

Rapport n°43

Raportu suciale unicu per u 2021 **Rapport social unique année 2021**

En 2022, le rapport sur l'état de la collectivité qui était présenté tous les deux ans, pour les années impaires et appelé plus communément **le bilan social, a été remplacé par le Rapport Social Unique (RSU)**. Créé par l'article 5 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, le RSU est donc obligatoire et annuel. Il regroupe le rapport de situation comparée, le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition et le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Il est présenté à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial qui remplace le Comité Technique Paritaire et le Comité d'Hygiène et de Sécurité depuis 2022, issu des élections professionnelles de 2021.

Ce rapport comprend un bilan des effectifs, du temps de travail, de la rémunération, des conditions de travail, de la formation et des droits sociaux.

Initialement prévu pour favoriser le dialogue social à l'intérieur de chaque collectivité, le RSU est un outil statistique qui permet de réaliser des études sur l'emploi public local.

L'article 6 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet créé par l'article 80-1-2° de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, a modifié la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en introduisant l'obligation pour les **collectivités** et EPCI de **plus de 20 000 habitants** de constituer **un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'un plan d'action pluriannuel visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

Aux termes du décret n°2020-528 du 4 mai 2020, le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle doit contenir :

- la période sur laquelle il porte, dans la limite de la durée de 3 ans prévue par la loi,
- la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines suivants :
 - l'égalité de rémunération,
 - l'égalité en terme de promotion et d'avancement,
 - l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
 - la prévention et la lutte contre les discriminations les actes de violence de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes,
 - les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre pour chacun de ses domaines.

Le plan d'action est établi après consultation du Comité Technique/Comité Social Territorial et rendu accessible par voie numérique. Il est transmis au Préfet avant le 31 mars.

Le 5 mars 2021, la Ville de Bastia présentait pour la première fois son premier plan égalité hommes femmes, un des engagements politiques pour la mandature 2020-2026, s'inscrivant

dans une démarche plus globale portée par la Collectivité de Corse qui avait présenté son plan d'action égalité femmes-hommes 2021-2023, le 25 février 2021.

Il a fait l'objet d'un renouvellement lors du conseil municipal du 23 mars 2023.

Pour mémoire, La Ville de Bastia a souhaité s'engager sur trois axes majeurs sur une durée de trois ans au regard de l'obligation imposée par la loi en terme de durée.

1) L'égalité professionnelle au sein de la commune, bilan et perspectives

Objet du présent rapport

2) L'égalité femme homme dans la vie politique de la commune

A cet effet, on note que la commune respecte la parité dans sa vie politique notamment dans la désignation de ses adjoints au Maire mais également dans la désignation de ses représentants au sein de ses instances paritaires :

- Commissions Administratives Paritaires (catégories A, B et C),
- Commission Consultatives Administratives Paritaires (catégories A, B et C),
- Comité Social Territorial et sa formation spécialisée en hygiène et sécurité ;

mais aussi dans la composition du cabinet du Maire.

3) L'égalité femme homme dans les actions menées par la Ville de Bastia

Dans sa politique de communication inclusive

(Champ lexical adapté dans les formulaires administratifs ; signature d'une convention avec le haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes pour une communication publique sans stéréotypes de sexe)

- Dans sa politique de soutien aux acteurs privés dédiés à la promotion de l'égalité femme-homme et à la lutte contre les discriminations

(Organisation de la journée internationale des droits et de promotion pour l'égalité femmes hommes)

- Dans sa collaboration avec l'observatoire territorial des violences faites aux femmes (Mis en place par la Collectivité de Corse, depuis novembre 2021, visant à recenser tous les types d'informations sur les violences faites aux femmes et aux enfants)

A toutes fins utiles, il est rappelé que le montant de la pénalité financière est fixé à 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'employeur public concerné, en cas de non-respect de l'obligation d'élaborer le plan d'action.

Enfin, il est à noter que la collectivité n'est pas assujettie à la pénalité financière concernant le dispositif des nominations équilibrées (mis en place par la loi n° 2012-347 du 12/03/2012).

Celui-ci a été étendu aux emplois de direction des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants. Les nominations dans les emplois fonctionnels de direction doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40% de personnes de chaque sexe. Le respect de l'obligation est désormais apprécié par cycle de 4 nominations, intervenues soit dans une même année civile, soit entre deux renouvellements de l'organe délibérant (si la collectivité a procédé à moins de 4 nominations sur l'année civile).

En cas de non-respect de cette obligation, une contribution est due, dont le montant est égal au nombre de bénéficiaires manquants multiplié par un montant unitaire.

Toutefois, une dispense de contribution est instituée, en cas de non-respect de l'obligation sur un cycle de 4 nominations, si les emplois de la collectivité assujettis à l'obligation de primo-nominations équilibrées sont occupés par 40% au moins de personnes de chaque sexe.

Le montant de la contribution financière due en cas de non-respect de l'obligation est fixé à 50 000 € par bénéficiaire manquant pour les communes et EPCI de plus de 40 000 habitants et

de moins de 80 000 habitants. Les collectivités concernées par l'obligation de nominations équilibrées aux emplois de direction sont tenues de déposer, auprès du représentant de l'Etat, une déclaration annuelle.

Il y a donc actuellement 2 Directrices Générales Adjointes femmes et 2 Directeurs Généraux Adjointes hommes / 1 Directeur Général des Services homme et 1 Directeur Général des Services Techniques homme.

Le présent bilan social/Rapport Social Unique sert ainsi de grille de diagnostic et d'indicateurs pour élaborer le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.

En conséquence il est proposé :

- D'approuver le rapport social unique de la collectivité pour l'année 2021 en application de l'article L231-4 du code général de la fonction publique, après présentation de ce dernier lors du comité social territorial du 11 avril 2021 en application de l'article L231-3 du code général de la fonction publique.