

Séance du 7 avril 2016

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Le conseil municipal, régulièrement convoqué le 1^{er} avril 2016, 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, Mme Bisauta, M. Soroste, Mme Lauqué, MM. Neys, Ugalde, Lacassagne, Mmes Duhart, Castel, Martin-Dolhagaray, M. Aguerre, adjoints ; Mme Juzan, M. Esmieu, Mme Langlois, MM. Salducci, Pocq, Arcouet, Lalanne, Salanne, Mmes Brau-Boirie, Meyzenc, M. Escapil-Inchauspé, Mme Taieb, M. Laiguillon, Mme Destin, M. Murat, Mmes Aragon, Picard-Felices, Capdevielle, Herrera Landa, MM. Duzert, Etcheto, Bergé, Pallas, Iriart, Mme Wagner, conseillers municipaux.

ONT DONNE POUVOIR : Mme Chabaud-Nadin à M. Neys, Mme Candillier à M. Arcouet, Mme Belbaraka à Mme Destin, Mme Bensoussan à Mme Martin-Dolhagaray, M. Boutonnet à M. Laiguillon.

SECRETAIRE : Mme Destin.

Mme Durruty présente le rapport suivant :

Mes Chers Collègues,

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

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 D2311-16 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 pour la première fois avant le vote du budget primitif 2016.

Concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, l'accord du 8 mai 2013 précité partait du constat que, bien que premier employeur de femmes en France (61 % des effectifs), la fonction publique connaissait un certain nombre de déséquilibres et n'était 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, depuis plusieurs années, ont été définis plusieurs 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 2016 est présenté ci-dessous :

Effectifs (janvier 2016)	Effectif total	Nombre de femmes	%
Titulaires et stagiaires	845	400	47%
Emplois fonctionnels	4	1	25%
Contractuels	12	5	42%
Emplois de cabinet	3	0	0%
Personnel permanent	864	406	47%
<i>Autres emplois :</i>			
Apprentis	5	2	40%
Emploi d'avenir	2	0	0%

Répartition par catégorie	Effectif total	Nombre de femmes	%	
catégorie A	91	49	54%	
catégorie B	136	71	52%	
catégorie C	637	286	45%	

(fonction de direction : 15 %)

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	46	30	65%	
Rédacteur	49	44	90%	
Adjoint administratif	108	89	82%	
Filière administrative	203	163	80%	
Ingénieur	22	5	23%	
Technicien	42	9	21%	
Agent de maîtrise	64	3	5%	
Adjoint technique	351	115	33%	
Filière technique	479	132	28%	
Conservateur	3	3	100%	
Attaché de conservation	6	5	83%	
Bibliothécaire	2	1	50%	
Assistant de conservation	9	6	67%	
Adjoint du patrimoine	26	21	81%	
Filière Culturelle	46	36	78%	

 Cadres d'emplois majoritairement occupés par des femmes

Répartition par filière et cadre d'emplois	Effectif total	Nombre de femmes	%	
Educateur des APS	22	4	18%	
Opérateurs des APS	2	0	0%	
Filière sportive	24	4	17%	
Animateur	6	3	50%	
Adjoint d'animation	3	1	33%	
Filière animation	9	4	44%	
Psychologue	1	1	100%	
Puéricultrice	3	3	100%	
Educatrice de jeunes enfants	5	5	100%	
Auxiliaire de puériculture	17	17	100%	
Atsem	29	29	100%	
Agent social	7	7	100%	
Filière médico-sociale	62	62	100%	
Directeur de PM	1	0	0%	
Chef de service de PM	3	0	0%	
Gardien de PM	26	4	15%	
Garde-champêtre	4	0	0%	
Filière police	34	4	12%	
Sans cadre d'emplois	3	0	0%	

Zoom sur certains secteurs	Effectif total	Nombre de femmes	%
Personnel des écoles	110	109	99%
Personnel des crèches	38	38	100%
Personnel de la médiathèque	33	24	73%
Personnel de la propreté urbaine	45	2	4%
Personnel des espaces verts	72	5	7%
Personnel de la police municipale	36	9	25%

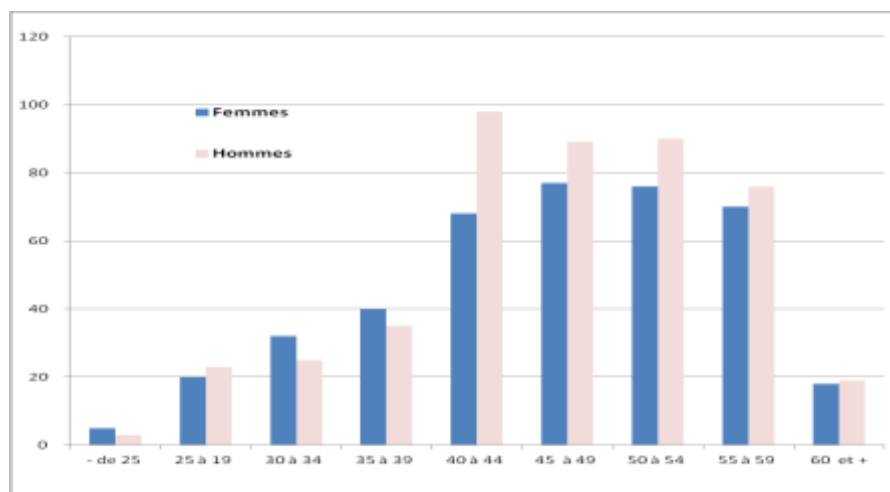
Répartition par type de temps au 01/01/16	Effectif total	Nombre de femmes	%		
Temps partiel de droit	11	3	27%		
Temps partiel sur autorisation	35	29	83%		
temps non complet > 80%	46	46	100%		dont 80% dans les écoles en raison des emplois du temps spécifiques
temps non complet < 80%	8	7	88%		

Mouvement du personnel en 2015	Effectif total	Nombre de femmes	%
Départ à la retraite	18	4	22%
Démission	3	3	100%
Mutation	4	0	0%
Changement de service	19	9	47%
dont Reclassement (raison médicale)	5	1	20%
Recrutement	24	8	33%
Congé parental (au 01/01/2016)	5	5	100%
Disponibilité (au 01/01/2016)	11	10	91%

Avancement du personnel en 2015	Effectif total	Nombre de femmes	%
Avancements de grade	88	37	42%
Avancements d'échelon	357	161	45%

Répartition par tranches d'âge au 01/01/2016	Femmes	Hommes	Total
- de 25 ans	5	3	8
25 à 19 ans	20	23	43
30 à 34 ans	32	25	57
35 à 39 ans	40	35	75
40 à 44 ans	68	98	166
45 à 49 ans	77	89	166
50 à 54 ans	76	90	166
55 à 59 ans	70	76	146
60 ans et +	18	19	37

Données financières au 01/01/2016	Femmes	Hommes	Ensemble
Salaire net médian (agents à temps complet)	1 575 €	1 742 €	1 710 €
Indice majoré moyen	389	407	398
Traitement indiciaire brut	1 801 €	1 885 €	1 843 €



	Femmes	Hommes
- de 25	5	3
25 à 19	20	23
30 à 34	32	25
35 à 39	40	35
40 à 44	68	98
45 à 49	77	89
50 à 54	76	90
55 à 59	70	76
60 et +	18	19

Age moyen :

Femmes 46,1 ans
Hommes 46,4 ans

Ancienneté moyenne :

Femmes 14,3 ans
Hommes 16,5 ans

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 et 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 les reprises après congé parental ou disponibilité ;
- la réduction, autant que faire se peut, des postes à temps non complet et les emplois du temps fractionnés ;
- la recherche d'équité entre les filières dans la mise en œuvre du régime indemnitaire.

Ce sont 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 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.