

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

**SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL DU 14 DECEMBRE 2023**  
**DELIBERATION N° DE-2023-264**

L'an deux mil vingt-trois, le 14 décembre, le Conseil municipal dûment convoqué, s'est réuni l'Hôtel de ville, salle du conseil municipal, 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, Mme CASTEL, M. ALQUIÉ, Mme MEYZENC, M. PARRILLA ETCHART, Mme DUHART, M. AGUERRE, Mme BRAU-BOIRIE, Mme BISAUTA, M. ARCOUET, Mme LARRÉ, M. PAULY, Mme LAPLACE, M. DAUBISSE (à partir de la délibération DE-2023-252), M. SÉVILLA, Mme ZITTEL (jusqu'à la délibération DE-2023-254), Mme BENSOUSSAN (jusqu'à la délibération DE-2023-290), Mme LARROZE-FRANCEZAT (jusqu'à la délibération DE-2023-258), M. ERREMUNDEGUY, M. SUSPERREGUI, M. BOUTONNET-LOUSTAU, Mme DELOBEL, Mme CAPDEVIELLE, M. DUZERT, M. ESTEBAN (à partir de la délibération DE-2023-252), Mme DUPREUILH, M. ETCHETO, Mme BROCARD, Mme HERRERA LANDA, M. ABADIE, M. BERGÉ.

**Absents représentés par pouvoir :**

Mme MARTIN-DOLHAGARAY à M. ETCHEGARAY ; M. LAIGUILLON à Mme LOUPIEN-SUARES ; M. SALANNE à Mme DURRUTY ; M. DAUBISSE à M. CORREGÉ (jusqu'à la délibération DE-2023-251) ; Mme MOTHESS à M. ERREMUNDEGUY ; M. ALLEMAN à Mme LAUQUÉ ; Mme ZITTEL à M. ARCOUET (à partir de la délibération DE-2023-255) ; Mme BENSOUSSAN à M. PAULY (à partir de la délibération DE-2023-291) ; Mme LARROZE-FRANCEZAT à M. ALQUIÉ (à partir de la délibération DE-2023-259), M. ESTEBAN à Mme CAPDEVIELLE, (jusqu'à la délibération DE-2023-251) ; Mme LIOUSSE à Mme BROCARD.

**Absent(s) :**

**Secrétaire :**

M. BOUTONNET-LOUSTAU

---

*Entendu le rapport de Mme LOUPIEN-SUARES,*

**OBJET : DIVERSITE ET EGALITE DES DROITS** – Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femme et homme dans la collectivité (données 2023).

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.

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. Elle est également signataire de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale depuis avril 2021.

### **I. Le contexte national : les conclusions du 5ème rapport du Haut Conseil à l'Égalité (HCE)**

Depuis la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté du 27 janvier 2017, le Haut Conseil à l'Égalité élabore un rapport annuel sur l'état du sexisme en France.

Selon le rapport publié en janvier 2023, le sexisme ne recule pas en France. Au contraire, certaines de ses manifestations les plus violentes s'aggravent et les jeunes générations semblent être les plus touchées par ce phénomène. Tel est le constat inquiétant du 5ème rapport annuel sur l'état du sexisme en France du HCE.

Ce rapport repose sur les résultats du « Baromètre Sexisme » mené avec l'institut Viavoice. En interrogeant un échantillon représentatif de 2 500 personnes âgées de 15 ans et plus, ce sondage rend compte des perceptions de l'opinion face aux inégalités entre les femmes et les hommes, évalue le degré de sexisme de la population, mesure l'adhésion aux outils existants de lutte contre le sexisme et restitue les situations vécues par les femmes.

À travers ce travail, le HCE a pour ambition de mieux mettre en lumière le sexisme, pour mieux le combattre.

#### **A. Malgré des avancées incontestables en matière de droits des femmes, la situation est alarmante.**

Des progrès ont été enregistrés en 2022 notamment avec des nominations significatives en politique (Première ministre, Présidente de l'Assemblée nationale) et en économie (présidente de l'Autorité des marchés financiers, directrice générale du groupe Orange...). De nouveaux moyens de lutte contre les violences ont été mis en place (budget et moyens de la police et de la justice affichés en hausse, mesures du Grenelle des violences conjugales) et de nouvelles dispositions favorables aux femmes ont permis des avancées importantes (contraception gratuite pour les moins de 25 ans, délai d'IVG allongé, PMA pour toutes, entrée en application de la loi Rixain, extension des domaines de l'éga-conditionnalité dans la culture...). Enfin, de nouvelles prises de

parole des victimes, dans les mondes universitaire ou politique par exemple, ont permis la mise en retrait de personnalités publiques, y compris de premier plan.

Mais cinq ans après #MeToo, le rapport dresse le constat d'une société française qui demeure très sexiste dans toutes ses sphères : les femmes restent inégalement traitées par rapport aux hommes, et elles restent victimes d'actes et propos sexistes dans des proportions importantes. De fait, le nombre et la gravité de ces actes augmentent, dans l'espace public, professionnel, privé, numérique... Les derniers chiffres du ministère de l'Intérieur indiquent, par exemple, une augmentation de 21 % du nombre de victimes de violences conjugales entre 2020 et 2021.

En dépit d'une sensibilité toujours plus grande aux inégalités et aux violences depuis #MeToo, les biais et les stéréotypes de genre, les clichés sexistes et les situations de sexisme quotidien continuent d'être banalisés. Ils restent de ce fait partiellement acceptés par une grande partie de la population. L'opinion reconnaît et déplore l'existence du sexisme mais ne le rejette pas en pratique, phénomène particulièrement prépondérant chez les hommes interrogés. Ce décalage entre perception, déclarations et pratique a des conséquences tangibles en termes de violence symbolique, physique, sexuelle et économique. Du sexisme quotidien, dit « ordinaire », jusqu'à ses manifestations les plus violentes, il existe un continuum des violences, l'un faisant le lit des autres.

## **B. Des pouvoirs publics mis en cause**

Le rapport met enfin en évidence un manque important de confiance de la part des personnes interrogées à l'égard des pouvoirs publics portant la lutte contre le sexisme et l'inefficacité des outils mis en place, malgré les efforts consentis, manifestement insuffisants, pour répondre à une situation qui s'aggrave avec l'apparition de phénomènes nouveaux : violence en ligne, virulence accrue sur les réseaux sociaux, barbarie dans de très nombreuses productions de l'industrie pornographique, affirmation d'une sphère masculiniste et antiféministe.

L'année 2022 est marquée par la réémergence d'un mouvement réactionnaire à l'égard des femmes, qualifié de « backlash » (rejet). Face à ces évolutions inquiétantes, l'intervention des pouvoirs publics est tout particulièrement attendue par l'opinion publique selon le récent sondage réalisé par le HCE.

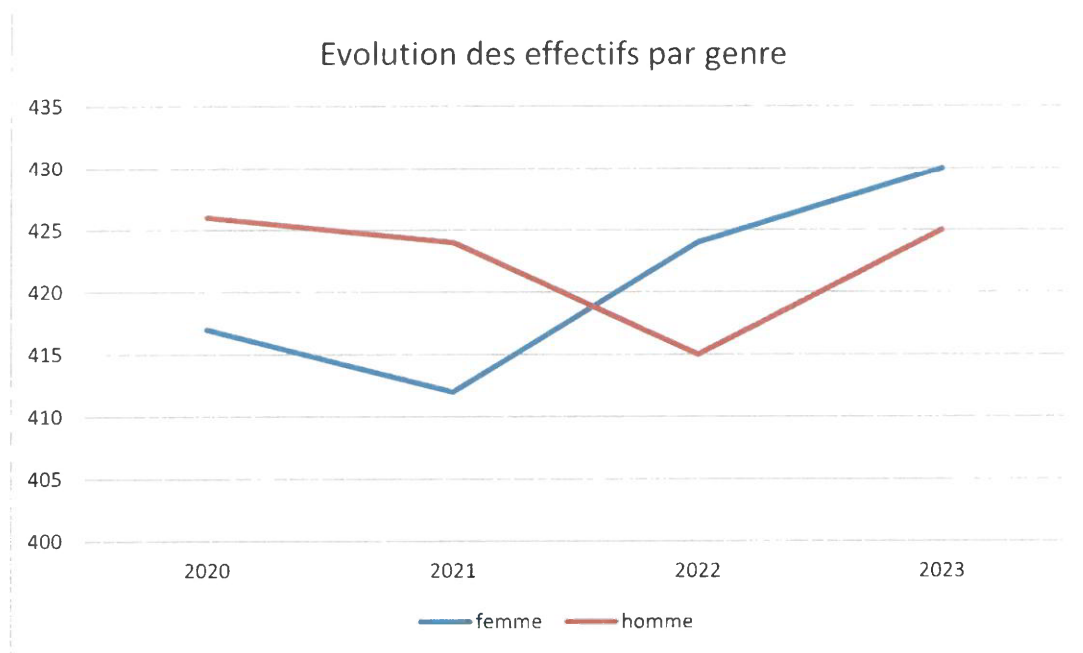
## **II. La situation de la Ville de Bayonne en matière d'égalité professionnelle**

Les tableaux suivants compilent les données de ces 4 dernières années afin de jauger l'évolution de la situation en matière d'égalité femme/homme dans la collectivité.

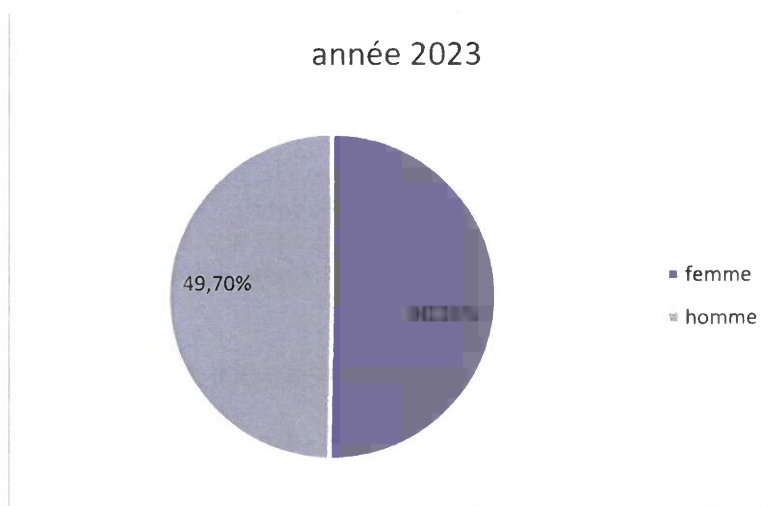
### **A. Exploitation des données**

#### 1. Données globales

|        | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | Evolution 2020/2023 |
|--------|------|------|------|------|---------------------|
| Femmes | 417  | 412  | 424  | 430  | 3,11%               |
| Hommes | 426  | 424  | 415  | 425  | -0,23%              |
| Total  | 843  | 836  | 839  | 855  | 1,42%               |



Depuis 2020, la part des agents féminins a augmenté de 3,11% alors que la part des agents masculins est restée stable (-0,2%).

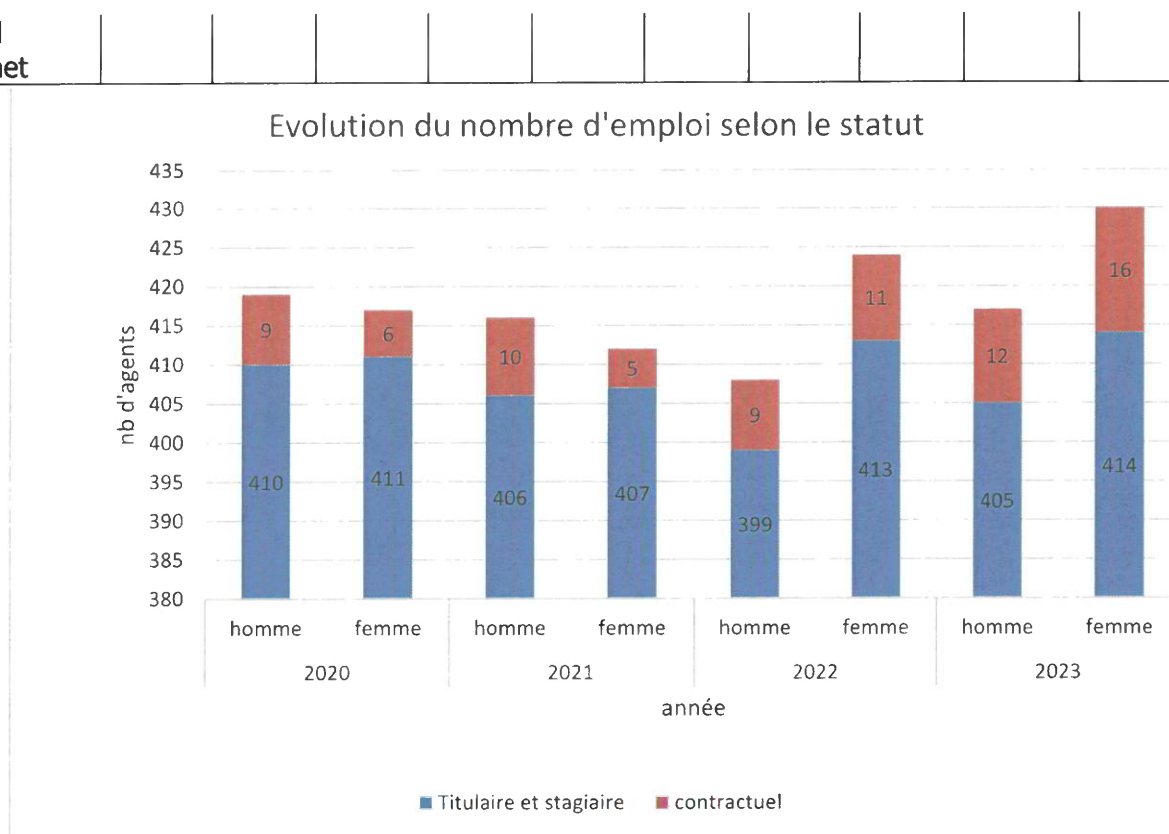


En 2023, les données montrent un nombre de femmes quasiment égal à celui des hommes au sein de la collectivité tous services confondus.

## 2. Evolution de la situation en matière d'égalité femme/homme selon le statut

|                        | 2020  |       | 2021  |       | 2022  |       | 2023  |       | Evolution 2020/2023 |       |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------------------|-------|
|                        | homme | femme | homme | femme | homme | femme | homme | femme | homme               | femme |
| Titulaire et stagiaire | 410   | 411   | 406   | 407   | 399   | 413   | 405   | 414   | -0,95%              | 0,72% |
| Contractuel            | 9     | 6     | 10    | 5     | 9     | 11    | 12    | 16    | 33%                 | 166%  |
| Emploi                 | 7     |       | 8     |       | 7     |       | 8     |       | 14,20%              | 0%    |

fonctionnel  
et de cabinet



La parité se retrouve dans la catégorie des agents titulaires et stagiaires constituant la majorité des effectifs.

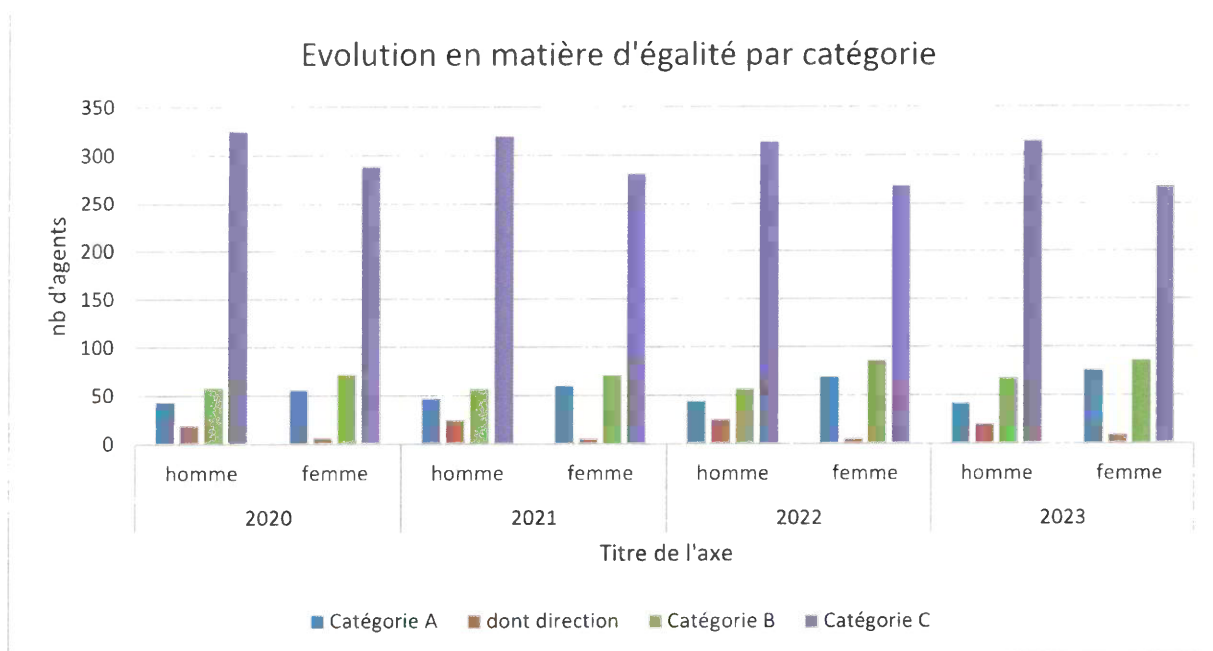
Même si la parité est globalement effective au sein de la collectivité, il est à noter qu'aucune femme n'occupe à cet instant un emploi fonctionnel ou de cabinet.

### 3. Evolution de la situation en matière d'égalité par catégorie

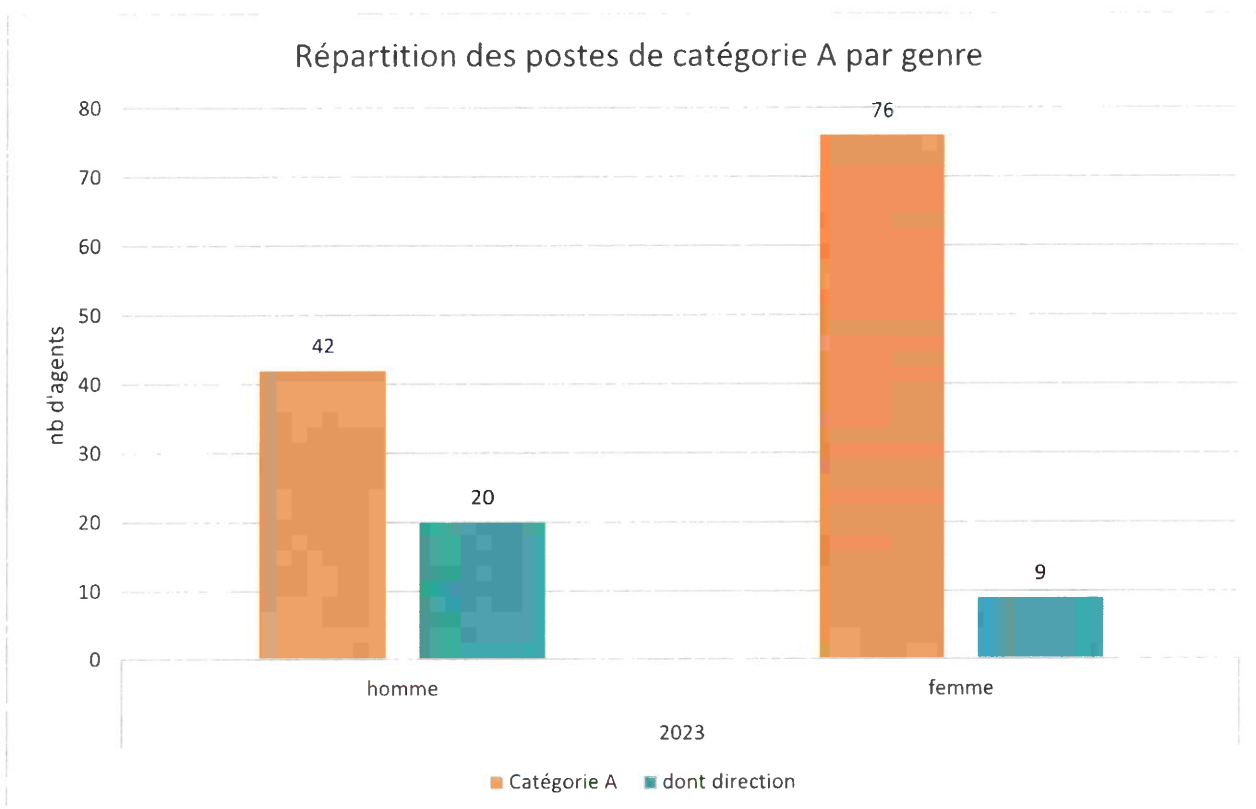
|                | 2020  |       | 2021  |       | 2022  |       | 2023  |       | Evolution 2020/2023 en % |       |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------------------|-------|
|                | homme | femme | homme | femme | homme | femme | homme | femme | homme                    | femme |
| Catégorie A    | 43    | 56    | 47    | 60    | 44    | 69    | 42    | 76    | -2,32                    | 35,71 |
| dont direction | 19    | 6     | 24    | 5     | 25    | 5     | 20    | 9     | 5,26                     | 50,00 |
| Catégorie B    | 58    | 72    | 57    | 71    | 57    | 86    | 68    | 86    | 17,24                    | 19,44 |
| Catégorie C    | 325   | 289   | 320   | 281   | 314   | 269   | 315   | 268   | -3,07                    | -7,26 |

En 2023, trois directions supplémentaires de la Ville sont pilotées par des femmes, ce qui entraîne une augmentation de 50% du nombre de directrices entre 2020 et 2023 (6 directrices en 2020 à 9 directrices en 2023).





Les femmes restent majoritaires sur l'occupation des postes de catégories A et B sur les quatre dernières années.

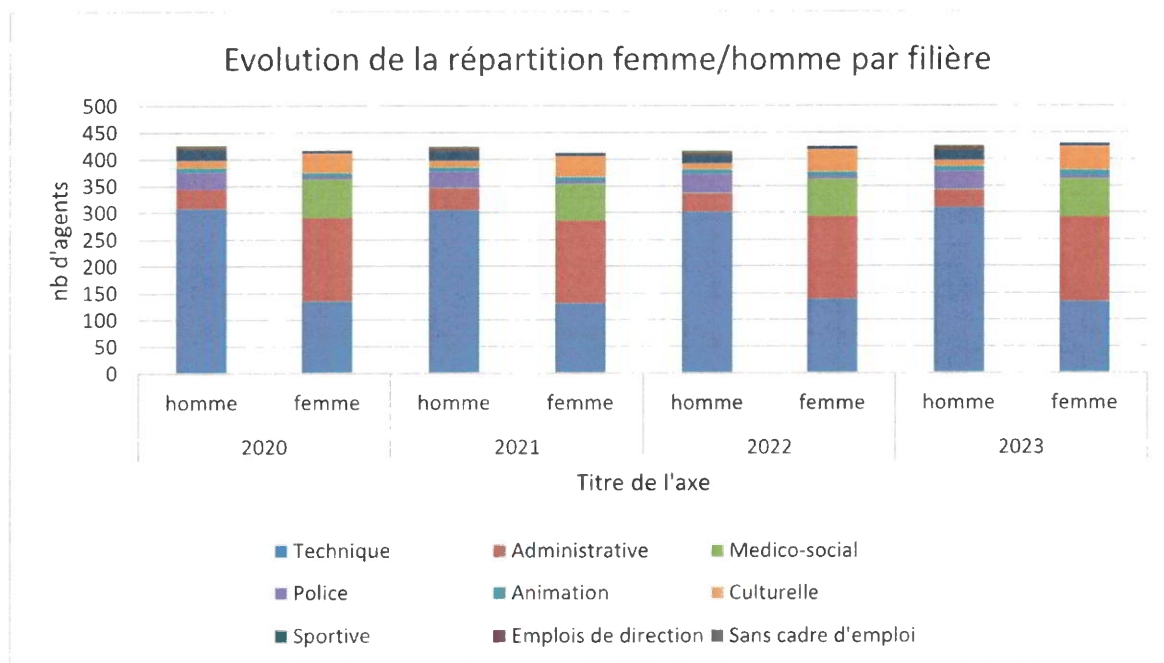


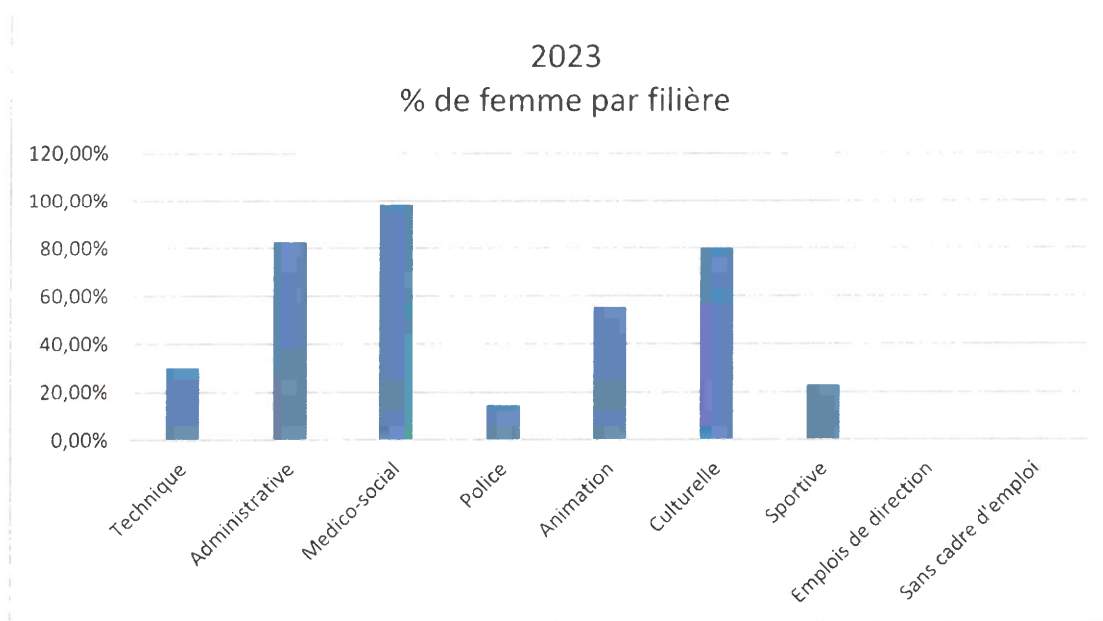
Les postes de catégorie A et B sont principalement occupés par des femmes. En catégorie A, on observe une augmentation de 35,71% entre 2020 et 2023. Pourtant, un déséquilibre persiste dans l'accès aux postes de direction. En effet, 47,6% des hommes en catégorie A occupent des postes de direction alors que seulement 11,84% des femmes en catégorie A occupent un poste de direction.

#### 4. Evolution de la situation par filière

|                               | 2020  |       | 2021  |       | 2022  |       | 2023  |       |
|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                               | homme | femme | homme | femme | homme | femme | homme | femme |
| Technique                     | 308   | 135   | 305   | 131   | 301   | 139   | 309   | 134   |
| Administrative                | 36    | 156   | 41    | 154   | 35    | 154   | 33    | 158   |
| Médico-social                 | 0     | 72    | 1     | 69    | 1     | 70    | 1     | 71    |
| Police                        | 33    | 5     | 31    | 5     | 36    | 5     | 35    | 6     |
| Animation                     | 7     | 7     | 7     | 8     | 8     | 8     | 8     | 10    |
| Culturelle                    | 14    | 36    | 12    | 39    | 11    | 42    | 11    | 44    |
| Sportive                      | 21    | 6     | 19    | 6     | 16    | 6     | 20    | 6     |
| Emplois de direction générale | 4     | 0     | 5     | 0     | 4     | 0     | 5     | 0     |
| Sans cadre d'emploi (cabinet) | 3     | 0     | 3     | 0     | 3     | 0     | 3     | 0     |

Sur les 4 dernières années, on peut observer que la répartition par filière des hommes et des femmes a très peu évolué.





En 2023, les femmes restent majoritaires sur les emplois des filières administrative, médico-social et culturelle. 30 % sont présentes dans la filière technique, 23% dans la filière sportive, 14% dans la police.

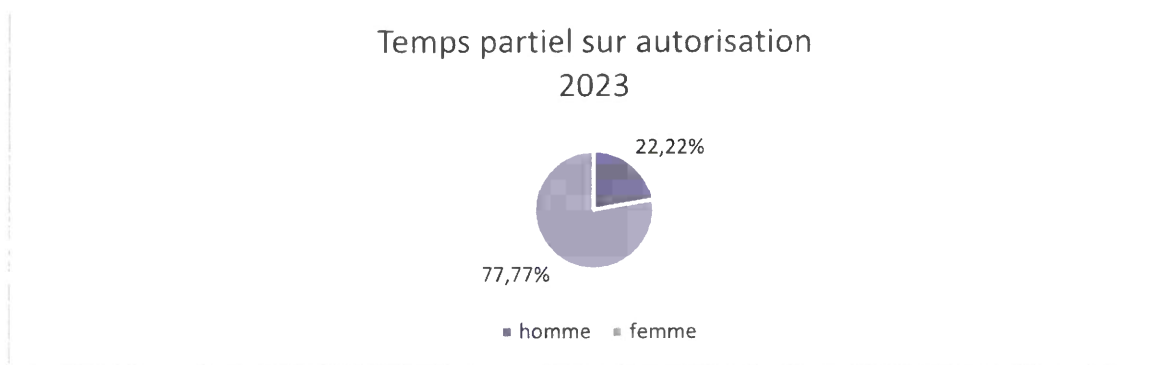
#### 5. Evolution de l'organisation du travail des femmes et des hommes

|                                | 2020  |       | 2021  |       | 2022  |       | 2023  |       | Evolution 2020/2023 en % |       |
|--------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------------------|-------|
|                                | homme | femme | homme | femme | homme | femme | homme | femme | homme                    | femme |
| Temps complet non              | 8     | 46    | 3     | 52    | 4     | 50    | 7     | 56    | 12,50                    | 21,73 |
| Temps partiel de droit         | 2     | 4     | 3     | 6     | 2     | 3     | 0     | 4     | -100,00                  | 0,00  |
| Temps partiel sur autorisation | 5     | 16    | 7     | 26    | 4     | 27    | 8     | 28    | 60,00                    | 75,00 |

On peut noter ici une progression des sollicitations de temps partiel sur autorisation presque aussi importante chez les hommes que chez les femmes entre 2020 et 2023. Mais les femmes restent les plus nombreuses à souhaiter occuper leur poste à temps partiel.

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). En 2023, les agents (principalement féminins) sur des postes à temps non complet ont bénéficié d'une évolution de la quotité de travail leur permettant d'avoir une protection sociale et un régime de retraite plus favorable.

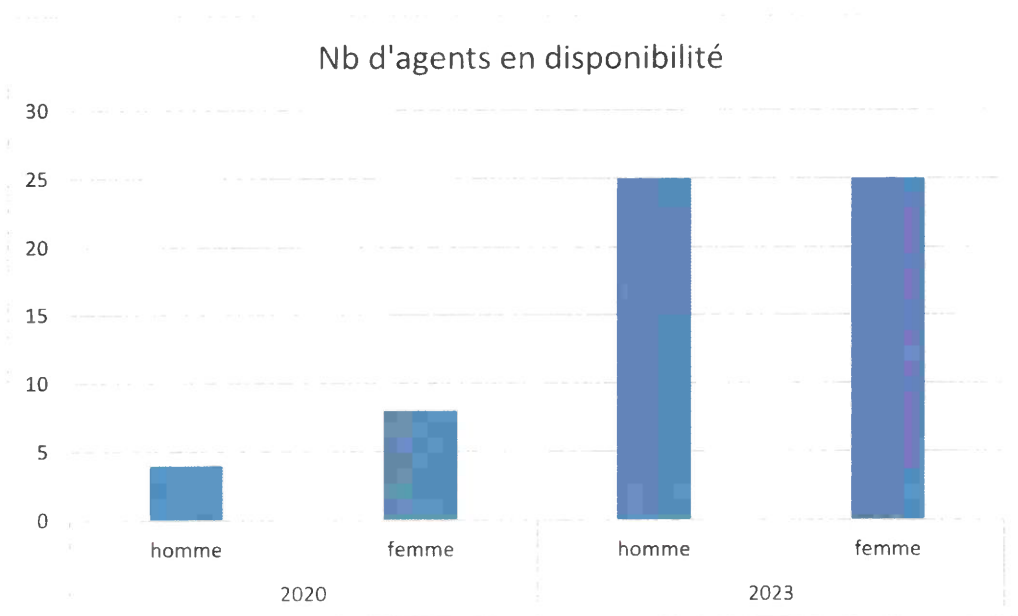




### 6. Evolutions sur les mouvements de personnels

|                       | 2020  |       | 2021  |       | 2022  |       | 2023  |       |
|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                       | homme | femme | homme | femme | homme | femme | homme | femme |
| Départ en retraite    | 9     | 10    | 12    | 15    | 23    | 18    | 14    | 14    |
| dont invalidité       | 1     | 1     | 0     | 2     | 2     | 1     | 1     | 0     |
| Décès                 | 1     | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     | 1     |
| Mutation/détachement  | 3     | 2     | 1     | 1     | 7     | 4     | 2     | 1     |
| Démission             | 2     | 3     | 4     | 2     | 4     | 1     | 2     | 2     |
| Changement de service | 4     | 8     | 6     | 8     | 8     | 5     | 5     | 9     |
| Recrutement           | 17    | 15    | 19    | 20    | 30    | 33    | 31    | 39    |
| congé parental        | 0     | 1     | 0     | 1     | 0     | 0     | 0     | 0     |
| Disponibilité         | 4     | 8     | 5     | 7     | 21    | 16    | 25    | 25    |

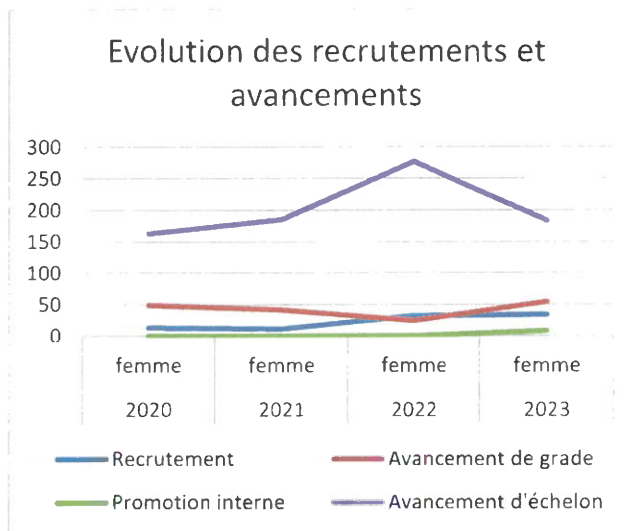
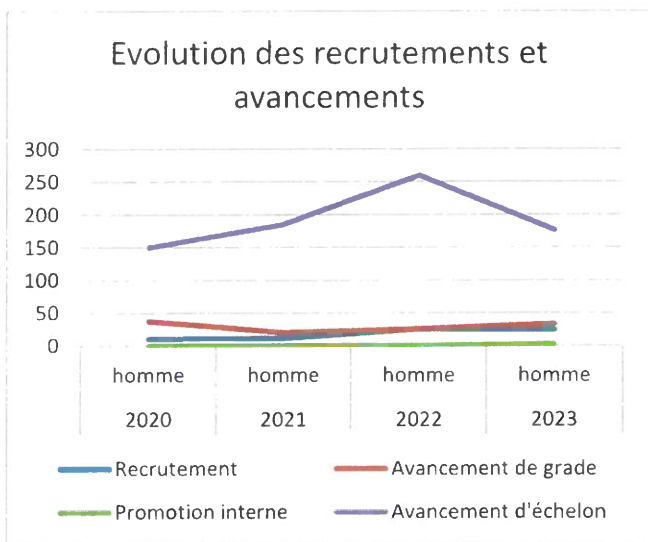
Les demandes de disponibilité ont fortement augmenté entre 2020 et 2023. En 2023, autant de femmes que d'hommes ont sollicité une disponibilité.



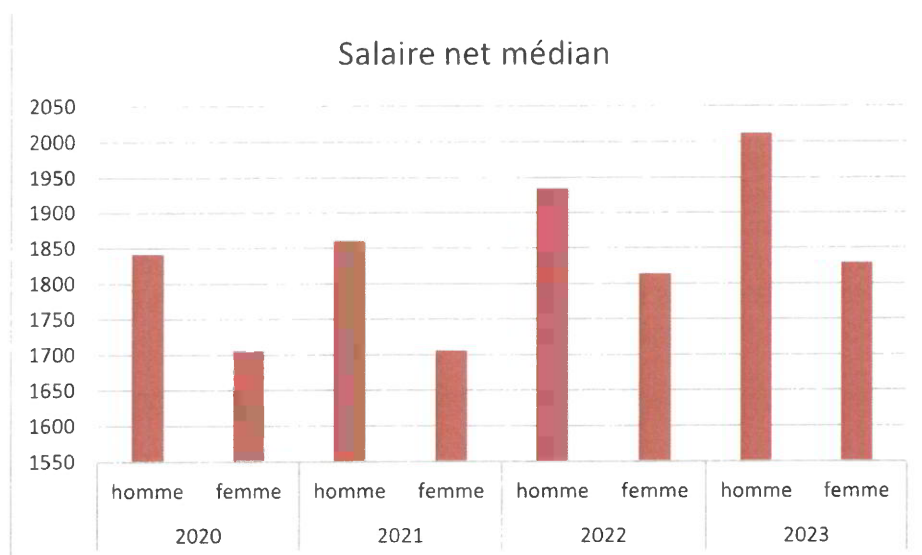
### 7. Recrutement, rémunération et avancements

|                      | 2020  |       | 2021  |       | 2022  |       | 2023  |       |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                      | homme | femme | homme | femme | homme | femme | homme | femme |
| Recrutement          | 10    | 13    | 11    | 11    | 25    | 32    | 24    | 34    |
| Avancement de grade  | 37    | 49    | 20    | 41    | 25    | 24    | 33    | 54    |
| Promotion interne    | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     | 2     | 8     |
| Avancement d'échelon | 150   | 163   | 185   | 185   | 260   | 277   | 176   | 183   |

Les recrutements et les avancements de grade et d'échelon sont équilibrés entre les hommes et les femmes. Il faut noter en 2023 un nombre de recrutement féminin plus important et des avancements de grade majoritairement appliqués aux femmes.



|                         | 2020  |       | 2021  |       | 2022  |       | 2023  |       | Evolution 2020/2023 en % |       |
|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------------------|-------|
|                         | homme | femme | homme | femme | homme | femme | homme | femme | homme                    | femme |
| Salaire net médian en € | 1 842 | 1 706 | 1 860 | 1 706 | 1 935 | 1 814 | 2 012 | 1 829 | 9,20                     | 7,20  |



En 2023, le salaire médian des femmes est inférieur de 10 % à celui des hommes (6% en 2022). Pour mémoire, le salaire médian correspond à un montant par rapport auquel la moitié des agents de la collectivité gagne moins et l'autre moitié gagne plus.

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 salaire médian des femmes est inférieur de 24% à celui des hommes en catégorie A, de 10% en catégorie B et de 9% en catégorie C (situation comparable à 2022).

Enfin, le traitement indiciaire brut (hors primes) des femmes est inférieur de 1,6 % par rapport à celui des hommes. Ce différentiel s'est réduit : il était de 4% en 2022.

## **B. Les avancées sur les objectifs du plan d'actions pour l'égalité professionnelle**

La Ville de Bayonne s'est dotée d'un plan d'actions pour l'égalité professionnelle par délibération du mois de février 2018. Plusieurs axes de travail ont été déterminés déclinant des objectifs et des actions à mettre en œuvre afin d'améliorer la situation en matière d'égalité femme/homme dans la collectivité.

Plusieurs de ces actions sont aujourd'hui en place :

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

Cet état des lieux est établi chaque année par la rédaction du rapport annuel sur la situation en matière d'égalité au sein des services de la Ville.

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

La Ville de Bayonne a adhéré par convention au dispositif proposé par le CDG64 de signalement d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agression sexiste.

Un article d'information a été diffusé sur l'intranet avec un lien vers une plaquette explicative de la procédure de signalement. Des séances d'information sur le sexisme ordinaire au travail ont été proposées aux agents (trois demi-journées en 2023). Des élus se sont engagés comme bénévoles pour intervenir sur le stand de prévention des violences sexistes et sexuelles pendant les Fêtes de Bayonne (Maina) et ont bénéficié d'une formation sur le sujet dispensée par le planning familial.

### 3. Garantir l'égalité à l'embauche, la mobilité et l'évolution de carrière

La présentation des fiches de postes exclue toute disposition pouvant être porteuse de discriminations liées au genre. La présentation et la communication des résultats suite aux décisions d'avancement de grade, de promotion interne et de nomination suite à concours intègre désormais des données sexuées. Les jurys sont systématiquement mixtes.

### 4. Travailler à la féminisation/masculinisation de certains métiers genrés

La Ville a tenté des recrutements féminins sur des postes fréquemment occupés par des hommes. Ce type de démarche doit être consolidé.

### 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

La Ville augmente le nombre de jour de formation par agents notamment pour les agents les moins qualifiés et s'assure que les horaires des formations sont compatibles avec des obligations familiales.

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

Les agents (des 2 sexes) sont informés des règles et des effets de leurs choix sur leur carrière en matière de congés familiaux et de temps partiel notamment.

### 7. Réduire, quand cela est possible, le nombre de postes à temps non complet ainsi que les emplois du temps fractionnés

La quotité des postes à temps non complet des agents des écoles a évolué cette année vers des postes à temps complet ou vers une quotité de travail plus importante (12 agents en 2023). Un travail a, par ailleurs, été conduit sur l'amélioration de la protection sociale et du régime de retraite des agents.

### 8. Assurer une équité entre les filières dans la mise en œuvre du régime indemnitaire de la collectivité

C'est une démarche en cours au sein de notre collectivité qui produira des effets tangibles d'ici la fin du mandat dans le cadre de la démarche de revalorisation du régime indemnitaire.

### **C. Les perspectives 2024**

Ce plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a aujourd'hui cinq ans. Lors des orientations budgétaires 2024, il est proposé que la Ville soit accompagnée pour le revoir et donner une nouvelle dynamique dans la mise en œuvre des différentes améliorations qui seraient de nature à réduire ces inégalités.

Le cabinet Coop'Egal, qui œuvre avec la Région Nouvelle-Aquitaine et la Préfecture des Pyrénées-Atlantiques, propose un accompagnement pour renouveler le plan d'action pour l'égalité professionnelle mais aussi un vaste plan de formation à l'échelle de la collectivité.

Ce plan de formation prévoit des séances de sensibilisation pour les membres de la direction générale et les directions en présentiel et une formation en e-learning pour l'ensemble des agents avec une restitution et des échanges sur le sujet réunissant l'ensemble des agents formés, en présentiel à l'occasion du 25 novembre 2024, journée de lutte contre les violences faites aux femmes.

Cette initiative pourrait être financée à hauteur de 50% par le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (le FEP). Une demande d'aide a été déposée auprès du FEP.

### **III/ La prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques portées par la Ville**

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 sociales.

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.

#### **A. ENFANCE, JEUNESSE, EDUCATION**

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 Education 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 lorsque cela est possible ;
- la poursuite du travail sur les cours de récréation non genrées : projet Prissé et réflexion lancée sur l'école Jules Ferry et le groupe scolaire Brana.

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. Le Programme de Réussite Educative a fait l'acquisition de mallettes-ressources qui sont mises à la disposition des parents des espaces-parents du Réseau d'Education Prioritaire. Il s'agit de jeux et de livres qui traitent de la problématique d'égalité fille/garçon et servent de supports à des temps d'échanges et des ateliers avec les familles ;
- 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.

L'ESCM, la Cyberbase et le BIJ souhaitent garantir un accueil non discriminatoire (quels que soient l'origine, l'âge, le sexe ou l'apparence physique) :

- en favorisant la mixité dans les ateliers ou les actions mises en œuvre ;
- en essayant de mieux prendre en compte les attentes des filles dans les actions jeunesse :
- en veillant à ne pas avoir de communication stéréotypée ;
- en soutenant les initiatives féminines.

Les jeunes en Service Civique, engagés sur une mission de médiation par les pairs, sensibilisent au respect des principes d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'espace public et en contexte festif. Un groupe de jeunes filles en service civique participera également à la sensibilisation des commerçants au dispositif Angela qui permet de lutter contre le harcèlement de rue.

Pour le service 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. A ce jour, un directeur de crèche formé en puériculture est en poste.

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.

## **B. 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.

Dans ce contexte, une manifestation valorisant le sport féminin a été organisée en avril 2023, proposant des portraits de sportives bayonnaises et l'accueil d'un match de handball féminin de 1ère division.



## 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 intègre 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 la question des genres.

Dès 2021, le premier parcours sport-santé sur les bords de l'Adour a intégré cette orientation en adaptant les agrès de sa station fitness avec des modules articulés à résistance variable. De même, le projet AB Campus a été pensé en dédiant des espaces au rugby féminin (vestiaires spécifiques, salle de musculation, etc.).

Pourtant, malgré ces efforts, les équipes féminines élites ont du mal à trouver leur modèle économique pour rester au plus haut niveau. Les deux disciplines concernées sur Bayonne sont principalement le handball et le rugby féminin. La Ville de Bayonne ne rencontre pas de difficultés pour mettre à disposition les équipements mais les clubs concernés ont du mal à mobiliser les partenariats privés et à obtenir des subventions plus conséquentes pour leur section féminine.

## **C. 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 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.

Dans le cadre des politiques d'achats de documents, il est veillé à promouvoir la littérature, la musique, le cinéma d'auteures, de compositrices, de réalisatrices autant que d'auteurs, compositeurs, réalisateurs. Dans son programme d'actions culturelles, la médiathèque participe activement par ces propositions aux journées du 8 mars (journée internationale des droits des femmes) et du 25 novembre (journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes).

## **D. CULTURE**

### - Arts visuels / DIDAM

Le DIDAM veille à programmer des artistes féminines dans le cadre de ses expositions annuelles. En 2023, une artiste locale reconnue, Christiane Giraud, a été accueillie au DIDAM du 24 février au 23 avril 2024. Lorsque les thématiques des expositions le permettent, des actions de médiation prenant en compte la notion d'égalité sont proposées au public et plus particulièrement aux scolaires.

### - Spectacle vivant

La programmation spectacle vivant intègre de nombreuses artistes féminines qu'elles soient metteuse en scène, musicienne, cheffe de chœurs... La programmation 2023 a ainsi accueilli Izia, Anne Roumanoff, Caroline Estremo, l'obxote féminin du Chœur Bayonne Pays Basque, Buhaminak, Sorgin band, le chœur féminin Vocanti, Miss bee and the bullfrogs big family, les cheffes de chœurs Nathalie Arelle, Manon Irigoyen,

Maylis Reynal et les chanteuses Laura Etchegoyen, Marie Laurence Tuaziède et Sylvie Lucu.

Le spectacle de Caroline Estremo abordait, avec humour, les difficultés rencontrées par le personnel soignant en milieu hospitalier qui concerne majoritairement des femmes.

Le film « Woman at war » projeté pendant Paseo cet été aux pieds des remparts de Mousserolles évoquait également des problématiques liées à la condition des femmes.

#### - 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. Cette année, il a été proposé que la placette située à l'angle de la rue Jacques Lafitte et Bourgneuf prenne le nom de Berthe Baudet-Grimard, artiste peintre. De même, une rue près de la clinique Belharrà sera baptisé rue Colette Etchepare-Penot, fondatrice et ancienne présidente de l'Académie du Chocolat.

L'association des Bask'elle, mène des recherches sur des personnages féminins historiques locaux. Le résultat de ces recherches a permis de reconstituer plusieurs biographies de femmes impliquées dans la résistance durant la seconde guerre mondiale. L'ancien square Jordan a été renommé en « Place des femmes de la résistance ». Après son inauguration en 2022, une commémoration a été organisée le 27 mai 2023, à l'occasion de la journée nationale de la Résistance, en présence d'enfants des écoles Brana et Cavallès. L'aménagement de cette place se poursuit par la recherche de financements pour acquérir une sculpture qui rendra hommage à ces femmes et permettra la transmission.

L'exposition permanente du CIAP intègre une dimension féminine importante avec, en particulier, le spectacle sonore autour des patrimoines immatériels proposé dans la cave médiévale, spectacle incarné par des voix féminines dans 5 langues (français, basque, gascon, espagnol, anglais).

Cette année, dans le cadre du festival Points de vue, une fresque de l'artiste catalane Elisa Capdeville a été réalisée au CIAP.

## **DIVERSITE ET EGALITE DES DROITS**

### Semaine de la diversité

Elaborée en concertation avec de nombreux partenaires (associations, institutions, établissements scolaires...), la Semaine de la diversité propose chaque année des actions de sensibilisation sur le thème de l'égalité femme/homme :

- Une exposition « Mesdames ! » a été réalisée par la MVC Saint Etienne pour mettre à l'honneur les femmes du quartier et leurs parcours. Souvent dans l'ombre (la coiffeuse, la nounou, la concierge...), elles œuvrent au quotidien et entretiennent les liens sociaux dans le quartier ;
- Une exposition, « Les bonnes intentions » de Maura Black, a réuni des témoignages de figures féminines locales que leur engagement politique, associatif, éducatif ou social ;
- Le CIDFF a proposé des ateliers de sensibilisation au collège A. Camus auprès des élèves de 5ème, 4ème et 3ème ;

- Les élèves de l'école Charles Malégarie ont accueilli le spectacle « Dans les choux et les fleurs » de la Cie Nanoua suivi d'un échange avec des bénévoles du planning familial et les enseignants ont proposé avec l'association The Bay, un atelier intitulé « Les filles aussi savent rider ! » ;
- Les élèves des écoles Cavailles et Jules Ferry ont été sensibilisés au sujet avec le spectacle « Petite pipelette et le grand malentendu » ;
- Des ateliers de promotion de la pratique sportive féminine ont été organisés à l'ESCM. Des adolescents de l'ESCM ont été mobilisés pour créer et animer un "escape game" sur le thème de l'égalité.

A l'occasion du 8 mars, journée internationale des droits des femmes, le PAF a organisé à l'Atalante la projection du film « Mauvaises filles » suivie d'un débat, un atelier intitulé « Riposte féminine », une conférence « Riposte et sororité » et un concert de punk féministe. La médiathèque du centre-ville a accueilli Jon Abril Olaetxea auteur d'un essai sur les femmes du Pays Basque qui travaillaient dans la période de l'après-guerre en tant que domestiques, enseignantes, ou encore ouvrières. La Luna Negra a également proposé à cette occasion un ring d'improvisations 100% féminin.

#### Violences faites aux femmes

Diverses actions peuvent être soulignées :

- Formation d'agents de la Police Municipale sur les problématiques sociales, médicales, juridiques et psychologiques engendrées par des actes de violences faites aux femmes. Ces modules de formations sont dispensés par le Centre Hospitalier de la Côte Basque ;
- La Ville suit également les travaux menés par l'Observatoire Régional des Violences faites aux femmes qui réunit tous les acteurs institutionnels et associatifs engagés sur ce sujet ainsi que les forces de l'ordre (police et gendarmerie) ;
- En lien avec la déléguée aux droits des femmes de la préfecture des Pyrénées-Atlantiques, la Ville travaille à la mise en œuvre du dispositif Angela pour lutter contre le harcèlement de rue ;
- Mise en place d'un dispositif de signalement de harcèlement avec le CDG 64 destiné aux agents municipaux ;
- Pendant les fêtes de Bayonne, reconduction du stand de prévention contre les violences sexistes et sexuelles "Maina" avec une plage horaire de présence étendue avec la présence d'une association.

#### Autres actions de sensibilisation

- Soutien au festival Loverdose organisé par le PAF ;
- Proposition d'une formation pour les agents sur le sexisme ordinaire au travail ;
- Projection débat sur les femmes et la Légion d'Honneur ;
- Collaboration avec l'association Céleste pour valoriser la première promotion du dispositif « Des étoiles et des femmes » à Bayonne avec l'événement « La mêlée des cheffes » aux Halles de Bayonne.

### **SANTE**

#### Octobre Rose

La Ville s'est engagée cette année aux côtés du centre hospitalier et de nombreux autres partenaires pour sensibiliser à la prévention du cancer du sein qui représente 75% des cancers féminins. Une structure gonflable représentant un buste de femme a été installé Place de la Liberté et permettait aux visiteurs d'y entrer pour comprendre la maladie. Cette structure visible a permis d'attirer de nombreuses personnes qui

pouvaient ensuite se rendre sur le stand tenu par la CPAM qui proposait des prises directes de rendez-vous pour des mammographies. Ce partenariat avec la CPAM s'est révélé très positif en termes d'impacts sur le dépistage des femmes. Ce type de collaboration sera reconduit et développé dans les années à venir.

Diagnostic sur la santé des femmes issues des quartiers "politique de la ville" :

- Réalisation d'une étude ;
- Formation d'un groupe de femmes relais, en partenariat avec le Planning Familial du Pays Basque. Ateliers en petits groupes sur la santé sexuelle, « Et si on parlait d'amour, de relations et plus ? », "Suivi gynécologique et santé sexuelle".
- Propositions sportives « A mon rythme » ;
- Actions de sensibilisation à des campagnes nationales à destination des femmes (ex. cancer du sein).

### **DEVELOPPEMENT DURABLE - PARTICIPATION CITOYENNE**

La Ville de Bayonne adoptera son plan de Transition Ecologique et Solidaire le 14 décembre 2023. Ce plan intègre la dimension égalité "femme/homme" comme un axe important à prendre en compte dans les projections futures des politiques publiques engagées par la Ville.

En parallèle de la réflexion concernant le réaménagement des cours d'écoles prenant en compte la question du genre, la collectivité se lancera en 2024 sur une réflexion pour proposer un nouveau schéma directeur des espaces publics prenant en compte la place des femmes.

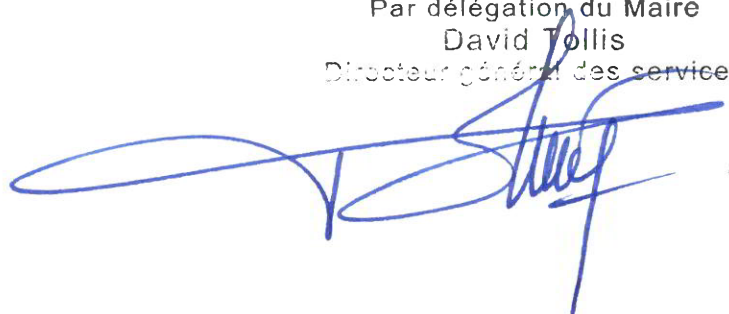
Au regard de l'ensemble de ces éléments, il est demandé au Conseil municipal de prendre acte de la présentation du présent rapport qui n'appelle pas de vote.

*Ont signé au registre les membres présents.*

**Dont acte**

Jean-René ETCHEGARAY  
Maire de Bayonne

Par délégation du Maire  
David Tollis  
Directeur général des services



EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES / ETAT DES LIEUX

AU 1er novembre 2023

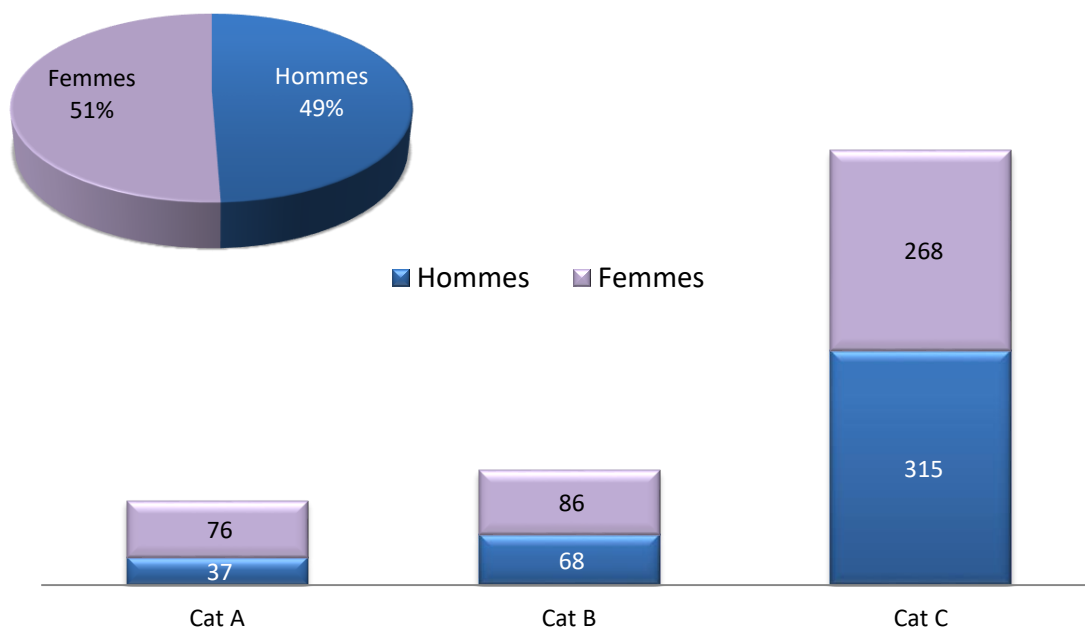
| Effectifs                     | Effectif total | Nombre d'hommes | Nombre de femmes | % de Femmes |          |
|-------------------------------|----------------|-----------------|------------------|-------------|----------|
| Titulaires et stagiaires      | 814            | 400             | 414              | 51%         |          |
| Emplois fonctionnels          | 5              | 5               |                  | 0%          |          |
| Contractuels                  | 28             | 12              | 16               | 57%         |          |
| Emplois de cabinet            | 3              | 3               |                  | 0%          |          |
| Personnel permanent           | <b>850</b>     | <b>420</b>      | <b>430</b>       | <b>51%</b>  | <b>+</b> |
| Autres emplois :<br>Apprentis | 4              | 2               | 2                | 50%         | -        |

|                    |                  |
|--------------------|------------------|
| Majorité de femmes |                  |
| - +                | Tendance // 2016 |

La proportion de femmes reste stable en 2023 par rapport à 2022

| Répartition par catégorie                 | Effectif total | Nombre d'hommes | Nombre de femmes | % de Femmes |   |
|---|----------------|-----------------|------------------|-------------|---|
| Catégorie A                               | 113            | 37              | 76               | 67%         | + |
| <i>Dont agents sur poste de direction</i> | 29             | 20              | 9                | 31%         | + |
| Catégorie B                               | 154            | 68              | 86               | 56%         | - |
| Catégorie C                               | 583            | 315             | 268              | 46%         | + |

Comme l'an passé, les femmes sont majoritaires dans les catégories A et B.  
 La part des femmes occupant un poste de direction a presque doublé par rapport à 2022.





| 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 | 4              | 4               | 0                | 0%          |          |
| <b>Emplois de direction</b>                               | <b>5</b>       | <b>5</b>        | <b>0</b>         | <b>0%</b>   | <b>=</b> |
| Attaché ou attachée                                       | 47             | 11              | 36               | 77%         |          |
| Rédacteur ou rédactrice                                   | 39             | 4               | 35               | 90%         |          |
| Adjoint administratif ou adjointe administrative          | 101            | 14              | 87               | 86%         |          |
| <b>Filière administrative</b>                             | <b>187</b>     | <b>29</b>       | <b>158</b>       | <b>84%</b>  | <b>+</b> |
| Ingénieur ou ingénieure en chef                           | 1              | 1               | 0                | 0%          |          |
| Ingénieur ou ingénieure                                   | 27             | 14              | 13               | 48%         |          |
| Technicien ou technicienne                                | 43             | 34              | 9                | 21%         |          |
| Agent ou agente de maîtrise                               | 59             | 52              | 7                | 12%         |          |
| Adjoint ou adjointe technique                             | 313            | 207             | 106              | 34%         |          |
| <b>Filière technique</b>                                  | <b>443</b>     | <b>308</b>      | <b>135</b>       | <b>30%</b>  | <b>-</b> |
| Conservateur ou conservatrice                             | 5              | 0               | 5                | 100%        |          |
| Attaché ou attachée de conservation                       | 6              | 0               | 6                | 100%        |          |
| Bibliothécaire  | 6              | 1               | 5                | 83%         |          |
| Assistant ou assistante de conservation                   | 14             | 3               | 11               | 79%         |          |
| Adjoint ou adjointe du patrimoine                         | 24             | 7               | 17               | 71%         |          |
| <b>Filière Culturelle</b>                                 | <b>55</b>      | <b>11</b>       | <b>44</b>        | <b>80%</b>  | <b>=</b> |
| Conseiller ou conseillère des APS                         | 1              | 0               | 1                | 100%        |          |
| Educateur ou éducatrice des APS                           | 24             | 18              | 6                | 25%         |          |
| Opérateur ou opératrice des APS                           | 2              | 2               | 0                | 0%          |          |
| <b>Filière sportive</b>                                   | <b>26</b>      | <b>20</b>       | <b>6</b>         | <b>23%</b>  | <b>-</b> |
| Animateur ou animatrice                                   | 9              | 6               | 3                | 33%         |          |
| Adjoint ou adjointe d'animation                           | 9              | 2               | 7                | 78%         |          |
| <b>Filière animation</b>                                  | <b>18</b>      | <b>8</b>        | <b>10</b>        | <b>56%</b>  | <b>+</b> |
| Psychologue   | 1              | 0               | 1                | 100%        |          |
| Puériculteur ou puéricultrice                             | 4              | 1               | 3                | 75%         |          |
| Assistante socio-éducatif                                 | 1              | 0               | 1                | 100%        |          |
| Educateur ou éducatrice de jeunes enfants                 | 5              | 0               | 5                | 100%        |          |
| Auxiliaire de puériculture                                | 22             | 0               | 22               | 100%        |          |
| Atsem   | 31             | 0               | 31               | 100%        |          |
| Agent social ou agente sociale                            | 8              | 0               | 8                | 100%        |          |
| <b>Filière médico-sociale</b>                             | <b>72</b>      | <b>1</b>        | <b>71</b>        | <b>99%</b>  | <b>=</b> |
| Directeur ou directrice de PM                             | 1              | 1               | 0                | 0%          |          |
| Chef ou cheffe de service de PM                           | 3              | 3               | 0                | 0%          |          |
| Gardien ou gardienne de PM                                | 36             | 30              | 6                | 17%         |          |
| Garde-champêtre   | 1              | 1               | 0                | 0%          |          |
| <b>Filière police</b>                                     | <b>41</b>      | <b>35</b>       | <b>6</b>         | <b>15%</b>  | <b>+</b> |
| <b>Sans cadre d'emplois (cabinet)</b>                     | <b>3</b>       | <b>3</b>        | <b>0</b>         | <b>0%</b>   | <b>=</b> |

Par rapport à 2016, la part des femmes dans les filières composées majoritairement d'hommes a progressé.  
A l'inverse, la part des femmes dans les filières majoritairement féminines a baissé.



| Zoom sur certains secteurs        | Effectif total | Nombre d'hommes | Nombre de femmes | % de Femmes |   |
|-----------------------------------|----------------|-----------------|------------------|-------------|---|
| Personnel des écoles              | 125            | 8               | 117              | 94%         | = |
| Personnel des crèches             | 38             | 1               | 37               | 97%         | = |
| Personnel de la médiathèque       | 33             | 10              | 23               | 70%         | = |
| Personnel de la propreté urbaine  | 49             | 47              | 2                | 4%          | = |
| Personnel des espaces verts       | 63             | 57              | 6                | 10%         | = |
| Personnel de la police municipale | 45             | 34              | 11               | 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.  
La part des femmes est restée relativement stable dans toutes les filières .

| Répartition par type de temps au 01/11/23 | Effectif total | Nombre d'hommes | Nombre de femmes | % de Femmes |   |
|---|----------------|-----------------|------------------|-------------|---|
| Temps partiel de droit                    | 6              | 2               | 4                | 67%         | - |
| Temps partiel sur autorisation            | 21             | 5               | 16               | 76%         | - |
| temps non complet > 80%                   | 42             | 7               | 35               | 83%         | - |
| temps non complet < 80%                   | 12             | 1               | 11               | 92%         | - |

dont 85 % dans les écoles en raison des emplois du temps spécifiques

Les agents bénéficiant d'un temps partiel sont majoritairement des femmes mais en baisse par rapport à 2022.  
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).  
En 2023, les agents (principalement féminins) sur des postes à temps non complet ont bénéficié d'une évolution de la quotité de travail leur permettant d'avoir une protection sociale et un régime de retraite plus favorable.

| Mouvement du personnel en 2023 | Effectif total | Nombre d'hommes | Nombre de femmes | % de Femmes |   |
|--------------------------------|----------------|-----------------|------------------|-------------|---|
| Départ à la retraite           | 28             | 14              | 14               | 50%         | + |
| (dont invalidité)              | 1              | 1               |                  |             |   |
| Décès                          | 1              | 0               | 1                |             | - |
| Mutation / fin de détachement  | 3              | 2               | 1                | 33%         | + |
| Démission                      | 4              | 2               | 2                | 50%         | - |
| Fin de contrat                 | 0              | 0               | 0                |             | + |
| <b>Départs</b>                 | <b>36</b>      | <b>18</b>       | <b>18</b>        |             |   |
| Changement de service          | 14             | 5               | 9                | 64%         | - |
| Recrutement                    | 70             | 31              | 39               | 56%         | + |
| dont intégration               | 2              | 0               | 2                |             |   |
| dont retour dispo              | 4              | 2               | 2                |             |   |
| dont nomination stagiaire      | 43             | 21              | 22               |             |   |
| Congé parental (au 01/11/2022) | 0              | 0               | 0                |             | - |
| Disponibilité (au 01/11/2022)  | 50             | 25              | 25               | 50%         | + |

On constate en 2023 une forte augmentation des disponibilités chez les femmes (+36%)  
Le nombre des départs à la retraite est en baisse de 30 % par rapport à 2022 (impact réforme retraite).

### Jurys de recrutement intervenus en 2023 (au 01/11/23)

| Postes libérés par des : |    | Candidats retenus : |    |
|--------------------------|----|---------------------|----|
| Femmes                   | 21 | 34 Femmes           |    |
| Hommes                   | 29 | 24 Hommes           |    |
| Créations                | 8  |                     |    |
| total                    | 58 |                     | 58 |

Sur les 8 créations de poste, 6 ont été pourvus par des femmes.

| Avancement du personnel en 2023 | Effectif total | Nombre d'hommes | Nombre de femmes | % de Femmes |   |
|---------------------------------|----------------|-----------------|------------------|-------------|---|
| Avancements de grade            | 87             | 33              | 54               | 62%         | + |
| Promotion interne               | 10             | 2               | 8                | 80%         | + |
| Avancements d'échelon           | 359            | 176             | 183              | 51%         | + |
| <i>dont</i> Cat A               | 29             | 10              | 19               |             |   |
| Cat B                           | 49             | 21              | 28               |             |   |
| Cat C                           | 281            | 145             | 136              |             |   |

Cette année le nombre d'avancement de grade est équilibré

| Données financières au 01/09/23                                   | Agents à temps complet |         |          |
|---|------------------------|---------|----------|
|   | Hommes                 | Femmes  | Ensemble |
| Salaire net médian<br><b>(agents à temps complet)</b>             | 2 012 €                | 1 829 € | 1 933 €  |
| <i>Ecart par rapport à oct 2022</i>                               | 77 €                   | 15 €    | 51 €     |
| <i>en %</i>   | 4,0%                   | 0,8%    | 2,7%     |
| Indice majoré moyen   | 442                    | 435     | 438      |
| Traitement indiciaire brut<br><i>(traitement sans les primes)</i> | 2 175 €                | 2 140 € | 2 155 €  |

Etude portant sur 718 agents (hors temps non complet et temps partiel, 1/2 traitement...)

Pour les femmes, le salaire médian progresse légèrement (0,8 %) par rapport à celui des hommes (4 %).

Le salaire médian des femmes est inférieur de 10 % à celui des hommes (6% en 2022).

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.

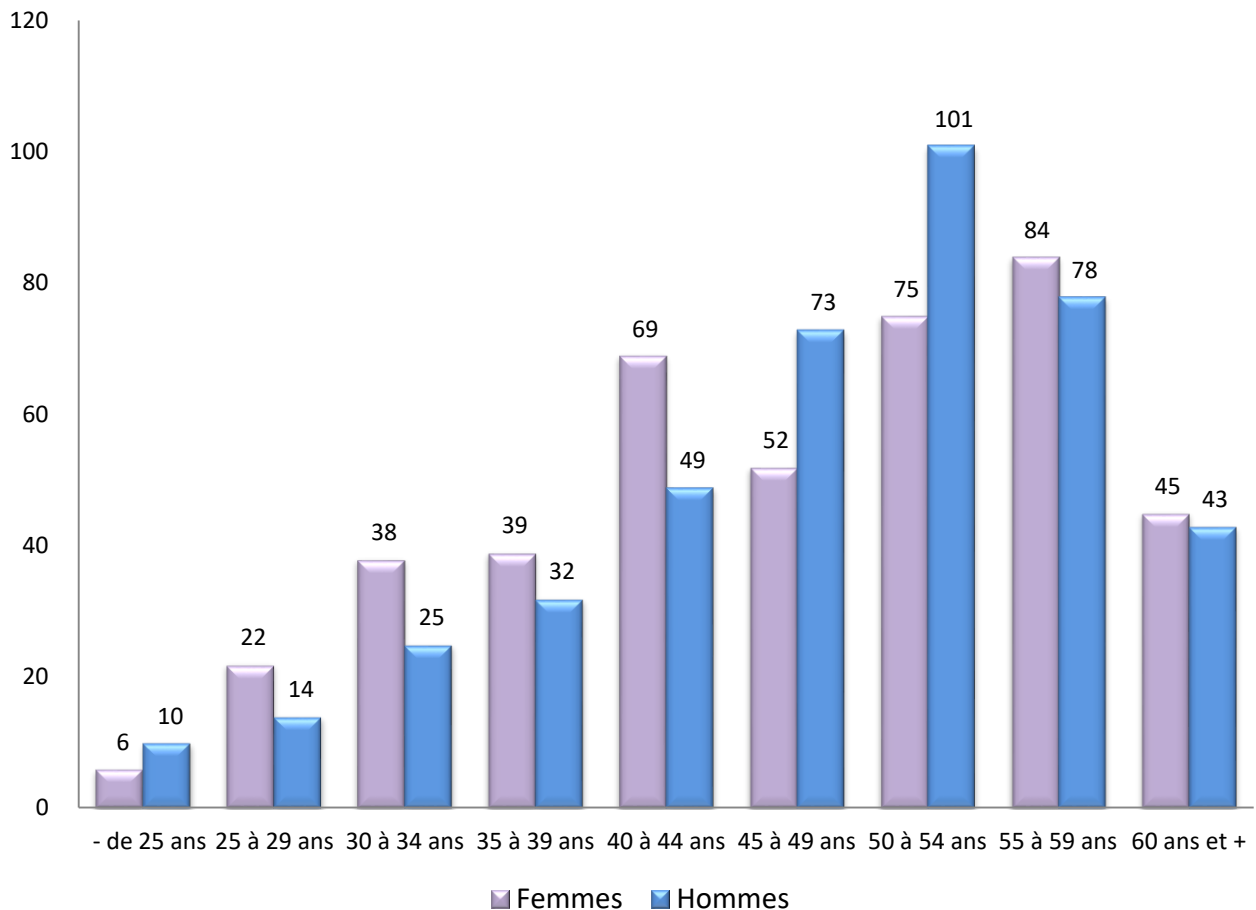
Le salaire médian des femmes est inférieur de 24% à celui des hommes en catégorie A, de 10% en catégorie B et de 9% en catégorie C (situation comparable à 2022).

Enfin, le traitement indiciaire brut (hors primes) des femmes est, lui, inférieur de 1,6 % par rapport à celui des hommes (4% en 2022)

| Répartition par tranches d'âge au 01/11/2023 | Effectif total | Nombre d'hommes | Nombre de femmes | % de Femmes |   |
|--|----------------|-----------------|------------------|-------------|---|
| - de 25 ans                                  | 16             | 10              | 6                | 38%         | + |
| 25 à 29 ans                                  | 36             | 14              | 22               | 61%         | + |
| 30 à 34 ans                                  | 63             | 25              | 38               | 60%         | + |
| 35 à 39 ans                                  | 71             | 32              | 39               | 55%         | + |
| 40 à 44 ans                                  | 118            | 49              | 69               | 58%         | + |
| 45 à 49 ans                                  | 125            | 73              | 52               | 42%         | - |
| 50 à 54 ans                                  | 176            | 101             | 75               | 43%         | - |
| 55 à 59 ans                                  | 162            | 78              | 84               | 52%         | - |
| 60 ans et +                                  | 88             | 43              | 45               | 51%         | + |

Accusé de réception en préfecture  
064-216401026-20231214-23\_07636-DE  
Date de télétransmission : 18/12/2023  
Date de réception préfecture : 18/12/2023

|   |          | 2022 |
|---|----------|------|
| <b>Age moyen au 01/11/23 : 47,5 ans</b> |          | 48,2 |
| Femmes                                  | 47,7 ans | 47,7 |
| Hommes                                  | 47,2 ans | 48,7 |



Les femmes sont majoritaires entre 25 et 44 ans. Cette classe d'âge ne représente, cependant, que 35% du personnel de la Ville de Bayonne. S'il y a eu un important recrutement de jeunes agents féminins en 2022, notamment dans les écoles. En 2023, on remarque un recrutement plus important de jeunes hommes qui a une incidence à la baisse sur la moyenne d'âge des hommes dans la collectivité (47, 2 ans en 2023 contre 48,7 ans en 2022)

Le nombre de femmes de plus de 60 ans est légèrement 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