

**COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION
DU GRAND ANGOULEME**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE
SEANCE DU 27 JANVIER 2016**

Délibération
n° 2016.01.002

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

LE VINGT SEPT JANVIER DEUX MILLE SEIZE à 16h30, les membres du conseil communautaire se sont réunis au siège de la communauté d'agglomération du Grand Angoulême - 25 boulevard Besson Bey à ANGOULEME suivant la convocation qui leur a été adressée par Monsieur le Président.

Date d'envoi de la convocation : **21 janvier 2016**

Secrétaire de séance : Danielle CHAUVET

Membres présents :

Jean-François DAURE, Marie-Hélène PIERRE, Denis DOLIMONT, Fabienne GODICHAUD, Michel GERMANEAU, Jacky BOUCHAUD, Isabelle FOSTAN, Gérard DEZIER, Yannick PERONNET, Bernard CONTAMINE, Anne-Marie BERNAZEAU, Jacques PERSYN, Vincent YOU, André BONICHON, Gérard BRUNETEAU, Véronique ARLOT, Xavier BONNEFONT, Patrick BOURGOIN, Mireille BROSSIER, Sylvie CARRERA, Samuel CAZENAVE, Stéphane CHAPEAU, Danielle CHAUVET, Véronique DE MAILLARD, Catherine DEBOEVERE, Bernard DEVAUTOUR, Karen DUBOIS, François ELIE, Annette FEUILLADE-MASSON, Jean-Jacques FOURNIE, Martine FRANCOIS-ROUGIER, Nicole GUENOLE, Nicole GUIRADO, Joël GUITTON, André LANDREAU, Bertrand MAGNANON, Annie MARAIS, Annie MARC, Catherine MAZEAU, Daniele MERIGLIER, Marie-Claude MONTEIL, Catherine PEREZ, Jean-Philippe POUSSET, Bernard RIVALLEAU, Olivier RIVIERE, Zahra SEMANE, Jean-Luc VALANTIN, Philippe VERGNAUD, Anne-Laure WILLAUMEZ-GUILLEMETEAU

Ont donné pouvoir :

François NEBOUT à Catherine DEBOEVERE, Danielle BERNARD à Gérard DEZIER, Jacky BONNET à Zahra SEMANE, Jacques DUBREUIL à Isabelle FOSTAN, Maud FOURRIER à Jean-François DAURE, Isabelle LAGRANGE à Patrick BOURGOIN, Elisabeth LASBUGUES à Xavier BONNEFONT, Philippe LAVAUD à Catherine PEREZ, Elisabete SERRALHEIRO COSKUN à Anne-Laure WILLAUMEZ-GUILLEMETEAU

Excusé(s) :

Guy ETIENNE, Françoise COUTANT, Armand DEVANNEAUX

Absent(s) :

François NEBOUT, Danielle BERNARD, Jacky BONNET, Jacques DUBREUIL, Maud FOURRIER, Isabelle LAGRANGE, Elisabeth LASBUGUES, Philippe LAVAUD, Elisabete SERRALHEIRO COSKUN

CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 27 JANVIER 2016

**DELIBERATION
N° 2016.01.002**

Rapporteur : Madame BERNAZEAU

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

Depuis 2012, GrandAngoulême s'est engagé 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.

Aujourd'hui, 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.

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 :

02 février 2016

Affiché le :

02 février 2016

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

→ cf indicateurs du rapport joint en annexe (données issues du REC - rapport sur l'état de la collectivité - de l'année 2013).

B. BILAN ET ORIENTATIONS DES ACTIONS

- ❖ Concernant **les recrutements** réalisés par GrandAngoulême, aucune discrimination n'est constatée ou incitée.
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 GrandAngoulême. La diffusion des annonces se fait en priorité en interne, par voie de la messagerie professionnelle, sur l'intranet et grâce à la diffusion de l'enveloppe Comm' à chaque agent.
- ❖ 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, 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.
- ❖ Une **charte pour l'égalité professionnelle et contre les discriminations** a été mise en place par GrandAngoulême et votée le 7 juin 2012 en conseil communautaire et présentée au préalable aux membres du Comité technique le 21 mai 2012.
- ❖ 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.
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.
Ces deux documents sont présentés aux membres du Comité technique (représentants du personnel et représentants de l'administration) et font l'objet de débats.

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 sur leur lieu de travail et la lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral ont été inscrits comme l'un des grands chantiers sur lequel oeuvrer :

- ❖ Face à l'augmentation des violences faites aux agents en prises directes avec les usagers, un protocole agression du fait d'un tiers a été élaboré et diffusé en 2013 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.

Poursuivant sa réflexion en matière de prise en charge du handicap, GrandAngoulême a décidé d'intégrer cette 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). 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 8-2° de l'ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005, 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.

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 8-7° de l'ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005, 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 : 408 licenciés dont 50,2% de femmes
- SAUVETEURS : 176 licenciés dont 54% de femmes
- CSAR Plongée : 67 licenciés dont 22,4% de femmes
- GESMA : 188 licenciés dont 26,6% de femmes
- JSA Triathlon : 116 licenciés dont 28,45% de femmes
- Elles et l'eau (natation synchronisée) : 69 licenciés dont 100% de femmes
- ASG Patinage : 122 licenciés dont 87,7% de femmes
- EXPRESSIONS Patinage : 96 licenciés dont 86,5% 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 760 licenciés dont 47% 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

12 salariés sont nécessaires pour le fonctionnement du Centre Equestre

1^{er} club du Poitou-Charentes avec **517 cavaliers** dont 150 compétiteurs

413 cavaliers féminins et 104 cavaliers masculins, soit 80% de femmes

Effectif moyen de l'écurie : **60 chevaux et 35 poneys**

d. Stand de tir des Trois Chênes

Association sur site : STAND DE TIR ANGOUMOISIN

Effectif de **350 licenciés** :

38 jeunes garçons et **271 Adultes hommes**

11 jeunes filles et **30 Adultes 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 particulier dans la lutte contre les discriminations, la création d'entreprises et l'accès à l'emploi.

Dans le cadre de la politique économique, l'état des lieux sur l'entrepreneuriat fait apparaître la nécessité de renforcer l'accompagnement des femmes à la création d'entreprises. Cela fait partie des orientations 2016 de la maison de l'entreprendre.

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 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 par l'Alpha et l'association Declic, association des femmes issues de l'immigration.