

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

SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL DU 23 JUILLET 2020
DELIBERATION N° 65

L'an deux mil vingt, le vingt-trois juillet, le Conseil municipal dûment convoqué, s'est réuni à la Maison des Associations, allée de Glain, sous la présidence de de M. Jean-René ETCHEGARAY, Maire. La séance a été ouverte à 17h40.

*Nombre de conseillers
municipaux en exercice :*
45

Présents : M. ETCHEGARAY, Mme DURRUTY, M. MILLET-BARBÉ, Mme LAUQUÉ, M. UGALDE, Mme HARDOUIN-TORRE, M. CORRÉGÉ, Mme LOUPIEN-SUARES, M. LACASSAGNE, Mme MARTIN-DOLHAGARAY, M. LAIGUILLON, Mme CASTEL, M. ALQUIÉ, Mme MEYZENC, M. PARRILLA ETCHART, Mme DUHART, M. AGUERRE
Mmes BRAU-BOIRIE, BISAUTA, M. ARCOUET, MM. SALANNE, PAULY, Mme LAPLACE, M. DAUBISSE (jusqu'à son départ à 23h10), Mme MOTHES, MM. ALLEMAN (jusqu'à son départ à 23h10), SÉVILLA, Mme LARROZE-FRANCEZAT, MM. ERREMUNDEGUY, SUSPERREGUI, Mmes DELOBEL, CAPDEVIELLE, MM. DUZERT, ESTEBAN, Mmes LIOUSSE, DUPREUILH, M. ETCHETO, Mmes BROCARD (à partir de 18h50), HERRERA LANDA, M. BERGÉ.

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

Absents représentés par pouvoir :

Le Maire

Mme LARRÉ par M. PARRILLA ETCHART ; M. DAUBISSE par M. ARCOUET (après son départ à 23h10) ; M. ALLEMAN (après son départ à 23h10) par M. ETCHEGARAY ; Mme ZITTEL par Mme HARDOUIN-TORRE ; Mme BENSOUSSAN par M. AGUERRE ; M. BOUTONNET-LOUSTAU par M. LAIGUILLON ; M. ABADIE par Mme HERRERA LANDA.

Absente :

Mme BROCARD (jusqu'à 17h50 pendant le rapport n°2).

Secrétaire :

M. SUSPERREGUI.

Entendu le rapport de Mme Loupien-Suares,

OBJET : FINANCES – Rapport annuel 2020 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, 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.

I – Les politiques publiques

Dans le cadre de ses politiques publiques, qu'elles soient culturelles, éducatives, sociales ou sportives, la Ville de Bayonne affirme 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. Ainsi, les actions suivantes ont été mises en œuvre dans les principaux domaines d'intervention de la Ville.

SPORTS

Le schéma directeur des sports 2019-2025, voté au conseil municipal de juillet 2019, intègre dans ses orientations l'enjeu de l'égalité femmes-hommes. Ainsi, il est proposé trois types d'intervention:

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.

2) Inciter à une plus grande mixité dans les 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 décisions des clubs sportifs.

3) concevoir des équipements sportifs en posant la question des genres. Si la question de la mixité est prise en compte dans la conception des équipements sportifs traditionnels (gymnases, stades...), cela n'est pas toujours le cas pour les équipements dits de proximité (City stade, street workout,...), souvent conçus autour d'une demande de pratiques sportives masculines. La question de la mixité de ces équipements se pose, elle sera abordée dans les instances de concertation du dispositif « conseils de quartier »

MEDIATHEQUE

Dans le domaine des actions culturelles menées par la Médiathèque, il est souligné la volonté de :

- donner une meilleure visibilité des femmes dans la vie culturelle et artistique.

Sur les 5 dernières années (2014-2019) ce sont 26 auteures, 4 illustratrices, 7 artistes, 7 réalisatrices ou metteuses en scène, 3 musiciennes et 2 éditrices qui ont été reçues à la Médiathèque.

- donner la parole aux femmes comme participantes à la vie de la société.

Ainsi, toujours sur cette même période de 2014-2019, 27 chercheuses ou journalistes de tous horizons sont venues présenter leurs recherches sur l'art, les sciences, la psychologie, les questions de société, la culture et la langue basque...

- mettre l'accent sur les femmes dans le Pays basque.

Au travers de conférences, expositions, partenariats, la place des femmes dans le Pays basque d'hier (Katalina de Arauso ; les Soeurs Feillet) et d'aujourd'hui (visibilité des femmes artistes au Pays basque ; Vénus project...) a été précisée.

Dans le domaine de la communication de l'établissement, il convient de noter :

- la création d'un nouveau logo ajoutant des visages de femmes basques artistes,
- la féminisation des professions dans les supports de communication (auteure, metteuse en scène, poétesse...)

Dans la gestion de l'établissement, des actions sont également menées, telles que :

- l'ouverture de la profession aux hommes en formant des stagiaires masculins de la 3e à la formation professionnelle (18 jeunes hommes venus en stage sur la période 2014-2019),
- dans la mesure du possible, le réajustement de la proportion femmes-hommes. En 10 ans, l'équipe est passée de 6 à 11 hommes dans l'équipe.

ENFANCE, FAMILLE et JEUNESSE

*Service Education/Enfance Jeunesse

Pour le service éducation comme pour le service petite enfance, les lignes de conduite sont :

- une proposition d'activités éducatives pour tous et asexuées,
- une masculinisation de la profession par le recrutement d'animateurs : 6 auxiliaires et 2 titulaires,
- la création d'espaces récréatifs moins genrés, par exemple à l'occasion de l'étude de programmation dans le cadre de l'extension-restructuration de l'école du Prissé.

Pour le service enfance jeunesse, l'ESCM travaille sur divers projets en faveur des femmes :

- accès aux activités de loisirs et culturelles (sorties, cours de gym....)
- lieu d'entraide et de soutien à la parentalité et accompagnement des familles monoparentales vers les loisirs
- lieu ressource pour les projets travaillés avec la politique de la ville sur les quartiers prioritaires: emploi des femmes, formation

*Service Petite Enfance

Au regard des métiers très largement féminisés, il serait plutôt question de favoriser l'accès des hommes à ces mêmes métiers. A noter à ce sujet 2 recrutements masculins sur les crèches.

A noter aussi que les jouets sont librement proposés aux enfants, les voitures et roulants étant proposés aussi bien à destination des petites filles que des petits garçons. Les enfants prennent donc les jouets proposés en libre-service selon leur propre envie. En cela, il n'y pas de fléchage genré par les professionnels de crèche qui donneraient les poupées aux filles et les voitures aux garçons.

CULTURE ET PATRIMOINE

Ressources humaines :

Il convient tout d'abord de noter que les métiers de la culture sont très largement féminisés. La Direction de la culture et du patrimoine (DCP) de la Ville de Bayonne ne fait pas exception avec un seul homme dans une équipe composée de 12 personnes. Pour des recrutements ultérieurs et à compétences équivalentes, une priorité pourrait être donnée aux hommes dans un souci de rééquilibrage ; un souhait partagé au sein de l'équipe de la DCP.

Arts visuels :

Les propositions d'artistes hommes sont plus nombreuses que celles émanant d'artistes femmes. D'autre part, l'ambition du DIDAM, dans sa capacité à fédérer de larges publics, induit davantage la prise en compte de la notoriété des artistes accueillis qu'un souci d'équilibre de la programmation entre les deux sexes. Si la programmation d'artistes femmes au DIDAM est moins importante que celle d'artistes hommes, l'on peut noter toutefois la présence d'au moins une artiste femme dans la programmation annuelle du DIDAM depuis l'année 2017 :

- 2017 : Jeannette Leroy (exposition avec Gérard Fromenger) ;
- 2018 : *Femmes photographes*, exposition collective de trois photographes :
 - Florence Douyrou ;
 - Laetitia Tomassi ;
 - Janca.

Dans les contenus transmis, ce projet a permis d'engager une médiation forte sur la question, notamment en direction des scolaires et centres de loisirs.

- 2019 : Séverine Thévenet (exposition avec Yvon Lambure).

Spectacle vivant :

La problématique de programmation dans le domaine du spectacle vivant est similaire à celle des arts visuels en ce sens que la notoriété du spectacle prime sur des logiques d'équilibre entre femmes et hommes. Pour autant, les programmations dont est en charge la DCP (Dimanches en musique, Paseo, Lauga côté scène, Koruak) accordent une place aux créatrices (metteuse en scène, chorégraphe, compositrice, cheffe de chœur...). On notera pour les trois dernières années :

- Dimanches en musique : programmation de 6 femmes en qualité de cheffe de chœur ou de soliste ;
- Paseo : programmation de 4 femmes en qualité de créatrice ou de soliste ;
- Lauga côté scène : programmation de 3 femmes en qualité de « tête d'affiche » ;
- Koruak (chœurs étrangers) : programmation de 2 cheffes de chœur.

Confluences :

Sur les trois personnalités de Bayonne honorées à l'occasion des Confluences, il convient de noter l'édition consacrée à Florence Delay (2018).

Patrimoine.

On notera notamment :

- création de Pauses patrimoine programmées lors de la Journée internationale du droit des femmes et mettant en avant des figures féminines liées à l'histoire de Bayonne :
 - *Bayonne au féminin* ;
 - *Aliénor d'Aquitaine*.
- rédaction et publication d'un article dans la revue *Arcades, création culturelle et patrimoine en Nouvelle-Aquitaine* par Sophie Lefort, guide conférencière VAH (n°23, juin 2019) : *Quatre destins, quatre femmes : une ville en commun* ; un article sur

quatre femmes liées à l'histoire de Bayonne : La Montansier, Suzanne Louverture, Marguerite Burnat-Provins et Alexandra David-Néel.

- recherches effectuées par le service pour alimenter de manière significative la liste de noms féminins de la Commission toponymie.

Semaine de la diversité :

Pilotée par la DCP et élaborée 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-hommes.

- 2017 :
 - projection du film *La belle et la meute* suivie d'un débat à l'occasion de la Journée contre les violences faites aux femmes (à l'initiative du Contrat local de santé de l'agglomération bayonnaise) ;
 - pièce de théâtre *Mon olympé* suivie d'une discussion sur le féminisme (à l'initiative du Planning familial) ;
 - mise en scène d'extraits d'albums de jeunesse sur l'égalité filles-garçons (à l'initiative de Libreplume et de Courant d'être) ;
 - concert des Mauvaises graines dont les textes mettent en exergue la force et la difficulté d'être femme (à l'initiative de AEFH64-CIDFF) ;
 - conférence sur les maisons d'édition féministes (à l'initiative de Libreplume).
- 2018 :
 - exposition *Les crocodiles* liée à des problématiques tels que le harcèlement de rue, le machisme, le sexisme au travers d'une approche féministe et bienveillante vis-à-vis des femmes (à l'initiative de la MVC Polo-Beyris) ;
 - exposition *Photofortes* réalisée par des femmes victimes de violences invitées à exprimer leur histoire à l'aide de photos, de mots... (à l'initiative de AFMR Etcharry) ;
 - projection du film *Les chatouilles* suivie d'un débat à l'occasion de la Journée des violences faites aux femmes (à l'initiative du Contrat local de santé de l'agglomération Pays Basque) ;
 - projection du film *Jusqu'à la garde* suivie d'un débat dans le cadre de la Journée des violences faites aux femmes (à l'initiative de la MVC Polo Beyris) ;
 - lecture-spectacle *Et pourtant, je m'élève* autour des discriminations et des violences faites aux femmes (à l'initiative du CIDFF64 et du Théâtre des Chimères) ;
 - conférence *Laïcité et droits des femmes* (à l'initiative de Laïcité 64).
- 2019 :
 - exposition *Au bout du crayon les droits des femmes* (à l'initiative des Bascos) ;
 - exposition *Féministe ! Feminista !* (à l'initiative du PAF !) ;
 - exposition *Au village des garfilles* ; outil pédagogique sur le thème de l'égalité (à l'initiative de Lacq Odyssée et Canopé64) ;
 - pièce de théâtre *Confession d'une femme hachée* (à l'initiative du Conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance et du Centre hospitalier de la côte basque) ;
 - *T'es fleur ou t'es chou ?* lecture d'albums jeunesse autour des clichés sur les filles et les garçons (à l'initiative de Libreplume et de la Cie Nanoua) ;
 - *Anne, ma sœur Anne...* Lancement du laboratoire de l'égalité femme-homme (à l'initiative de la MVC Polo-Beyris) ;
 - *Foire aux discriminations* : un parcours de jeux et d'ateliers abordant les discriminations, notamment l'égalité fille-garçon (à l'initiative du Patronage laïque des Petits Bayonnais) ;

- Viens plaquer les clichés : veillée lecture-débat en pyjama à partir de 5 ans pour mettre le sexisme hors jeu... (à l'initiative de Libreplume).

II – LA POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES DE LA VILLE

Au regard de l'enjeu fondamental de l'égalité femmes/hommes, 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, qui est structurée en huit grands axes, dont le détail est présenté dans les documents joints en annexe.

III – COMMANDE PUBLIQUE

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.

IV - GOUVERNANCE

Enfin, il est rappelé que 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.

Ceci est d'autant plus patent que, dans le prolongement des engagements de la CAPB, suite à 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.

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