

COMMUNE DE BAYONNE

Département des Pyrénées-Atlantiques - Arrondissement de Bayonne

**SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL DU 12 FEVRIER 2021
DELIBERATION N° DE-2021-007**

L'an deux mil vingt et un, le 12 février, le Conseil municipal dûment convoqué, s'est réuni à la Salle Lauga, sous la présidence de Monsieur Jean-René ETCHEGARAY, Maire. La séance a été ouverte à 17h30.

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 (jusqu'à 22h20), Mme MARTIN-DOLHAGARAY, M. LAIGUILLON, Mme CASTEL, M. ALQUIÉ, Mme MEYZENC, M. PARRILLA ETCHART, Mme DUHART, M. AGUERRE (jusqu'à 22h15), Mme BISAUTA (jusqu'à 22h00), Mme LARRÉ, M. SALANNE, M. PAULY, Mme LAPLACE (jusqu'à 23h25), M. DAUBISSE (à partir de 19h05), M. ALLEMAN (jusqu'à 20h30), M. SÉVILLA, Mme ZITTEL (jusqu'à 23h56), Mme LARROZE-FRANCEZAT, M. ERREMUNDEGUY, M. SUSPERREGUI, Mme DELOBEL, Mme CAPDEVIELLE, M. DUZERT, M. ESTEBAN, Mme LIOUSSE, Mme DUPREUILH, M. ETCHETO, Mme BROCARD, Mme HERRERA LANDA, M. ABADIE, M. BERGÉ.

Absents représentés par pouvoir :

M. LACASSAGNE à Mme LAUQUE (à partir de 22h20) ; M. AGUERRE à Mme CASTEL (à partir de 22h15) ; Mme BRAU-BOIRIE à M. LACASSAGNE (jusqu'à 22h20) ; Mme BISAUTA à Mme HARDOUIN-TORRE (à partir de 22h00) ; M. ARCOUET à M. UGALDE ; Mme LAPLACE à Mme LARRE (à partir de 23h25) ; M. DAUBISSE à M. ERREMUNDEGUY (jusqu'à 19h05) ; Mme MOTHE à Mme MARTIN-DOLHAGARAY ; M. ALLEMAN à M. ALQUIE (à partir de 20h30) ; Mme ZITTEL à M. SEVILLA (à partir de 23h56).

Absent(s) :

Mme BRAU-BOIRIE (à partir de 22h20), Mme BENSOUSSAN, M. BOUTONNET-LOUSTAU.

Secrétaire :

M. SUSPERREGUI

Entendu le rapport de Mme LOUPIEN-SUARES,

OBJET : DIVERSITE ET EGALITE DES DROITS – Rapport annuel 2021 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 » 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 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.

I – La prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques de la Ville de Bayonne

Dans le cadre de ses différentes 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, 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.

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.

ENFANCE, FAMILLE et JEUNESSE

* Education, Enfance et Jeunesse

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

Ainsi, pour le service éducation 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,
- 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'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 à la parentalité et un accompagnement des familles monoparentales vers les loisirs,
- 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.

* Petite Enfance

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. Dans ce cadre, deux recrutements masculins ont été réalisés pour les crèches.

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.

SPORTS

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 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. Si la situation sanitaire ne permet pas de les organiser en 2021 (handball et rugby), elles le seront dès 2022. Il pourra s'agir à cette occasion d'initier des réflexions, débats, conférences permettant d'identifier les axes de travail susceptibles de renforcer la place et le rôle du sport féminin et plus globalement la mixité des pratiques, tant au niveau du sport de compétition que du sport loisir.

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 au préalable 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 » ou autres), souvent conçus autour d'une demande de pratiques sportives masculines. La question de la mixité de ces

équipements sera abordée notamment dans les instances de concertation du dispositif « conseils de quartier ».

La réalisation de parcours sportifs dans la ville au titre du programme sport-santé qui sera prochainement présenté en conseil municipal prendra en compte cette donnée dans la conception des stations « fitness » associées aux parcours.

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'auteurs, 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.

MUSEE BONNAT-HELLEU

De la même manière, le musée Bonnat-Helleu entend valoriser l'œuvre d'artistes féminines. Dans cette perspective, il a été procédé, courant 2020, à l'acquisition de deux tableaux de Marie Garay, femme peintre originaire de Saint-Pierre-d'Irube et élève de Léon Bonnat.

CULTURE ET PATRIMOINE

* Arts visuels / Didam :

Si le nombre d'artistes femmes accueilli au DIDAM est moins important que celui d'artistes hommes, reflet d'une production masculine plus conséquente, le souci de rééquilibrage est d'ores et déjà intégré par le comité de sélection et la proportion se rétablit au fil des années. Ainsi, en 2020, une exposition d'Anne Kuhn a été accueillie, aux côtés de Kepa Etchandy et Abel Bourgeois.

À partir de 2021, la Ville entend donner plus de visibilité aux artistes femmes dans la programmation en proposant des expositions qui ne soient plus uniquement en duo avec des artistes hommes :

- ouverture de saison avec la peintre et sculpteur Christiane Giraud ;
- projet commun autour du Pays Basque par les photographes Gabrielle Duplantier et Anne Rearick (photographe américaine de notoriété internationale) ;

L'égalité femmes-hommes, ainsi que la diversité, constitue par ailleurs un sujet en soi d'exposition et vient nourrir régulièrement des contenus de médiation :

- « Les Oubliés de nos campagnes » / Secours Catholique : sensibilisation à la situation des femmes en situation précaire aux portes de nos villes ;
- « Femmes Photographes » : médiation forte en direction des scolaires et du grand public en partenariat avec les artistes, l'association Les Bascos mais aussi l'association Andere Nahia qui accompagne sur le territoire les porteuses de projets

économiques vers la création d'activités indépendantes et défend de manière générale l'égalité hommes / femmes ;

- « Entre fleuve et rivière » : médiation avec les scolaires sur le métier de commissaire d'exposition et sur sa féminisation ;
- « Thomas Pesquet » : médiation spécifique en direction des scolaires autour de la figure du héros contemporain, notamment basée autour de l'astronaute Peggy Whitson, commandante de la mission Proxima sur l'ISS en 2017 ;
- « Talents du Pays Basque » : présentation du travail d'Anne Kuhn, fortement inscrit dans une démarche de sensibilisation au(x) statut(s) de la femme à travers les siècles et à l'image qui lui est attribuée dans la littérature classique et contemporaine.

* Spectacle vivant :

De manière générale, les programmations initiées directement par la Ville (Dimanches en musique, festival Paseo, Lauga côté scène, Koruak) veillent à accorder une place significative aux créatrices : créatrice, cheffe de chœur, chef d'ensemble, « tête d'affiche », soliste...

L'année 2020 a été fortement contrariée par la pandémie du Covid-19, entraînant la suppression de la plus grande partie des spectacles Lauga côté scène et l'annulation du festival Koruak. On notera toutefois les interventions suivantes :

- pour Lauga côté scène, programmation de 4 femmes en qualité de soliste : Katrina Patchett, Denitsa Ikononova, Emmanuelle Berne, Jade Geropp ;
- pour le festival Paseo, programmation de 14 femmes en qualité de créatrice ou de soliste : Jane Cockell, Pauline Junquet, Juliette Alfonso, Naia Robles-Arangui, Zibel Damestoy, Coline Grillat, Rui Ozawa, Raque Paños, Nahikari Oloriz, Livia Ferrara, Anne Etchegoyen, Kattalin Haira, Maud Herrera, Lila Fraysse.

* Patrimoine :

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 ;
- la première 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 ;
- depuis 2012, un partenariat étroit lie la Mission Ville d'art et d'histoire à des professionnelles qui animent des ateliers découverte dans le cadre, par exemple, des Journées des Métiers d'art et des Journées du Patrimoine : la céramiste Elianne Monnin, la sculptrice Valérie Tatin.

* 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 initialement programmée la dernière semaine de novembre et son report a été acté courant 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).

II – LA POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES DE LA VILLE

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.

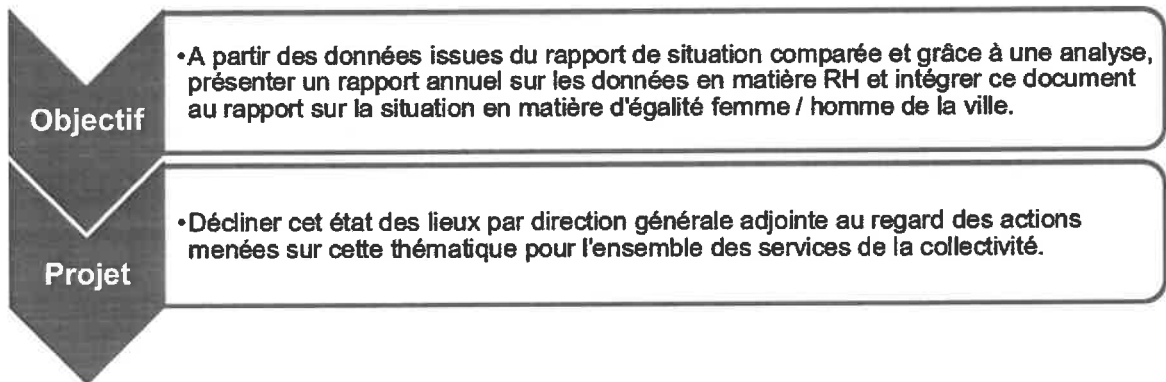
Les règles statutaires ne sont pas à l'origine des inégalités salariales dans la fonction publique, car les niveaux de rémunération dépendent de grilles indiciaires liées à un grade, accessible par concours, et non à des critères subjectifs.

Les inégalités salariales s'expliquent donc par le fait que les femmes occupent majoritairement des postes dans des filières dont les niveaux de régime indemnitaire sont moins élevés, et très rarement des postes de direction. Elles peuvent connaître également des périodes d'interruption de carrière (congé parental notamment).

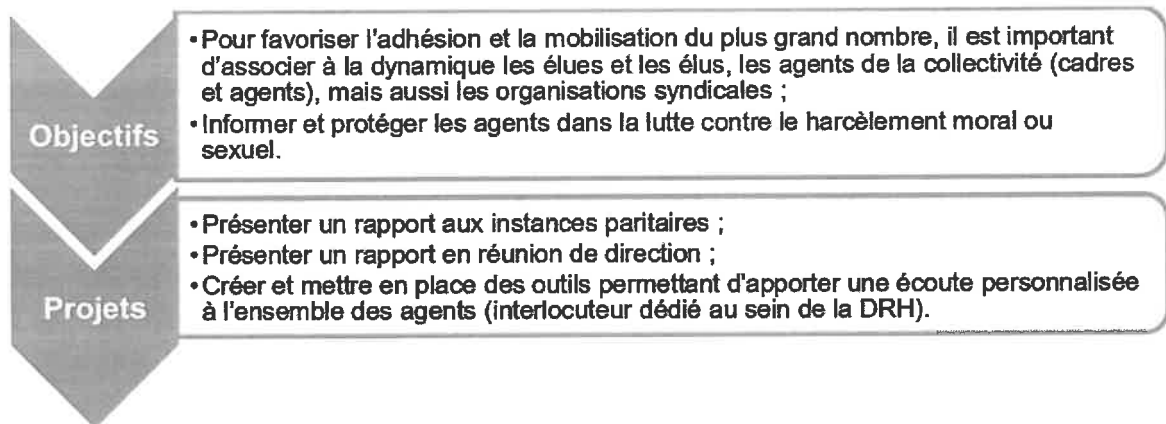
La collectivité ne peut à elle seule corriger l'ensemble des facteurs qui engendrent les inégalités entre les hommes et les femmes, notamment ceux qui ont une origine sociologique. Cependant, elle se doit de veiller au respect d'un certain nombre de principes et de développer des pratiques qui tendent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

Depuis plusieurs années, la Ville de Bayonne s'est 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.

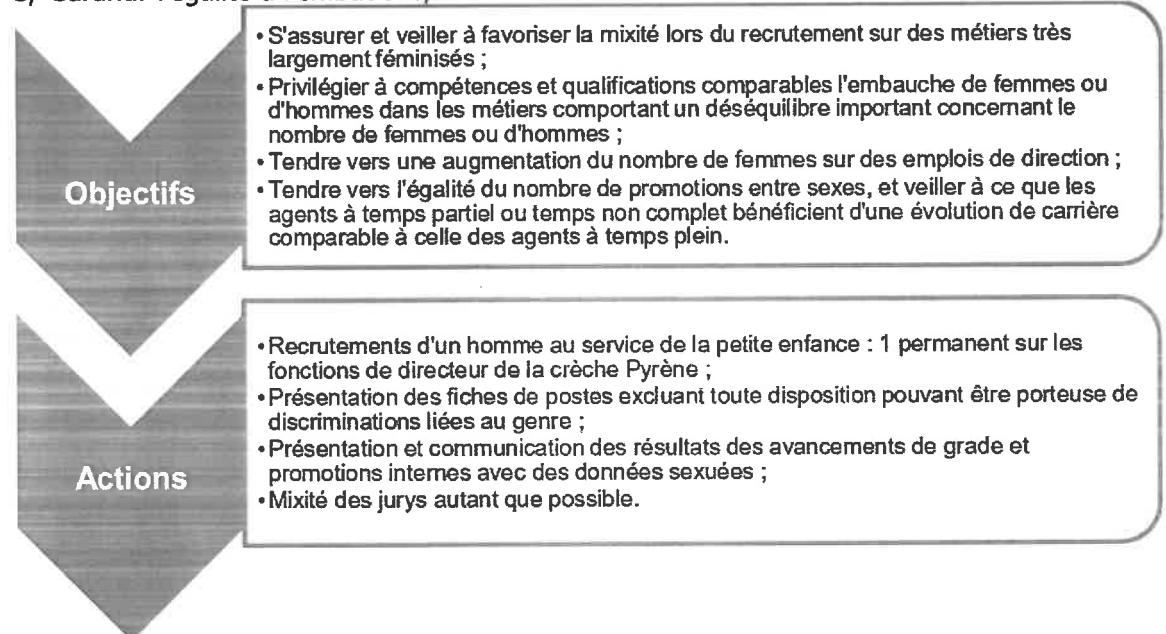
1/ Etablir un état des lieux à partir d'indicateurs objectifs, afin d'établir un constat et de mesurer les évolutions :



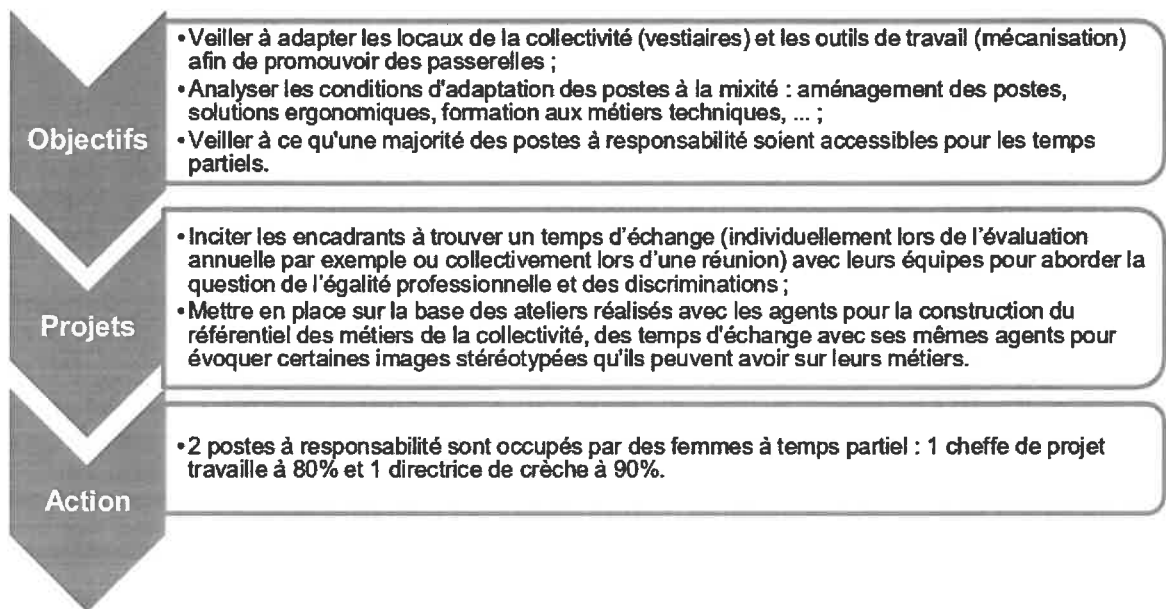
2/ Informer et sensibiliser les agents et les différents acteurs de la collectivité (élus, cadres, partenaires sociaux) aux problématiques de l'égalité femmes – hommes :



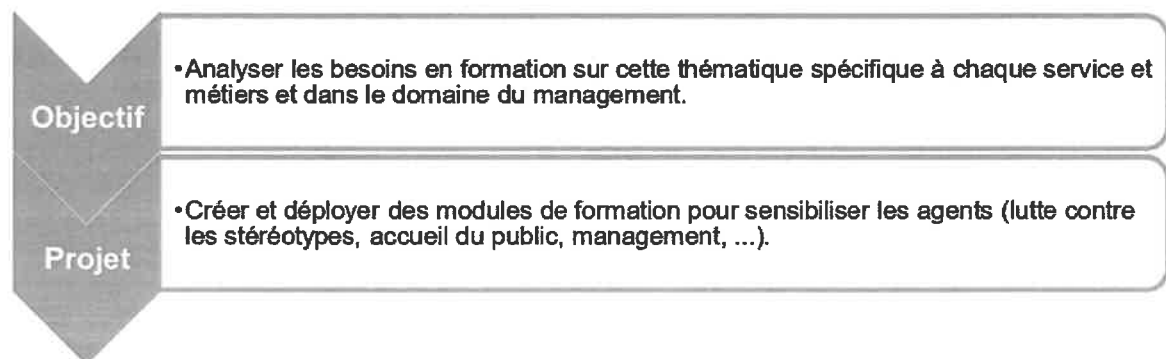
3/ Garantir l'égalité à l'embauche, à la mobilité et à l'évolution de carrière :



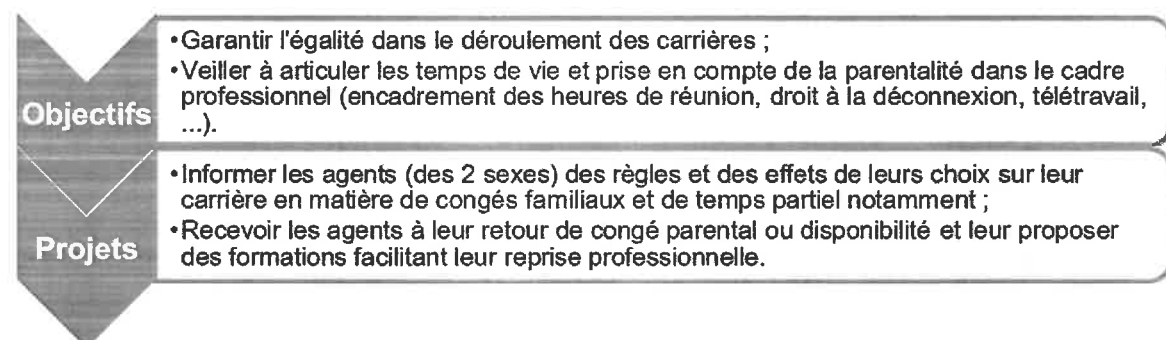
4/ Travailler à la féminisation/masculinisation de certains métiers genrés :



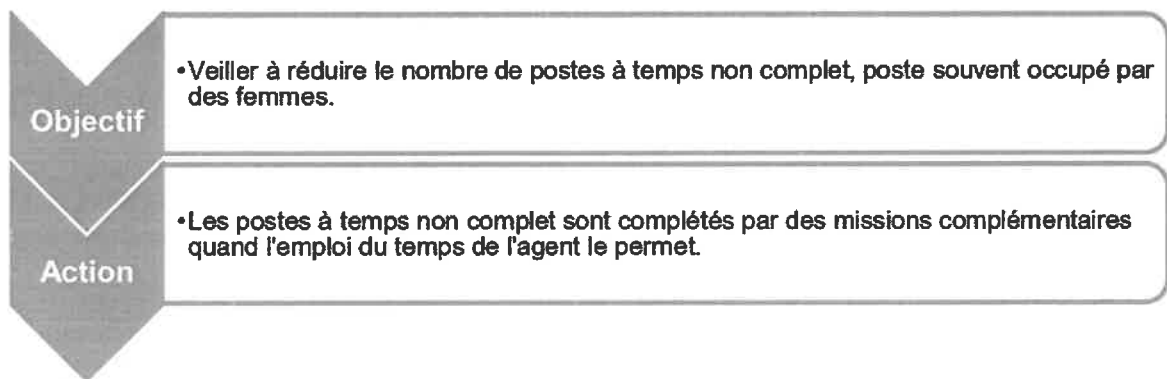
5/ Favoriser l'offre de formation pour les femmes les moins qualifiées et leur assurer un accès à la formation compatible avec les obligations familiales :



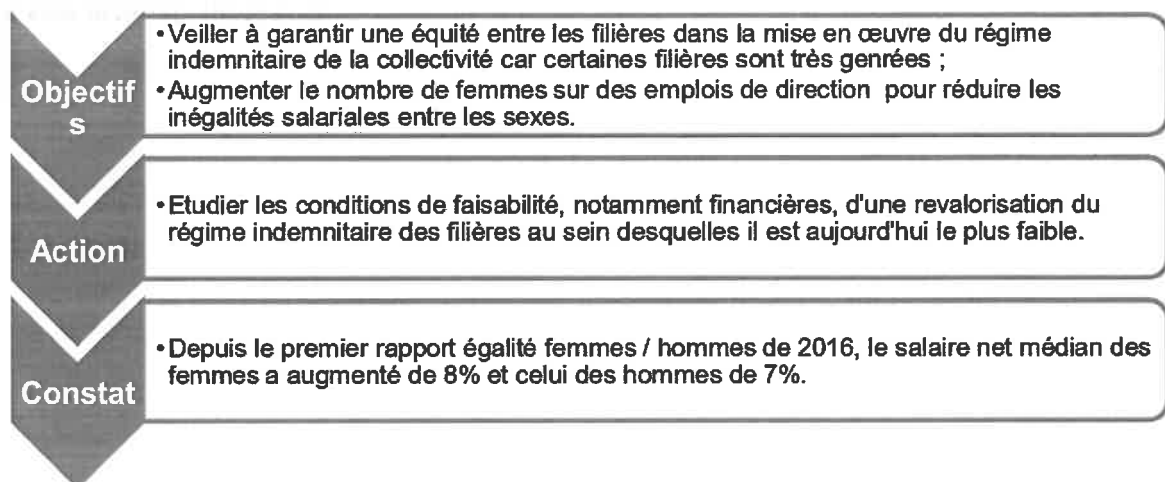
6/ Accompagner les agents et notamment ceux ayant des contraintes familiales qui peuvent impacter leur carrière (absences, congés parentaux, ...) :



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 :



III – COMMANDE PUBLIQUE

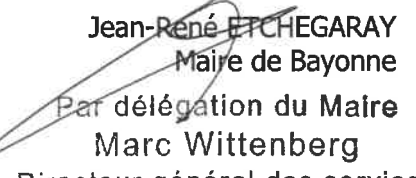
Concernant la commande publique, l'article L.2141-4 du Code de la commande publique a une incidence non négligeable dans la procédure de passation des marchés publics, précisément au stade de l'analyse des candidatures, puisqu'il prévoit trois cas d'exclusion de la procédure de passation des marchés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

Dont Acte



Jean-René ETCHEGARAY
Maire de Bayonne
Par délégation du Maire
Marc Wittenberg
Directeur général des services

EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES / ETAT DES LIEUX

AU 1er janvier 2021

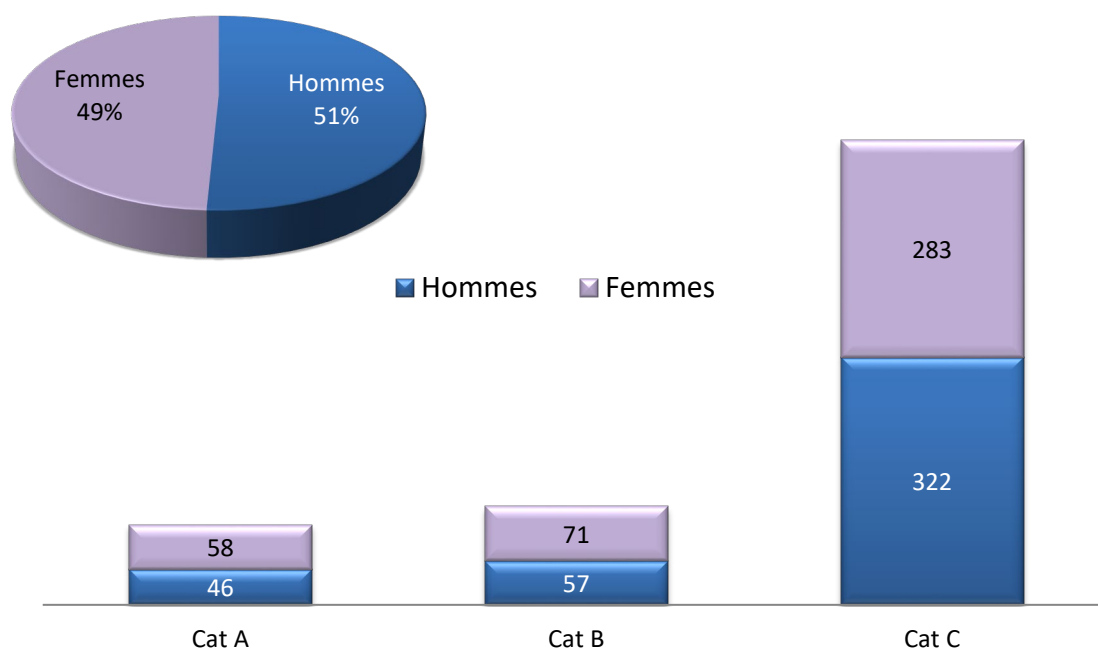
Effectifs	Effectif total	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	% de Femmes	
Titulaires et stagiaires	817	408	409	50%	
Emplois fonctionnels	4	4		0%	
Contractuels	13	10	3	23%	
Emplois de cabinet	3	3		0%	
Personnel permanent	837	425	412	49%	=
<i>Autres emplois :</i>					
Apprentis	5	3	2	40%	+

Majorité de femmes
- + Tendence // 2020

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	104	46	58	56%	-
<i>Dont agents sur poste de direction</i>	26	20	6	23%	-
Catégorie B	128	57	71	55%	=
Catégorie C	605	322	283	47%	=

Comme l'an passé, les femmes sont majoritaires dans les catégories A et B. En revanche, elles ne sont que 23% 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	3	3	0	0%	
Emplois de direction	4	4	0	0%	=
Attaché ou attachée	47	18	29	62%	
Rédacteur ou rédactrice	48	4	44	92%	
Adjoint administratif ou adjointe administrative	99	17	82	83%	
Filière administrative	194	39	155	80%	-
Ingénieur ou ingénieure	25	15	10	40%	
Technicien ou technicienne	37	26	11	30%	
Agent ou agente de maîtrise	57	52	5	9%	
Adjoint ou adjointe technique	321	213	108	34%	
Filière technique	440	306	134	30%	=
Conservateur ou conservatrice	3	1	2	67%	
Attaché ou attachée de conservation	6	0	6	100%	
Bibliothécaire	4	2	2	50%	
Assistant ou assistante de conservation	10	3	7	70%	
Adjoint ou adjointe du patrimoine	25	7	18	72%	
Filière Culturelle	48	13	35	73%	+
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	6	0	6	100%	
Auxiliaire de puériculture	16	0	16	100%	
Atsem	33	0	33	100%	
Agent social ou agente sociale	11	0	11	100%	
Filière médico-sociale	70	1	69	99%	-
Directeur ou directrice de PM	2	2	0	0%	
Chef ou cheffe de service de PM	2	2	0	0%	
Gardien ou gardienne de PM	32	27	5	16%	
Garde-champêtre	2	2	0	0%	
Filière police	38	33	5	13%	=
Sans cadre d'emplois	3	3	0	0%	

Zoom sur certains secteurs	Effectif total	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	% de Femmes	
Personnel des écoles	118	3	115	97%	-
Personnel des crèches	35	1	34	97%	-
Personnel de la médiathèque	32	11	21	66%	-
Personnel de la propreté urbaine	49	46	3	6%	=
Personnel des espaces verts	68	63	5	7%	=
Personnel de la police municipale	41	31	10	24%	=

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.

On note quasiment pas d'évolution à ce niveau même si on compte 3 femmes à la propreté urbaine, 3 hommes dans les écoles primaires (+1) et un homme dans les crèches (+1).

La part des femmes est restée stable dans toutes les filières .

Répartition par type de temps au 01/01/20	Effectif total	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	% de Femmes		
Temps partiel de droit	9	3	6	67%	=	
Temps partiel sur autorisation	25	1	24	96%	+	
temps non complet > 80%	35	2	33	94%	-] dont 82% dans les écoles en raison des emplois du temps spécifiques
temps non complet < 80%	19	3	16	84%	-	

Les agents bénéficiant d'un temps partiel sont majoritairement des femmes. Cette tendance a augmenté en 2020, pour les temps partiels sur autorisation.

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 2020	Effectif total	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	% de Femmes	
Départ à la retraite	23	10	13	57%	+
(dont invalidité)	1		1		
Décès	1	1			
Mutation / détachement	5	4	1	20%	-
Démission					
Fin de contrat	2		2		+
Changement de service	4	2	2	50%	+
Recrutement	27	14	13	48%	+
Congé parental (au 01/01/2021)	1		1	100%	=
Disponibilité (au 01/01/2021)	12	5	7	58%	-

Jurys de recrutement intervenus en 2020

Postes libérés par des :	Candidats retenus :
Femmes 9	11 Femmes
Hommes 9	11 Hommes
Créations 4	
total 22	22

Avancement du personnel en 2020	Effectif total	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	% de Femmes	
Avancements de grade	61	20	41	67%	+
Avancements d'échelon	370	185	185	50%	+

Cette année encore, on constate qu'il y a eu 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 01/01/21	<i>Agents à temps complet</i>		
	Femmes	Hommes	Ensemble
Salaire net médian (agents à temps complet)	1 706 €	1 860 €	1 786 €
<i>Ecart par rapport à janvier 2020</i>	- €	18 €	- 4 €
Indice majoré moyen	422	435	429
<i>Traitement indiciaire brut (traitement sans les primes)</i>	1 977 €	2 038 €	2 010 €

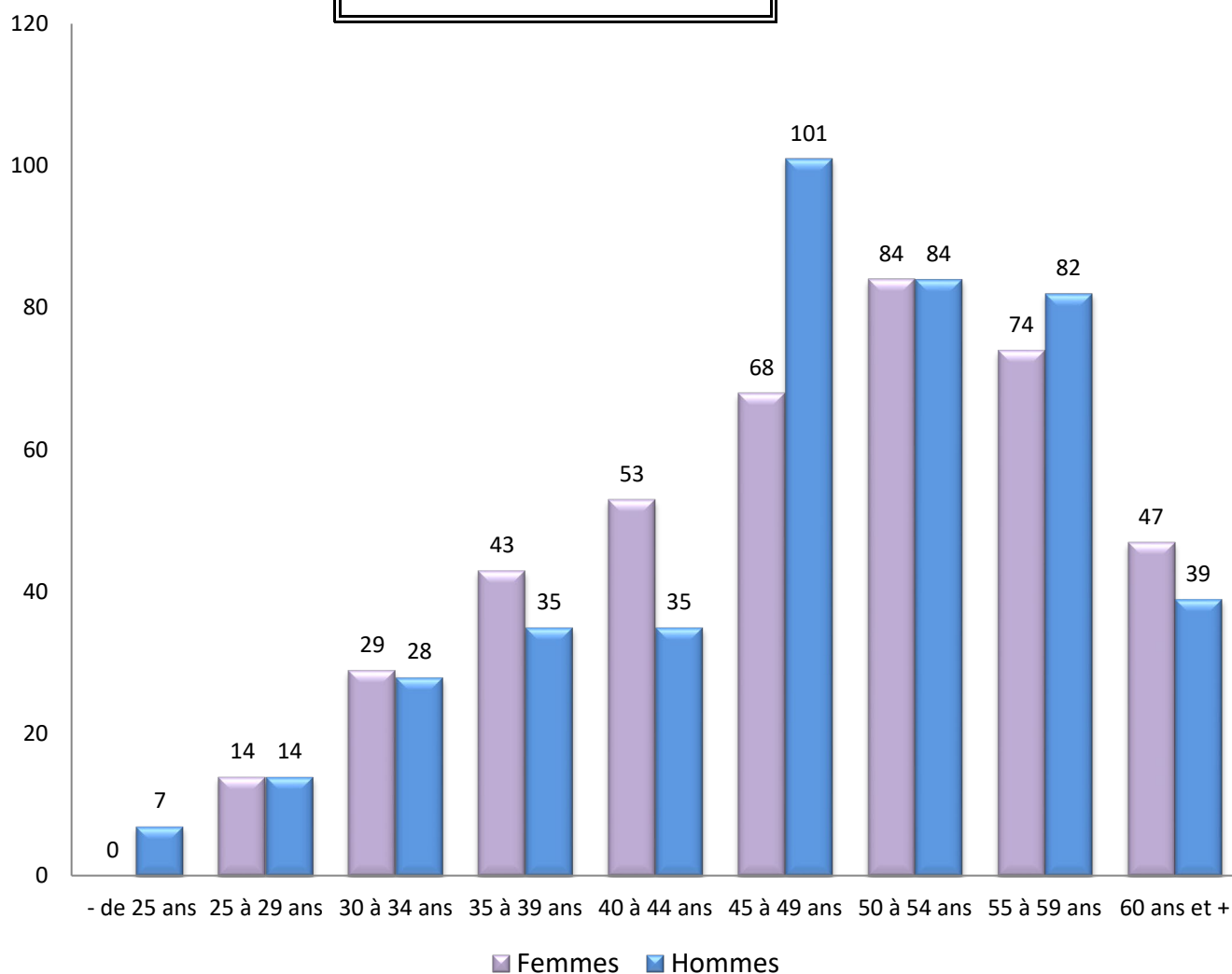
Pour les femmes , le salaire médian est inchangé tandis qu'il augmente de 1 % pour les hommes par rapport à 2020.

Le salaire médian des femmes reste inférieur de 8% par rapport à celui des hommes , comme en 2019 et 2020. 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 % par rapport à celui des hommes

Répartition par tranches d'âge au 01/01/2020	Effectif total	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	% de Femmes	
- de 25 ans	7	7	0	0%	-
25 à 29 ans	28	14	14	50%	-
30 à 34 ans	57	28	29	51%	-
35 à 39 ans	78	35	43	55%	=
40 à 44 ans	88	35	53	60%	+
45 à 49 ans	169	101	68	40%	-
50 à 54 ans	168	84	84	50%	-
55 à 59 ans	156	82	74	47%	+
60 ans et +	86	39	47	55%	-

Age moyen :	
Femmes	48,1 ans
Hommes	47,9 ans



Les femmes sont majoritaires entre 25 et 44 ans. Cette classe d'âge ne représente, cependant, que 30% du personnel de la Ville de Bayonne.

Le nombre de femmes de plus de 60 ans est 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 (12) que chez les hommes (10) mais les femmes sont parties en moyenne à l'âge de 62,6 ans, et les hommes à 62 ans.