

Séance du 16 février 2017

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Le conseil municipal, régulièrement convoqué le 10 février 2017, s'est réuni au lieu habituel de ses séances et a délibéré sur la question suivante dont le compte-rendu a été affiché à la porte principale de la mairie.

-oOo-

PRESENTS : M. Etchegaray, maire-président, Mme Durruty, M. Millet-Barbé, Mmes Bisauta, Lauqué, MM. Neys, Ugalde, Lacassagne, Mmes Duhart, Castel, Martin-Dolhagaray, M. Aguerre, Adjoint ; M. Esmieu, Mme Langlois, MM. Salducci, Pocq, Arcouet, Lalanne, Salanne, Mmes Brau-Boirie, Meyzenc, M. Escapil-Inchauspé, Mme Taieb, M. Laignillon, Mme Destin, MM. Boutonnet, Daubisse, Mmes Picard-Felices, Capdevielle, Herrera Landa, MM. Duzert, Etcheto, Bergé, Pallas, Artiaga, Iriart, Mme Wagner, conseillers municipaux.

ONT DONNE POUVOIR : M. Soroste à M. le Maire ; Mme Juzan à Mme Duhart ; Mme Candillier à M. Arcouet ; Mme Belbaraka à Mme Destin ; Mme Bensoussan à Mme Martin-Dolhagaray ; Mme Aragon à Mme Herrera-Landa.

SECRETAIRE : M. Boutonnet.

M. le Maire présente le rapport suivant :

OBJET : ADMINISTRATION GENERALE – Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – 2017

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.

Conformément à l'article 7 du décret n° 2015-761 du 24 juin 2015, ces dispositions, codifiées à l'article D.2311-16 du code général des collectivités territoriales (CGCT), s'appliquent aux budgets présentés à compter du 1^{er} janvier 2016.

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.

Ce rapport est donc soumis au conseil municipal avant le vote du budget primitif 2017, et à l'occasion de la présentation des orientations budgétaires.

Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013 part 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'écarts salariaux persistants.

Pour mettre en œuvre cet accord, et sa déclinaison dans chaque versant de la fonction publique (d'Etat, hospitalière et territoriale), un certain nombre de mesures ont été prises, organisées autour de 4 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 2017 est présenté ci-dessous :

**EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES / ETAT DES LIEUX
AU 1er janvier 2017**

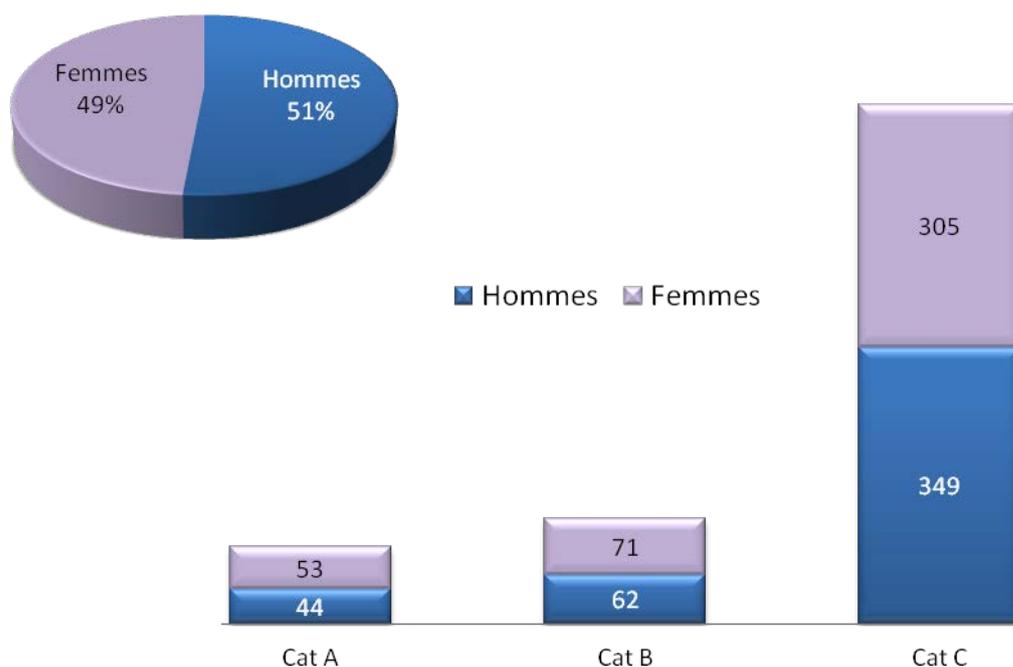
Effectifs	Effectif total	Nombre de femmes	%	
Titulaires et stagiaires	861	423	49%	
Emplois fonctionnels	4	1	25%	
Contractuels	16	5	31%	
Emplois de cabinet	3		0%	
Personnel permanent	884	429	49%	+
<i>Autres emplois :</i>				
Apprentis	7	1	14%	

	Majorité de femmes
-	Tendance //
+	2016

La proportion de femmes est en hausse en 2017, en raison notamment de la stagiairisation de 22 agents dans les écoles en septembre 2016.

Répartition par catégorie	Effectif total	Nombre de femmes	%	
Catégorie A	97	53	55%	+
<i>Dont agents sur poste de direction</i>	25	5	20%	=
Catégorie B	133	71	53%	+
Catégorie C	654	305	47%	=

Comme l'an passé, les femmes sont majoritaires dans les catégories A et B. En revanche, elles ne sont que 20% à occuper des emplois de direction



Répartition par filière et cadre d'emplois	Effectif total	Nombre de femmes	%	
Directrice générale des services	1	1	100%	
Directeur général adjoint	3	0	0%	
Emplois de direction	4	1	25%	=
Attaché	49	31	63%	
Rédacteur	48	43	90%	
Adjoint administratif	105	87	83%	
Filière administrative	202	161	80%	=

Ingénieur	24	7	29%	
Technicien	38	9	24%	
Agent de maîtrise	69	3	4%	
Adjoint technique	361	131	36%	
Filière technique	492	150	30%	+
Conservateur	3	3	100%	
Attaché de conservation	7	6	86%	
Bibliothécaire	2	1	50%	
Assistant de conservation	10	7	70%	
Adjoint du patrimoine	26	21	81%	
Filière Culturelle	48	38	79%	+
Educateur des APS	23	5	22%	
Opérateurs des APS	3	0	0%	
Filière sportive	26	5	19%	+
Animateur	6	2	33%	
Adjoint d'animation	5	3	60%	
Filière animation	11	5	45%	+
Psychologue	1	1	100%	
Puéricultrice	3	3	100%	
Educatrice de jeunes enfants	5	5	100%	
Auxiliaire de puériculture	18	18	100%	
Atsem	31	31	100%	
Agent social	7	7	100%	
Filière médico-sociale	65	65	100%	=
Directeur de PM	1	0	0%	
Chef de service de PM	3	0	0%	
Gardien de PM	25	4	16%	
Garde-champêtre	4	0	0%	
Filière police	33	4	12%	=
Sans cadre d'emplois	3	0	0%	

Zoom sur certains secteurs	Effectif total	Nombre de femmes	%	
Personnel des écoles	131	129	98%	-
Personnel des crèches	37	37	100%	=
Personnel de la médiathèque	33	24	73%	=
Personnel de la propreté urbaine	52	3	6%	+
Personnel des espaces verts	71	5	7%	=
Personnel de la police municipale	33	8	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 peu d'évolution à ce niveau là même si on compte désormais 3 femmes à la propreté urbaine et
2 hommes dans les écoles primaires.

Répartition par type de temps au 01/01/17	Effectif total	Nombre de femmes	%		
Temps partiel de droit	14	9	64%	+	
Temps partiel sur autorisation	35	26	74%	-	
temps non complet > 80%	49	47	96%	-	dont 87% dans les écoles en raison des emplois du temps spécifiques
temps non complet < 80%	23	23	100%	+	

Les agents bénéficiant d'un temps partiel sont majoritairement des femmes, même si on constate que le nombre d'hommes demandant à bénéficier d'un temps partiel de droit pour élever un enfant de moins de

3 ans, reste significatif.

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 2016	Effectif total	Nombre de femmes	%	
Départ à la retraite	17	7	41%	+
Décès	5	1	20%	+
Mutation / détachement	3	1	33%	+
Changement de service	34	13	38%	-
dont Reclassement (raison médicale)	5	1	20%	=
Recrutement	44	30	68%	+
Congé parental (au 01/01/2017)	2	2	100%	=
Disponibilité (au 01/01/2017)	11	10	91%	=

Le nombre de recrutements plus important chez les femmes s'explique principalement par la stagiairisation

de 22 agents dans les écoles en septembre 2016.

Avancement du personnel en 2015	Effectif total	Nombre de femmes	%	
Avancements de grade	65	25	38%	-
Avancements d'échelon	375	175	47%	+

Si on retient une certaine parité dans les avancements d'échelon, on constate que les femmes ont été moins

concernées par des avancements de grade en 2016.

Cela s'explique par le fait qu'il y avait dans la CAP 2016 plus de possibilités d'avancement dans les filières

technique et sportive où les hommes sont majoritairement représentés.

Données financières au 01/01/2017	Femmes	Hommes	Ensemble
Salaire net médian	1 585 €	1 788 €	1 738 €
(agents à temps complet) <i>Ecart par rapport à 2016</i>	 10 €	 46 €	 28 €
Indice majoré moyen	395	416	406
<i>Traitement indiciaire brut</i>	1 840 €	1 938 €	1 891 €

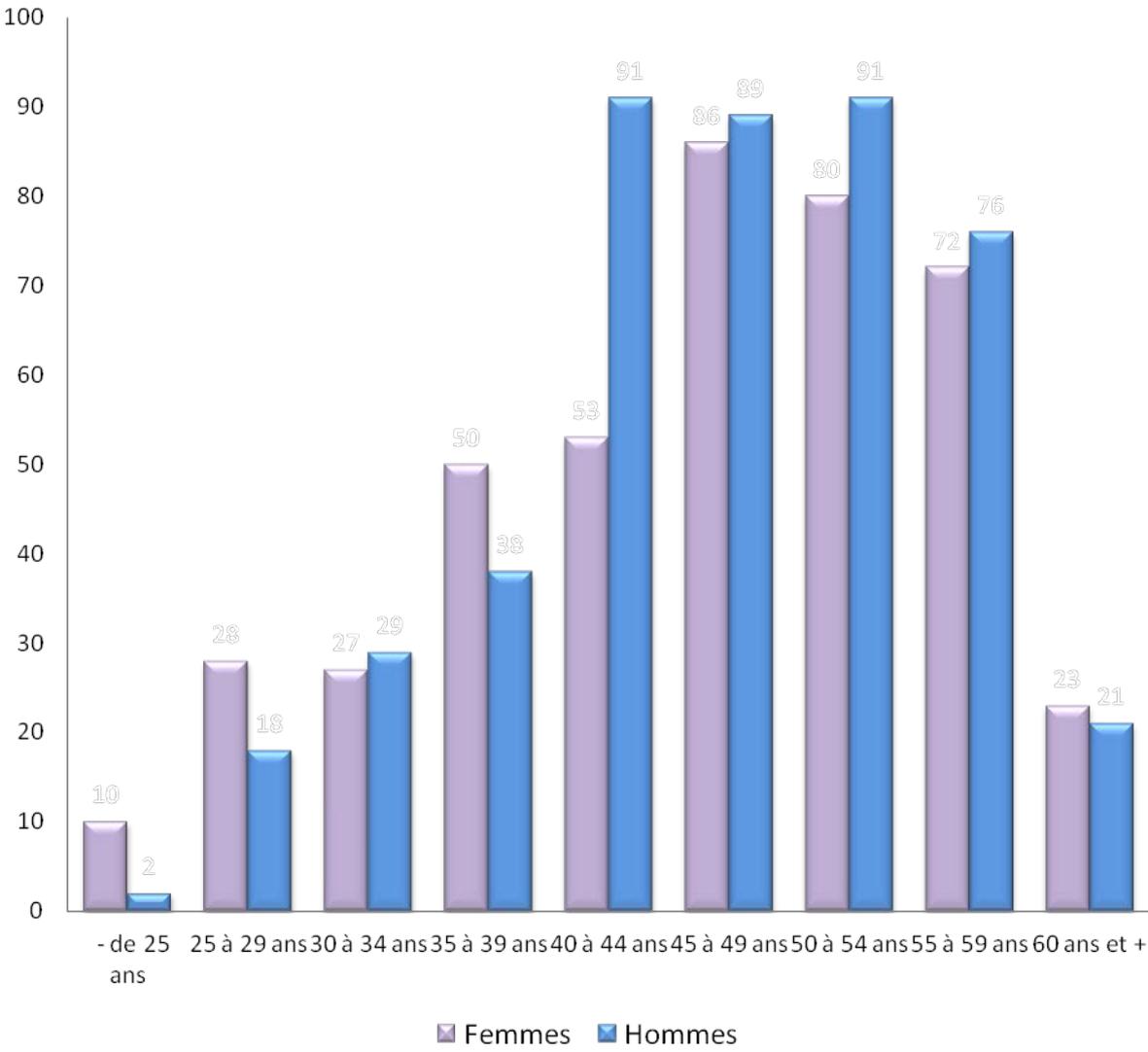
Le salaire médian des femmes progresse moins que celui des hommes en 2017 et reste inférieur de 11 %.

Cela s'explique par le fait que les femmes occupent majoritairement des filières dont le régime indemnitaire

est moins favorable (culture / médico-social) et qu'elles sont peu représentées dans les postes de direction.

Répartition par tranches d'âge au 01/01/2017	Effectif total	Nombre de femmes	%	
- de 25 ans	12	10	83%	+
25 à 29 ans	46	28	61%	+
30 à 34 ans	56	27	48%	-
35 à 39 ans	88	50	57%	+
40 à 44 ans	144	53	37%	-
45 à 49 ans	175	86	49%	-
50 à 54 ans	171	80	47%	+
55 à 59 ans	148	72	49%	+
60 ans et +	44	23	52%	+

Age moyen :	
Femmes	46,3 ans
Hommes	47,2 ans



Les femmes sont majoritaires entre 25 et 39 ans. Cette classe d'âge ne représente, cependant, que 20% du personnel de la Ville de Bayonne.

Forte 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.

POUR EXTRAIT CERTIFIÉ
CONFORME AU REGISTRE
Par délégation du Maire,
Dominique Foulon
Directeur général adjoint