

**CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE**

-----  
EXTRAIT du Registre des Délibérations  
du Centre Communal d'Action Sociale de DIJON  
-----

**Séance du 27 SEPTEMBRE 2017**

**à laquelle étaient présents :**

Présidente de Séance : Mme Françoise TENENBAUM

Membres présents (10) : Mme AKPINAR-ISTIQAM, M. BERTHIER, Mme GINDRE, M. JORROT, Mme LECOMTE, Mme MARTIN-GENDRE, Mme MIELLE, Mme TENENBAUM, Mme TROUWBORST, Mme VIAN.

Membres excusés représentés : (5) M. REBSAMEN (représenté par Mme TENENBAUM), Mme GAUTHIÉ (représentée par Mme AKPINAR-ISTIQAM), Mme HERVIEU (représentée par M. BERTHIER), M. JASPART (représenté par Mme GINDRE), Mme OBRIOT (représentée par Mme VIAN).

Membres excusés (2) : Mme AVENA, M. BOURGUIGNAT.

Date de convocation : 21 septembre 2017

**Délibération n° : 32-2017**

**Objet : Personnel - signature d'une charte de partenariat avec l'Antenne Municipale et Associative de lutte Contre les Discriminations (AMACOD)**

Le Centre Communal d'Action Sociale de la Ville de Dijon mène des politiques sociales volontaristes sur les thématiques de la diversité, de l'égalité entre les femmes et les hommes, et de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de gestion des ressources humaines.

Dans la continuité de cet engagement socialement responsable et des actions déjà mises en œuvre pour promouvoir la diversité et prévenir toute forme de discrimination, le CCAS de Dijon a décidé de s'engager dans une démarche d'obtention du label Diversité et du label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Créé en 2004, le Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles.

Mis en place en 2008, le Label Diversité a pour objectif de prévenir les discriminations et de promouvoir la diversité.

Ces deux labels, propriété de l'État, sont délivrés par Afnor-certification pour une durée de quatre ans, avec un audit de suivi à deux ans.

Ces labels font reconnaître et connaître les bonnes pratiques de recrutement, d'intégration et d'évolution professionnelle valorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la prévention des discriminations et la diversité.

S'inscrivant dans une dynamique d'amélioration continue et de développement durable de la gestion des ressources humaines, ils permettent d'améliorer les processus "ressources humaines" afin de prévenir ou de corriger les mécanismes de discrimination, en examinant l'ensemble des critères de discrimination définis par la loi, dont l'âge, le sexe, le handicap, l'origine, le genre, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, les opinions syndicales ou religieuses...

Ce dispositif complète, sans s'y substituer, les actions déjà existantes, telles que les relais "ressources humaines" et les sollicitations des partenaires sociaux, ainsi que les recours extra-judiciaires et judiciaires de la part de l'agent.

L'obtention du Label Diversité nécessite la mise en place d'une cellule d'écoute. Soumise à des obligations de confidentialité et d'impartialité, la cellule a pour mission d'écouter, d'analyser la situation et d'aider les agents à trouver une solution pour mettre fin aux pratiques discriminatoires. Tout agent peut saisir directement cette cellule.

Par délibération du 2 février 2009, le Conseil Municipal a décidé la constitution de la commission extra-municipale de lutte contre les discriminations et la création d'une Antenne Municipale et Associative de lutte Contre les Discriminations (AMACOD). Ce dispositif, unique en France, offre un accueil, un accompagnement, une information, une orientation et une médiation en direction des personnes qui s'estiment victimes de discriminations. L'AMACOD dispose d'un rayonnement territorial et d'une expertise notamment en matière d'emploi, qui constitue environ 90 % des motifs de saisine. Des dossiers d'agents municipaux et métropolitains sont ainsi gérés par l'AMACOD.

Ainsi, dans la continuité d'un partenariat qui a fait ses preuves, le CCAS de Dijon souhaite confier à l'AMACOD la mission de cellule d'écoute telle que prévue dans le cahier des charges Diversité de l'Afnor-certification.

La charte, annexée à la présente délibération, est multi-signataires : Ville de Dijon, CCAS de Dijon, Dijon métropole et AMACOD, et a pour objectif de définir les modalités de ce partenariat.

Par conséquent, les membres du conseil d'administration :

- approuvent le projet de charte de partenariat ;
- autorisent le Président ou son représentant légal à y apporter, le cas échéant, des modifications de détail ne remettant pas en cause son économie générale ;
- autoriser le Président ou son représentant légal à signer la charte.

Adopté à l'unanimité.

Pour extrait conforme au registre des délibérations du Conseil d'Administration.

Destinataires :  
Préfecture : 1  
Registre : 1  
Ressources Humaines : 1  
Receveur Municipal : 2



Pour le Président et par délégation,  
La Directrice Générale,

  
Nathalie KELLE

PRÉFECTURE DE LA RÉGION  
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ  
PRÉFECTURE DE LA CÔTE-D'OR

Déposé le : - 6 OCT. 2017



**PUBLIÉ LE** 28 SEP. 2017