

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

SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL DU 9 DECEMBRE 2021
DELIBERATION N° DE-2021-225

L'an deux mil vingt et un, le 9 décembre, le Conseil municipal dûment convoqué, s'est réuni l'Hôtel de ville, salle du conseil municipal, sous la présidence de Monsieur Jean-René ETCHEGARAY, Maire. La séance a été ouverte à 17h38.

Nombre de conseillers municipaux en exercice : 45

Présents :

M. ETCHEGARAY, Mme DURRUTY, M. MILLET-BARBÉ, Mme LAUQUÉ, M. UGALDE, Mme HARDOUIN-TORRE, M. CORRÉGÉ, M. LACASSAGNE, Mme MARTIN-DOLHAGARAY, M. LAIGUILLON, Mme CASTEL, M. ALQUIÉ, Mme MEYZENC, M. PARRILLA ETCHART, Mme DUHART, M. AGUERRE, Mme BISAUTA, M. ARCOUET, Mme LARRÉ M. SALANNE, M. PAULY, Mme VOISIN, M. DAUBISSE, M. ALLEMAN, M. SÉVILLA, Mme ZITTEL, Mme BENSOUSSAN, Mme LARROZE-FRANCEZAT, M. ERREMUNDEGUY, M. SUSPERREGUI (jusqu'à 18h19 et à partir de 20h06), M. BOUTONNET-LOUSTAU, Mme DELOBEL, Mme CAPDEVIELLE, M. DUZERT, Mme LIOUSSE, Mme DUPREUILH, M. ETCHETO, Mme BROCARD (jusqu'à 19h40), Mme HERRERA LANDA, M. ABADIE, M. BERGÉ.

Absents représentés par pouvoir :

Mme LOUPIEN-SUARES à Mme CASTEL, Mme BRAU-BOIRIE à M. LACASSAGNE, Mme MOTHE à M. ERREMUNDEGUY, M. SUSPERREGUI à Mme DELOBEL (à partir de 18h19 et jusqu'à 20h06), M. ESTEBAN à M. ABADIE, Mme BROCARD à M. ETCHETO (à partir de 19h40)

Absent(s) :

M. ALLEMAN (jusqu'à 18h32 pour le vote des délibérations n° DE-2021-223 à 224)

Secrétaire :

M. BOUTONNET-LOUSTAU

Entendu le rapport de Mme BISAUTA,

OBJET : DIVERSITE ET EGALITE DES DROITS – Rapport annuel 2022 sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel dans notre pays, garantissant aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

En application de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale 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.

En préambule, il est souligné que la création d'une délégation ainsi que d'une commission extramunicipale « lutte contre les discriminations et égalité des droits », dotée d'une sous-commission dédiée à l'Égalité femmes-hommes, attestent de la prise en compte par la Ville de Bayonne de la nécessité et de la pertinence de l'intervention de l'échelon communal pour atteindre l'objectif d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Dans le prolongement des engagements de la Communauté d'agglomération, à la suite de la signature de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale et à l'adoption à l'unanimité du plan d'actions « Égalité entre les femmes et les hommes au Pays Basque », la Ville de Bayonne s'engage à reprendre en compte les dispositions favorisant l'égalité femmes-hommes dans son fonctionnement interne et au sein des politiques publiques qu'elle porte. Elle est également signataire de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale depuis le mois d'avril 2021.

La prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans l'action publique municipale relève d'une volonté politique affirmée.

Ainsi, dans le cadre de ses différentes politiques publiques, qu'elles soient culturelles, éducatives, sociales ou sportives, la Ville de Bayonne s'engage à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en proposant une offre de services et de prestations parfaitement accessibles à toutes et à tous. Il s'agit également de favoriser les actions menées pour et/ou par des femmes, de les valoriser et d'accorder une attention renforcée à la mixité des publics accueillis et à la question des représentations au sein de diverses instances.

Les actions mises en œuvre par la Ville s'inscrivent nécessairement dans la durée et c'est la raison pour laquelle la plupart d'entre elles sont reconduites d'année en année de manière à assurer une continuité d'intervention.

Dans les domaines de l'Enfance, la Famille et la Jeunesse :

La Ville porte une attention toute particulière à la question de l'égalité femmes-hommes dans sa politique éducative. Il s'agit de rappeler très tôt à l'école que filles et garçons sont égaux.

Ainsi, pour le service Education comme pour le service Petite Enfance, les lignes de conduite sont les suivantes :

- une proposition d'activités éducatives pour tous et asexuées;
- une masculinisation de la profession par le recrutement d'animateurs (4 cette année);
- la poursuite du travail sur les cours de récréation non genrées : projet Prissé et réflexion lancée sur le groupe scolaire Brana.

Pour le service Enfance Jeunesse, l'Espace socio culturel municipal (ESCM) propose à ses adhérents divers projets en faveur des femmes :

- un accès aux activités de loisirs et culturelles (sorties, cours de gym....);
- un lieu d'entraide et de soutien : cette année, le Programme de Réussite Educative a fait l'acquisition de mallettes- ressources qui sont mises à la disposition des parents des espaces-parents du Réseau d'Education Prioritaire. Il s'agit de jeux et de livres qui traitent de la problématique de l'égalité Fille/ Garçon et qui serviront de supports à des temps d'échanges et des ateliers avec les familles;
- un lieu ressource pour les projets élaborés dans le cadre de la politique de la ville sur les quartiers prioritaires notamment autour de l'emploi des femmes et de la formation.

L'ESCM, la Cyberbase et le Bureau Information Jeunesse souhaitent garantir un accueil non discriminatoire (quelle que soit son origine, son âge, son sexe ou son apparence physique):

- en favorisant la mixité dans les ateliers ou les actions mises en œuvre;
- en essayant de mieux prendre en compte les attentes des filles dans les actions jeunesse;
- en veillant à ne pas avoir de communication stéréotypée;
- en soutenant les initiatives féminines.

Les jeunes en Service Civique, engagés sur une mission de médiation par les pairs sensibilisent également au respect des principes d'égalité entre les femmes et les hommes, dans l'espace public et en contexte festif.

De même, et à l'identique du service Education, le service de la Petite Enfance reste vigilant pour que l'accès aux espaces, aux jeux et aux activités pédagogiques proposés, soient égalitaire. Le respect du principe d'égalité hommes/femmes est aussi décliné dans les actions de soutien à la parentalité en respectant la co-parentalité. Ainsi les actions au titre de la parentalité s'adressent autant aux papas qu'aux mamans.

Au regard des métiers très largement féminisés, un des axes d'évolution est de favoriser l'accès des hommes aux métiers de la petite enfance.

Il s'agit également de lutter contre les stéréotypes genrés, en veillant à ce il n'y ait pas de fléchage genré par les professionnels de crèche et que les enfants prennent les jouets proposés en libre-service, selon leur propre envie.

En matière sportive, l'égalité entre les femmes et les hommes constitue en elle-même une des orientations du schéma directeur des sports 2019-2025, voté lors du Conseil municipal du mois de juillet 2019. Dans ce cadre, il est proposé trois types d'interventions :

1) Poursuivre le développement de l'offre sportive féminine sur le territoire : la demande de pratique sportive des femmes connaît une forte progression et l'offre associative doit pouvoir y répondre. La collectivité entend veiller à un développement associatif harmonieux qui privilégie l'accueil de nouveaux clubs dans des disciplines féminines ou mixtes. La collectivité l'a par exemple appliqué en accueillant le Bayonne Volley Ball et ses sections masculines et féminines. Par ailleurs, dans le cadre de sa politique de promotion du sport féminin, la Ville de Bayonne s'est positionnée auprès de plusieurs Fédérations Sportives pour accueillir sur son territoire des rencontres sportives féminines internationales. Dans cette optique, notre collectivité accueillera le 30 avril prochain, au Stade Jean Dager, la rencontre internationale de rugby féminin France-Angleterre.

2) Inciter à une plus grande mixité dans l'organisation des clubs (pratiquants / dirigeants). Le dispositif municipal d'attribution des subventions en faveur des clubs intégrera une notion de mixité, notamment dans les instances dirigeantes. Il est indispensable de renforcer la présence des femmes dans les organes de gestion et de décisions des clubs sportifs.

3) Concevoir des équipements sportifs en posant la question des genres. Ainsi, dès 2021 le premier parcours sport-santé sur les bords d'Adour a intégré cette dimension en adaptant les agrès de sa station fitness avec des modules articulés à résistance variable. De même, le projet AB Campus a été pensé en dédiant des espaces au rugby féminin (vestiaires spécifiques, salle de musculation, etc...)

En matière de lecture publique, la sensibilisation et la promotion de l'égalité femmes-hommes constitue depuis plusieurs années l'une des priorités de la Médiathèque. Il s'agit ici d'agir notamment sur le registre de la représentation, en valorisant le rôle des femmes non seulement dans la littérature, mais également dans la création au sens large.

Ainsi, dans le cadre des politiques d'achats de documents, il est veillé à promouvoir la littérature, la musique, le cinéma d'auteures, de compositrices, de réalisatrices autant que d'auteurs, compositeurs, réalisateurs.

En outre, dans certains domaines tels que la famille, et les programmes d'actions culturelles qui en découlent, la paternité est mise en avant au même titre que la maternité.

S'agissant du musée Bonnat-Helleu, il dispose d'un fonds très intéressant d'artistes féminins. En 2021, un tableau peint par Denis Etcheverry (1867-1952) et intitulé *Retour de promenade* a été présenté au Salon des Artistes Français, à Paris, en 1943. Il représente Hélène Richelet (1888-1970), née Wuilbaut. Cette femme est l'une des premières à accéder au titre de maire, en 1945 alors que les femmes votent pour la première fois. Elle est ainsi élue à la tête la commune de Jatxou, contre la liste des conseillers sortants. Sa nécrologie publiée en 1970 dans le quotidien *Sud-Ouest* rappelle les nombreuses réalisations de l'édile : électrification de tous les écarts, adduction d'eau, rénovation du fronton et réfection de la voirie communale. Elle est également nommée chevalier de la Légion d'honneur et du Mérite agricole. Elle reste maire de sa commune durant 25 ans (jusqu'à son décès).

Plus largement, dans les domaines de la culture et du patrimoine, et notamment sur le sujet des arts visuels, le pôle Arts visuels du DIDAM a vu ses objectifs 2021 conditionnés et parfois contraints par le second confinement et la fermeture du site pendant plus d'un semestre. Ainsi, tout en cherchant à favoriser une programmation plus ouverte à la création féminine, le comité de sélection du DIDAM a dû reporter aux saisons 2022 et 2023 les deux expositions de Christiane Giraud et de Gabrielle Duplantier & Anne Rearick, initialement prévues au printemps 2021. La programmation artistique du Festival Points de Vue a néanmoins maintenu un niveau d'équilibre concernant la visibilité d'artistes féminines et masculins pour la 5ème édition de cet évènement, au DIDAM comme sur le parcours de fresques dans la ville.

En revanche, le dispositif "Transit" -ateliers d'artistes éphémères au DIDAM proposés en mars pendant la fermeture de la structure au public- a permis l'accueil d'un nombre d'artistes féminines plus important, travaillant seules, en binômes ou en groupes avec d'autres artistes, femmes et hommes confondus.

La temps de réflexion offert par les confinements successifs, a permis de confirmer un discours autour d'une politique arts visuels en prise avec les débats de société actuels sur le territoire (démocratie culturelle, vivre-ensemble, diversité, égalité femmes-hommes, lutte contre les discriminations, sensibilisation aux problématiques environnementales) : la promotion de l'égalité femmes-hommes, et les questionnements qui en découlent, constituent donc un réel critère dans la sélection des expositions proposées pour le DIDAM ou des projets arts visuels autres, portés par les acteurs du territoire (artistes, associations, collectifs) et soutenus par la Ville.

Sur le plan des ressources humaines, une agente d'accueil et de médiation a été recrutée en juin 2021 pour le DIDAM, permettant de proposer à l'accueil de la structure un binôme homme-femme lors des temps d'exposition.

Dans le domaine du spectacle vivant, au plan national, les études du Ministère de la Culture font ressortir que les propositions faites par les créatrices sont moins nombreuses que celles des créateurs. Tout l'enjeu réside donc à accorder une attention particulière aux projets portés par les femmes.

Comme en 2020, l'année 2021 a été largement perturbée par la pandémie de la Covid-19. C'est ainsi que l'édition 2021 du festival Koruak a dû être annulée et que les saisons "Lauga côté scène" et "Dimanches en musique" ont été amputées de l'intégralité du premier semestre de l'année. Pour autant, la Ville s'est attachée à :

- prioriser les artistes féminines à l'occasion de la première édition de « Les Arènes chantent » : Les Frangines, Ayo, Maialen Errotabehere ;
- programmer un nombre significatif de projets portés par des artistes féminines à l'occasion de son festival Paseo : Kolinga, « Un Jour sans pain » (Cie Nanoua), Adar, Otxo, Lauburu, Les Meuf'in, Gaby & Gentlemen, Chet Nuneta, Adar, Jezekel Projekt;
- retenir la programmation d'un chœur mixte dirigé par une femme plutôt qu'un chœur mixte dirigé par un homme en ouverture de saison des Dimanches en musique : Chœur de chambre Fortius de Riga (Lettonie). Cheffe de chœur : Māra Marnauza.

Au titre des actions mises en œuvre dans le cadre de la valorisation du patrimoine, il convient de souligner que :

- les recherches effectuées par les services pour alimenter de manière significative la liste de noms féminins de la Commission toponymie. Lors de chaque commission toponymie, des personnages féminins sont proposés. L'association des Bask'elles, qui mène des recherches sur des personnages féminins historiques locaux, est sollicitée par la ville pour trouver une dénomination pour la place située près de l'immeuble Jordan (place des Basques) afin d'honorer l'implication des femmes bayonnaises dans la résistance. La place d'Albret a été rebaptisée place Jeanne d'Albret et des discussions sont en cours pour nommer la rue derrière le théâtre (dans le prolongement de la rue Thiers) rue Louise Michel ;

- la deuxième édition de la programmation « Cave en musique » (été 2020) a fait l'objet d'une commande passée à la jeune musicienne et compositrice bayonnaise, Wendy B ;
- la programmation de l'artiste Mlle Laure pendant les Journées européennes du Patrimoine, avec le soutien de l'Agence régionale de la Santé de Nouvelle-Aquitaine ; programmation d'un spectacle de la Compagnie Contrechamp, dirigée par Camille Panonacle, pendant les Journées européennes du Patrimoine.
- l'ouverture du CIAP : l'exposition permanente du CIAP intègre une dimension féminine importante, avec en particulier le spectacle sonore autour des patrimoines immatériels proposé dans la cave médiévale, spectacle incarné par des voix féminines dans 5 langues (français, basque, gascon, espagnol, anglais).

Au titre de la diversité et de l'égalité des droits, il faut relever en premier lieu, la Semaine de la diversité.

Elaborée en concertation avec de nombreux partenaires (associations, institutions, établissements scolaires...), la Semaine de la diversité aborde chaque année des thèmes sur l'égalité des droits entre femmes et hommes. En 2020, la pandémie de Covid 19 n'a pas permis de maintenir la Semaine de la diversité et sa programmation a été reportée au mois de mars 2021.

Comme chaque année, l'égalité femme/homme est un thème très présent et concerne de nombreuses propositions :

- Ateliers de sensibilisation adaptés aux enfants de moins de 11 ans et d'autres adaptés aux adolescents sont proposés dans les MVC de Bayonne (CIDFF) ;
- Ateliers sur l'égalité femmes/hommes dans les 4 écoles du quartier des Hauts de Bayonne (Educazep) ;
- Participation de deux classes de l'école Charles-Malégarie au processus de création de la pièce « Une chaussure dans l'aquarium », sur le thème de la représentation féminine, à partir de deux contes d'Andersen : « Les souliers rouges » et « La petite sirène » (Cie Entre les gouttes) ;
- Réalisation d'une vidéo en format « Brut » pour diffusion sur les réseaux sociaux sur le thème des violences faites aux femmes (Etudiants Etcharry) ;
- Parcours thématique pour les scolaires « Ensemble, devenons des Super Egaux ! » (Libreplume) ;
- Exposition « Portraits de femmes qui font Bayonne » et animations à l'occasion de la journée des droits des femmes (MVC Centre-ville) ;
- Rallye du livre pour les enfants de 6 à 11 ans avec pour fil rouge la promotion de l'égalité (Patronage laïque des Petits Bayonnais) ;
- Lancement d'une démarche de collectage menée à l'échelle du Pays Basque pour mettre en lumière les femmes qui ont marqué l'histoire du Pays Basque. Exposition à la médiathèque de Bayonne et soirée de présentation du projet le 8 mars, à l'occasion de la journée des droits des femmes (Bask'elles).

Sur le sujet des violences faites aux femmes, en novembre 2021, la Ville de Bayonne s'est associée à divers partenaires pour sensibiliser la population sur ce sujet, avec les actions suivantes :

- Programmation de la pièce Tomiris à la Luna negra qui aborde le thème du viol ;
- Collaboration entre l'unité de victimologie du centre hospitalier et le CLSPD pour la programmation du film "Jusqu'à la garde" au CGR, suivi d'un débat avec des professionnels de l'hôpital ;

- Prise en charge des coûts de traduction en Langue des Signes Française (LSF) de la conférence sur le thème des violences faites aux femmes en situation de handicap, organisée par l'Observatoire régional des violences faites aux femmes et le planning familial;
- Formation d'agents de la Police Municipale sur les problématiques sociales, médicales, juridiques et psychologiques engendrées par des actes de violences faites aux femmes. Ces modules de formations sont dispensés par le Centre Hospitalier de la Côte Basque.
- la Ville suit également les travaux menés par l'Observatoire Régional des Violences faites aux femmes qui réunit tous les acteurs institutionnels et associatifs engagés sur ce sujet ainsi que les forces de l'ordre (police et gendarmerie).

Concernant la création d'une sous-commission Egalité femme/homme, elle réunit des membres de la commission extra-municipale de lutte contre les discriminations souhaitant travailler plus spécifiquement sur cette thématique. A l'occasion de la première réunion, la Ville de Bayonne a acté la signature de la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale.

Dans le domaine de la santé, il faut relever :

- les manifestations prévues dans le cadre d'Octobre Rose.
La Ville s'est engagée cette année aux côtés du centre hospitalier et de nombreux autres partenaires pour sensibiliser à la prévention du cancer du sein qui représente 75% des cancers féminins.
- La santé des femmes des quartiers relevant de la politique de la ville qui a donné lieu à :
La réalisation d'une étude;
La Formation d'un groupe de femmes relais, en partenariat avec le Planning Familial du Pays Basque. Ateliers en petits groupes sur la santé sexuelle, « Et si on parlait d'amour, de relations et plus ? », "Suivi gynécologique et santé sexuelle";
Des propositions sportives;
Des actions de sensibilisation à des campagnes nationales à destination des femmes (ex. cancer du sein).

Dans le domaine du développement durable, la Ville de Bayonne sera, dans les années à venir, accompagnée d'un bureau d'étude pour la rédaction des documents prospectifs et le cahier des charges du marché public lancé pour sélectionner un bureau d'étude, fait apparaître clairement la dimension Egalité femme/homme comme un élément à prendre en compte dans les projections futures des politiques publiques engagées par la Ville.

Concernant ensuite, la politique de ressources humaines conduite par la Ville de Bayonne, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a renforcé les obligations des collectivités territoriales en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes.

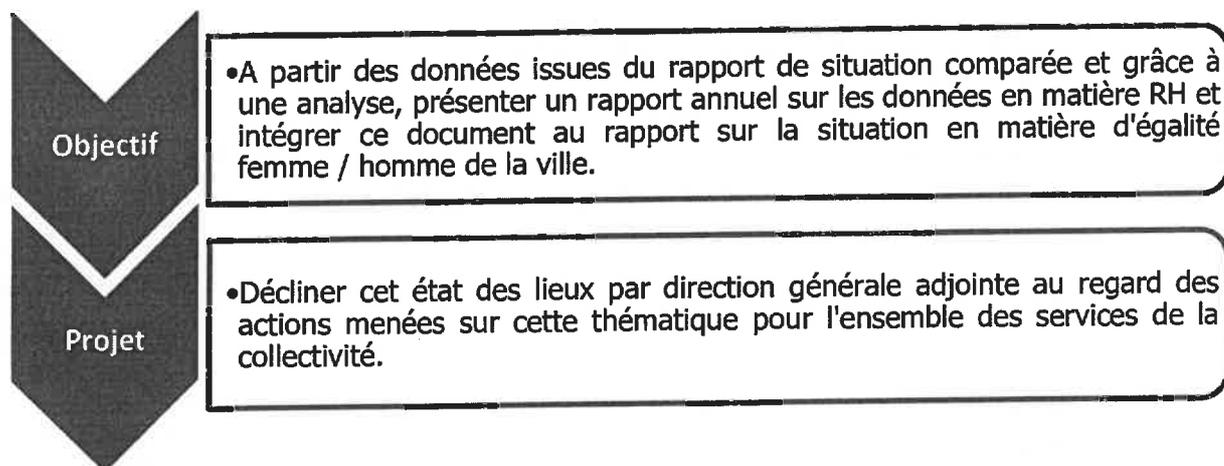
Dans la fonction publique, les règles statutaires ne sont pas à l'origine des inégalités salariales, car les niveaux de rémunération dépendent de grilles indiciaires liées à un grade, accessible par concours, et non à des critères subjectifs. Les inégalités salariales entre femmes et hommes s'expliquent par le fait que les femmes occupent majoritairement des postes dans des filières dont les niveaux de régime indemnitaire

sont moins élevés, qu'elles occupent plus rarement des postes de direction et qu'elles peuvent connaître des périodes d'interruption de carrière (congé parental notamment).

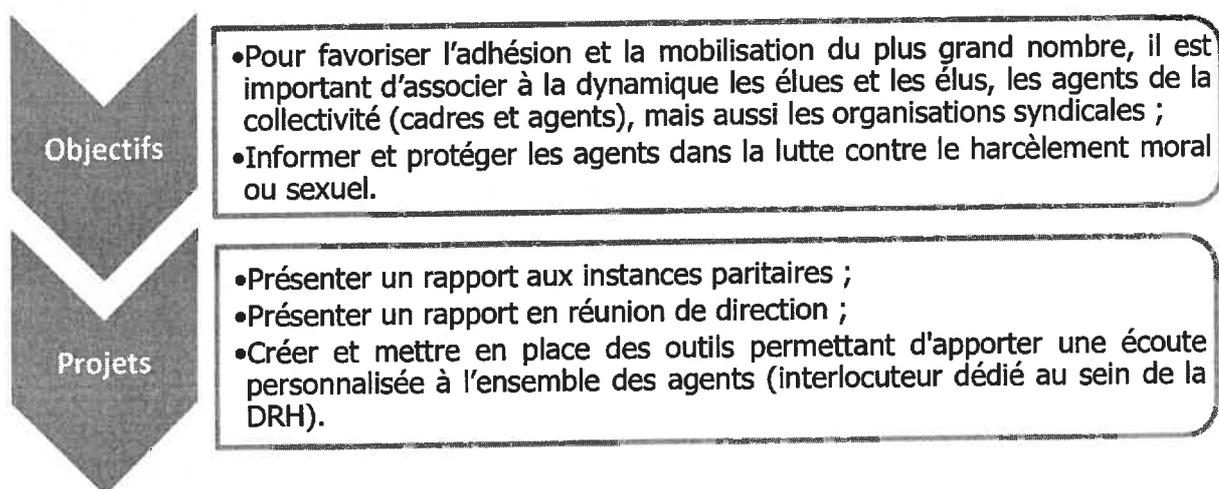
La collectivité ne peut à elle seule corriger l'ensemble des facteurs qui engendrent les inégalités entre les hommes et les femmes, notamment ceux qui ont une origine sociologique. Cependant, elle se doit de veiller au respect d'un certain nombre de principes et de développer des pratiques qui tendent à réduire les inégalités professionnelles entre les sexes.

Depuis plusieurs années, la Ville de Bayonne s'est ainsi engagée, en tant qu'employeur, dans une démarche volontariste qu'elle poursuit concernant l'égalité professionnelle, avec la définition d'un plan d'action qui se décline autour des huit grands axes suivants.

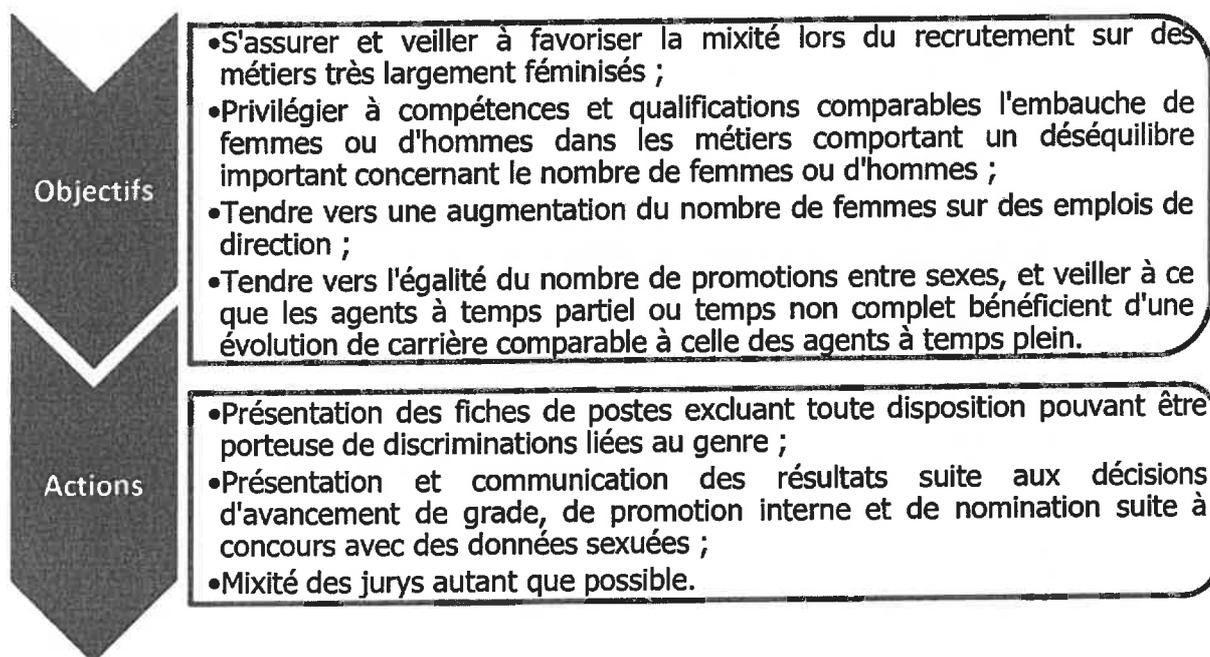
1/ Etablir un état des lieux à partir d'indicateurs objectifs, afin d'établir un constat et de mesurer les évolutions :



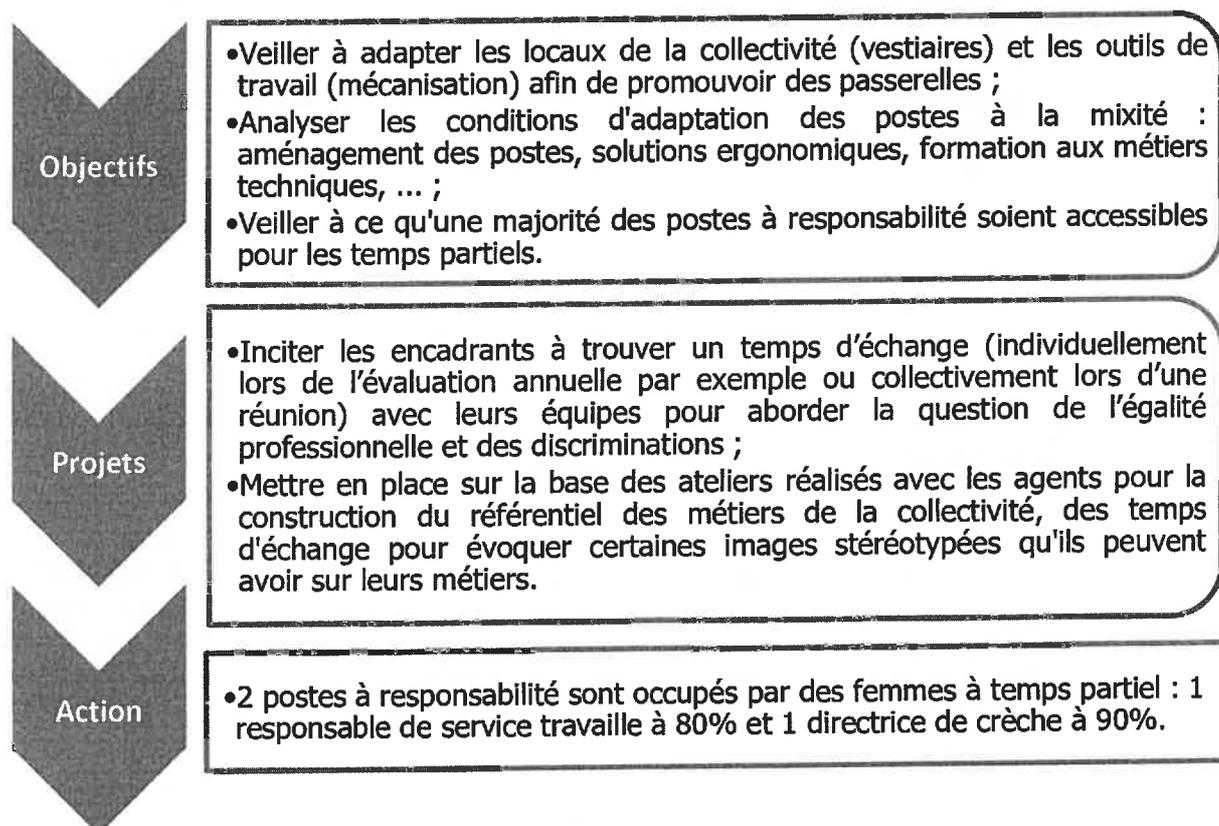
2/ Informer et sensibiliser les agents et les différents acteurs de la collectivité (élus, cadres, partenaires sociaux) aux problématiques de l'égalité femmes – hommes :



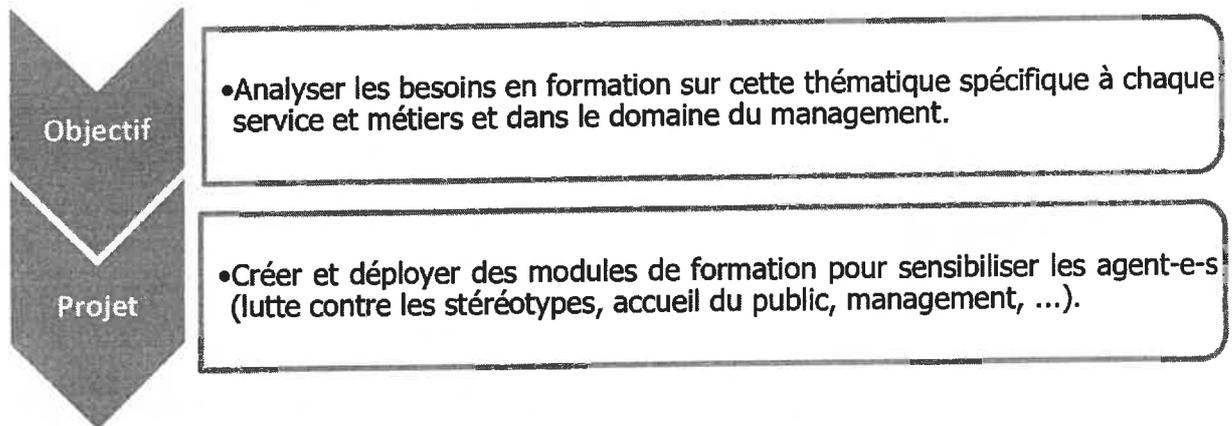
3/ Garantir l'égalité à l'embauche, à la mobilité et à l'évolution de carrière :



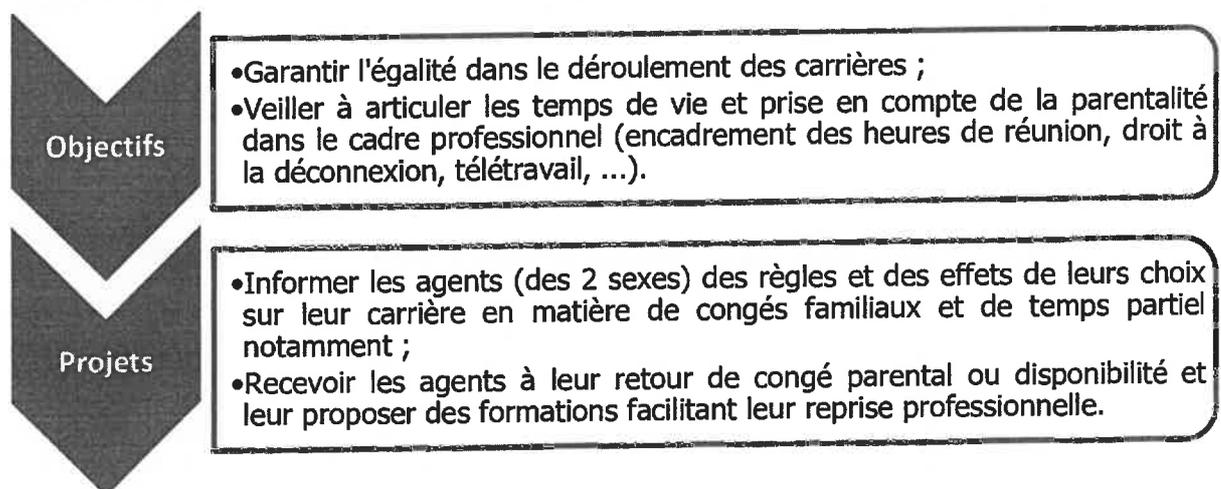
4/ Travailler à la féminisation/masculinisation de certains métiers genrés :



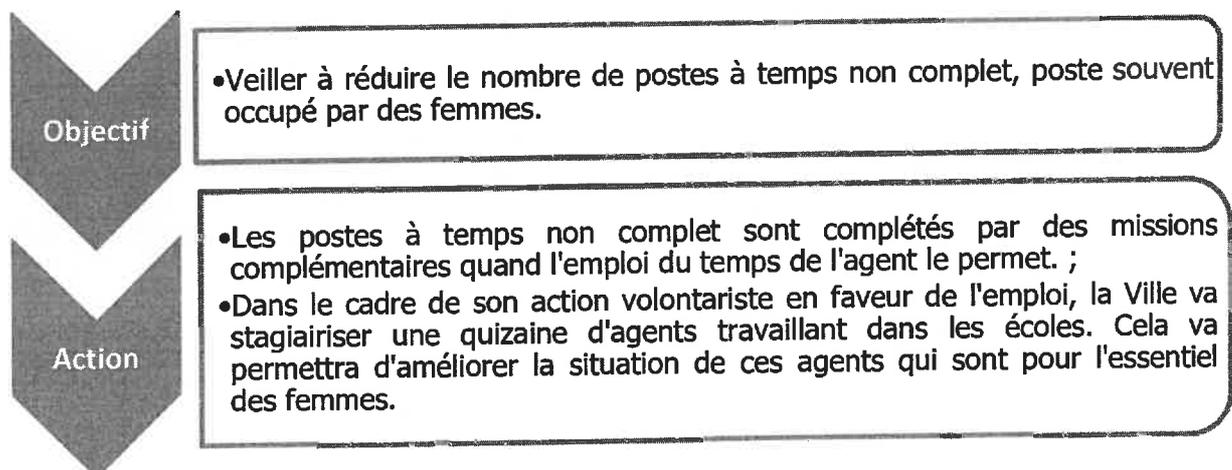
5/ Favoriser l'offre de formation pour les femmes les moins qualifiées et leur assurer un accès à la formation compatible avec les obligations familiales :



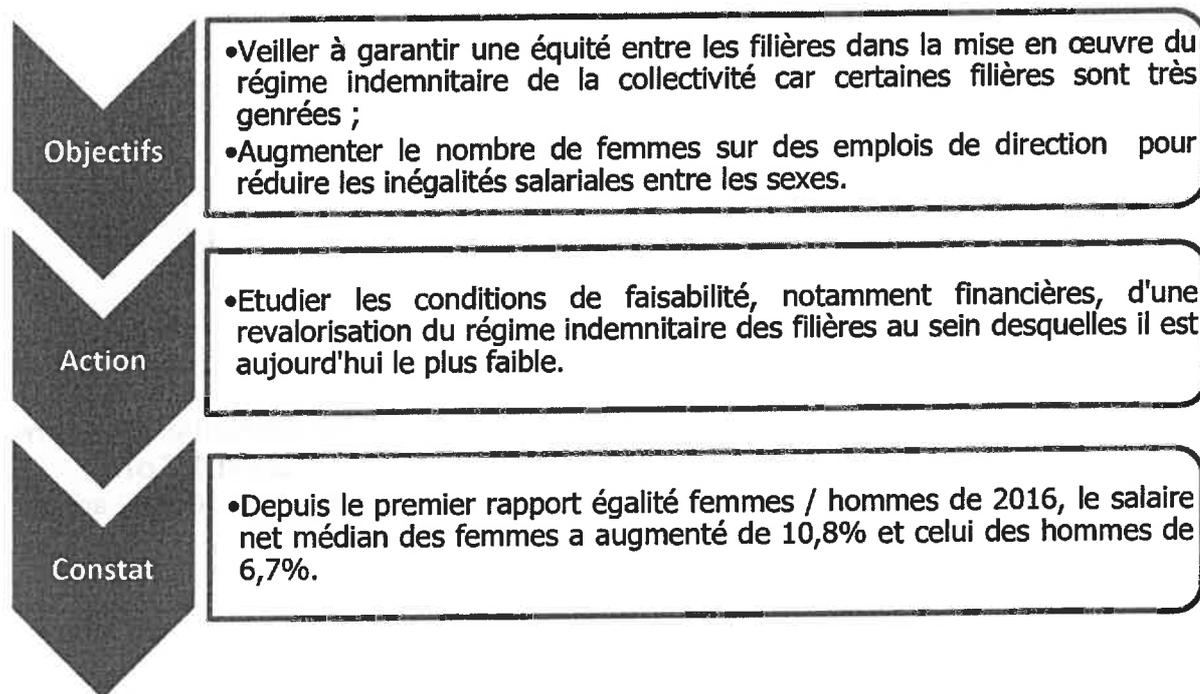
6/ Accompagner les agents et notamment ceux ayant des contraintes familiales qui peuvent impacter leur carrière (absences, congés parentaux, ...) :



7/ Réduire quand c'est possible le nombre de postes à temps non complet ainsi que les emplois du temps fractionnés :



8/ Assurer une équité entre les filières dans la mise en œuvre du régime indemnitaire de la collectivité :



Les données chiffrées concernant l'état des lieux au 1^{er} novembre 2021 en matière d'égalité professionnelle sont présentés en annexe à la présente délibération.

Concernant un autre pan de l'action municipale, celui de la commande publique, l'article L.2141-4 du Code de la commande publique a une incidence non négligeable dans la procédure de passation des marchés publics, précisément au stade de l'analyse des candidatures, puisqu'il prévoit trois cas d'exclusion de la procédure de passation des marchés publics.

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.1146-1 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. 2242-1 al. 2^o 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.

Il est demandé au Conseil municipal de prendre acte de la présentation du présent rapport qui n'appelle pas de vote.

Ont signé au registre les membres présents.

Adopté à l'unanimité



Jean-René ETCHEGARAY
Maire de Bayonne

Par délégation du Maire
David Tollis
Directeur général adjoint

EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES / ETAT DES LIEUX

AU 1er novembre 2021

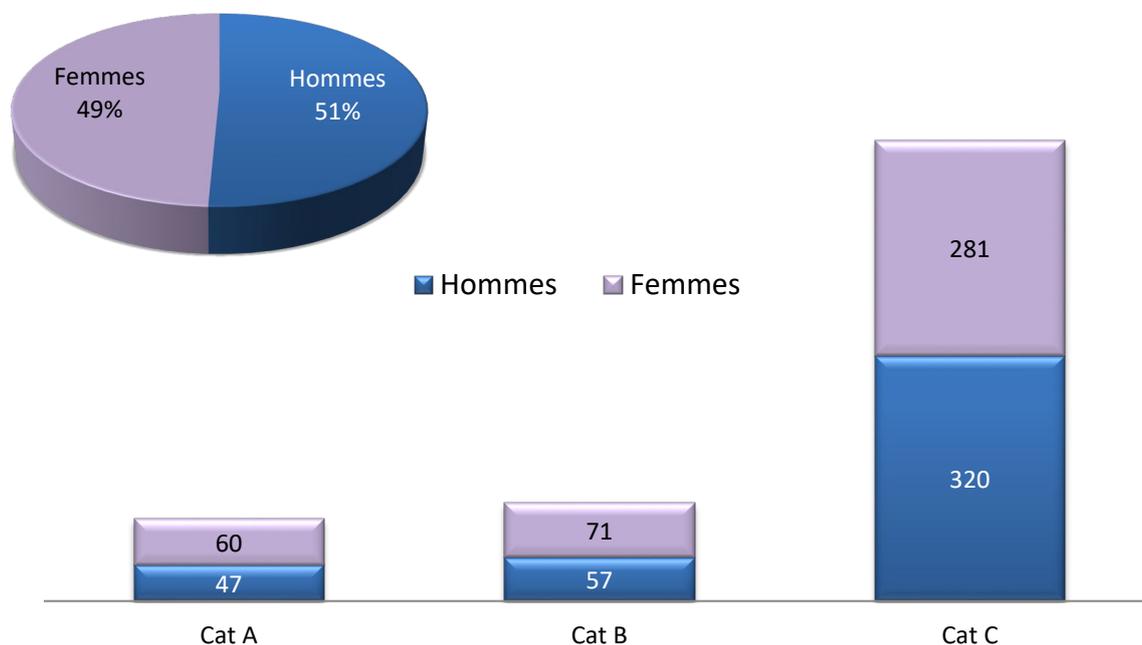
Effectifs	Effectif total	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	% de Femmes	
Titulaires et stagiaires	813	406	407	50%	
Emplois fonctionnels	5	5		0%	
Contractuels	15	10	5	33%	
Emplois de cabinet	3	3		0%	
Personnel permanent	836	424	412	49%	+
<i>Autres emplois :</i>					
Apprentis	5	3	2	40%	=

Majorité de femmes	
- +	Tendance // 2016
AD	Absences données

La proportion de femmes reste stable en 2021 par rapport à 2020

Répartition par catégorie	Effectif total	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	% de Femmes	
Catégorie A	107	47	60	56%	+
<i>Dont agents sur poste de direction</i>	29	24	5	17%	AD
Catégorie B	128	57	71	55%	+
Catégorie C	601	320	281	47%	-

Comme l'an passé, les femmes sont majoritaires dans les catégories A et B. En revanche, elles ne sont que 17% à occuper des emplois de direction



Répartition par filière et cadre d'emplois	Effectif total	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	% de Femmes	
Directeur général ou directrice générale des services	1	1	0	0%	
Directeur général adjoint ou directrice générale adjointe	4	4	0	0%	
Emplois de direction	5	5	0	0%	-
Attaché ou attachée	50	20	30	60%	
Rédacteur ou rédactrice	46	4	42	91%	
Adjoint administratif ou adjointe administrative	99	17	82	83%	
Filière administrative	195	41	154	79%	-
Ingénieur ou ingénieure en chef	3	3	0	0%	
Ingénieur ou ingénieure	23	12	11	48%	
Technicien ou technicienne	36	26	10	28%	
Agent ou agente de maîtrise	55	50	5	9%	
Adjoint ou adjointe technique	319	214	105	33%	
Filière technique	436	305	131	30%	+
Conservateur ou conservatrice	3	1	2	67%	
Attaché ou attachée de conservation	7	0	7	100%	
Bibliothécaire	3	1	2	67%	
Assistant ou assistante de conservation	13	3	10	77%	
Adjoint ou adjointe du patrimoine	25	7	18	72%	
Filière Culturelle	51	12	39	76%	-
Educateur ou éducatrice des APS	23	17	6	26%	
Opérateur ou opératrice des APS	2	2	0	0%	
Filière sportive	25	19	6	24%	+
Animateur ou animatrice	8	5	3	38%	
Adjoint ou adjointe d'animation	7	2	5	71%	
Filière animation	15	7	8	53%	+
Psychologue	1	0	1	100%	
Puériculteur ou puéricultrice	3	1	2	67%	
Educateur ou éducatrice de jeunes enfants	5	0	5	100%	
Auxiliaire de puériculture	18	0	18	100%	
Atsem	32	0	32	100%	
Agent social ou agente sociale	11	0	11	100%	
Filière médico-sociale	70	1	69	99%	-
Directeur ou directrice de PM	1	1	0	0%	
Chef ou cheffe de service de PM	2	2	0	0%	
Gardien ou gardienne de PM	31	26	5	16%	
Garde-champêtre	2	2	0	0%	
Filière police	36	31	5	14%	+
Sans cadre d'emplois	3	3	0	0%	

Accusé de réception en préfecture
064-216401026-20211209-21_04364-DE
Date de réception préfecture : 14/12/2021

Par rapport à 2016, la part des femmes dans les filières composées majoritairement d'hommes a progressé. A l'inverse, la part des femmes dans les filières majoritairement féminines a baissé. Restent les emplois fonctionnels, où la parité a baissé par rapport à 2016.

Zoom sur certains secteurs	Effectif total	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	% de Femmes	
Personnel des écoles	114	3	111	97%	-
Personnel des crèches	39	1	38	97%	-
Personnel de la médiathèque	32	10	22	69%	-
Personnel de la propreté urbaine	49	47	2	4%	=
Personnel des espaces verts	65	59	6	9%	+
Personnel de la police municipale	40	30	10	25%	=

Accusé de réception en préfecture
064-216401026-20211209-21_04364-DE
Date de réception préfecture : 14/12/2021

*Certains grades continuent de rester très genrés, notamment dans les domaines :
administratifs, culturels ou éducatifs pour les femmes
techniques, sportifs ou sécurité pour les hommes.
La part des femmes est restée stable dans toutes les filières .*

Répartition par type de temps au 01/11/21	Effectif total	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	% de Femmes	
Temps partiel de droit	5	2	3	60%	+
Temps partiel sur autorisation	31	4	27	87%	+
temps non complet > 80%	36	2	34	94%	-
temps non complet < 80%	18	2	16	89%	+

dont 83% dans les écoles en raison des emplois du temps spécifiques

Les agents bénéficiant d'un temps partiel sont majoritairement des femmes. Cette tendance a augmenté à nouveau en 2021.

La majorité des postes à temps non complet se situent dans les écoles en raison des emplois du temps très spécifiques (créneaux horaires courts et nécessitant plus de personnel - ex : restauration scolaire).

Ces postes sont quasiment tous occupés par des femmes.

Mouvement du personnel en 2021	Effectif total	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	% de Femmes	
Départ à la retraite (dont invalidité)	27 2	12	15 2	56%	+
Décès					
Mutation / détachement	2	1	1	50%	+
Démission	6	4	2	33%	-
Fin de contrat					
Changement de service	14	6	8	57%	+
Recrutement	39	19	20	51%	+
Congé parental (au 01/01/2021)	1		1	100%	=
Disponibilité (au 01/01/2021)	12	5	7	58%	-

Jurys de recrutement intervenus en 2021 (au 01/12/21)

Accusé de réception en préfecture
064-216401026-20211209-21_04364-DE
Date de réception préfecture : 14/12/2021

Postes libérés par des :	Candidats retenus :
Femmes 13	22 Femmes AD
Hommes 19	20 Hommes AD
Créations 10	
total 42	42

Sur les 9 créations de poste, 8 ont été pourvus par des femmes.

Avancement du personnel en 2021	Effectif total	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	% de Femmes	
Avancements de grade	45	19	26	58%	+
Avancements d'échelon	327	163	164	50%	+

Cette année encore, on constate qu'il y a eu un peu plus d'avancements de grade chez le personnel féminin.

Pour les avancements d'échelon la proportion de femmes est égale à celle des hommes, mais il s'agit d'un hasard car il convient de préciser que pour ce type d'avancement, à cadensement unique désormais, la collectivité n'a aucune possibilité d'action.

Données financières au 01/10/21	Agents à temps complet		
	Hommes	Femmes	Ensemble
Salaire net médian (agents à temps complet)	1 860 €	1 745 €	1 800 €
<i>Ecart par rapport à janvier 2021</i>	- 3 €	39 €	14 €
<i>en %</i>	-0,2%	2,2%	0,8%
Indice majoré moyen	439	423	431
<i>Traitement indiciaire brut (traitement sans les primes)</i>	2 057 €	1 982 €	2 020 €

Etude portant sur 718 agents (temps non complet et temps partiel, 1/2 traitement...)

A compter du 01/10/21 les grilles de début de carrière des échelles C1 et C2 ont été revalorisées suite à la hausse du SMIC (101 agents permanents ont été concernés).

Pour les femmes, le salaire médian augmente de 2,2 % et est quasiment stable chez les hommes.

Le salaire médian des femmes reste inférieur de 6 % par rapport à celui des hommes, en progression de 2 points par rapport au 1er janvier 2021.

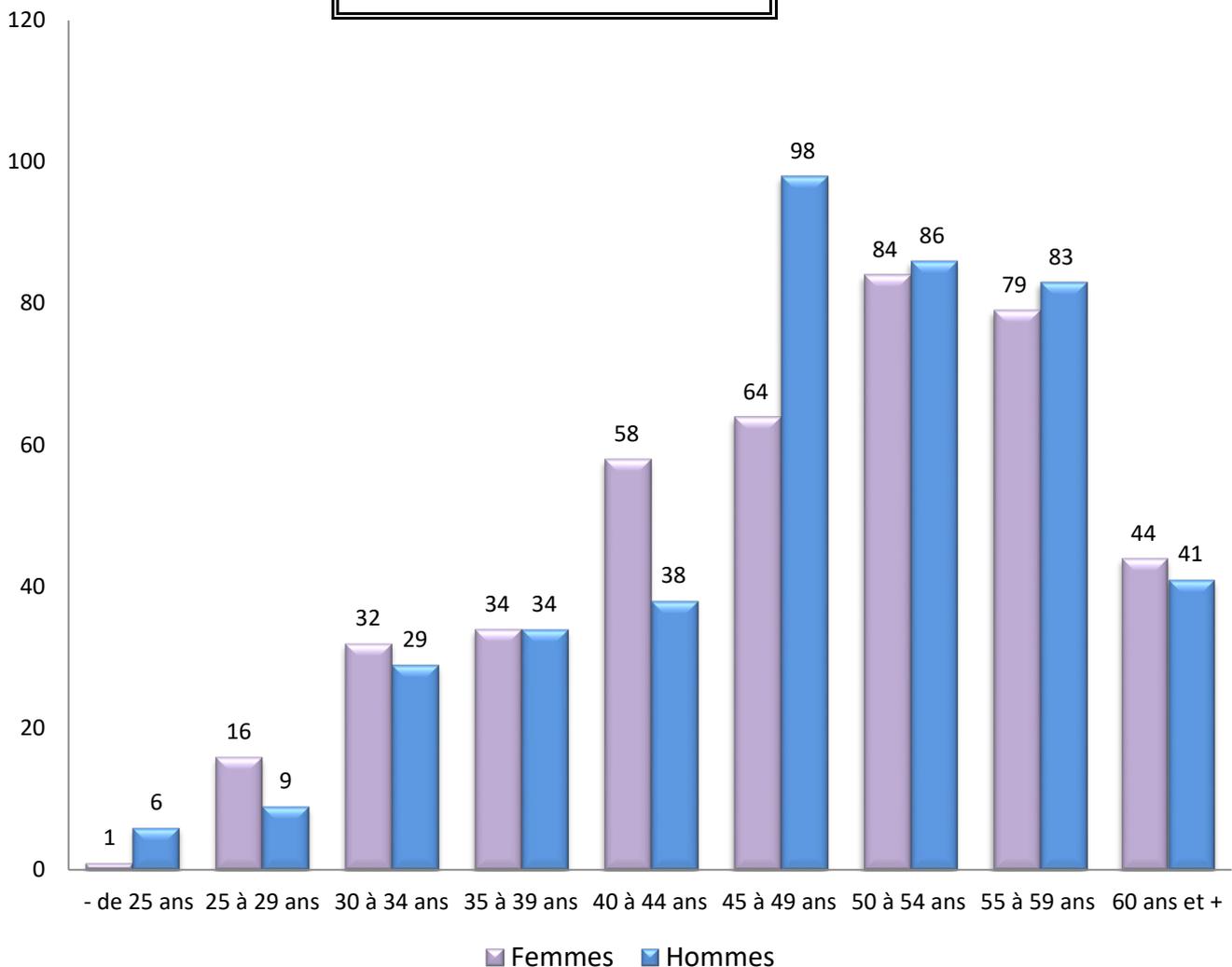
Cela s'explique par le fait que les femmes occupent majoritairement des filières dont le régime indemnitaire (les primes) est moins favorable en termes de rémunération (Culture / médico-social) et qu'elles sont peu représentées dans les postes de direction.

Le traitement indiciaire brut (hors primes) des femmes est, lui, inférieur de 3,6 % par rapport à celui des hommes

Répartition par tranches d'âge au 01/11/2021	Effectif total	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	% de Femmes	
- de 25 ans	7	6	1	14%	-
25 à 29 ans	25	9	16	64%	-
30 à 34 ans	61	29	32	52%	-
35 à 39 ans	68	34	34	50%	=
40 à 44 ans	96	38	58	60%	+
45 à 49 ans	162	98	64	40%	-
50 à 54 ans	170	86	84	49%	+
55 à 59 ans	162	83	79	49%	-
60 ans et +	85	41	44	52%	+

Accusé de réception en préfecture
064-216401026-20211209-21_04364-DE
Date de réception préfecture : 14/12/2021

Age moyen : 48,6 ans
Femmes 48,4 ans
Hommes 48,8 ans



Les femmes sont majoritaires entre 25 et 44 ans. Cette classe d'âge ne représente, cependant, que 31% du personnel de la Ville de Bayonne.

Le nombre de femmes de plus de 60 ans est légèrement supérieur au nombre d'hommes.

Le personnel féminin ayant généralement des carrières incomplètes (temps partiel, congé parental....) prennent leur retraite plus tardivement que les hommes

Le nombre de départs à la retraite en 2020 a été quasiment le même chez les femmes (15) que chez les hommes (12) mais les femmes sont parties en moyenne à l'âge de 62,8 ans, et les hommes à 61,7 ans.