

COMMUNE DE BAYONNE
Département des Pyrénées atlantiques - Arrondissement de Bayonne

SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL DU 8 FEVRIER 2018
DELIBERATION N° 5

L'an deux mil dix huit, le huit 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 17h37.

*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*

.....

Le Maire

Présents : M. ETCHEGARAY, Mme DURRUTY, M. MILLET-BARBE, Mme BISAUTA, M. SOROSTE, Mme LAUQUE, MM. UGALDE, LACASSAGNE, Mmes DUHART, CASTEL, Mme MARTIN DOLHAGARAY, MM. AGUERRE, ESMIEU, Mme LANGLOIS jusqu'à 20h30 , MM. SALDUCCI, POCQ, ARCOUET, SALANNE, Mmes MEYZENC à partir de 17h55 ; M. ESCAPIL-INCHAUSPE, Mme BENSOUSSAN, M. BOUTONNET, Mme LARRE, Mmes ARAGON, CAPDEVIELLE, HERRERA LANDA, MM. DUZERT, ETCHETO, BERGE, PALLAS, ARTIAGA, IRIART et Mme WAGNER.

Absents représentés par pouvoir :

M. NEYS par Mme DURRUTY, Mme JUZAN par Mme DUHART, Mme LANGLOIS par M.LACASSAGNE à partir de 20h30, M. LALANNE par M. ESMIEU, Mme BRAU-BOIRIE par M. MILLET-BARBE, Mme MEYZENC par M. SOROSTE jusqu'à 17h55, Mme TAIEB par M. POCQ, M. LAIGUILLON par M. SALDUCCI, Mme CANDILLIER par M. ARCOUET, Mme BELBARAKA par M. ETCHEGARAY, M. DAUBISSE par Mme LAUQUE, Mme PICARD FELICES par Mme HERRERA LANDA.

Secrétaire :

M. BOUTONNET

Entendu le rapport de M. Aguerre

OBJET : ADMINISTRATION GENERALE – Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – 2018.

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.

Le rapport considéré doit faire état de la politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, présenter notamment le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics ainsi que l'ensemble des politiques publiques menées par la commune sur son territoire.

Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013 partait du constat que, bien que premier employeur de femmes en France (61 % des effectifs), la fonction publique connaît un certain nombre de déséquilibres et n'est pas exempte de risques de discriminations fondées sur le 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 ainsi qu'écart salariaux persistants.

On pourrait penser que le statut de la fonction publique protège des inégalités salariales, dans la mesure où les niveaux de rémunération dépendent de grilles indiciaires liées à un grade, accessible par concours et non à des critères subjectifs. Le fait qu'il subsiste des inégalités de rémunération entre femmes et hommes s'explique essentiellement par le fait que les femmes occupent majoritairement des postes dans les filières dont les niveaux de rémunération sont moins élevés et rarement dans les postes de direction.

Naturellement, la collectivité ne peut à elle seule corriger l'ensemble des facteurs qui engendrent des inégalités entre les hommes et les femmes, notamment en raison de leur origine culturelle. 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.

Pour mettre en œuvre le protocole d'accord national précité, un certain nombre de mesures ont été prises 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 et autour de ces mêmes axes que la Ville de Bayonne a adopté une démarche volontariste visant à réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes qui travaillent ensemble au service de leurs concitoyens.

Pour ce faire, ont été définis des indicateurs objectifs permettant de caractériser la situation réelle de notre collectivité en matière d'égalité femme/homme et d'en mesurer les évolutions. L'état des lieux au 1^{er} janvier 2018 est présenté dans le document ci-annexé.

Fort de ces constats comparables à ceux établis au niveau national dans les trois fonctions publiques, la Ville de Bayonne s'est engagée à mener un certain nombre d'actions telles que :

- l'information et la sensibilisation des agents, de l'encadrement, des représentants syndicaux et des élus aux inégalités professionnelles ;

- l'information des agents, femmes et hommes, sur leurs droits liés à la parentalité et leur accompagnement dans leurs choix (temps partiel, congé parental...) ;
- l'information et la protection des agents dans la lutte contre le harcèlement moral ou sexuel ;
- la garantie d'égalité à l'embauche, à la mobilité et à l'évolution de carrière :
 - o par la mise en place de jurys de recrutement mixtes,
 - o par l'établissement de fiches de postes excluant toute disposition susceptible de porter discrimination liée au genre,
 - o 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,
 - o 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 ;
- l'adaptation des locaux (création de vestiaires), des outils de travail (mécanisation), la recherche de solutions ergonomiques, pour permettre un accès mixte à l'ensemble des métiers ;
- l'amélioration de l'offre de formation pour le personnel féminin le moins qualifié pour lui assurer un accès à une formation compatible avec les obligations familiales ;
- l'accompagnement particulier des agents ayant des contraintes familiales susceptibles d'impacter leur carrière, ainsi que lors des reprises après congé parental ou disponibilité ;
- la réduction, autant que faire se peut, des postes à temps non complet et des emplois du temps fractionnés ;
- la recherche d'équité entre les filières dans la mise en œuvre du régime indemnitaire.

C'est par ces actions structurelles, menées sans relâche, que pourront être réduites les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes et c'est en particulier au travers de l'évolution du salaire médian et du taux des femmes dans les emplois d'encadrement que leur impact devra être régulièrement évalué.

Concernant la commande publique, l'article 6 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a ajouté à la liste des interdictions de soumissionner à un contrat de la commande publique, « les personnes qui n'ont pas respecté leur obligation de négociation en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ».

Les dispositions de cet article sont entrées en vigueur le 1^{er} décembre 2014.

Depuis cette date, la Ville de Bayonne exige que chaque candidat atteste sur l'honneur qu'il est en règle au regard de cette obligation, déclaration venant s'ajouter à celles préexistantes et figurant dans un document appelé « déclaration du candidat » dont le modèle est joint en annexe.

Enfin, dans le cadre de ses politiques publiques, qu'elles soient culturelles, éducatives, sociales ou sportives, la Ville de Bayonne a toujours manifesté la volonté affirmée et constante, non seulement de promouvoir l'égalité femme/homme, à travers une offre de services et prestations accessible à tous, femmes et hommes, mais aussi de soutenir voire de favoriser les actions menées pour et/ou par des femmes.

Au-delà de ces approches sectorielles, la création d'une délégation ainsi que d'une commission extramunicipale « lutte contre les discriminations et égalité des droits » atteste, si besoin était, 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.

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