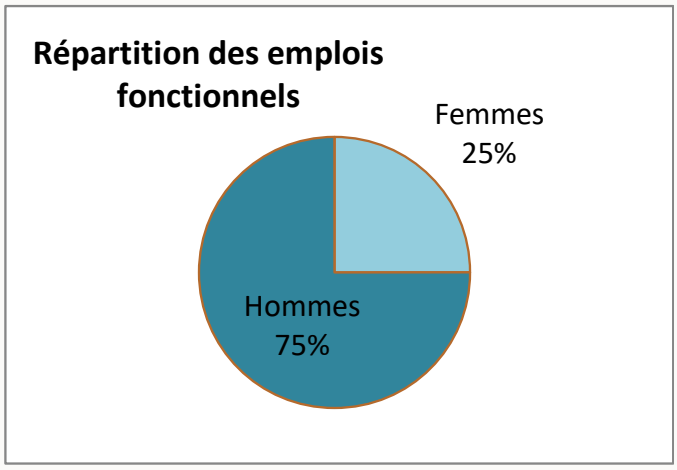
	Femmes	%	Hommes	%
> 60 ans	21	7	21	6
50 à 59 ans	91	30	134	36
40 à 49 ans	98	33	134	36
30 à 39 ans	68	23	68	18
< 25 ans à 29 ans	22	7	19	5
Total	**300**	**100**	**376**	**100**

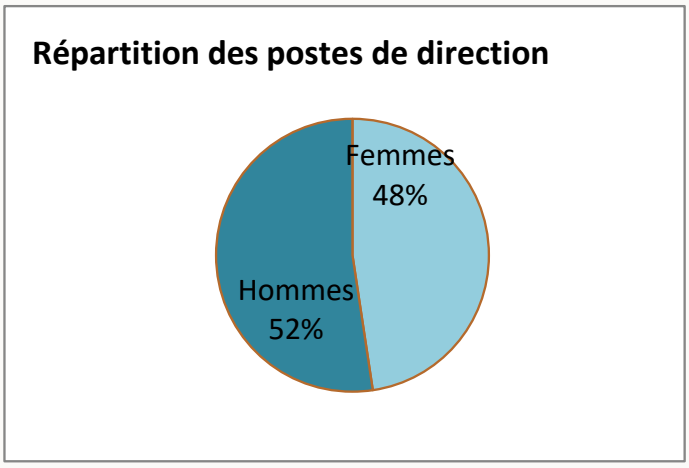
Au niveau national, dans la FPT:
Part des moins de 30 ans : 10 % (10,2%)
Part des plus de 50 ans : femmes: 41,3 %
hommes: 40,7 %
Source: DGAFP Chiffres-clés 2019

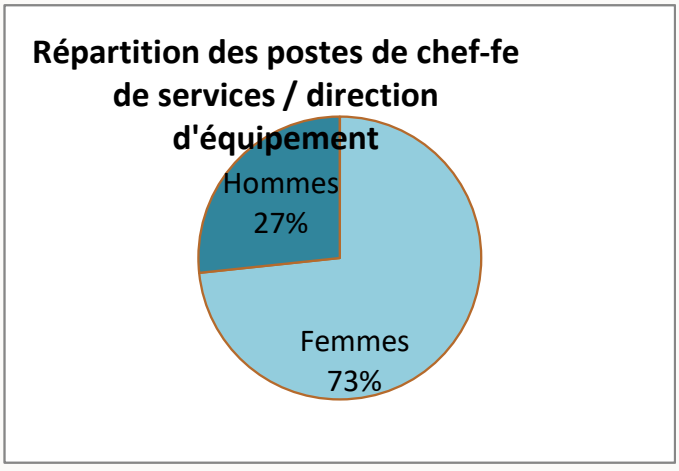
À GrandAngoulême : la part des 50/59 ans est de 33 % et celle des + 60 ans est de 5% laissant prévoir des départs en retraite étalés d'ici 2030.



Répartition des femmes et des hommes sur les emplois de direction et chefs de service

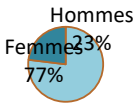






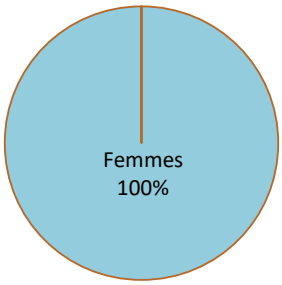
Répartition des femmes et des hommes cadres A par filière

Répartition femmes-hommes cadres A - filière administrative

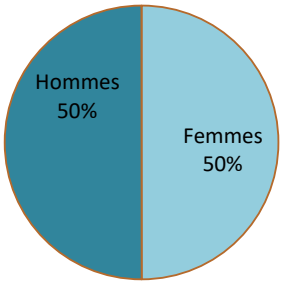


Répartition femmes-hommes cadres A - filière technique

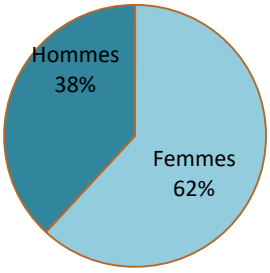
Répartition femmes-hommes cadres A - filière médico-sociale



Répartition femmes-hommes cadres A - filière culturelle



Répartition femmes-hommes cadres A - toutes filières

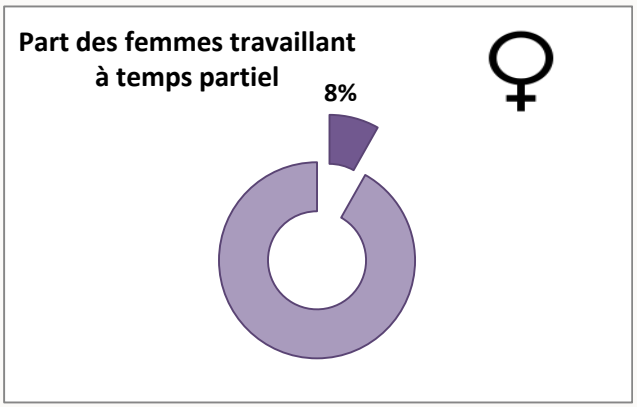


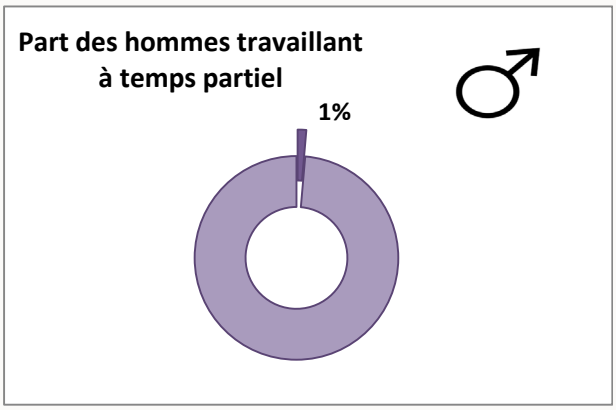
Répartition femmes-hommes sur le temps partiel (Tit et Non tit perm)

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	7	0
	Temps complet	69	45
	Total	**76**	**45**
Catégorie B	Temps partiel	5	3
	Temps complet	71	61
	Total	**76**	**64**
Catégorie C	Temps partiel	11	2
	Temps complet	118	254
	Total	**129**	**256**
Total toutes catégories	Temps partiel	23	5
	Temps complet	258	360
	Total	**281**	**365**

Au niveau national, dans la FPT :
34,9 % des femmes sont à temps partiel / 12,6 % des hommes
en cat A : 22 % des femmes / 5,9 % des hommes
en cat B : 27,6 % des femmes / 10,3 % des hommes
en cat C : 31 % des femmes / 7,5 % des hommes

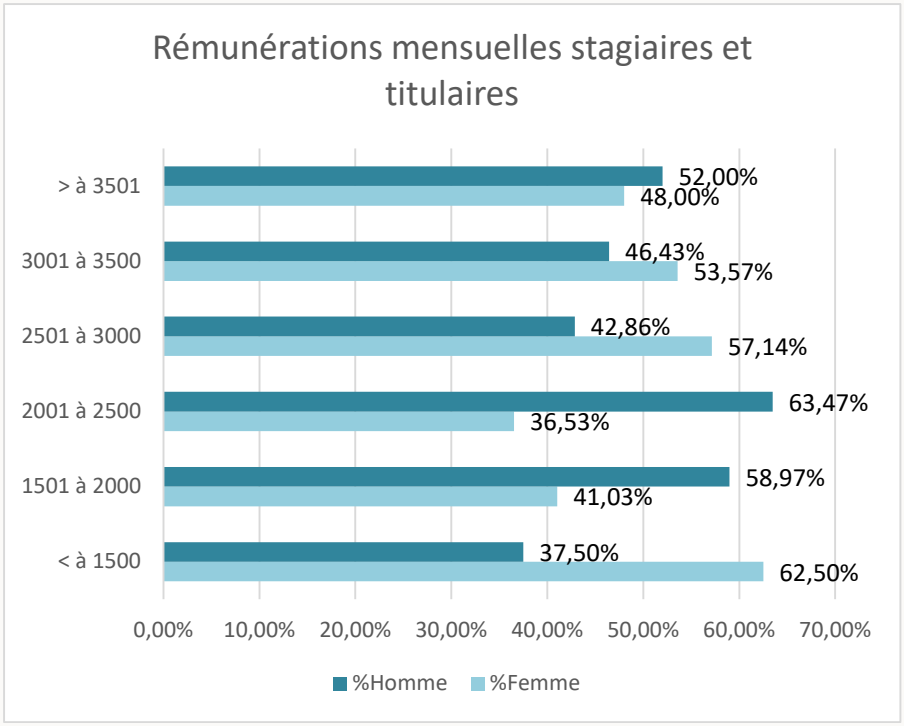
Source: DGAFP Chiffres-clés 2020

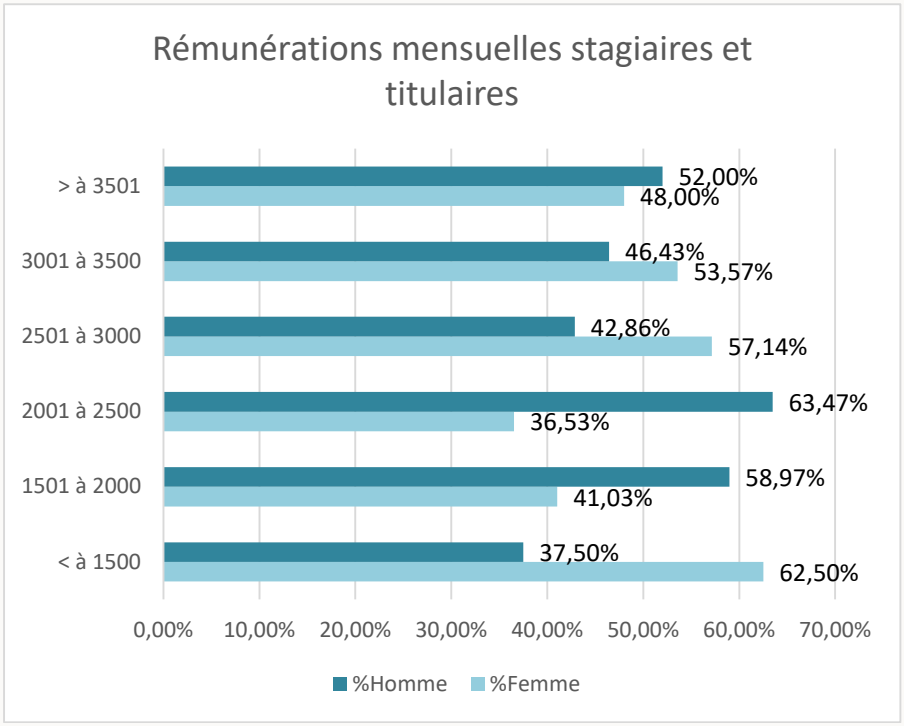




Congé maternité/paternité en 2021

Femmes	7
Hommes	10
Total	17





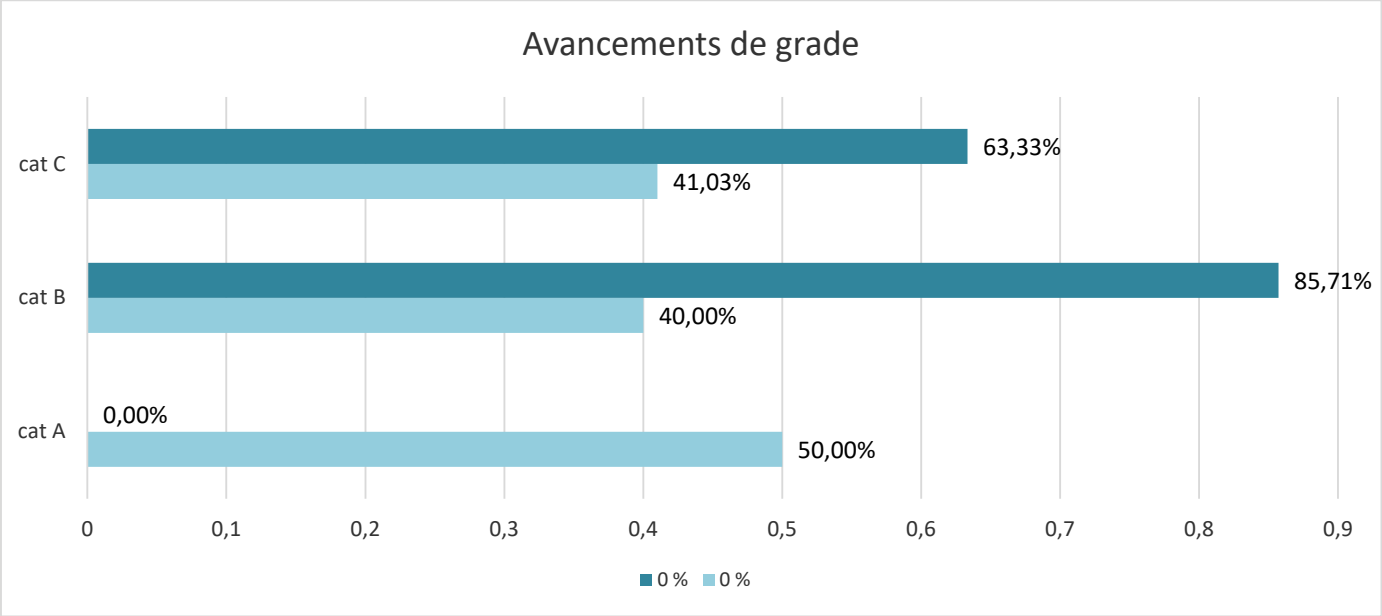
Au niveau national, dans la FPT :

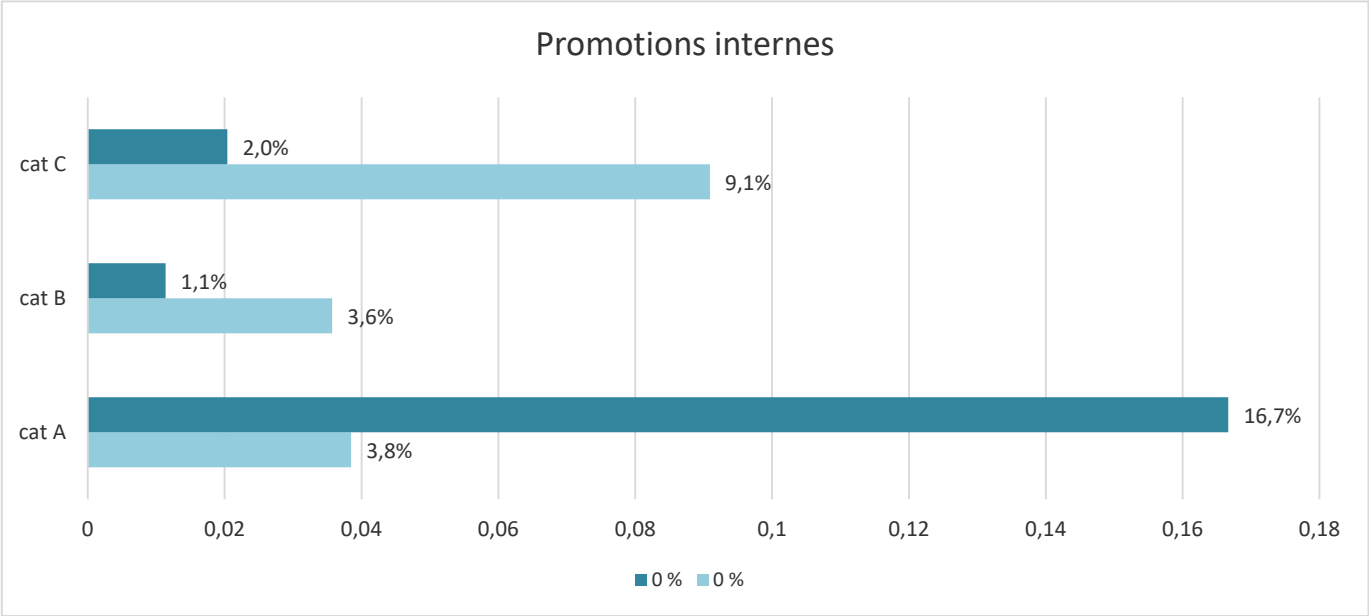
Femmes: 1 916€ / Hommes: 2103€
soit une différence de 187 € (les hommes gagnent 8,9% de plus que les femmes)

Chez les cadres:
Femmes: 3 158€ / Hommes: 3 769 €
soit une différence de 611 € (les hommes cadres gagnent 19,34 % de plus que les femmes cadres)

Source: INSEE Chiffres-clés 2019

Avancements de grade et promotions internes intervenus en 2021





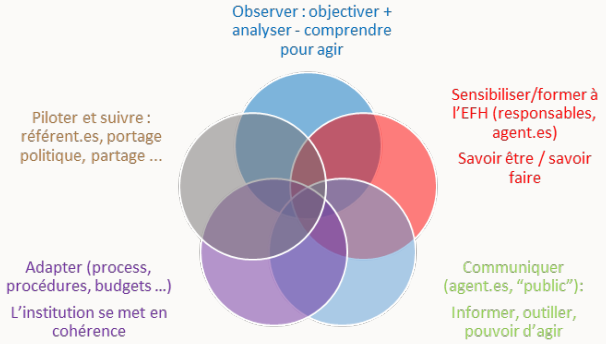
B. BILAN ET ORIENTATIONS DES ACTIONS

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique reprend les principales dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Cette loi prescrit aux employeurs publics de + de 20 000 habitants l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'actions pluriannuel.

Placée sous l'égide de la conseillère déléguée aux droits des femmes et à l'égalité professionnelle et du conseiller délégué aux ressources humaines et à la démarche qualité, l'élaboration de ce plan d'actions a fait l'objet d'une concertation avec les agents communautaires volontaires représentants toutes les directions et les organisations syndicales représentatives pour établir une base de réflexion sur l'ensemble des indicateurs à étudier et définir, dans une démarche itérative de progression, les axes d'amélioration.

5 leviers d'intervention prioritaire ont été identifiés :



L'ÉGALITÉ N'EST PAS UNE OPTION !
GrandAngoulême s'engage pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Dès 2021, la création d'un logo permet de fédérer les agents autour de ce projet.

La construction d'un questionnaire, diffusé à tous les agents début 2022, a pour principal intérêt de recueillir leurs vécus, expériences et attentes de sorte de mieux cibler et adapter nos futures actions aux réalités professionnelles.

Le plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle 2021-2023, adopté par arrêté du Président le 25 février 2021, définit en 4 axes, les mesures destinées à réduire les écarts constatés. Il précise les mesures sur lesquelles la collectivité s'engage, les objectifs à atteindre et les actions à déployer, les indicateurs de suivi et d'évaluation ainsi que le calendrier et le portage du projet.

D'ores et déjà, plusieurs mesures déjà en vigueur depuis plusieurs années ou développées plus récemment peuvent être évoquées ci-dessous :

- **Axe 1 : évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération :**
  - Mise en place du RIFSEEP au 1er janvier 2020 classant l'ensemble des emplois dans 10 groupes de fonction, indépendamment du sexe des personnes occupant les dits emplois.
- **Axe 2 : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois et promotions**
  - La mention «H/F» est indiquée dans chaque intitulé de poste lors de la parution des annonces de recrutement.
  - Des critères objectifs de recrutement, liés aux compétences, sont utilisés afin de départager les candidats.
  - Plusieurs actions de mobilité interne permettent régulièrement à des agents, femmes ou hommes, de changer de métier tout en demeurant à Grand Angoulême. La diffusion des annonces se fait en priorité en interne, par voie de la messagerie professionnelle et sur l'intranet.
  - Aucune discrimination n'a non plus été constatée quant à l'accès aux formations, aux bilans professionnels, au travail à temps partiel ou à l'accès aux postes à responsabilités.
  - L'adoption en mai 2021 du volet « carrière » des lignes directrices de gestion est intervenue selon plusieurs principes et en particulier celui de garantir l'équité générale des promotions au sein des différents services communautaires. Ainsi, la tenue d'une commission d'harmonisation composée de l'ensemble des membres de la direction générale a été maintenue afin d'assurer une cohérence à l'échelle de la collectivité et le respect de certains critères en matière d'égalité professionnelle homme/femme, d'équilibre des métiers et/ou des directions de rattachement.
  - Des formations management à l'attention des cadres, des réunions d'information préalable au lancement de la procédure d'évaluation, la rédaction des supports d'évaluation et des critères d'évaluation sont autant de moyens mis en place par la collectivité pour mettre en avant les principes de non-discrimination et de neutralité du service public, entre collègues, mais aussi vis-à-vis des administrés.
  - Depuis cette année, un rapport social unique (RSU) est réalisé et comprend des données chiffrées relatives aux effectifs, aux rémunérations, aux avancements, à la formation et aux conditions de travail et fait l'objet de débats avec les représentants du personnel.
- **Axe 3 : favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**
  - Depuis le printemps 2021, un vaste chantier de révision du règlement du temps de travail des agents communautaires est lancé en vue de leur offrir,

lorsque l'organisation de leur service le permet, un plus grand choix de scénarios de temps de travail, avec des modalités multiples d'exercice.

- Par ailleurs, un plan de mobilité employeur a été adopté en conseil communautaire du 25 janvier 2022, visant à améliorer la qualité de vie au travail et les conditions de déplacement des agents. À noter que GrandAngoulême a confirmé en 2018, la prise en charge à 100% de l'abonnement annuel au réseau de bus Mobiüs pour ses salariés.

- **Axe 4 : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**
  - En application de la **charte pour l'égalité professionnelle et contre les discriminations** adoptée par délibération le 7 juin 2012, **aucune discrimination** n'est constatée ou incitée lors des recrutements réalisés par GrandAngoulême.

    La mention « Poursuivant les engagements de la charte pour l'égalité professionnelle contre les discriminations, GrandAngoulême veille au respect des diversités au sein des services communautaires » est inscrite sur les offres d'emplois de la communauté.
  - Depuis juin 2021, un **dispositif anonyme de signalement des violences** sexuelles et sexistes, des situations de discrimination et de harcèlement est disponible et librement accessible par tous les agents. Il a vocation à réceptionner les signalements liés à des violences sexuelles et sexistes, des situations de souffrance au travail/RPS, des agressions verbales, physiques et incivilités, des discriminations et de harcèlement moral et sexuel.
  - Ce dispositif complète les précédents outils déployés dans le cadre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, qui se caractérisaient depuis plusieurs années par :
    - la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail via notamment l'élaboration dès 2013 d'un **protocole agression** du fait d'un tiers. Ce dispositif, qui a pour vocation de mieux protéger et soutenir les agents victimes de ces agressions, affirme une volonté de refuser la banalisation des comportements agressifs.
    - La lutte contre toute forme de harcèlement, qu'il s'agisse de harcèlement moral ou sexuel, fait partie du **règlement intérieur** de la collectivité depuis 2016.
    - La mise en place d'une **cellule interne de prévention et d'analyse des risques psychosociaux** en 2018 qui permet de prendre en charge des situations de souffrance au travail avérées.
    - Le développement d'une **politique handicap** efficiente, privilégiant le recrutement et l'insertion de travailleurs en situation de handicap ainsi que le maintien dans l'emploi, se poursuit via le partenariat renouvelé avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) pour la période 2019/2022.
  - Enfin, il est rappelé la désignation d'un **référent déontologue** depuis le 1er janvier 2020 via un outil dédié et sécurisé accessible par tous les agents, en vue d'obtenir des conseils sur les obligations déontologiques susceptibles d'être rencontrées dans l'exercice quotidien de leurs fonctions.

LES POLITIQUES MENÉES
PAR GRANDANOULÊME
SUR LE TERRITOIRE EN FAVEUR
DE L'ÉGALITÉ ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES

1. CLAUSE D'ÉGALITE DANS LES MARCHÉS PUBLICS

La législation et la réglementation des marchés publics et des concessions intègre, parmi les cas d'interdiction de soumissionner, la méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui s'appliquent aux marchés conclus depuis le 1er décembre 2014 (article 16 IV de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014). Par conséquent, GrandAngoulême a mis en œuvre ces dispositions dès le lancement des procédures de passation des marchés et accords-cadres dont la signature était susceptible d'intervenir à compter de cette date. En pratique, il est exigé de chaque candidat qu'il atteste sur l'honneur de ne pas entrer dans un des cas d'interdiction de soumissionner suivants :

a. Condamnation définitive pour méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En application de l'article L2141-4 du Code de la commande publique, ne peuvent soumissionner à un marché ou à un accord-cadre, les personnes qui ont fait l'objet, depuis moins de cinq ans, d'une condamnation inscrite au bulletin n° 2 du casier judiciaire pour les infractions mentionnées à l'article L. 1146-1 du code du travail ou pour une infraction de même nature dans un autre Etat de l'Union européenne. L'article L.1146-1 du code du travail sanctionne la méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévues aux articles L 1142-1 et L. 1142-2 du même code.

L'article L.1142-1 du code du travail prévoit que constituent une méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : le fait de mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché, refuser d'embaucher ou de mettre fin au contrat de travail d'une personne en considération du sexe, de la situation de famille ou de grossesse d'une personne, de prendre en considération du sexe ou de la grossesse d'une personne des mesures en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

L'article L.1142-2 fixe les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux interdictions prévues à l'article L. 1142-1.

À ce jour, aucun opérateur candidat à un marché public ou accord-cadre de GrandAngoulême n'a indiqué faire l'objet d'une condamnation sanctionnant la méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

b. Non respect de l'obligation de négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise

En application de l'article L2141-4 du Code de la commande publique, ne peuvent soumissionner à un marché ou un accord-cadre les personnes qui, au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la consultation, n'ont pas mis en œuvre l'obligation de négociation prévue à l'article L. 2242-5 du code du travail et qui, à la date à laquelle elles soumissionnent, n'ont pas réalisé ou engagé la régularisation de leur situation.

L'article L. 2242-5 du code du travail prévoit que l'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation porte sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Cette obligation pèse sur les entreprises de 50 salariés et plus.

Les entreprises qui, au 31 décembre de l'année précédant le lancement de la procédure de marché public, ne l'auraient pas réalisée, pourront régulariser leur situation jusqu'à la date de soumission, c'est-à-dire jusqu'au moment de la remise des candidatures.

À ce jour, aucun opérateur candidat à un marché public ou accord-cadre de GrandAngoulême n'a indiqué méconnaître ses obligations de négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

2. ÉQUIPEMENTS STRUCTURANTS DE GRANDANGOULEME

ÉQUIPEMENTS SPORTIFS

a. Nautilis : centre aquatique et patinoire

Le Centre NAUTILIS accueille indifféremment les hommes et les femmes :

- les activités AQUAGYM et AQUABIKE sont fréquentées à 95 % par des femmes,
- une tendance plus marquée chez les hommes pour les activités de natation (nage avec ou sans matériel) au contraire de la proportion de femmes pour les abonnements à la balnéo, même si on constate une tendance à l'équilibre ces derniers temps,
- les usagers hommes et femmes de la patinoire, principalement âgés de 10 à 18 ans sont également en nombre équivalent.

Les clubs qui bénéficient d'attribution de créneaux à

NAUTILIS présentent les statistiques suivantes :

- ANC : 143 licenciés dont 47.5 % de femmes,
- ASSA 16 : 27 licenciés dont 48.2 % de femmes,
- GESMA : 15 adhérents dont 33.3 % de femmes,
- JSA Triathlon : 18 licenciés dont 38.8 % de femmes,
- Angoulême Natation Artistique : 31 licenciées dont 97 % de femmes,
- EXPRESSIONS Patinage : 16 licenciés dont 87.5 % de femmes.

Au regard de la situation sanitaire rencontrée et la fermeture des créneaux clubs du 30 octobre 2020 au 15 juin 2021, les clubs ont été très impactés par rapport aux années précédentes, d'où le peu de licences renouvelées.

L'équipement propose des vestiaires individuels unisexes et des vestiaires collectifs en nombre pairs pour séparer les groupes (clubs et scolaires) en 2 vestiaires (garçons et filles).

b. Stade d'athlétisme

Pour le stade, aucune action spécifique particulière.
La piste d'entraînement du Stade d'athlétisme est ouverte au public sans contrôle d'accès. La fréquentation hommes/femmes ne peut donc pas être chiffrée de manière précise.

L'utilisateur principal du Stade est le club G2A. Celui-ci compte pour la saison 2021/2022 au 7/02/2022, 774 licenciés dont 47 % de femmes (393 hommes et 381 femmes).

Les vestiaires sont organisés en 3 blocs, chacun des blocs proposant des vestiaires hommes/femmes séparés : groupes scolaires, clubs et entraîneurs.

c. Centre équestre de La Tourette

Les missions confiées à « L'Etrier Charentais », délégataire du service public du centre équestre sont :

- la mise en œuvre d'un service public d'enseignement et de pratiques des activités équestres avec des moniteurs qualifiés,
- la promotion du cheval (compétitions et manifestations) et la sensibilisation du public de l'agglomération aux activités équestres tant sportives que ludiques,
- l'organisation avec l'aide de la collectivité de deux manifestations destinées au grand public.

11 salariés sont nécessaires pour le fonctionnement du Centre Equestre, avec 6 femmes et 4 hommes, plus un prestataire libéral homme.
7ème club de Nouvelle Aquitaine avec 358 cavaliers dont 310 femmes soit 86,5 %.

d. Stand de tir des Trois Chênes

Association sur site : STAND DE TIR ANGOUMOISIN
Effectif de 304 licenciés dont 38 femmes soit 12,5 % ; 17 jeunes garçons et 249 Adultes hommes, 4 jeunes filles et 34 Adultes femmes. Ils ont perdu 31 licenciés, dont 4 femmes.

e. Centre sportif de Champniers

Le centre sportif accueille indifféremment les femmes et les hommes.

Sur les 3 activités proposées au public, badminton, tennis et squash, 20 % des adhérents sont des femmes.

18 % des abonnements ont été délivrés à des femmes.

La totalité des adhérents, pour les quatre clubs de tennis (Champniers, Balzac, Brie, Asnières/Nouère et du club de squash, qui fréquentent le Centre sur une saison complète, s'élève à 266 dont 25 % sont des femmes.

Le personnel du Centre : 2 hommes-3 femmes.

f. Tourisme/Camping

Le camping du Plan d'Eau emploie 2 permanents et une équipe de saisonnier sur les missions d'accueil et d'entretien du Camping.

La parité est respectée sur chacun des pôles :

- postes de permanents : 1 femme en responsabilité de l'équipement, et 1 homme en responsabilité de la maintenance et de l'entretien,
- saisonniers accueil : 1 femme et 1 homme sur l'ensemble de la saison,
- saisonniers entretien : 1 femme et 1 homme sur l'ensemble de la saison.

Un recrutement supplémentaire a lieu pour compléter l'équipe de saisonnier en haute saison comprenant 1 femme à l'accueil et 1 homme à l'entretien.

ÉQUIPEMENTS CULTURELS

a. L'Alpha

A ce jour, il y a 13 628 inscrits à L'Alpha, dont 5 242 hommes (38,5 %) et 8 375 femmes (61,5 %). Parmi les 8 299 emprunteurs actifs, il y a 3 119 hommes (37,5 %) et 5 130 femmes (61,8 %).

Les proportions n'ont que très peu évoluées depuis les dernières statistiques, et sont quasiment les mêmes entre les adhérents inscrits et les adhérents actifs.

A noter que les chiffres ont baissé, car un nettoyage de la base adhérent a été effectuée lors du changement de SIGB, pour être en conformité avec la législation.

Au niveau RH en 2022 :

40 agents (dont 2 postes non pourvus – 1 Cat A et 1 Cat B)

Cat A : 3 agents dont 1 femme (33 %) + 1 poste à pourvoir

Cat. B : 13 agents dont 7 femmes (53 %) + 1 poste à pourvoir

Cat C : 22 agents dont 16 femmes (72 %)

Soit 63 % de femmes (76 % en 2021)

b. Le Conservatoire

Le Conservatoire est un établissement d'enseignement artistique spécialisé agréé par l'État en Conservatoire à Rayonnement Départemental (CRD) dans les domaines d'enseignement que sont la musique, la danse et le théâtre. 935 élèves sont inscrits cette année, 361 garçons (40,86 %) et 553 filles (59,14 %).

- Les effectifs du conservatoire (74 agents) sont répartis comme tel :

  41 hommes : 55,40 %
  33 femmes : 44,60 %

- L'équipe pédagogique comprend, 55 enseignants dont :

  - 31 hommes
  - 24 femmes

- L'équipe administrative comprend 19 agents repartis de la manière suivante :

  - 10 hommes
  - 9 femmes

Par filières :

- Filière culturelle
  - 57 agents
  * 32 hommes
  * 25 femmes
- Filière administrative
  - 7 agents
  * 3 hommes
  * 4 femmes
- Filière technique
  *9 agents
  - 6 hommes
  - 3 femmes

Au niveau des élèves, ils représentent 361 garçons (40,86 %) et 553 filles (59,14 %).

c. Le service Pays d'Art et d'Histoire

Le service Pays d'art et d'histoire a pour mission la valorisation des patrimoines, de l'architecture et du cadre de vie des 38 communes à destination de tous les publics : habitants, public jeune, public empêché, touristes,...

La valorisation du patrimoine est un secteur professionnel très féminisé ainsi :

- l'équipe permanente est exclusivement féminine : 1 animatrice de l'architecture et du patrimoine agréée par le ministère de la Culture et 3 médiatrices de l'architecture et du patrimoine agréées par les ministères de la Culture et de l'Éducation nationale ; 1 assistante administrative).
- l'équipe des 7 guides-conférenciers vacataires est composée de 4 femmes.

De même, le public adulte du service Pays d'Art et d'Histoire est majoritairement féminin : + de 60 % de femmes.

d. L'école d'art de GrandAngoulême

L'école d'art, équipement structurant de GrandAngoulême a pour mission l'enseignement des arts plastiques. Cet établissement propose un cursus post-bac, la classe préparatoire aux concours d'entrée dans les écoles supérieures d'art et de design et des ateliers publics à destination des pratiques amateurs et des enfants.

L'école accueille indifféremment les femmes et les hommes.

Le nombre d'inscrits est de 372 élèves pour l'année scolaire 2021/2022.

La section Post-Bac accueille 30 étudiants dont 26 femmes (86,67 %) et 4 hommes (13,33 %).

Les pratiques amateurs accueillent 342 élèves dont 268 femmes (78,36 %) et 74 hommes (21,64 %).

L'équipe administrative exclusivement féminine se compose de 3 agents à temps complet, d'un agent à mi-temps et une personne sur un poste partagé entre l'administration et l'enseignement.
L'équipe pédagogique comprend 9 professeurs dont 3 hommes (33 %) et 6 femmes (67 %).

e. La Nef

- Fréquentation studios : 83 % hommes, 17 % femmes
- Fréquentation concerts : NC
- Abonnements concerts : 52 % femmes/48 % hommes
- % femmes dans cadres de la structure : 40 % femmes

La Nef travaille actuellement à une étude sur la pratique musicale des femmes. Partant du constat qu'elles sont aussi nombreuses dans les lieux d'enseignement que les hommes, on observe également qu'elles « s'évaporent » au moment de la pratique autonome, on ne les retrouve pas dans les studios de répétition ou sur scène.

Cette enquête tentera de comprendre quelles sont les raisons de cette rupture de la pratique musicale féminine pour ensuite mettre en place un mentorat local pour faciliter l'insertion professionnelle des femmes musiciennes en Charente.

Parallèlement, la Nef a initié un groupe de travail sur le sujet VSS (des violences sexistes et sexuelles) en milieu festif, un groupe de travail réunissant d'autres acteurs culturels et évènementiels locaux, afin de mettre en place des parcours de formation, un protocole commun à destination des professionnels, une campagne de sensibilisation locale dans nos lieux et évènements, et une brigade de bénévoles formés.

ÉQUIPEMENTS ENFANCE-JEUNESSE

a. Le Multi-Accueil Les Poussins

Le Multi-Accueil accueille les enfants de 3 mois à 3 ans tous les jours de l'année de 7h30 à 18h30. Son activité se répartit sur 2 structures. Il est fermé 4 semaines l'été et une semaine entre Noël et le 1er janvier.

L'équipe permanente est composée de 34 agents titulaires permanents femmes, de 6 remplaçantes.
Depuis le début 2022, 96 enfants sont accueillis : 51 garçons et 45 filles.
Les activités sont indifférenciées et adaptées au développement psychomoteur et autonomie des enfants.

b. L'ALSH ALVEOLE

L'ALVEOLE est un accueil de loisirs ouvert pour les enfants de 3 à 17 ans, tous les mercredis et vacances scolaires.

L'équipe permanente est composée de 3 femmes, agent

titulaires. Elle est secondée par deux apprentis CAP AEPE (1 fille/1 garçon de Janvier à Juin 2021, 2 filles de Septembre à Décembre 2021).

Les animateurs sont des agents saisonniers. Pour 2021, 39 animateurs différents ont travaillés sur l'ALVEOLE (mercredis et/ou vacances) dont 29 femmes et 10 hommes.

En 2021, 391 enfants différents ont fréquentés l'ALVEOLE :

- ALSH 3-11 ans : 305 enfants dont 169 garçons (55 %) et 136 filles (45 %)
- Secteur Jeunes 11-17 ans : 86 ados dont 46 garçons (53 %) et 40 filles (47 %)

Diverses activités sont proposées aux enfants : activités manuelles, sportives ou d'expressions, sorties, mini-camps... et ces activités sont adaptées en fonction des tranches d'âges. Seul ponctuellement (deux à trois fois par an) sur le secteur jeunes sont organisées des activités spécifiques pour les filles (maquillage, manucure... entre autre).

c. La cuisine Centrale Enfance-Jeunesse

La cuisine Centrale Enfance-Jeunesse comprend 3 agents à plein temps, dont 1 homme et 2 femmes.

d. les Relais Petite Enfance (RPE)

Les Relais Petite Enfance de Roullet et de Dignac sont animées par 2 binômes féminin.

Les RPE proposent des ateliers à des Assistantes Maternelles (pas d'assistant maternel sur ces 2 structures) et les enfants qu'elles accueillent (filles et garçons). Les activités proposées sont indifférenciées en fonction du genre et adaptées au développement psychomoteur des enfants.

3. ÉCONOMIE, EMPLOI, ET SOLIDARITE

Dans le cadre du contrat de ville 2015-2020, l'égalité homme-femme fait partie des axes transversaux qui ont été déclinés dans les différentes thématiques.

En 2020, les partenaires se sont saisis de l'égalité des femmes et des hommes dans les usages de l'espace public dans le cadre des Opérations de Renouvellement Urbain. Un séminaire de travail a permis à l'ensemble des techniciens, des conseils citoyens et des élu.es d'approcher en théorie cette problématique avec une universitaire spécialiste des questions de genres et de dégager en atelier des prescriptions pour les aménagements urbains à venir.

Dans le cadre de sa politique en faveur de l'insertion des demandeurs d'emploi les plus en difficultés du territoire (demandeurs d'emploi de longue durée et bénéficiaires des minima sociaux), GrandAngoulême au travers du Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi en partenariat avec le CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) met en place une action spécifique d'accompagnement renforcé vers l'emploi de femmes rencontrant des difficultés particulières d'accès ou de retour à l'emploi. En 2021, 265 femmes ont été accompagnées vers l'emploi représentant 56,1 % des bénéficiaires du PLIE. 44 % des sorties positives comptabilisées à la fin des parcours d'insertion concernaient des femmes.

Par ailleurs, le CIDFF a mis en place une prestation sous forme d'ateliers sur la question de l'articulation des temps de vie.

Dans le cadre du schéma général de développement économique du territoire, GrandAngoulême propose des actions visant à encourager l'entrepreneuriat et à compléter l'offre existante d'accompagnement des porteurs de projets.

Un ensemble d'outils et de dispositifs sont mis en œuvre par GrandAngoulême afin de développer la culture de l'entrepreneuriat, stimuler l'envie d'entreprendre, soutenir et accompagner l'émergence de projets innovants sur le territoire de la communauté. Ces actions touchent différents publics tels que les collégiens et lycéens, les étudiants du territoire, les salariés, les demandeurs d'emploi, les femmes.

L'entrepreneuriat féminin est reconnu comme un enjeu majeur et comme un axe important de développement de la création d'entreprise. Les Premières Nouvelle-Aquitaine est un incubateur spécifiquement dédié aux femmes ayant un projet dans le domaine des services innovants, à potentiel économique et créateur d'emplois.

Depuis 2015, les Pionnières déploient leur activité en proposant des prestations de promotion de l'entrepreneuriat féminin et de formation en s'appuyant sur les acteurs locaux et en complémentarité avec eux.

En 2021, le programme proposé et composé spécifiquement « L CREENT » comprenait :

- Un événement de lancement dédié aux femmes entrepreneures et créatrices des Industries Culturelles et Créatives.
- Une formation « Start 1ère » de deux jours.
- Une formation leadership de deux jours.
- Des ateliers « mon projet se construit ».

Au final, tout au long de l'année, 185 femmes ont participé à une vingtaine d'ateliers et d'événements.
30 participantes étaient présentes à l'évènement de clôture.

De 2018 à 2021, Grand Angoulême met en œuvre le projet de coopération WomArts.

WomArts a pour objectif de soutenir les créatrices en favorisant leur visibilité, leur accès au marché et en renforçant leurs compétences entrepreneuriales.
Claire Fouquet, créatrices Angoumoisine et intervenante à l'EESI est ambassadrice du projet WomArts.

10 partenaires implantés en Espagne (chef de file : Ville de Saint-Jacques de Compostelle), Finlande, Lituanie, France, Irlande, Royaume Uni, Croatie, Slovénie.

Réalisation :
Une exposition WOMART à la Cité Internationale de la BD et de l'Image.

4. OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES - OBJECTIF 5 « ÉGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ».

Depuis 2020, GrandAngoulême a lancé une expérimentation pour valoriser l'impact de ses délibérations sur les 17 objectifs de développement durable des Nations Unies. Les délibérations du conseil sont analysées par les services rédacteurs. Ceux-ci valorisent les délibérations qui répondent à l'objectif de « parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ». Pour faciliter la justification de la participation à cet objectif, les rédacteurs justifient l'inscription via a minima un des mots clés suivants : politiques d'égalité, éducation, lutte contre les discriminations, violences et exploitation, droit et accès aux ressources (numérique,... services publics).
En 2021, l'objectif 5 « égalité entre les hommes et les femmes » : parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles (politiques d'égalité, éducation, lutte contre les discriminations, violences et exploitation, droit et accès aux ressources (numérique,... services publics a été identifié dans 8 délibérations (soit 2 % des délibérations analysées) :

- Rapport égalité femmes/hommes : politiques d'égalité, lutte contre les discriminations, éducation ;
- Modalités de mise en oeuvre du compte personnel de formation ;
- La Nef : convention de moyens et d'objectifs, rapport d'activité ;
- Subventions aides sports, centre équestre La Tourette
- L'entrepreneuriat au féminin : partenariat avec l'incubateur des premières Nouvelle Aquitaine et attribution d'une subvention : politiques d'égalité ;
- Subventions culturelles.

5. CONSEIL DE DEVELOPPEMENT

Dans sa délibération du 15 octobre 2020, le conseil communautaire a renouvelé le Conseil de développement pour 2021-2026 avec une volonté d'être exemplaire en visant la parité dans sa composition et dans sa gouvernance.

Fin 2021, 48 % de femmes et 52 % d'hommes composait le Conseil. Le comité d'animation est composé de 36 % de femmes et une des 3 co-présidents est une femme.

GrandAngoulême
25, bd Besson Bey
16023 ANGOULÊME Cédex

05 45 38 60 60
contact@grandangouleme.fr