

**COMMUNE DE BAYONNE**  
Département des Pyrénées-Atlantiques - Arrondissement de Bayonne

**SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL DU 14 FEVRIER 2019**  
**DELIBERATION N° 09**

L'an deux mil dix neuf, le quatorze février, le Conseil municipal dûment convoqué, s'est réuni au lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Monsieur Jean-René ETCHEGARAY, Maire. La séance a été ouverte à 17h40.

*Nombre de conseillers  
municipaux en exercice :*  
43

*Certifié exécutoire compte  
tenu du dépôt au titre du  
contrôle de légalité et de  
l'affichage en mairie le*

**Présents :** M. ETCHEGARAY, Mme DURRUTY, M. MILLET-BARBE, Mme BISAUTA (jusqu'à 20h35), M. SOROSTE, Mme LAUQUE, MM. NEYS, LACASSAGNE, Mmes DUHART, CASTEL, MARTIN-DOLHAGARAY, M. ESMIEU, Mme LANGLOIS, MM. SALDUCCI, POCQ (jusqu'à 22h40), ARCOUET, SALANNE, Mme MEYZENC (à partir de 18h15), M. ESCAPIL-INCHAUSPE (à partir de 18h40), Mme CANDILLIER (à partir de 20h15), MM. BOUTONNET, DAUBISSE, Mme LARRE, MM. MASSONDE, PARILLA-ETCHART, Mmes ARAGON, CAPDEVIELLE, HERRERA LANDA, MM. DUZERT, ETCHETO (jusqu'à 22h20), BERGE, PALLAS, ARTIAGA, IRIART et Mme LEUENBERGER.

**Absents représentés par pouvoir :**

*Le Maire*

Mme BISAUTA par M. SOROSTE (à partir de 20h35), M. UGALDE par Mme LAUQUE, M. AGUERRE par M. LACASSAGNE, Mme JUZAN par Mme DUHART, Mme BRAU-BOIRIE par M. MILLET-BARBE, Mme MEYZENC par M. ETCHEGARAY (jusqu'à 18h15), M. ESCAPIL-INCHAUSPE par Mme DURRUTY (jusqu'à 18h40), Mme TAIEB par M. MASSONDE, M. LAIGUILLON par M. SALDUCCI, Mme CANDILLIER par M. ARCOUET (jusqu'à 20h15), Mme BENSOUSSAN par M. BOUTONNET, M. ETCHETO par Mme CAPDEVIELLE (à partir de 22h20), Mme PICARD-FELICES par M. ETCHETO (jusqu'à 22h20).

**Absents :** M. POCQ (à partir de 22h40), Mme PICARD-FELICES (à partir de 22h20)

**Secrétaire :**

M. BOUTONNET

---

*Entendu le rapport de Mme Bisauta*

**OBJET : ADMINISTRATION GENERALE** – Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – 2019.

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel, garantissant aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines. Pour la fonction publique, ce principe a été rappelé par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligation du fonctionnaire, puis complété par un protocole d'accord relatif à l'égalité

professionnelle entre les femmes et les hommes conclu le 8 mars 2013 entre le gouvernement et les organisations siégeant au Conseil commun de la fonction publique.

Depuis l'adoption de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 20 000 habitants sont tenus de présenter chaque année 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 doit présenter la politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics ainsi que les actions initiées au sein des différentes politiques publiques.

Au regard de cet enjeu fondamental, la fonction publique présente une situation paradoxale. Tout en garantissant une parfaite égalité de rémunération entre femmes et hommes à emploi et grade équivalent, ce qui est loin d'être toujours le cas dans le secteur privé, elle n'en connaît pas moins des déséquilibres marqués, voire des discriminations liées au genre : parcours professionnels différenciés entre les femmes et les hommes, permanence de la sous-représentation des femmes au sein de l'encadrement supérieur, maintien de la spécialisation selon les sexes des différents métiers, notamment.

Suite à l'adoption du protocole d'accord de mars 2013, un certain nombre de mesures ont été prises au niveau national afin de favoriser l'égalité femmes – hommes au sein des trois fonctions publiques, organisées autour de quatre axes :

- le dialogue social,
- l'égalité dans les parcours et les rémunérations,
- une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle,
- la prévention des violences et harcèlement sur le lieu de travail.

C'est dans ce cadre que la Ville de Bayonne a adopté depuis plusieurs années une démarche volontariste visant à réduire les inégalités professionnelles au sein de ses effectifs.

Le plan d'action défini au sein de la collectivité se décline autour des huit grands axes suivants :

- **Etablir un état des lieux** à partir d'indicateurs objectifs, afin d'établir un constat et de pouvoir mesurer les évolutions (cf. document en annexe) ;
- **Informier et sensibiliser** les agents et les différents acteurs de la collectivité (élus, cadres, partenaires sociaux) aux problématiques de l'égalité femmes-hommes,
  - Informer les agents des deux sexes sur leurs droits à la parentalité et les accompagner dans leurs choix,
  - Informer et protéger les agents dans la lutte contre le harcèlement moral et/ou sexuel ;
- **Garantir l'égalité** à l'embauche, à la mobilité et à l'évolution de carrière :
  - par la mise en place de jurys de recrutement mixtes,
  - par l'établissement de fiches de postes excluant toute disposition susceptible de porter discrimination liée au genre,

- par la priorité donnée, à compétences et qualifications comparables, au recrutement de femmes ou d'hommes dans les métiers comportant un déséquilibre en nombre de femmes ou d'hommes,
  - par le souci de veiller à l'égalité du nombre de promotions entre sexes et à l'équité des évolutions de carrières entre les agents à temps partiel ou non complet et les agents à temps plein ;
- **Favoriser** la féminisation ou la masculinisation des métiers genrés
    - par l'adaptation des locaux (création de vestiaires) et des outils de travail (mécanisation),
    - par l'analyse des conditions d'adaptation des postes de travail à la mixité : aménagement des postes, solutions ergonomiques, formation aux métiers techniques,
    - en veillant à ce que l'ensemble des postes à responsabilité soient accessibles pour les temps partiels ;
  - **Améliorer** l'offre de formation pour le personnel féminin le moins qualifié pour lui assurer un accès à une formation compatible avec des obligations familiales ;
  - **Accompagner** les agents, et notamment ceux ayant des contraintes familiales susceptibles d'impacter leur carrière, ainsi que lors des reprises après congé parental ou disponibilité ;
  - **Réduire**, autant que faire se peut, le nombre de postes à temps non complet ainsi que les emplois du temps fractionnés ;
  - **Assurer** une équité entre les filières dans la mise en œuvre du régime indemnitaire de la collectivité.

Ces différentes actions doivent permettre d'augmenter le taux d'encadrement des femmes dans la collectivité et de réduire les inégalités salariales entre les sexes.

L'évolution des salaires médians dans les années à venir nous permettra de mesurer l'impact et l'utilité de ces actions. A ce titre, il est intéressant de noter que depuis le premier rapport relatif à l'égalité femmes-hommes présenté en 2016 le salaire médian des femmes a augmenté de 7 % dans notre collectivité et celui des hommes de 5 %.

Concernant la commande publique, la loi du 4 août 2014 a une incidence non négligeable dans la procédure de passation des marchés publics, précisément au stade de l'analyse des candidatures, puisqu'elle prévoit trois cas d'interdiction de soumissionner. Les deux premières hypothèses concernent les candidats qui, depuis moins de cinq ans, auraient fait l'objet d'une condamnation pour discrimination en raison du sexe (art. 225-1 du Code pénal) ou pour méconnaissance des dispositions visant à instaurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article L.1142-1 du Code du travail). La prise en considération du sexe dans la rémunération ou lors de l'embauche constitue par exemple des atteintes à l'égalité professionnelle femmes-hommes. Le troisième cas concerne les entreprises n'ayant pas conduit de négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les deux sexes, désormais obligatoire. Au titre de l'article L. 2242-5 du Code du travail, l'employeur a le devoir d'organiser cette négociation qui porte notamment sur la formation professionnelle et la promotion professionnelle.

La Ville de Bayonne, à l'instar des autres collectivités, exige que chaque candidat à un contrat atteste sur l'honneur qu'il est en règle au regard de ces obligations, par la production d'une déclaration ad hoc.

Enfin, dans le cadre de ses politiques publiques, qu'elles soient culturelles, éducatives, sociales ou sportives, la Ville de Bayonne réaffirme sa volonté et son engagement de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes à travers une offre de services et prestations accessible à tous, de même qu'elle entend favoriser les actions menées pour et/ou par des femmes.

A ce titre, la création d'une délégation ainsi que d'une commission extramunicipale « lutte contre les discriminations et égalité des droits » atteste de la prise en compte par la municipalité bayonnaise de la nécessité et de la pertinence de l'intervention de l'échelon communal pour atteindre l'objectif d'une réelle égalité entre les femmes et les hommes.

De manière à traduire encore plus concrètement et plus durablement cette volonté, l'année 2019 sera mise à profit pour inclure un volet dédié spécifiquement à l'égalité femmes-hommes dans les différents schémas directeurs dont la Ville a souhaité se doter, qu'il s'agisse de schémas déjà approuvés, comme ceux de la culture ou des espaces publics, ou ceux en cours d'élaboration, comme ceux des sports et de l'enfance-jeunesse.

Il est demandé au conseil municipal de prendre connaissance du présent rapport qui n'appelle pas de vote.

*Ont signé au registre les membres présents.*

**DONT ACTE**

Jean-René ETCHEGARAY  
Maire de Bayonne