

Présentation de la SPL SEGAPAL

La SEGAPAL, Société d'Economie Mixte, a été créée en 1979 afin de gérer et animer le Grand Parc Miribel Jonage.

Depuis le 29 juin 2012, la société revêt la forme juridique de Société Anonyme, dénommée de « Société Publique Locale de gestion des espaces publics du Rhône-Amont ». Son nom commercial reste SEGAPAL.

Détenue à 100 % par des collectivités territoriales, la SPL SEGAPAL exerce son activité exclusivement pour le compte de ses actionnaires, sur leurs territoires.

Actionnariat :

Le capital de la SPL SEGAPAL a été porté de 670 000 € à 699 949 € en 2016.
Le capital est réparti entre 20 collectivités actionnaires.

Gouvernance :

Le Président est Monsieur Issam BENZEGHIBA.
Le Directeur Général est Monsieur Guillaume MAURY.

Le bureau :

Le Président est entouré de 4 vice-Présidents :

- Madame Nathalie DESCOURS, en charge de la communication et des relations publiques
- Madame Valérie POMMAZ, en charge de la cohésion et de la cohérence des territoires
- Monsieur Jean-Claude RAY, en charge de la transition écologique et de la certification ISO 9001
- Madame Anne REVEYRAND, en charge de la conciliation des usages

En 2021, les membres du bureau se sont réunis 6 fois.

L'assemblée Générale :

Représente l'ensemble des collectivités actionnaires.
Elle se réunit 1 fois par an pour approuver les comptes de la société.

Le conseil d'administration :

Il détermine les orientations de l'activité de la société et veille à leur mise en œuvre.
18 administrateurs désignés par les assemblées délibérantes des collectivités actionnaires siègent au conseil d'administration.
En 2021, le conseil d'administration s'est réuni 4 fois.

L'Assemblée spéciale :

Elle est composée des 14 représentants des collectivités actionnaires dont la part du capital ne leur permet pas d'être directement représentés au Conseil d'Administration. Deux membres de cette assemblée sont nommés au Conseil d'Administration.

En 2021, l'assemblée spéciale s'est réunie 4 fois.

Le comité d'Orientation et de Suivi :

Dirigé par le Président, les membres sont désignés par le Conseil d'Administration.

Le COS étudie les dossiers relatifs au suivi de l'entreprise (R.H., financier, opérations) ou encore les orientations possibles de la société afin de renforcer le contrôle analogue.

En 2021, l'assemblée spéciale s'est réunie 2 fois.

La commission d'appel d'offres :

Dirigé par le Président, les membres titulaires et suppléants sont désignés par le Conseil d'Administration.

La CAO examine les candidatures dans le cadre des appels d'offres.

En 2021, l'assemblée spéciale s'est réunie 3 fois.

Vie de l'entreprise :

Les services :

La SPL Segapal emploie 69 salariés permanents, jusqu'à 110 en haute saison, réparti en 4 services opérationnels :

- Gestion des espaces naturels et surveillance
- Gestion des infrastructures et du patrimoine
- Développement et exploitation
- Restauration du fleuve Rhône

Les fonctions supports de la SPL SEGAPAL participent au bon fonctionnement de l'entreprise et accompagnent les équipes opérationnelles au quotidien : Administratif, Financier, Ressources-Humaines, Marché, Suivi qualité.

Domaines de compétences :

- Gestion des espaces naturels et agricoles
- Surveillance des espaces naturels publics
- Aménagement et la maîtrise d'ouvrage déléguée d'études et de travaux
- Gestion des services et équipements publics (sportifs, de loisirs)
- Développement du tourisme local
- Pédagogie de l'environnement
- Encadrement d'activités sportives nautiques et terrestres.
- Animations et événements
- Gestion de la ressource en eau

Démarche qualité ISO 9001 :

LA SPL Segapal a entamé en 2009 une démarche qualité ISO 9001. Cette certification représente un référentiel propre au management de la qualité.

Afin de se conformer aux évolutions des normes en vigueur, la SPL SEGAPAL a passé avec succès son audit de renouvellement de certification ISO 9001 en octobre 2021 pour 3 ans.

Egalité professionnelle femmes-hommes : Index 2021 :

L'index égalité professionnelle femmes-hommes pour l'exercice 2021 s'élève à **93 sur 100**. **4 indicateurs** évaluent les inégalités entre femmes et hommes dans les entreprises sous la forme d'une note sur 100 :

➤ **Ecart de rémunération femmes-hommes 39/40 points** : L'indice se calcule par catégories socioprofessionnelles et par tranche d'âge, en prenant en compte ces répartitions l'écart s'inverse, il est plus favorable pour les femmes de + 0.9%. Les femmes composant l'effectif de la SEGAPAL sont globalement plus jeunes que les hommes.

➤ **L'écart de répartition des augmentations individuelles 35/ 35 points** : En 2021, 16 augmentations ont été attribuées dont : 4 affectées aux femmes soit 22,2%, 12 affectées aux hommes soit 24%

➤ **Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité 0/15 points** : Indicateur non pris en compte en 2021 aucun retour de congé maternité a été enregistré.

➤ **La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations 5/10 points** : Les 10 plus hautes rémunérations de la SEGAPAL sont attribuées à 2 femmes pour 8 hommes, se traduisant par une note de 5 points sur 10

Consolidation : La somme des points obtenue est de 79 (+ 39 + 35 + 5) sur 85.

Soit une note de 93 sur 100 : (+ 79 / 85 * 100)