

**COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION
DU GRAND ANGOULEME**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE
SEANCE DU 16 FEVRIER 2017**

Délibération
n° 2017.02.079

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

LE SEIZE FEVRIER DEUX MILLE DIX SEPT à 17h30, les membres du conseil communautaire se sont réunis au siège de la communauté d'agglomération de GrandAngoulême - 25 boulevard Besson Bey à ANGOULEME suivant la convocation qui leur a été adressée par Monsieur le Président.

Date d'envoi de la convocation : **10 février 2017**

Secrétaire de séance : Michel ANDRIEUX

Membres présents :

Jean-François DAURE, Jean-Marie ACQUIER, Sabrina AFGOUN, Michel ANDRIEUX, Véronique ARLOT, Anne-Marie BERNAZEAU, Anne-Sophie BIDOIRE, Xavier BONNEFONT, Jacky BOUCHAUD, Patrick BOURGOIN, Catherine BREARD, Michel BUISSON, Gilbert CAMPO, Samuel CAZENAVE, Danièle CHAUVET, Monique CHIRON, Jean-Marc CHOISY, Bernard CONTAMINE, Jean-Claude COURARI, Françoise COUTANT, Véronique DE MAILLARD, Catherine DEBOEVERE, Françoise DELAGE, Bernard DEVAUTOUR, Gérard DEZIER, Karen DUBOIS, Jacques DUBREUIL, Georges DUMET, Denis DUROCHER, François ELIE, Guy ETIENNE, Bernadette FAVE, Annette FEUILLADE-MASSON, Jeanne FILLOUX, Maud FOURRIER, Martine FRANCOIS-ROUGIER, Michel GERMANEAU, Fabienne GODICHAUD, Joël GUITTON, Jacqueline LACROIX, André LANDREAU, Francis LAURENT, Philippe LAVAUD, Bertrand MAGNANON, Annie MARAIS, Jean-Luc MARTIAL, Danièle MERIGLIER, Pascal MONIER, Thierry MOTEAU, François NEBOUT, Dominique PEREZ, Yannick PERONNET, Marie-Hélène PIERRE, Christophe RAMBLIERE, Jean REVEREAULT, Bernard RIVALLEAU, Gérard ROY, Zahra SEMANE, Alain THOMAS, Roland VEAUX, Philippe VERGNAUD, Anne-Laure WILLAUMEZ-GUILLEMETEAU, Vincent YOU

Ont donné pouvoir :

André BONICHON à François NEBOUT, Denis DOLIMONT à Annette FEUILLADE-MASSON, Jean-Jacques FOURNIE à Gérard DEZIER, André FRICHETEAU à Jean-Marie ACQUIER, Isabelle LAGRANGE à Véronique ARLOT, Elisabeth LASBUGUES à Danièle CHAUVET, Michaël LAVILLE à Jacky BOUCHAUD, Catherine PEREZ à Philippe LAVAUD, Jean-Philippe POUSSET à Pascal MONIER, Eric SAVIN à Michel BUISSON, Jean-Luc VALANTIN à Yannick PERONNET

Excusé(s) :

Danielle BERNARD

Suppléant(s) :

Gérard BRUNETEAU par Danièle MERIGLIER

CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 16 FEVRIER 2017

**DELIBERATION
N° 2017.02.079**

FINANCES

Rapporteur : Madame BERNAZEAU

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

En application de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, les articles 61 et 77 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrivent aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants **d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget**. Ce rapport concerne la situation en matière d'égalité intéressant le fonctionnement de la collectivité ainsi que les politiques qu'elle mène sur son territoire.

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.

Vu l'avis favorable de la réunion de toutes les commissions du 8 février 2017,

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 février 2017

Affiché le :

21 février 2017

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

I. LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES DE GRANDANGOULEME EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

A. RAPPORT DE SITUATION COMPAREE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Vous trouverez en annexe les principaux indicateurs prévus par la circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (NOR : RDFF1636262C), issus des données du dernier rapport sur l'état de la collectivité (REC) approuvé.

B. BILAN ET ORIENTATIONS DES ACTIONS

- ❖ Concernant **les recrutements**, GrandAngoulême veille à mettre en place une démarche à caractère non discriminatoire de ses processus de recrutement, notamment au travers des rapports de jury.
Des critères objectifs de recrutement, liés aux compétences, sont utilisés afin de départager les candidats. Une attention particulière est portée à la composition équilibrée des jurys de sélection entre des hommes et des femmes.
Avant chaque recrutement, les fiches de poste sont analysées pour identifier et supprimer toutes dispositions qui peuvent être porteuses de discriminations, notamment celles liées au genre.
Pour la première fois en 2016, une femme a intégré le service de collecte des déchets ménagers, au poste de ripeur, preuve de la volonté de GrandAngoulême de favoriser une plus grande mixité des métiers et de **lutter contre les stéréotypes de genre**.
- ❖ Deux DGA hommes du comité de direction sont partis à la retraite fin 2016. Ils seront remplacés par un DGA femme et un DGA homme en 2017.
- ❖ Une directrice des finances sera remplacée par une femme.
- ❖ Plusieurs actions de **mobilité interne** permettent régulièrement aux agents, femmes ou hommes, de changer de métier tout en demeurant à GrandAngoulême. Comme pour les recrutements, les offres de mobilité interne ne sont porteuses d'aucune disposition discriminante.
- ❖ Aucune discrimination n'a non plus été constatée quant à l'accès aux formations, aux bilans professionnels, au travail à temps partiel, à l'accès aux postes à responsabilités ou aux promotions.
- ❖ 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.
- ❖ La **charte pour l'égalité professionnelle et contre les discriminations**, adoptée en juin 2012, est annexée au règlement intérieur diffusé à chaque nouvel arrivant.

- ❖ Chaque année, un **bilan social** est réalisé, afin de pouvoir comparer des données chiffrées relatives aux effectifs, aux rémunérations, aux avancements, à la formation,...sur les dernières années. Le dernier bilan social s'est attaché à présenter la quasi-totalité des indicateurs par genre.

De plus, une année sur deux, le REC (**rapport sur l'état de la collectivité**) est établi, sur la base des indicateurs qui sont réglementairement imposés aux collectivités.

Par ailleurs, l'amélioration continue des conditions de travail des agents est un axe prioritaire de la politique des ressources humaines de GrandAngoulême.

Cette préoccupation constante en direction de l'ensemble des agents se manifeste à plusieurs niveaux, avant tout, par les efforts importants en matière de prévention. Elle s'inscrit notamment 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, signé avec l'ensemble des organisations syndicales et des représentants des employeurs publics.

Dans cette perspective, la **prévention de toutes les violences faites aux agents** (et donc pas exclusivement aux femmes) sur leur lieu de travail et la lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral a été inscrite comme l'un des grands chantiers sur lequel œuvrer :

- ❖ Face à l'augmentation des violences faites aux agents en prises directes avec les usagers, un **protocole agression** du fait d'un tiers est diffusé auprès des services communautaires. 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 désormais partie du **règlement intérieur** de la collectivité.
- ❖ Dans le prolongement de l'accord cadre du 22 octobre 2013 concernant la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique territoriale, GrandAngoulême définit actuellement les orientations et la méthodologie de la **démarche de prévention des risques psychosociaux** en vue d'élaborer des plans de prévention qui seront intégrés au document unique. Le comité de pilotage RPS a été constitué dans le respect de la **parité hommes/femmes**.

Poursuivant sa réflexion en matière de prise en charge du handicap, GrandAngoulême a décidé d'intégrer une **démarche en faveur des personnes en situation de handicap** en signant une convention avec le FIPHFP (Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) pour la période 2015-2017.

- ❖ Sur la base des prescriptions médicales provenant des médecins de prévention, GrandAngoulême décline un éventail d'**aides propices au maintien dans l'emploi** : aménagements de poste, étude du poste avec l'aide d'un ergonome, amélioration des conditions de vie de l'agent au travail, mise en place de prestations ponctuelles spécifiques pour les situations de handicap visuel, auditif, psychique ou mental, bilan de compétence et reconversion professionnelle via des formations adaptées, mise en place de tutorat...

II. LES POLITIQUES MENEES PAR GRANDANGOULEME SUR LE TERRITOIRE EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

A. BILAN DES ACTIONS

1. CLAUSE D'EGALITE DANS LES MARCHES PUBLICS

Les nouveaux cas d'interdiction de soumissionner pour méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'appliquent aux marchés conclus depuis le 1er décembre 2014 (article 16 IV de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014).

Cette interdiction de soumissionner a été confirmée dans la nouvelle réglementation des marchés publics, à savoir à l'article 45 « Interdictions de soumissionner obligatoires et générales » de l'ordonnance n°2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics

Sauf lorsque la peine d'exclusion des marchés publics a été prononcée pour une durée différente fixée par une décision de justice définitive, l'exclusion s'applique pour une durée de trois ans à compter de la date de la décision ou du jugement ayant constaté la commission de l'infraction.

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 45-4° a) de l'ordonnance du 23 juillet 2015, ne peuvent soumissionner à un marché ou à un accord-cadre, les personnes qui ont fait l'objet 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.

A 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 45-4° b) de l'ordonnance du 23 juillet 2015, 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.

A 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. EQUIPEMENTS STRUCTURANTS DE GRANDANGOULEME

a. Nautilus : 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.
- les usagers hommes et femmes de la patinoire, principalement âgés de 12 à 18 ans sont également en nombre équivalent.

Les clubs qui bénéficient d'attribution de créneaux à NAUTILIS présentent les statistiques suivantes :

- ANC : 436 licenciés dont 50,9% de femmes
- SAUVETEURS : 213 licenciés dont 49,3% de femmes
- ASSA : 404 licenciés dont 43,56% de femmes
- CSAR Plongée : 79 licenciés dont 22,8% de femmes
- GESMA : 188 licenciés dont 26,6% de femmes
- JSA Triathlon : 138 licenciés dont 27,54% de femmes
- Elles et l'eau (natation synchronisée) : 108 licenciés dont 98,2% de femmes
- ASG Patinage : 130 licenciés dont 92,5% de femmes
- EXPRESSIONS Patinage : 99 licenciés dont 84,9% de femmes

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

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 2015/2016 833 licenciés dont 47,3% de 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

16 salariés (50% de femmes) sont nécessaires pour le fonctionnement du Centre Equestre **1^{er} club** du Poitou-Charentes avec **436 cavaliers** dont 174 compétiteurs

377 cavaliers féminins et 59 cavaliers masculins, soit 86% de femmes

Effectif moyen de l'écurie : **43 chevaux et 42 poneys**

d. Stand de tir des Trois Chênes

Association sur site : STAND DE TIR ANGOUMOISIN

Effectif de **376 licenciés** :

36 jeunes garçons et **284 Adultes hommes**

5 jeunes filles et **51 Adultes femmes**, soit 14,9% de femmes

3. ECONOMIE, EMPLOI, CULTURE 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 2016, une démarche de sensibilisation des professionnels agissant sur les quartiers prioritaires du contrat de ville a été mise en place en partenariat avec l'Etat en plusieurs temps : ateliers de sensibilisation, conférence, identification de pistes de travail.

Parallèlement, un projet sur la création d'activités dans les quartiers mené par l'ADIE et IFCG Entreprises a été renforcé par un module spécifique d'accompagnement des femmes à la création mis en place par le CIDFF.

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 a confié au CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) la mise en place d'une action spécifique d'accompagnement renforcé vers l'emploi de femmes rencontrant des difficultés particulières d'accès ou de retour à l'emploi. En 2015, cette action a bénéficié à 115 personnes et a permis à 39% d'entre elles d'accéder à un emploi durable au terme de l'accompagnement.

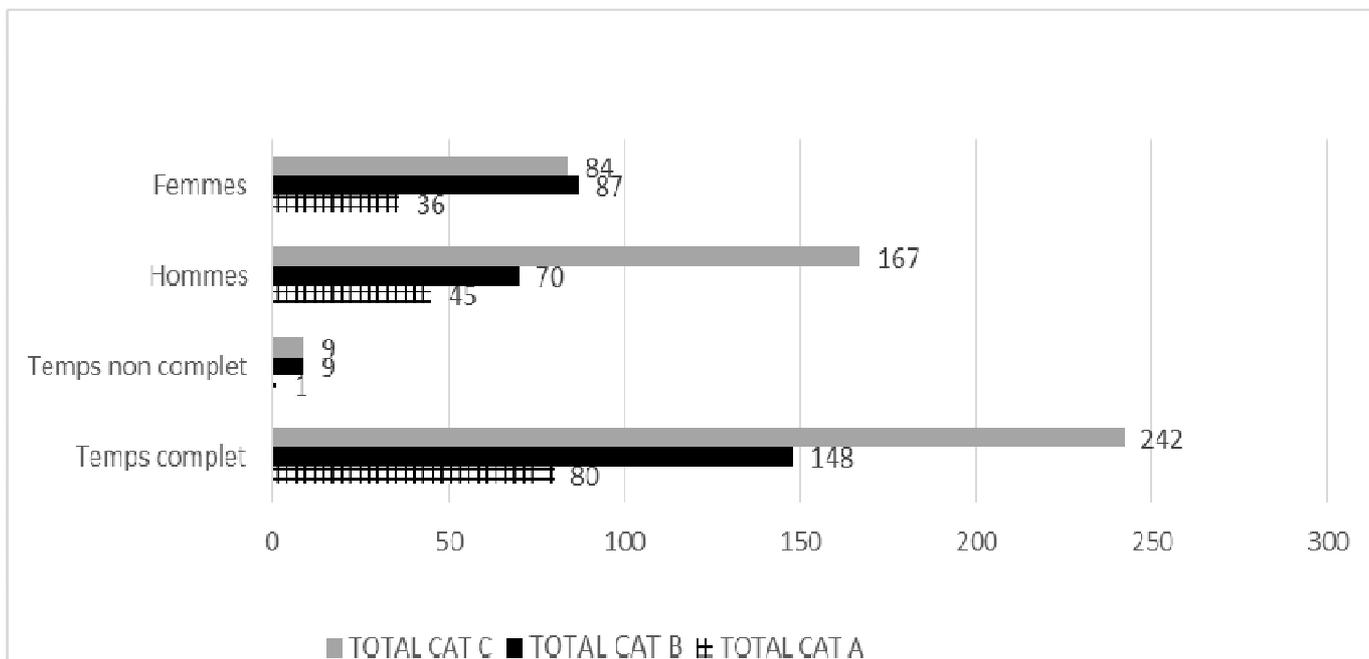
Dans le cadre de sa politique culturelle et au titre du contrat territoire lecture, des ateliers d'écriture de poèmes ont été menés avec des femmes issues de l'immigration par l'Alpha et l'association Declics, association des femmes issues de l'immigration (non association de lutte contre l'illettrisme).

La présente délibération pourra faire l'objet d'un recours auprès du tribunal administratif de Poitiers dans le délai de deux mois à compter de sa publication.

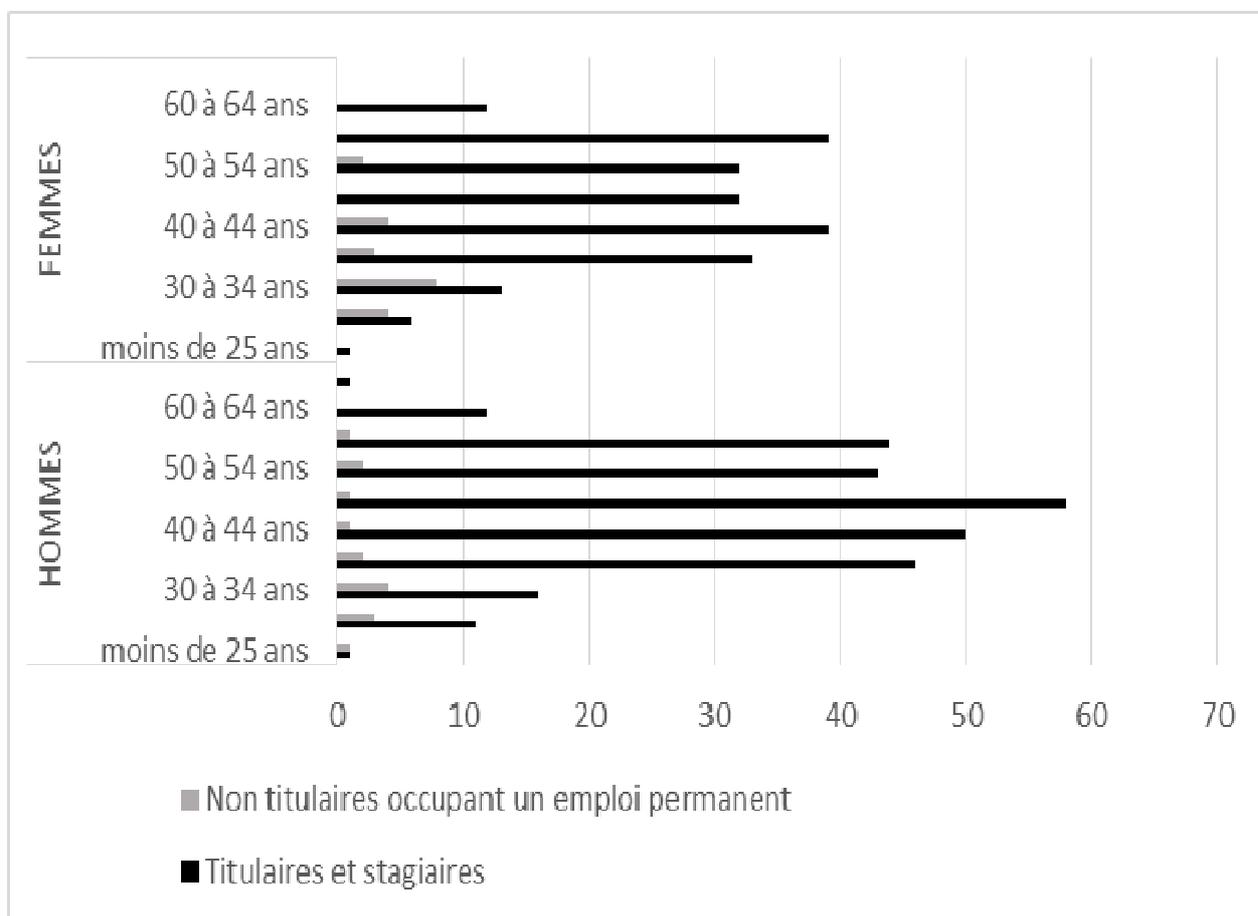
ANNEXE :

Principaux indicateurs prévus par la circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (NOR : RDFS1636262C), issus des données du dernier rapport sur l'état de la collectivité (REC) approuvé

Effectif par catégorie hiérarchique des titulaires et stagiaires

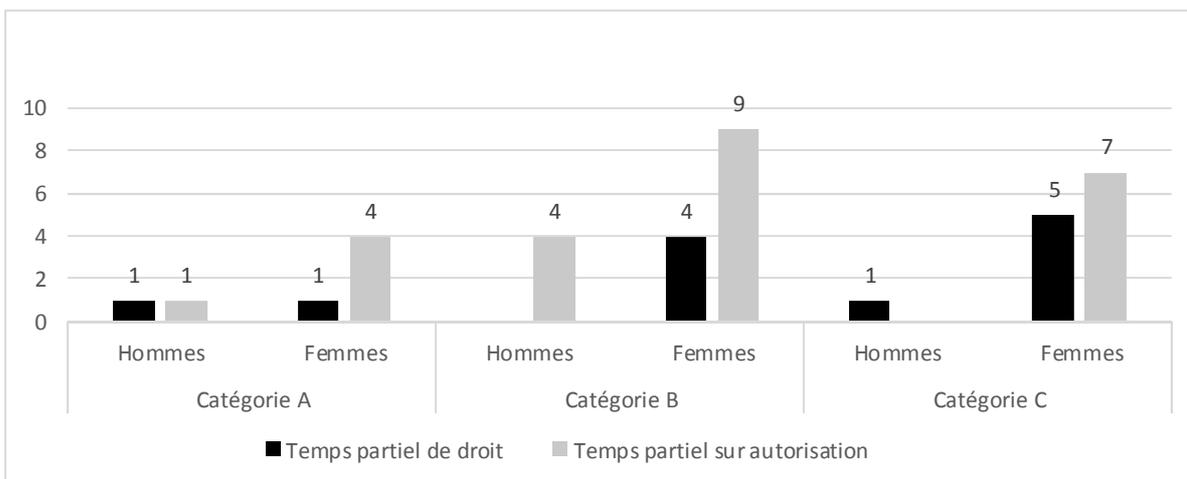


Pyramide des âges par statut

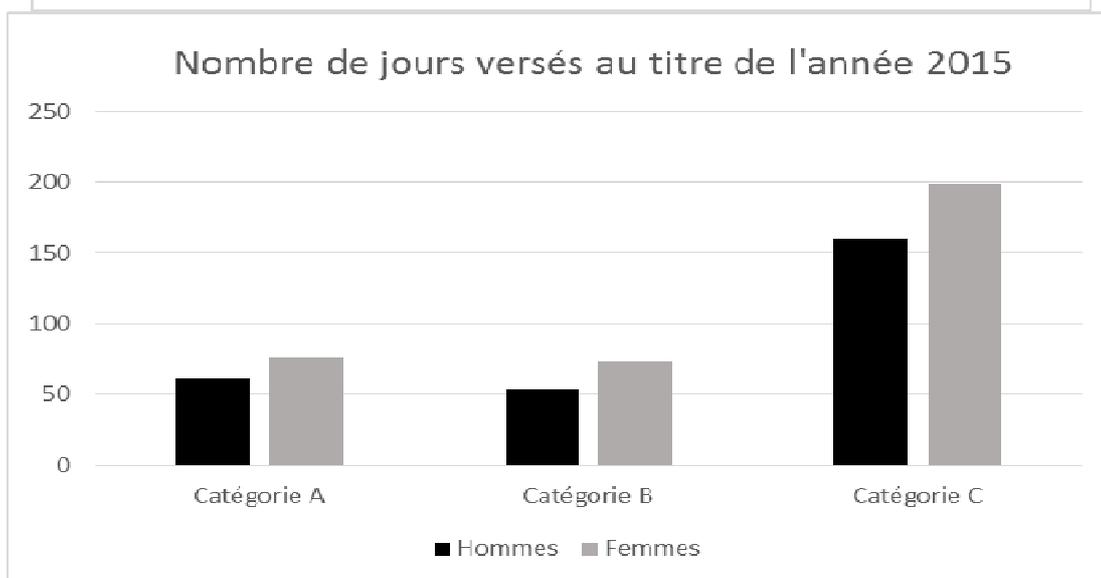
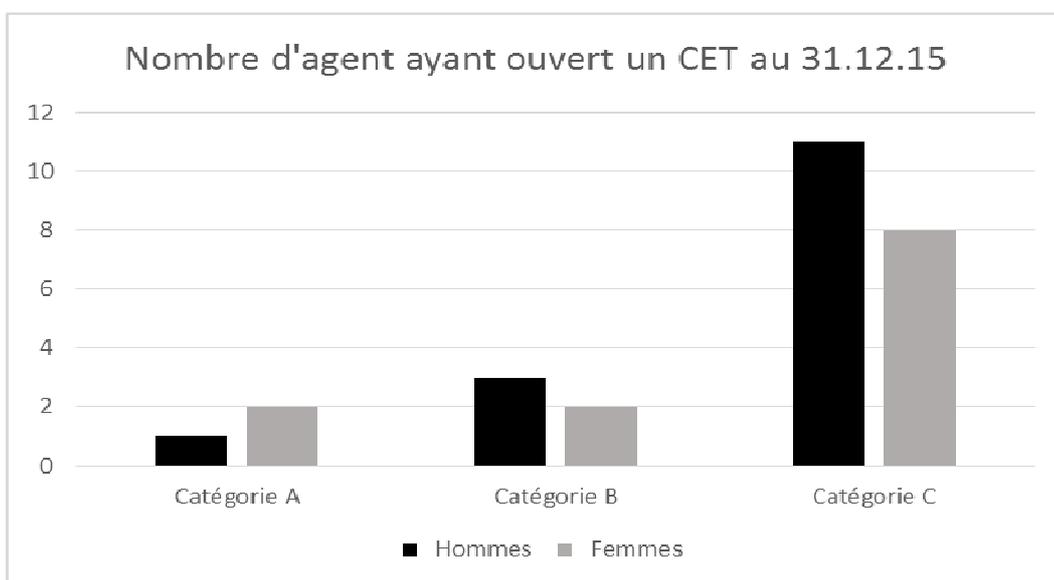


La présente délibération pourra faire l'objet d'un recours auprès du tribunal administratif de Poitiers dans le délai de deux mois à compter de sa publication.

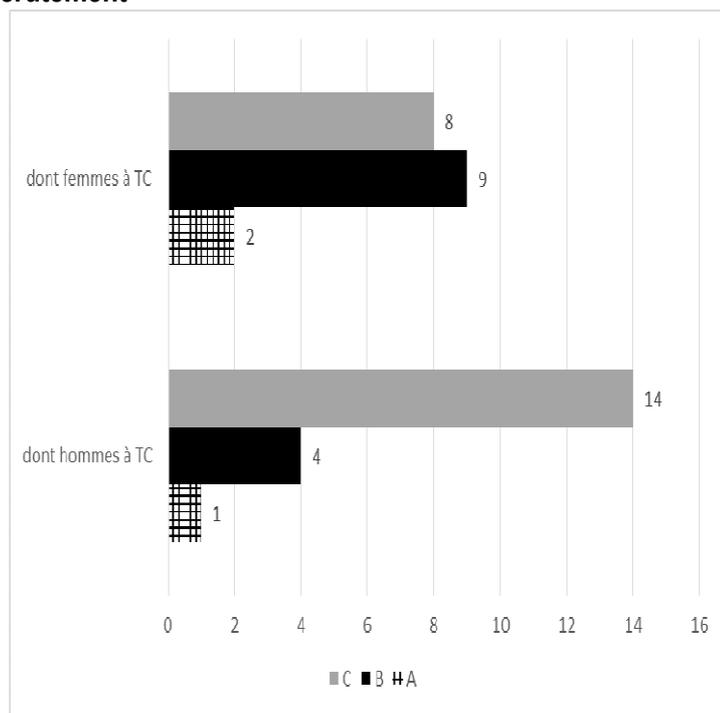
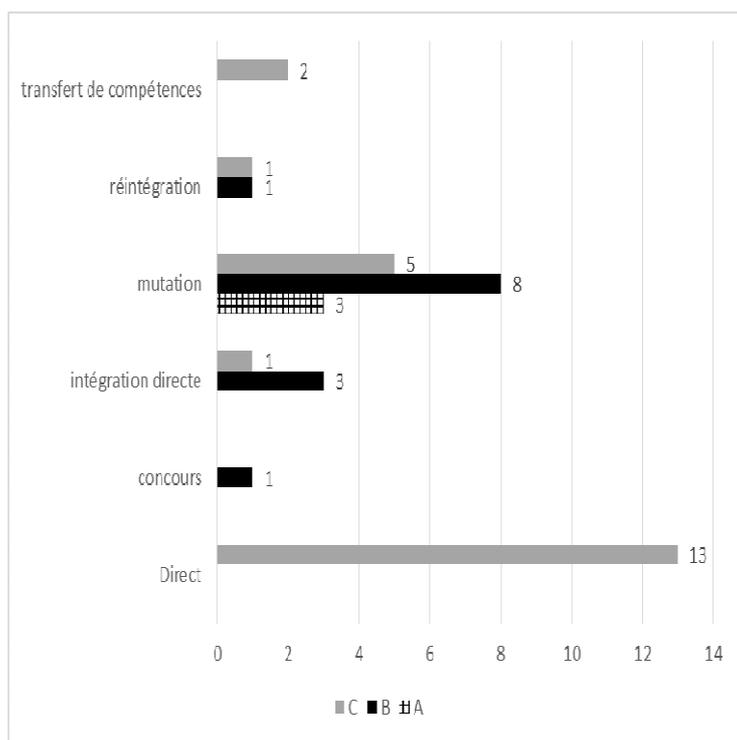
Temps partiel des effectifs permanents



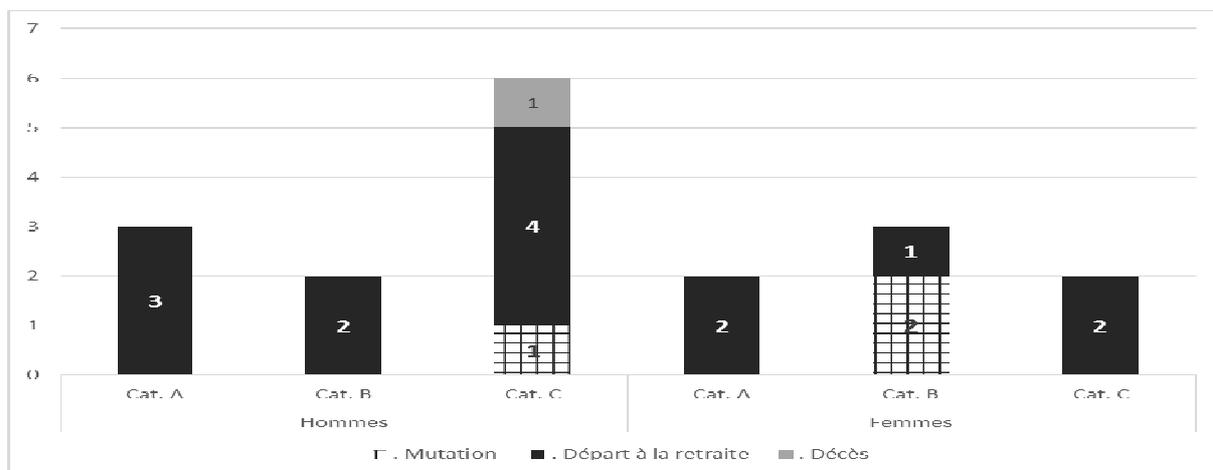
Compte épargne temps (CET)



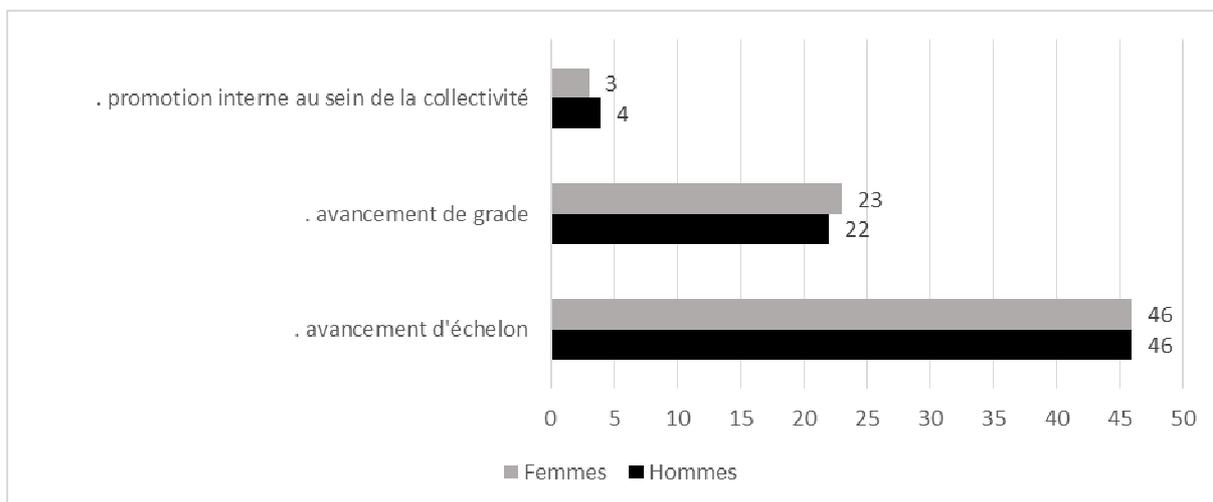
Types de recrutement



Départs

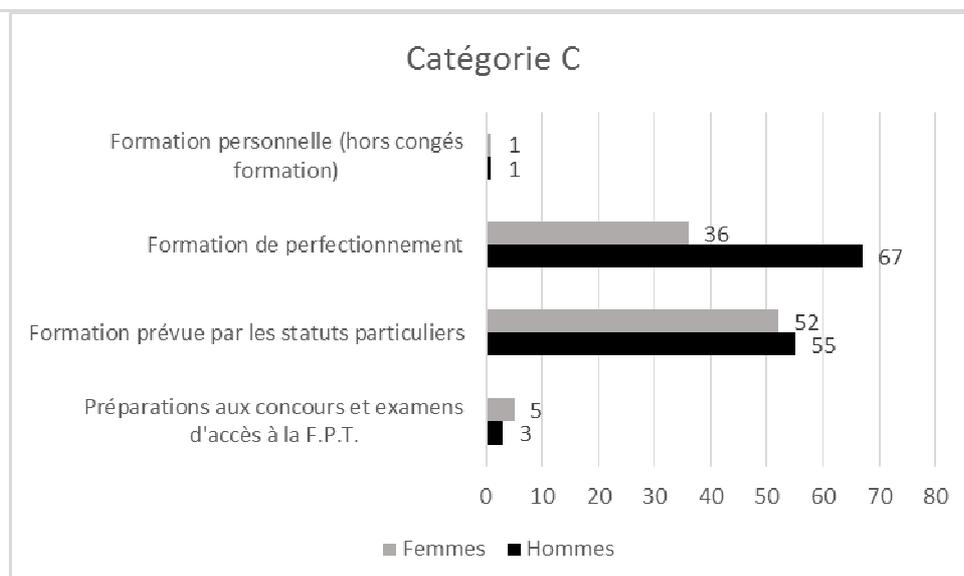
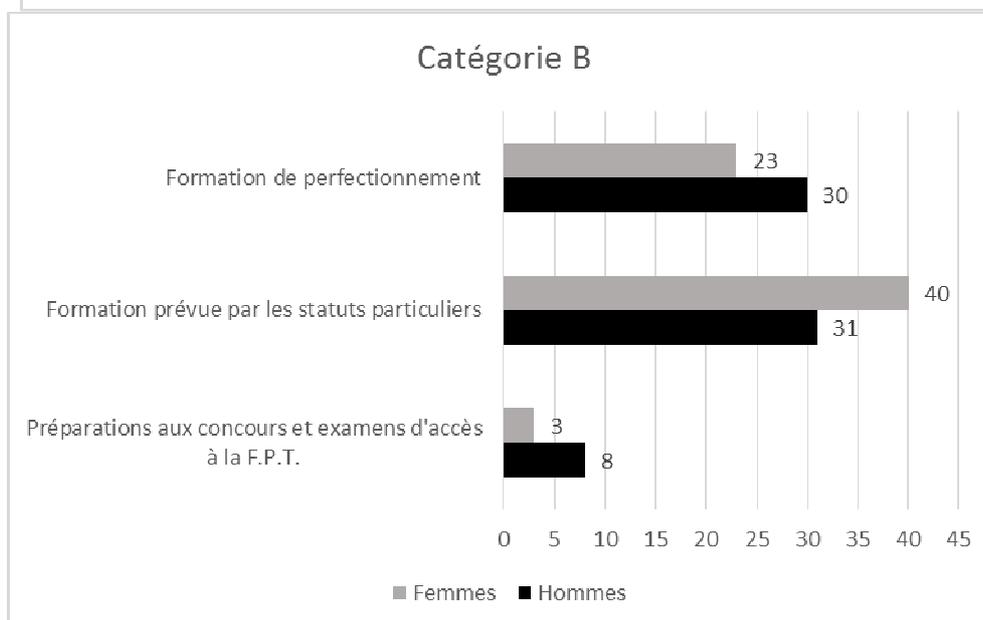
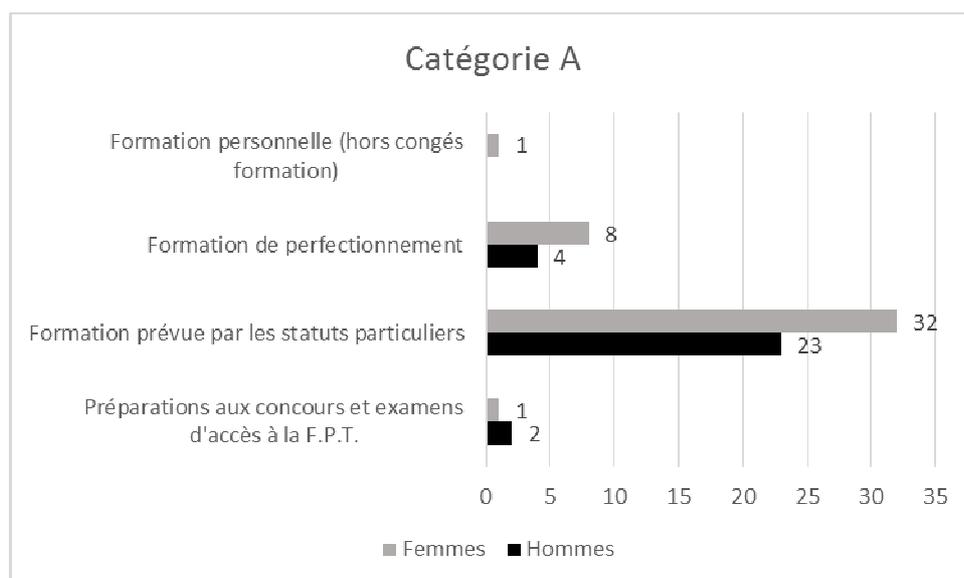


Avancements et promotions internes

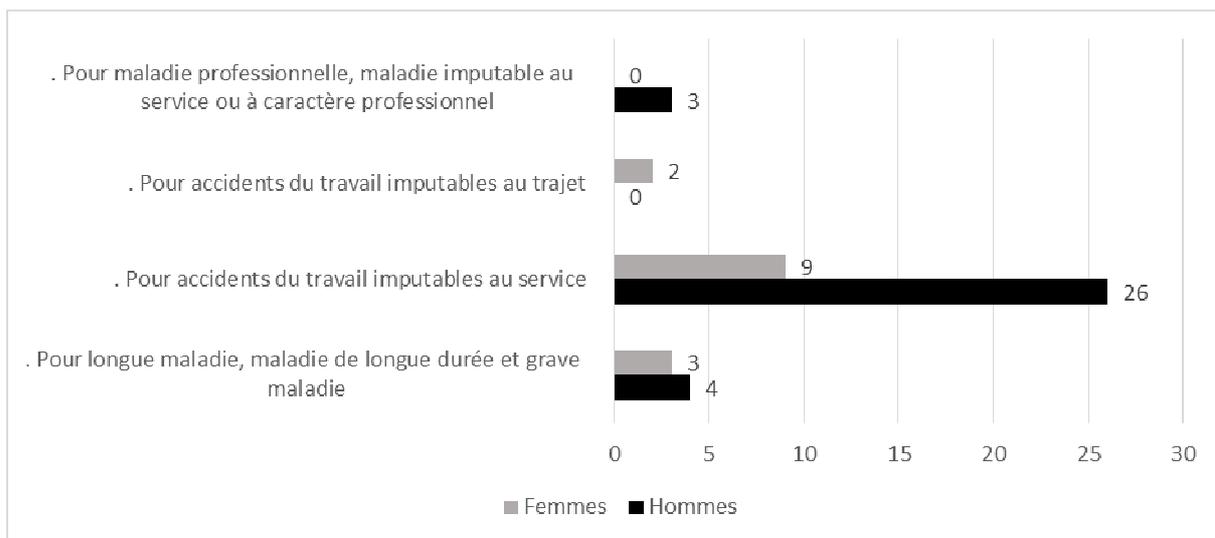


La présente délibération pourra faire l'objet d'un recours auprès du tribunal administratif de Poitiers dans le délai de deux mois à compter de sa publication.

Nombre d'agents occupant un emploi permanent ayant participé au moins à une action de formation



Accidents de travail, maladies professionnelles



Congés paternité

