Bastia
CITÀ DI CULTURA

CUNSIGLIU MUNICIPALE
DI U 28 DI MARZU DI U 2024
—
CONSEIL MUNICIPAL
DU 28 MARS 2024

Rapport n°1

Raportu d'ugualità Omi/Donne è pianu d'azzione 2024-2027

Rapport d'égalité Hommes/Femmes et Plan d'actions 2024-2027

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 :

1. L'égalité de rémunération,
2. L'égalité en termes de promotion et d'avancement,
3. L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
4. La prévention et la lutte contre les discriminations les actes de violence de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes,
5. Les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre pour chacun de ses domaines.

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.

Sa présentation a lieu préalablement aux Débats d'Orientations Budgétaires. Il conditionne par ailleurs la légalité du vote du budget au même titre que le D.O.B et doit être transmis au Préfet en même temps que ce dernier.

A cet effet, le Rapport Social Unique, de l'année 2022 servira de grille de diagnostic et d'indicateurs. A toutes fins utiles, il est rappelé que le R.S.U. est un rapport obligatoire et annuel sur l'état de la collectivité, créé par l'article 5 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et présenté au comité social territorial en application de l'article 54 du décret n°2021-571 du mai 2021 relatif au comité social territorial.

Cette grille d'indicateurs, pré établi par la Direction Générale des Collectivités Locales, comprend un état comparé femmes hommes en matière de recrutement, d'avancement, de temps de travail, de conditions de travail, de rémunération, de formation, d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle des effectifs.

Le rapport et le nouveau plan d'actions 2024-2027 ont été respectivement présentés au Comité Social Territorial du 6 décembre 2023 et du 6 mars 2024.

On y fait le constat général et régulier que la collectivité respecte la parité femmes hommes. Elle doit cependant faire des efforts pour établir la mixité dans certaines de ses filières à travers ses méthodes et ses choix de recrutements.

La collectivité promeut par ailleurs l'égalité entre les femmes et les hommes dans son plan de formation en accompagnant les équipes pour prévenir et lutter contre les stéréotypes et les violences faites aux femmes.

Enfin, elle souhaite confier la mise en place et la gestion, au CDG de la Haute Corse dont c'est une mission obligatoire, le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

A cet effet, on rappelle 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, Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail,

Outre cette présentation R.H., le rapport explique les politiques menées sur le territoire de la commune en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes mais également les orientations pluriannuelles et les programmes d'actions de nature à favoriser et à améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes.

La ville de Bastia confirme sa politique de soutien active en faveur de l'égalité femmes hommes sur son territoire autour de dates symboliques (8 mars, 25 novembre), mais aussi tout au long de l'année en organisant des évènements notamment dans le cadre de sa politique culturelle tels que :

- La journée internationale des droits et de promotion pour l'égalité femmes hommes,
- Le Festival Cine donne qui met l'accent sur le cinéma des femmes et l'égalité hommes-femmes,
- Les expositions « Femmes et Sciences » à A Casa di e Scenze.

Mais également au travers de sa programmation théâtrale 2024 avec :

- « L'évènement » tirée du roman de Annie Ernaux et « Dracula » traitant de la notion d'emprise,
- Le spectacle de Marie Murcia « Ces filles-là » traitant du harcèlement en ligne envers les femmes,
- « Terre sorror », 4 femmes chantant les langues minoritaires,
- « La sœur de Jésus-Christ » traitant des violences faites aux femmes.

<u>En conséquence, il est proposé :</u>

- De prendre acte de la présentation du rapport et de son plan d'actions 2024-2027 en matière d'égalité femmes hommes et des actions y afférentes, préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'année 2024.

<u>De la progression, en droit, en matière d'égalité hommes femmes…</u>

De nombreux dispositifs en droit ont permis de faire progresser l'égalité femmes-hommes depuis le XXème siècle :

1907 : La loi accorde aux femmes mariées la libre disposition de leur salaire.
1909 : Institution d'un congé de maternité de 8 semaines sans rupture de contrat mais sans traitement.
1924 : Les programmes de l'enseignement secondaire ainsi que le baccalauréat deviennent identiques pour les filles et les garçons.
1928 : Congé de maternité de deux mois à plein traitement pour toutes les salariées de la fonction publique.
1936 : Premières femmes sous-secrétaires d'État.
1938 : Suppression de l'incapacité civile des femmes.
1944 : Ordonnance accordant le droit de vote et d'éligibilité aux femmes.
1946 : Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est désormais inscrit dans le préambule de la Constitution.
1947 : Première femme nommée ministre (santé publique et population).
1965 : Loi de réforme des régimes matrimoniaux qui autorise les femmes à exercer une profession sans autorisation maritale et à gérer leurs biens propres.
1967 : Loi Neuwirth qui autorise la contraception.
1970 : Le congé maternité est indemnisé à 90% par l'Assurance maternité. Création d'un congé parental d'éducation et suppression de la notion de « chef de famille ».
1972 : Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.
1973 : La mère peut transmettre sa nationalité à son enfant légitime ou naturel.
1975 : Instauration du divorce par consentement mutuel. Obligation de la mixité scolaire. La loi Veil autorise l'IVG (interruption volontaire de grossesses) pour une période probatoire de 5 ans.
1979 : Une nouvelle loi sur l'IVG rend définitive les dispositions de la loi de 1975.
1981 : Loi sur le viol qui redéfinit l'agression sexuelle.
1982 : IVG remboursé par la sécurité sociale.
1983 : Loi Roudy sur l'égalité professionnelle.
1985 : Le congé d'éducation parentale est ouvert à l'un ou l'autre des parents salariés. Loi relative à l'égalité des époux dans la gestion des biens de la famille et des enfants.
1987 : Loi instituant l'autorité parentale conjointe pour les enfants naturels ou de parents divorcés.
1990 : Autorisation de l'utilisation du RU 486, technique médicamenteuse de l'IVG. La Cour de cassation reconnaît le viol entre époux.
1992 : Loi sanctionnant le harcèlement sexuel dans les relations de travail.
1993 : La loi dépénalise l'auto-avortement et crée le délit d'entrave à l'IVG.
1995 : Création de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes.
1999 : Modification des articles 3 et 4 de la Constitution pour introduire l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.
2000 : Loi de mise en œuvre sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux. Loi relative à la contraception d'urgence qui ne la soumet plus à une prescription obligatoire.
2001 : Loi Génisson sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui vise à développer le dialogue social sur ce sujet dans la branche et l'entreprise. Loi qui allonge le délai légal au recours à l'IVG de 10 à 12 semaines. Loi relative à la lutte contre les discriminations à l'emploi qui précise notamment le régime juridique de la preuve.
2002 : Loi sur la transmission du patronyme qui autorise la transmission du nom de la mère ou du père ou des deux aux enfants.
2004 : Loi relative au divorce : protection du conjoint victime de violence.
2006 : Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Loi sur la prévention et la répression des violences au sein du couple.
2007 : Loi sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.
2008 : Loi du 27 mai 2008 portant adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations : parmi les motifs, « maternité y compris congé maternité ». Modification de l'article 1er de la Constitution qui dispose désormais que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».
2014 : Première loi-cadre sur l'égalité femmes-hommes. Les mesures phares de la loi du 4 août 2014 visent à inciter les pères à prendre un congé parental, à conditionner l'accès aux marchés publics au respect par les entreprises de l'égalité professionnelle, à protéger les mères isolées des impayés de pension alimentaire, ou encore à étendre à tous les champs de responsabilité le

principe de parité. Elle permet aussi de mieux lutter contre les violences faites aux femmes, grâce au renforcement de l'ordonnance de protection et des infractions relatives au harcèlement.

La loi du 29 juillet 2015 sur la protection des femmes demandeuses d'asile victimes de violences : La loi n° 2015-925 du 29 juillet 2015 relative à la réforme du droit d'asile permet d'améliorer la protection des femmes demandeuses d'asile victimes de violences. Cette loi pose le principe selon lequel les aspects liés au genre doivent être pris en considération dans l'interprétation des 5 motifs de persécution de la convention de Genève relative au statut de réfugié.

La loi du 17 août 2015 pour la protection des victimes de violences au cours de la procédure pénale : La loi no 2015-993 du 17 août 2015 transpose la directive européenne « Victimes » n° 2012/29/UE du 25 octobre 2012 en introduisant un article 10-5 dans le code de procédure pénale sur l'évaluation personnalisée des victimes afin de déterminer si elles ont besoin de mesures spécifiques de protection au cours de la procédure pénale. Le décret no 2016-214 du 26 février 2016 relatif aux droits des victimes fixe les modalités d'application de cette évaluation personnalisée. Les femmes victimes de violences sexuelles et intrafamiliales, qui présentent une exposition particulière à des risques de représailles ou d'intimidation de la part de l'auteur des faits, ainsi qu'à des risques de victimisation secondaire, sont particulièrement concernées par ces dispositions.

La loi du 26 janvier 2016 relative à la modernisation de notre système de santé supprime le délai de réflexion obligatoire de sept jours entre la première et la deuxième visite médicale pour une IVG. Elle permet aux sages-femmes de pratiquer des IVG médicamenteuses et aux centres de santé de pratiquer des IVG instrumentales.

La loi du 7 mars 2016 relative au droit des étrangers en France donne plus facilement accès à un titre de séjour aux femmes étrangères victimes de violences.

La loi du 13 avril 2016 visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et accompagner les personnes prostituées marque une évolution majeure des représentations de la société sur le phénomène prostitutionnel : elle interdit l'achat d'actes sexuels, crée un parcours de sortie de la prostitution avec un fonds dédié, abroge le délit de racolage et renforce la lutte contre les réseaux.

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels introduit l'interdiction de tout agissement sexiste dans le règlement intérieur de l'entreprise. Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.

La loi du 7 octobre 2016 pour une République numérique crée un **délit d'atteinte à la vie privée à caractère sexuel *(revenge porn :* diffusion d'images à caractère sexuel sans le consentement de la personne concernée).**

La loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté reprend des mesures prévues dans le cadre du 5ème plan de mobilisation et de lutte contre toutes les violences faites aux femmes :

- une meilleure effectivité des ordonnances de protection : l'interdiction d'entrer en relation avec la victime et l'interdiction de détenir ou de porter une arme
- l'introduction des femmes menacées de mariage forcé dans les publics prioritaires pour l'accès au logement social
- la délivrance d'une carte de résidente aux femmes étrangères victimes de violences conjugales après condamnation de l'auteur

Cette loi prévoit également l'alternance femmes-hommes de la présidence des jurys des concours de la fonction publique (prolongement de la loi dite Sauvadet). Elle instaure la parité dans les commissions et instances internes aux établissements publics du ministère de la culture (CNC, CNV, CNL), dans les commissions et instances consultatives de vie lycéennes et collégiennes et les instances locatives.

La loi du 27 février 2017 portant réforme de la prescription en matière pénale prévoit un allongement des délais de prescription à 6 ans à partir du jour où l'acte a été commis en matière de délits comme les violences par le conjoint, concubin ou partenaire de PACS, les agressions sexuelles autres que le viol, le harcèlement moral, les menaces de meurtre, de viol ou d'agression sexuelle. Les délais de prescription en matière de crimes sont allongés à 20 ans pour les viols, violences d'un conjoint, concubin ou partenaire de PACS ayant entraîné une mutilation ou une infirmité permanente, les meurtres, les enlèvements et séquestrations.

La loi du 20 mars 2017 étend le délit d'entrave à l'IVG aux nouvelles pratiques virtuelles. Elle punit de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende le fait d'empêcher ou de tenter d'empêcher de pratiquer ou de s'informer sur une interruption volontaire de grossesse par tout moyen, y compris par voie électronique ou en ligne.

La loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Elle comprend quatre points :

- l'étendue du délai de prescription des crimes sexuels commis sur des mineurs à 30 ans à partir de la majorité de la victime
- le renforcement des dispositions du code pénal pour réprimer les infractions sexuelles sur les mineurs
- la **création d'une infraction d'outrage sexiste** pour réprimer le harcèlement dit "de rue"
- l'élargissement de la définition du harcèlement en ligne
- la mise en place de dispositions renforçant la prise en compte des violences sexuelles dans le champ médico-social

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel soumet les entreprises à une obligation de résultat en créant l'Index de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes pour mesurer où en sont les entreprises sur le plan de l'égalité professionnelle en agrégeant plusieurs indicateurs.

La loi du 23 novembre 2018 portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique porte notamment sur la protection des victimes de violences conjugales concernant le logement :

- cessation de la solidarité entre locataires quand la victime de violence conjugale quitte le domicile, ce qui lui permet de ne pas régler sa part de loyer
- résiliation du bail lors du non-paiement des loyers par le locataire auteur des violences conjugales (motif sérieux et légitime)

La loi du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice qui crée notamment la plainte en ligne pour les faits de violences, assure l'effectivité des ordonnances de protection qui sont inscrites au fichier des personnes recherchées, et permet au procureur de la République, hors décision de poursuite, d'interdire à un individu la fréquentation d'un lieu, et de mieux protéger les victimes. Elle étend également les possibilités de placement sous surveillance électronique mobile des condamnés pour violences conjugales, permis l'éviction de l'auteur de violences conjugales du domicile conjugal dans le cadre des alternatives aux poursuites et crée une cour criminelle départementale en première instance, pour 3 ans, à titre expérimental pour limiter le recours aux correctionnalisations.

La loi du 28 décembre 2019 visant à agir contre les violences au sein de la famille permet la création du dispositif du bracelet anti-rapprochement ; la suspension systématique de l'autorité parentale quand le parent est l'auteur de l'homicide conjugal (féminicide) et met en place une procédure accélérée de l'obtention de l'ordonnance de protection passée à six jours ainsi qu''une garantie locative (VISALE) pour les femmes victimes de violences

La loi du 30 juillet 2020 visant à protéger les victimes de violences conjugales renforce les moyens de lutte contre les violences au sein du couple et leur incidence sur les enfants en améliorant le traitement des requêtes en ordonnance de protection, en favorisant l'aménagement de l'autorité parentale en présence d'un crime conjugal et en étendant le champ d'application du téléphone grave danger.

… A la progression, en fait, de l'égalité hommes femmes

Selon le Conseil de l'Europe, l'égalité professionnelle femmes / hommes, se définit comme « l'égale visibilité, autonomie, responsabilité et participation des deux sexes à / dans toutes les sphères de la vie publique et privée ».

En France, au sein de la fonction publique

Au 30 septembre 2022, 672 plans avaient été conclus, soit un taux de réalisation de 49 % sur les 1 361 collectivités concernées par l'obligation. Sur les 1 223 collectivités et établissements concernés, 588 avaient conclu un plan d'action, soit un taux de réalisation de 48 %.

A Bastia, au sein des effectifs municipaux

EFFECTIF PAR GENRE DES AGENTS TITULAIRES

2019	297 hommes	307 femmes
2021	304 hommes	317 femmes
2022	290 hommes	328 femmes

EFFECTIF PAR GENRE DES AGENTS CONTRACTUELS

2019	61 hommes	63 femmes
2021	31 hommes	50 femmes
2022	67hommes	10 femmes

Au sein des emplois non permanents et notamment du personnel vacataire, l'emploi féminin représente 99% de l'effectif plus particulièrement au sein du pôle jeunesse et loisirs. L'effectif moyen y est d'environ 60 agents (en comptant le pôle nettoiement bâtiments communaux).

Les effectifs de fonctionnaires faisaient état d'une parité remarquable depuis 2021, ils se féminisent depuis 2022 alors que les emplois contractuels se masculinisent.

Au niveau français, 2 agents sur 3 sont féminins au sein de la fonction publique.

EFFECTIF PAR FILIERE

EVOLUTION FILIERE ADMINISTRATIVE

2022	2021	2019	2017	2015	2013	2011
177	183	174	168	152	122	130
25%	25.27%	24.4%	24.85%	23.56%	19.2%	18.81%

Au sein de la filière administrative, les agents de sexe féminin représentent 78% de l'effectif la filière. Ce chiffre était de 80% en 2019.

EVOLUTION FILIERE TECHNIQUE

2022	2021	2019	2017	2015	2013	2011
414	418	373	367	337	335	394
60%	57.7%	52.3%	54.28%	52.24%	52.8%	57%

Au sein de la filière technique, les agents de sexe masculin représentent 66% de l'effectif la filière. Ce chiffre était de 65% en 2019.

EVOLUTION FILIERE ANIMATION

2022	2021	2019	2017	2015	2013	2011
15	19	12	21	16	21	23
2%	2.62%	1.68%	3.10%	2.52%	3.03%	3.21%

Au sein de la filière animation, les agents de sexe féminin représentent 72% de la filière. Ce chiffre était de 55.5% en 2019.

EVOLUTION FILIERE CULTURELLE

2022	2021	2019	2017	2015	2013	2011
7	7	9	13	14	15	16
1%	0.97%	1.26%	1.92%	2.17%	2.36%	2.31%

Au sein de la filière culturelle, les agents de sexe féminin représentent 75% de la filière. Ce chiffre était de 50% en 2019.

EVOLUTION FILIERE SOCIALE ET MEDICO SOCIALE

2022	2021	2019	2017	2015	2013	2011

16+43	**16+32**	**63**	**88**	**83**	**74**	**85**
7%	**6.9%**	**8.8%**	**13%**	**13.09%**	**10.70%**	**11.88%**

Cette filière est exclusivement féminine depuis de nombreuses années.

EVOLUTION FILIERE POLICE MUNICIPALE

2022	**2021**	**2019**	**2017**	**2015**	**2013**	**2011**	**2009**
20	**20**	**20**	**19**	**17**	**20**	**21**	**20**
3%	**2.76%**	**2.8%**	**2.81%**	**2.63%**	**3.15%**	**3%**	**2.79%**

Au sein de la filière police, les agents de sexe féminin ne représentent que 11.1% de la filière. Ce chiffre était de 11.7% en 2019.

Les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale sont les filières sociale et médicosociale (95%), administrative (82 %), médico-technique (78 %) et animation (72 %). Les filières les moins féminisées sont les filières Incendie et secours (5 %), Sécurité -Police municipale (23 %).

EFFECTIF PAR CATEGORIES

En 2019 :

	F	**M**	**Total général**
Categorie A	57	24	81
Categorie B	29	31	60
Categorie C	266	278	544
Sans categorie	19	24	43
Total général	**371**	**357**	**728**

En 2021 :

	F	**M**	**Total général**
Categorie A	51	25	76
Categorie B	29	27	56
Categorie C	278	278	556
Sans categorie	19	5	15
Total général	**367**	**335**	**702**

En 2022 :

10% agents de catégorie A dont 67.94% de femmes
10% agents de catégorie B dont 57.5% de femmes
80% agents de catégorie C dont 50% de femmes

La FPT compte 62 % de femmes en catégorie A, 63 % en catégorie B (principalement dans les filières sociale et administrative) et 61 % en catégorie C.

AVANCEMENT PAR GENRE

En 2019 :

Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année un :	Hommes	Femmes
. avancement d'échelon	113	100
. avancement de grade	34	14
Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année un avancement de grade à la suite d'une :	Hommes	Femmes
. promotion au choix	34	14

En 2021 :

	F	**M**	**Total général**
Avancement grade	36	22	58
Cadencement unique d'échelon	133	126	259
Total général	**169**	**148**	**317**

En 2022 :
16 promotions internes
329 avancements d'échelon
70 avancements de grades

REPARTITION GLOBALISEE DES REMUNERATIONS HOMME FEMME

Part relative au traitement indiciaire en 2021 (effectif fonctionnaires)

	F	M	Total général
Filière administrative	**3 259 390,15**	**877 118,67**	**4 136 508,82**
Categorie A	1 128 685,14	270 432,19	1 399 117,33
Categorie B	562 050,11	194 791,49	756 841,60
Categorie C	1 568 654,90	411 894,99	1 980 549,89
Filière animation	**164 856,34**	**83 499,33**	**248 355,67**
Categorie C	164 856,34	83 499,33	248 355,67
Filiere culturelle	**151 897,07**	**55 686,75**	**207 583,82**
Categorie A	31 566,48	33 098,79	64 665,27
Categorie B	116 270,97		116 270,97
Categorie C	4 059,62	22 587,96	26 647,58
Filière médico-sociale	**291 664,73**		**291 664,73**
Categorie A	35 099,28		35 099,28
Categorie C	256 565,45		256 565,45
Filière Sécurité (Police Municipale)	**44 612,74**	**405 796,55**	**450 409,29**
Categorie B		88 963,08	88 963,08
Categorie C	44 612,74	316 833,47	361 446,21
Filière Sociale	**801 557,63**		**801 557,63**
Categorie A	84 518,70		84 518,70
Categorie B	9 878,11		9 878,11
Categorie C	707 160,82		707 160,82
Filière technique	**2 572 861,34**	**5 886 735,58**	**8 459 596,92**
Categorie A	103 425,26	365 859,20	469 284,46
Categorie B	63 970,32	450 082,75	514 053,07
Categorie C	2 405 465,76	5 070 793,63	7 476 259,39
Total général	**7 286 840,00**	**7 308 836,88**	**14 595 676,88**

Part relative au traitement indiciaire en 2021 (effectif contractuels)

	F	M	Total général
Filière administrative	**1 229 274,83**	**366 541,53**	**1 595 816,36**
Categorie A	517 942,33	160 237,23	678 179,56
Categorie B	265 429,17	94 466,44	359 895,61
Categorie C	445 903,33	111 837,86	557 741,19
Filière animation	**41 913,85**	**22 361,58**	**64 275,43**

Categorie C	41 913,85	22 361,58	64 275,43
Filiere culturelle	**50 302,00**	**27 010,20**	**77 312,20**
Categorie A	11 487,80	22 271,16	33 758,96
Categorie B	38 814,20		38 814,20
Categorie C	0,00	4 739,04	4 739,04
Filière médico-sociale	**88 116,66**		**88 116,66**
Categorie A	9 849,90		9 849,90
Categorie C	78 266,76		78 266,76
Filière Sécurité (Police Municipale)	**16 993,28**	**144 671,42**	**161 664,70**
Categorie B		31 325,50	31 325,50
Categorie C	16 993,28	113 345,92	130 339,20
Filière Sociale	**186 103,49**		**186 103,49**
Categorie A	16 226,66		16 226,66
Categorie B	3 060,88		3 060,88
Categorie C	166 815,95		166 815,95
Filière technique	**698 467,39**	**1 904 057,96**	**2 602 525,35**
Categorie A	63 828,56	188 783,02	252 611,58
Categorie B	19 584,52	171 845,58	191 430,10
Categorie C	615 054,31	1 543 429,36	2 158 483,67
Total général	**2 311 171,50**	**2 464 642,69**	**4 775 814,19**

Part relative au régime indemnitaire en 2021 (effectif fonctionnaires)

	F	M	Total général
Filière administrative	**290 838,28**	**189 040,70**	**479 878,98**
Categorie A	153 429,03	126 639,17	280 068,20
Categorie B	6 617,25	4 966,65	11 583,90
Categorie C	130 792,00	57 434,88	188 226,88
Filière animation	**11 290,08**	**99,11**	**11 389,19**
Categorie C	11 290,08	99,11	11 389,19
Filiere culturelle	**29 290,56**		**29 290,56**
Categorie A	29 290,56		29 290,56
Filière médico-sociale	**76 428,18**	**7 320,20**	**83 748,38**
Categorie A	64 734,12		64 734,12
Categorie C	11 694,06	7 320,20	19 014,26
Filière Sociale	**204 759,39**		**204 759,39**
Categorie C	204 759,39		204 759,39
Filière technique	**206 775,33**	**345 210,12**	**551 985,45**

Categorie A		72 167,51	72 167,51
Categorie B		39 095,64	39 095,64
Categorie C	206 775,33	233 946,97	440 722,30
Sans filière - historique	**199 923,03**	**207 122,29**	**407 045,32**
Categorie A	53 736,52	31 083,60	84 820,12
Sans categorie	146 186,51	176 038,69	322 225,20
Total général	**1 019 304,85**	**748 792,42**	**1 768 097,27**

Part relative au régime indemnitaire en 2021 (effectif fonctionnaires)

	F	M	Total général
Filière administrative	**96 223,69**	**85 902,30**	**182 125,99**
Categorie A	64 216,39	74 258,09	138 474,48
Categorie B	3 538,42	3 703,42	7 241,84
Categorie C	28 468,88	7 940,79	36 409,67
Filière animation	**2 231,75**	**0,00**	**2 231,75**
Categorie C	2 231,75	0,00	2 231,75
Filiere culturelle	**9 551,76**		**9 551,76**
Categorie A	9 551,76		9 551,76
Filière médico-sociale	**56 164,25**	**2 172,79**	**58 337,04**
Categorie A	52 608,52		52 608,52
Categorie C	3 555,73	2 172,79	5 728,52
Filière Sociale	**56 820,88**		**56 820,88**
Categorie C	56 820,88		56 820,88
Filière technique	**47 858,78**	**115 632,15**	**163 490,93**
Categorie A		34 740,43	34 740,43
Categorie B		14 665,64	14 665,64
Categorie C	47 858,78	66 226,08	114 084,86
Sans filière - historique	**43 931,20**	**46 481,03**	**90 412,23**
Categorie A	29 494,76	20 773,74	50 268,50
Sans categorie	14 436,44	25 707,29	40 143,73
Total général	**312 782,31**	**250 188,27**	**562 970,58**

Part relative à la nouvelle bonification indiciaire en 2021

	F	M	Total général
Filière administrative	**84 061,06**	**18 403,94**	**102 465,00**

Categorie A	37 132,93	11 246,04	48 378,97
Categorie B	10 461,76		10 461,76
Categorie C	36 466,37	7 157,90	43 624,27
Filière animation	**3 760,01**	**1 645,03**	**5 405,04**
Categorie C	3 760,01	1 645,03	5 405,04
Filiere culturelle	**1 125,00**	**2 244,24**	**3 369,24**
Categorie A		1 686,96	1 686,96
Categorie B	1 125,00		1 125,00
Categorie C		557,28	557,28
Filière médico-sociale	**10 776,05**		**10 776,05**
Categorie A	1 686,96		1 686,96
Categorie C	9 089,09		9 089,09
Filière Sécurité (Police Municipale)	**1 470,57**	**13 252,70**	**14 723,27**
Categorie B		2 529,00	2 529,00
Categorie C	1 470,57	10 723,70	12 194,27
Filière Sociale	**24 005,17**		**24 005,17**
Categorie A	2 731,51		2 731,51
Categorie B	581,85		581,85
Categorie C	20 691,81		20 691,81
Filière technique	**24 550,37**	**34 283,45**	**58 833,82**
Categorie A	4 000,13	1 686,00	5 686,13
Categorie B	770,76	4 774,62	5 545,38
Categorie C	19 779,48	27 822,83	47 602,31
Total général	**149 748,23**	**69 829,36**	**219 577,59**

Part relative à l'indemnité de résidence en 2021 (effectif fonctionnaire)

	F	M	TOTAL
Filière administrative	**95 211,37**	**25 812,97**	**121 024,34**
Catégorie A	32 990,34	7 876,67	40 867,01
Catégorie B	16 418,38	5 673,52	22 091,90
Catégorie C	45 802,65	12 262,78	58 065,43
Filière animation	**4 801,53**	**2 461,47**	**7 263,00**
Catégorie C	4 801,53	2 461,47	7 263,00
Filiere culturelle	**4 305,96**	**1 621,97**	**5 927,93**
Catégorie A	919,44	964,01	1 883,45
Catégorie B	3 386,52		3 386,52
Catégorie C		657,96	657,96
Filière médico-sociale	**8 598,01**		**8 598,01**
Catégorie A	1 022,28		1 022,28

Catégorie C	7 575,73		7 575,73
Filière Sécurité (Police Municipale)	**1 299,49**	**11 937,36**	**13 236,85**
Catégorie B		2 591,16	2 591,16
Catégorie C	1 299,49	9 346,20	10 645,69
Filière Sociale	**23 681,86**		**23 681,86**
Catégorie A	2 461,65		2 461,65
Catégorie B	287,71		287,71
Catégorie C	20 932,50		20 932,50
Filière technique	**76 102,59**	**172 167,84**	**248 270,43**
Catégorie A	3 012,44	10 656,20	13 668,64
Catégorie B	1 863,24	13 114,71	14 977,95
Catégorie C	71 226,91	148 396,93	219 623,84
Total général	**214 000,81**	**214 001,61**	**428 002,42**

Part relative à l'indemnité de résidence en 2021 (effectif fonctionnaires)

	F	M	Total général
Filière administrative	**8 412,81**	**5 505,19**	**13 918,00**
Catégorie A	4 468,90	3 688,47	8 157,37
Catégorie B	192,75	144,66	337,41
Catégorie C	3 751,16	1 672,06	5 423,22
Filière animation	**255,91**		**255,91**
Catégorie C	255,91		255,91
Filière culturelle	**853,08**		**853,08**
Catégorie A	853,08		853,08
Filière médico-sociale	**2 226,10**	**182,29**	**2 408,39**
Catégorie A	1 885,50		1 885,50
Catégorie C	340,60	182,29	522,89
Filière Sociale	**5 960,19**		**5 960,19**
Catégorie C	5 960,19		5 960,19
Filière technique	**5 938,10**	**9 938,86**	**15 876,96**
Catégorie A		2 101,95	2 101,95
Catégorie B		1 138,68	1 138,68
Catégorie C	5 938,10	6 698,23	12 636,33
Sans filière - historique	**1 565,13**	**905,30**	**2 470,43**
Catégorie A	1 565,13	905,30	2 470,43
Total général	**25 211,32**	**16 531,64**	**41 742,96**

Part relative aux heures supplémentaires en 2021 (effectif fonctionnaires)

	F	M	Total général
Filière administrative	**52 885,64**	**12 887,33**	**65 772,97**
Catégorie B	3 350,55	107,80	3 458,35
Catégorie C	49 535,09	12 779,53	62 314,62
Filière animation	**2 739,26**	**1 121,93**	**3 861,19**
Catégorie C	2 739,26	1 121,93	3 861,19
Filière médico-sociale	**1 367,98**		**1 367,98**
Catégorie C	1 367,98		1 367,98
Filière Sécurité (Police Municipale)	**3 159,11**	**55 934,61**	**59 093,72**
Catégorie B		19 460,33	19 460,33
Catégorie C	3 159,11	36 474,28	39 633,39
Filière Sociale	**2 693,76**		**2 693,76**
Catégorie C	2 693,76		2 693,76
Filière technique	**27 304,38**	**288 607,44**	**315 911,82**

SEIL MUNICIPAL
MARS 2024

	F	M	Total général
Filière administrative	**2 586,49**		**2 586,49**
Catégorie C	2 586,49		2 586,49
Filière Sociale	**339,74**		**339,74**
Catégorie C	339,74		339,74
Filière technique	**2 169,90**	**14 926,23**	**17 096,13**
Catégorie C	2 169,90	14 926,23	17 096,13
Sans filière - historique	**2 500,79**		**2 500,79**
Sans catégorie	2 500,79		2 500,79
Total général	**7 596,92**	**14 926,23**	**22 523,15**

Catégorie B		16 090,91	16 090,91
Catégorie C	27 304,38	272 516,53	299 820,91
Total général	**90 150,13**	**358 551,31**	**448 701,44**

Part relative aux heures supplémentaires (effectif contractuels)

<u>En 2022 :</u>

FONCTIONNAIRES SUR EMPLOI PERMANENT	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		dont primes et indemnités (à l'exception des frais de déplacement)		dont nouvelle bonification indiciaire (NBI)		dont heures supplémentaires ou complémentaires		dont SFT		dont IR	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	1 392 452	4 923 997	349 230	1 367 668	16 148	84 856	23 095	94 969	1 470	28 825	25 900	99 613
Catégorie A	503 334	1 809 557	121 625	607 076	8 010	37 727	1 387	10 720			7 356	34 229
Catégorie B	278 232	763 874	90 239	247 303	571	7 986	2 636	3 980	28	6 808	5 279	15 020
Catégorie C	610 886	2 350 566	137 366	513 289	7 567	39 143	20 459	90 989	55	11 297	13 265	50 364
FILIERE TECHNIQUE	8 478 897	3 769 796	2 087 421	827 319	32 619	28 486	372 217	59 126	28 218	21 800	173 453	83 160
Catégorie A	603 705	167 202	208 151	67 040	2 357	4 172	0	0	677	0	11 427	2 927
Catégorie B	612 010	88 061	180 118	22 857	4 213	785	22 457	0	5 202	0	12 007	1 899
Catégorie C	7 263 182	3 514 533	1 699 152	737 422	26 049	23 529	349 760	59 126	22 339	21 800	150 019	78 334
FILIERE CULTURELLE	86 421	168 426	27 072	48 787	2 289	1 530	0	0	28	950	1 691	3 702
Catégorie A	56 736	36 410	21 951	13 084	1 717	0	0	0	0	0	996	939
Catégorie B	0	132 016	0	35 703	0	1 530	0	0	0	950	0	2 763
Catégorie C	29 685	0	5 121	0	572	0	0	0	28	0	695	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	986 761	0	200 946	0	23 712	0	2 840	0	7 707	0	22 896
Catégorie A	0	77 535	0	19 127	0	2 578	0	0	0	55	0	1 395
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	909 226	0	181 819	0	21 134	0	2 840	0	7 652	0	21 501
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	395 391	0	93 903	0	10 421	0	3 192	0	3 109	0	8 817
Catégorie A	0	49 723	0	12 783	0	1 717	0	0	0	302	0	1 064
Catégorie B	0	319 168	0	81 120	0	8 704	0	3 192	0	2 807	0	7 753
Catégorie C	0	26 500	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	638 730	73 234	166 610	21 912	13 836	1 762	56 883	3 334	3 252	0	12 192	1 459
Catégorie A	0	3 852	0	775	0	73	0	0	0	0	0	64
Catégorie B	113 421	0	27 219	0	2 065	0	15 084	0	0	0	2 131	0
Catégorie C	525 309	69 382	139 391	21 137	11 771	1 689	41 799	3 334	3 252	0	10 061	1 395
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

FILIERE ANIMATION	76 038	223 493	17 073	45 718	856	4 257	16	1 843	26	1 798	1 952	5 134
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	76 038	223 493	17 073	45 718	856	4 257	16	1 843	26	1 798	1 952	5 134
Total	10 672 538	10 541 098	2 647 406	2 606 253	65 748	155 024	452 211	165 304	32 994	64 189	215 188	224 781

CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT	**Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)**		**dont primes et indemnités**		**dont heures supplémentaires ou complémentaires**	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	296 433	336 854	95 453	96 030	0	4 427
Catégorie A	247 617	202 275	85 138	59 032	0	0
Catégorie B	6 961	50 712	2 200	16 849	0	0
Catégorie C	41 855	83 867	8 115	20 149	0	4 427
FILIERE TECHNIQUE	735 665	76 703	178 927	25 539	30 125	2 921
Catégorie A	126 584	0	41 204	0	0	0
Catégorie B	91 102	0	26 426	0	222	0
Catégorie C	517 979	76 703	111 297	25 539	29 903	2 921
FILIERE CULTURELLE	0	41 969	0	9 774	0	0
Catégorie A	0	41 969	0	9 774	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	221 954	0	48 097	0	1 443
Catégorie A	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	221 954	0	48 097	0	1 443
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	180 257	0	65 731	0	0
Catégorie A	0	154 962	0	60 303	0	0
Catégorie B	0	7 797	0	1 537	0	0
Catégorie C	0	17 498	0	3 891	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0

Catégorie A	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	51 620	0	8 417	0	6 667
Catégorie B	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	51 620	0	8 417	0	6 667
Total	1 032 098	909 357	274 380	253 588	30 125	15 458

	Montant total des rémunérations annuelles brutes	
	Hommes	Femmes
Assistants maternels	0	0
Assistants familiaux	0	0
Autres agents sur emploi non permanent (y compris collaborateurs de cabinet)	180 899	315 783
Total	180 899	315 783
VACATAIRES	**113 512**	**569 542**

1,24% d'écart de rémunération entre homme et femme chez les agents titulaires
13,53% d'écart de rémunération entre homme et femme chez les agents contractuels.

Au niveau français, dans la fonction publique :
12,6% d'écart de rémunération entre homme et femme

Le plan égalité hommes femmes s'articule autour de 4 axes :

- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique,
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

1- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Il est tout d'abord nécessaire d'en mesurer les écarts. Afin de les objectiver, la DGAFP a élaboré dès 2019 une méthodologie d'autodiagnostic. Cet outil permet à chaque employeur public de calculer l'écart sexué de rémunération brute des fonctionnaires, ainsi que de décomposer précisément les sources de cet écart. L'outil a ainsi permis de mettre en évidence plusieurs causes aux écarts de rémunération constatés avec par ordre d'importance :

- **Effet temps partiel :** les femmes sont plus souvent à temps partiel (27 agents féminins à la Ville de Bastia contre 0 agent masculin)
- **Effet ségrégation des filières :** les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes métiers. Elles sont souvent surreprésentées dans les métiers les moins rémunérés (administratif, enseignement, social, santé, etc.) et souvent moins présentes dans les métiers les plus rémunérés (encadrement supérieur, sécurité, surveillance). Les agents féminins représentent 70% des agents de catégorie A à la Ville de Bastia.
- **Effet démographique au sein des filières :** les femmes sont davantage sur les premiers grades. C'est un effet « ancienneté » pondéré par les écarts de promotion interne et les interruptions de carrières.
- **Effet primes, à filière, grade ou échelon identique :** à grade identique, les écarts sont en partie à la sur-rémunération des heures supplémentaires, que les hommes effectuent davantage. C'est un constat effectué à la Ville de Bastia également.

La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a instauré un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.
Le calcul de cet index, qui prend la forme d'une note sur 100, prend en compte les résultats de plusieurs indicateurs qui seront définis par décret. Il s'imposera aux administrations de plus de 50 agents qui devront publier tous les ans sur leur site internet les résultats de ces indicateurs, la note globale obtenue et les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de situation constatés entre hommes et femmes. À défaut, une sanction financière forfaitaire leur sera infligée.
Si les résultats obtenus sont inférieurs à une cible définie par décret, des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs devront être fixés et publiés par l'employeur concerné. Il disposera de trois ans pour atteindre cette cible. À défaut, il pourra se voir appliquer une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Les administrations de l'État sont concernées par ces obligations dès fin 2023, les employeurs hospitaliers et les employeurs territoriaux (les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et qui gèrent au moins 50 agents), ainsi que le CNFPT d'ici au 30 septembre 2024.

Il s'agit ensuite de formaliser des plans d'action de mesures de résorption des écarts de rémunération en :

- formant les gestionnaires et les responsables RH à l'impact en termes de rémunération des différents congés familiaux et des différentes modalités de temps de travail,
- agissant sur les déroulements de carrière en tant que cause des écarts de rémunération.

Des mesures ont par ailleurs été prises pour neutraliser l'impact des congés familiaux sur les rémunérations et les déroulements de carrière des femmes, et notamment avec l'article 85 de la loi de transformation de la fonction publique et le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant, prévoyant le maintien des droits à avancement pendant les périodes de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant dans la limite de cinq ans sur l'ensemble de la carrière.

En dépit de ces mesures, force est de constater que le déroulé de carrière des femmes est souvent obéré au regard de ceux des hommes.

2- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Pour garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement, les lignes directrices de gestion afférentes aux promotions et aux valorisations des parcours visent en particulier à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés. Cette égalité est assurée dans les LGD de la Ville de Bastia.

Le dispositif des nominations équilibrées (DNE), entré en vigueur au 1er janvier 2013 vise à favoriser la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des trois versants de la fonction publique. Depuis 2017, les employeurs publics doivent respecter une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations dans ces emplois et sont sanctionnés par une pénalité financière de 90 000 euros par unité manquante en cas de non-respect de ce taux.

Au sein des 353 collectivités territoriales et EPCI soumis à l'obligation de nominations équilibrées, 34 % des postes d'encadrement supérieur sont occupés par des femmes au 31 décembre 2019, contre 26 % en 2014.
Les chiffres relatifs à l'ensemble de la fonction publique territoriale masquent certaines disparités par type d'emploi et de collectivités.
En effet, si le taux de primo-nominations féminines s'élève à 51 % pour les emplois de DGAS, il est moindre – 29 % – pour les emplois de DGS.

Pour les communes, le rapport se satisfait du dépassement de l'objectif de 40 % de primo-nominations féminines, qui atteint 55 % en 2019 contre 47 % en 2018. Des résultats assez équilibres selon les emplois avec 55 % pour les emplois de DGAS et 50 % pour ceux de DGS.

L'organigramme de la ville de Bastia illustre parfaitement ce constat avec 1 DGS homme, 1 DGST homme, 2 DGA femmes et 2 DGA hommes.

En 2021, pour la première fois depuis 2012, l'objectif de 40 % de primo-nominations a été atteint et même dépassé pour l'ensemble de la fonction publique. Les primo-nominations féminines ont ainsi représenté 42 % des primo-nominations dans l'ensemble des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, 45 % dans la fonction publique territoriale et 55 % au sein de la fonction publique hospitalière.

La Ville de Bastia verra donc une nouvelle DGA nommée prochainement à la suite du départ à la retraite de la précédente. Cette nomination ne doit toutefois pas être assimilée comme une mesure de cause à effet, puisqu'elle résulte de l'organisation d'un jury de sélection à l'issue duquel le futur DGA a été choisi.La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique renforce et élargit le dispositif des nominations équilibrées :

• Rehaussement du taux minimal de personnes de chaque sexe de 40 à 50 %, avec des objectifs intermédiaires pour les employeurs qui sont le plus éloignés de la cible,
• Suppression, à partir de 2027, de la dispense de pénalités financières prévue en cas de non-respect de l'obligation de nominations équilibrées,
• Introduction d'un objectif de « stock » à partir de 2027 : il devra y avoir 40 % minimum de personnes de chaque sexe dans les emplois supérieurs et de direction.

Cette garantie d'égal accès s'effectue par une élimination des stéréotypes sexués, en transformant durablement les pratiques professionnelles RH en faveur d'une culture de l'égalité et de l'inclusion, effective pour toutes et tous.

Les actions proposées seront les suivantes :

1 : Approfondir la politique d'égalité de rémunération dès l'embauche et aux différentes étapes du parcours par :
- la détection approfondie des écarts salariaux,
- une enveloppe budgétaire dédiée le cas échéant aux rattrapages salariaux détectés.

2 : Favoriser la mixité, lutter contre le « plafond de verre » et le « plancher collant » en :
- assurant au moins 40 % de personnes de chaque sexe dans la composition des instances de direction,
- fixant des objectifs chiffrés dans les filières les plus masculinisées et les plus féminisées.

3 : Favoriser la conciliation entre les sphères professionnelle et personnelle, plus mixte au quotidien et tout au long de la carrière via :
- l'obligation d'entretiens ante et post congé avec les managers pour tous les futurs parents,
-la prise en compte des situations spécifiques.

4 : Mobiliser contre les violences, le harcèlement et tout agissement sexiste ou discriminatoire en :
- affirmant le principe de tolérance zéro,
- constituant des outils d'alerte,
- luttant contre les violences intrafamiliales.

5 : Prévenir les discriminations et la lutte contre les stéréotypes à travers :
- la mise en place d'une enquête diversité et discriminations,
- l'organisation d'événement sur cette thématique.

Outre l'aspect législatif voire coercitif, des actions et des programmes ont été mis en œuvre pour garantir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le Ministère de la Transformation et de la Fonction Publiques a lancé en juillet 2021 puis renouvelé en 2022, le programme « Talentueuses ». Ce programme permet à 50 femmes issues des trois versants de la fonction publique de bénéficier d'un dispositif d'accompagnement multimodal et personnalisé visant à renforcer leur posture de dirigeante et leur capacité à oser, en vue d'occuper dans un avenir proche un premier emploi fonctionnel ou de direction dans la fonction publique.
Les agents de la Ville de Bastia pourront se voir proposer la possibilité d'intégrer ce programme dès 2024.

Cette garantie d'accès à l'emploi est maintenue, préservée voire valorisée. En parallèle, une égale présence homme femme au travail doit être maintenue au sein des effectifs de la Ville.

3- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

De nombreux dispositifs permettent de favoriser cette articulation parfois difficile à travers :

- la mise en place du télétravail au sein de la collectivité à la faveur de la crise sanitaire laissant apparaître une majorité d'agents féminins bénéficiant du dispositif et facilitant une meilleure conjonction entre sphère privée et professionnelle en limitant l'absentéisme,

- la prise en charge à hauteur de 75% du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents effectués par un moyen de transports publics de voyageurs et de services publics de location de vélos entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail,

- la mise en place du forfait de mobilité durable depuis 2024, permettant une meilleure prise en compte des situations familiales des agents en agissant sur la prise en charge financière de leur mode de déplacement professionnel,

- l'instauration de l'Allocation pour les Parents d'Enfants en situation de Handicap de moins de 20 ans, depuis 2023, constituant une avancée en matière d'inclusion pour les agents, parents d'enfants en situation de handicap,

- la mise en place d'un temps partiel annualisé pour les agents élevant un enfant de moins de trois ans pouvant cumuler la période non travaillée de leur temps partiel annualisé sur une durée limitée dans le temps, à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant.

Ces mesures ont pour but :

• de sensibiliser les personnels à leurs droits en tant que chargé.es de famille et en particulier les hommes sur les congés liés à l'arrivée d'un enfant (congé de naissance, de paternité, parental, …),
• d'inciter à déployer les modalités de travail favorisant la conciliation des temps de vie : télétravail, aménagement d'horaires (réduction des temps de trajets, meilleure coexistence des temps professionnels et familiaux)
• de faciliter la prise des congés familiaux, la reprise à l'issue de ces congés, et la situation des femmes enceintes,
• de favoriser l'accès des places en crèche.

Ces mesures facilitatrices de bien-être au travail doivent s'accompagner de dispositifs permettant d'anticiper les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes afin de forger une culture de prévention en la matière.

4- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

La lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale passe par une attention toute particulière portée au moment de l'embauche.

L'employeur doit être en capacité de démontrer l'objectivité de ses choix mais aussi les moyens mis en œuvre pour garantir la non-discrimination à toutes les étapes du recrutement.

Former l'ensemble des recruteurs et des membres de jurys au cadre juridique de la non-discrimination et à la prévention des stéréotypes de genre dans l'évaluation des compétences est un enjeu fort afin de :

• connaître le cadre réglementaire liés à la non-discrimination dans les opérations de recrutement et en mesurer les enjeux,
• savoir identifier toutes les formes de discriminations à l'embauche, détecter les facteurs de risques et identifier les biais et stéréotypes,
• réfléchir à son comportement de professionnel du recrutement (stéréotypes, préjugés, idées préconçues, etc.),
• respecter la règlementation et adopter les bonnes pratiques à chaque étape du recrutement : aborder les règles de rédaction d'une annonce, de présélection et de tri objectif des CV, conduire des entretiens de recrutement dans les meilleures conditions pour toutes les parties, identifier les sujets et les questions à ne jamais poser.

A destination de l'ensemble des agents, des actions de formations et de sensibilisations pour combattre les préjugés sexistes, les comportements de harcèlement moral et sexuel, à la discrimination et à la violence sont proposées et organisées par le CNFPT :
« La mise en place d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », « Trois jours pour penser et vivre l'égalité professionnelle », « La mise en œuvre d'une communication institutionnelle soucieuse d'égalité femmes-hommes », « Discrimination et égalité de traitement dans le service public territorial : enjeux et moyens d'action », « La préservation de l'égalité femmes-hommes dans les procédures de recrutement ».

Des fiches réflexes relatives aux agissements sexistes, harcèlement moral et harcèlement sexuel seront mises à disposition. Elles apporteront des réponses pour les agents victimes ou les encadrants qui pourraient être confrontés à des agissements sexistes, un harcèlement sexuel ou un harcèlement moral.

Les fiches à destination des victimes apportent :

• des éléments de définition d'un agissement sexuel, harcèlement moral et sexuel,
• des exemples de situations auxquelles la victime a pu être confrontée,
• la liste des acteurs qui sont à l'écoute de la victime,

Les fiches à destination des encadrantes et encadrants :

• aident les encadrantes et encadrants à identifier une situation qui peut être un agissement sexiste, harcèlement moral ou sexuel,
• rappellent le cadre juridique,
• informent sur les différentes formes de sexismes,
• contiennent des mémos pour la gestion de la situation dans son ensemble ainsi qu'un mémo pour l'entretien,
• donnent des conseils pratique pour l'encadrant,
• veillent à la prise en charge de l'agent victime.

Le développement des actions de communication et de sensibilisation afin de favoriser une meilleure connaissance et lisibilité des dispositifs et ressources, constitue un autre atout du plan d'actions, avec la création :

- de supports en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelle (kit et vidéo)
- d'un guide parentalité, webinaires complémentaires d'échanges pour les personnels (monoparentalité, droits…) et les managers (dispositifs existants, règlementation, bonnes pratiques de management),
- de mails type d'information RH/action sociale à destination des personnels qui sollicitent un congé maternité/paternité/d'adoption…
- d'un guide des outils statutaires et disciplinaires dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Conçu dans un souci pédagogique et d'accompagnement, ce guide présente les bonnes attitudes à adopter, mais expose aussi les outils statutaires et disciplinaires susceptibles d'être mobilisés. Il vise à améliorer la prise en charge des signalements en favorisant une bonne compréhension de ce que sont ces comportements illicites et en rappelant clairement et précisément le rôle de l'employeur et les garanties apportées aux agents.

En effet, outre le volet préventif, un volet répressif se doit d'être explicité aux agents quel que soit leur niveau de responsabilité.

Le plan d'action doit contenir une charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de harcèlement sexuel ou moral. Il vise à recueillir les saisines ou réclamations des agents victimes et témoins, établir des procédures de qualification et de traitement des faits, élaborer un bilan annuel…
En effet, la responsabilité de l'employeur peut être engagée en cas de carence en matière de prévention, de protection et de traitement des violences ». Les sanctions applicables par les employeurs territoriaux peuvent être les suivantes : suspension de l'auteur présumé des faits et sanctions disciplinaires proportionnées à la gravité des faits pouvant aller jusqu'à la révocation.

Il est indispensable de développer in fine une culture idoine et commune autour de la prévention et du traitement des risques d'agissements sexistes, de violences sexistes et sexuelles au travail en ciblant trois publics prioritaires :

- les acteurs de la fonction RH et professionnels de la santé-sécurité,
- les représentants du personnel,
- l'encadrement supérieur.

Elle a pour objectif :

- de connaître les mécanismes, l'ampleur et les concepts clés des agissements sexistes et des violences sexistes et sexuelles,
- de mobiliser les notions et concepts clés pour analyser les situations professionnelles sous l'angle de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- de repérer efficacement les situations à risques,
- de prendre conscience de ses propres stéréotypes, des biais inconscients et de leurs conséquences,
- de repérer l'expression de stéréotypes et de préjugés sexistes dans leur environnement de travail et leurs impacts sur leurs propres prises de décision, sur l'inclusion dans leur environnement de travail et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- de qualifier les situations posant problème et les écarts de comportements à réguler/sanctionner
- de mettre en conformité ses pratiques et décisions professionnelles avec la réglementation en vigueur en appliquant les procédures et processus internes,
- d'identifier les enjeux et les leviers de l'égalité professionnelle dans sa propre organisation,
- de comprendre son rôle et mettre en œuvre les pratiques favorables à l'inclusion et à la prévention des risques dans son propre champ d'intervention,
- de sensibiliser son environnement de travail au développement des bonnes pratiques identifiées et aux acteurs ressources.

CONCLUSION

Les objectifs des actions précédemment déclinées peuvent permettre en toute légitimité à la collectivité de :

- répondre à l'appel à projets du FEP (fond d'égalité professionnel) afin de financer une partie des actions précitées est un des premiers leviers de ce plan d'actions,

- candidater à la Certification AFNOR pour obtenir la labellisation « ALLIANCE » (label « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et label « diversité ») qui certifie l'engagement employeur dans les politiques d'égalité et de diversité et sa traduction en actions concrètes pour les personnels, mais aussi pour les usagers, en constitue sa finalité.

La certification est une démarche qui, à la fois, structure les actions à mettre en œuvre (ensemble de prescriptions rassemblées dans un cahier des charges : formation, plan d'action, cellule d'écoute…) et valide leur réalisation effective et leur progression par la réalisation d'audits réguliers (tous les deux ans). La labellisation est ainsi un levier d'action et une reconnaissance objective de l'engagement institutionnel, qui concourt à la qualité de la « marque employeur » en interne (au bénéfice des personnels par la reconnaissance d'une politique RH qui garantit l'égalité de traitement et la non-discrimination) et en externe (enjeux d'attractivité sur la base de valeurs partagées).

Ces actions permettront :

- d'attirer et fidéliser les collaborateurs,
- d'identifier les talents et assurer les besoins en compétences,
- de motiver les agents en proposant des parcours professionnels aussi bien aux hommes qu'aux femmes,
- de favoriser le bien-être au travail en favorisant l'égalité de traitement,
- de faire évoluer les mentalités,
- de contribuer à l'attractivité du territoire.