Bastia

CITÀ DI CULTURA

—

CUNSIGLIU MUNICIPALE

DI U 28 DI MARZU

DI U 2024

—

CONSEIL MUNICIPAL

DU 28 MARS 2024

Bastia
CITÀ DI CULTURA

CUNSIGLIU MUNICIPALE
DI U 28 DI MARZU DI U 2024

—

CONSEIL MUNICIPAL
DU 28 MARS 2024

Summariu-Sommaire

Ordre du jour		Page
0)	Compte-rendu du conseil municipal du 14 mars 2024	**5**
1)	Rapport d'égalité Hommes/Femmes et Plan d'actions 2024-2027	**20**
2)	Débat d'Orientation Budgétaire (DOB)	**Document séparé**
3)	Approbation du programme d'opérations présenté au titre de la Dotation de Soutien à l'Investissement Local (DSIL) et du Fonds National d'Aménagement et de Développement du Territoire (FNADT)	**80**
4)	Modification de la délibération relative à la commission d'indemnisation du Vieux-Port	**83**
5)	Adoption d'une convention pluriannuelle et pluripartite d'objectifs et de soutien aux activités de l'association « U Teatrinu » 2024-2026	**94**
6)	Approbation du programme d'animations de la médiathèque l'Alb'oru et la Bibliothèque du Centre – Demande de subvention à la Collectivité de Corse	**114**

Bastia
CITÀ DI CULTURA

Bastia, u 22 di marzu di u 2024

Signora, Signore,

Aghju l'onore di fà vi sapè chì a terza seduta urdinaria di u cunsigliu municipale si tennerà in merria di Bastia, Viale Pierre Giudicelli **ghjovi u 28 di marzu di u 2024 à partesi da 5 ore è mezu di sera**.

L'ordine di u ghjornu hè u seguente :

Fora di cummissione

0. Conturesu di u cunsigliu municipale di u 14 di marzu di u 2024

Rapporti

1. Raportu d'ugualità Omi/Donne è pianu d'azzione 2024-2027
2. Dibàttitu d'Urientazione Bugettaria (DOB)
3. Accunsentu per u prugramma d'uperazione presentate à u titulu di a Dutazione di Sustegnu à l'Investimentu Lucale (DSIL) è di u Fondu Naziunale d'Assestu è di Sviluppu di u Territoriu (FNADT)
4. Mudìfica di a deliberazione relativa à a cummissione d'indennizazione di u vechju portu
5. Accunsentu per una cunvenzione pluriannìnca è pluripartita d'ogettivi è di sustegnu à l'attività di l'associu « U Teatrinu» 2024-2026
6. Accusentu per u prugramma d'animazione di a mediateca di l'Alb'oru à a Bibbiuteca di u Centru – Dumanda di suvvenzione à a Cullettività di Corsica

Truverete, in appicciu di a cunvucazione seguente, a somma di e note di sintesi.

Vi sarebbe ricunniscente d'assiste ci, è vi pregu d'aggradì, Signora, Signore, a certezza di a mo distinta cunsiderazione.

U Merre,

Pierre SAVELLI

Merria di Bastia
Viale Pierre Giudicelli
20410 Bastia Cedex
+33(0)4 95 55 95 55
mairie@bastia.corsica
www.bastia.corsica

Bastia
CITÀ DI CULTURA

Bastia, le 22 mars 2024

Madame, Monsieur,

J'ai l'honneur de vous faire connaître que la 3ème séance ordinaire du conseil municipal se tiendra dans **la salle du Conseil Municipal** mairie de Bastia avenue Pierre Giudicelli **le jeudi 28 mars 2024 à 17h30.**

L'ordre du jour est le suivant :

Hors commission

0. Compte rendu du conseil municipal du 14 mars 2024

Rapports

1. Rapport d'égalité Hommes/Femmes et Plan d'actions 2024-2027
2. Débat d'Orientation Budgétaire (DOB)
3. Approbation du programme d'opérations présenté au titre de la Dotation de Soutien à l'Investissement Local (DSIL) et du Fonds National d'Aménagement et de Développement du Territoire (FNADT)
4. Modification de la délibération relative à la commission d'indemnisation du Vieux-Port
5. Adoption d'une convention pluriannuelle et pluripartite d'objectifs et de soutien aux activités de l'association « U Teatrinu » 2024-2026
6. Approbation du programme d'animations de la médiathèque l'Alb'oru et la Bibliothèque du Centre – Demande de subvention à la Collectivité de Corse

Vous trouverez, joint à la présente convocation, l'ensemble des notes de synthèse.

Je vous serais reconnaissant de bien vouloir y assister, et vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.

Le Maire,

Pierre SAVELLI

Merria di Bastia
Viale Pierre Giudicelli
20410 Bastia Cedex
+33(0)4 95 55 95 55
mairie@bastia.corsica
www.bastia.corsica

Bastia
CITÀ DI CULTURA

CONTURESU
DI U CUNSIGLIU MUNICIPALE
DI U 14 DI MARZU DI U 2024

—

COMPTE-RENDU
DU CONSEIL MUNICIPAL
DU 14 MARS 2024

Bastia
CITÀ DI CULTURA

CONTURESU DI U CUNSIGLIU MUNICIPALE DI U GHJOVI DI U 14 DI MARZU DI U 2024

Rapportu 0): Conturesu di u cunsigliu municipale di u 22 di ferraghju di u 2024

Rapportu 1): Revisione di u pianu lucale d'urbanìsimu di Bastia : Bilanciu di a cuncertazione è arretta di u prugettu

Rapportu 2): Bilanciu di l'azzione inde u quatru di a cunvenzione relativa à u migliuramentu di l'accessu à i diritti nantu à u territoriu di a cumuna di Bastia 2023 nantu à i quartieri di Sant'Ntò è di San Gaità

Rapportu 3): Rinnovu di l'adesione à u Centru Dipartimentale d'Accessu à u dirittu per u perìudu 2024-2030

Rapportu 4): Acquistu di cullezzione per a mediateca di l'Alb'oru è a Bibbiuteca di u Centru – dumanda di suvvenzione à a Cullettività di Corsica

Rapportu 5): Accunsentu per u prugramma d'animazione di a mediateca di l'Alb'oru è a Bibbiuteca di u Centru – Dumanda di suvvenzione à a Cullettività di Corsica

Rapportu 6): Dumanda di suvvenzione à a Cullettività di Corsica inde u quatru di l'aiutu à i lochi di spetàculi « Lochi d'arti »

Rapportu 7): Accunsentu per u cuntrattu di cità 2024-2030

Rapportu 8): Crèscita di u vulumu urariu di 2 posti d'agenti d'animazione

Rapportu 9): Creazione di dui posti d'aghjuntu tècnicu

Rapportu 10): Accunsentu per a sperimentazione di un tempu parziale annulizatu per l'agenti chì allèvanu un ciucciu di menu di trè anni

COMPTE RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL DU JEUDI 14 MARS 2024

Rapport 0) Compte rendu du conseil municipal du 22 février 2024

Rapport 1) Révision du plan local d'urbanisme de Bastia: Bilan de la concertation et arrêt du projet

Rapport 2) Bilan d'actions dans le cadre de la convention relative à l'amélioration de l'accès aux droits sur le territoire de la commune de Bastia 2023 sur les quartiers de Saint Antoine et San Gaetanu

Rapport 3) Renouvellement de l'adhésion au Centre Départemental d'Accès au droit pour la période 2024-2030

Rapport 4) Acquisitions de collections pour la médiathèque l'Alb'oru et la Bibliothèque du Centre – Demande de subvention à la Collectivité de Corse

Rapport 5) Approbation du programme d'animations de la médiathèque l'Alb'oru et la Bibliothèque du Centre – Demande de subvention à la Collectivité de Corse

Rapport 6) Demande de subvention à la Collectivité de Corse dans le cadre de l'aide aux lieux

de spectacles « Lochi d'arti »

Rapport 7) Approbation du contrat de ville 2024-2030

Rapport 8) Augmentation du volume horaire de 2 postes d'agents d'animation

Rapport 9) Création de deux postes d'adjoint technique

Rapport 10) Approbation de l'expérimentation d'un temps partiel annualisé pour les agents élevant un enfant de moins de trois ans

Date de la convocation : 07 mars 2024

Date d'affichage de la convocation : 07 mars 2024

L'an deux mille vingt-quatre, le 14 du mois de mars à 17h30, le CONSEIL MUNICIPAL de BASTIA s'est réuni à l'Hôtel de Ville de Bastia, en séance ordinaire, sous la présidence de Monsieur Pierre SAVELLI.

Nombre de membres composant l'assemblée : 42
Nombre de membres en exercice : 42
Quorum : 22
Nombre de membres présents : 31
Le quorum étant atteint, l'assemblée peut délibérer

Etaient présents: Monsieur SAVELLI Pierre ; Madame de GENTILI Emmanuelle ; Monsieur MILANI Jean-Louis ; Madame LACAVE Mattea; Monsieur TIERI Paul ; Madame PIPERI Linda ; Monsieur MASSONI Jean-Joseph ; Madame VIVARELLI-MARI Jéromine ; Madame POLISINI Ivana ; Monsieur PERETTI Philippe ; Madame ORSINI-SAULI Laura ; Monsieur LUCCIONI Don Petru ; Madame CARRIER Marie-Dominique ; Madame COLOMBANI Carulina ; Monsieur DALCOLETTO François ; Monsieur DEL MORO Alain ; Madame FILIPPI Françoise ; Monsieur GRAZIANI Antoine ; Madame LUCIANI Emmanuelle ; Madame MANGANO Angelina ; Madame MATTEI Mathilde ; Madame PELLEGRI Leslie ; Monsieur PIERI Pierre ; Monsieur ROMITI Gérard ; Madame GRAZIANI SANCIU Livia ; Monsieur MONDOLONI Jean-Martin ; Monsieur PAOLI Jean-François ; Madame SALGE Hélène ; Monsieur ZUCCARELLI Jean ; Madame ALBERTELLI Viviane ; Monsieur MORGANTI Julien.

Etaient absents : Madame Danièle BELGODERE ; Monsieur TATTI François ; Madame VESPERINI Françoise.

Ont donné pouvoir :
Monsieur SIMEONI Gilles à Monsieur SAVELLI Pierre ;
Madame PASQUALINI D'ULIVO Marie-Pierre à Monsieur MASSONI Jean-Joseph ;
Monsieur DE ZERBI Lisandru à Madame VIVARELLI-MARI Jéromine ;
Madame GUIDICELLI-SBRAGGIA Lauda à Madame ORSINI SAULI Laura ;
Monsieur FABIANI François à Monsieur TIERI Paul ;
Monsieur GRASSI Didier à Monsieur GRAZIANI Antoine ;
Madame TIMSIT Christelle à Madame MANGANO Angelina ;
Monsieur LINALE Serge à Monsieur ROMITI Gérard ;

Monsieur Pierre Savelli ouvre la séance et invite le Conseil à désigner son secrétaire :
Monsieur Paul Tieri élu secrétaire prend place au bureau

Bastia
CITÀ DI CULTURA

Rapportu 0): Conturesu di u cunsigliu municipale di u 22 di ferraghju 2024
Compte rendu du conseil municipal du 22 février 2024

Rapporteur : Pierre SAVELLI
Décision : Le conseil municipal prend acte

Rapportu 1) Revisione di u pianu lucale d'urbanìsimu di Bastia : Bilanciu di a cuncertazione è arretta di u prugettu Révision du plan local d'urbanisme de Bastia : Bilan de la concertation et arrêt du projet

Le conseil municipal,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment son article L. 2121-29 ;

Vu le Code de l'urbanisme et notamment ses articles L.103-2 ; L.132-7 à L.132-11, L.153-14 à L.153-18 ainsi que les articles R.153-3 à R.153-7 ;

Vu la loi « Grenelle II », ou Loi n° 2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement ;

Vu la Loi ALUR ou Loi n° 2014-366 du 24 mars 2014 pour l'accès au logement et un urbanisme rénové ;

Vu la loi d'avenir pour l'agriculture de 2014 ;

Vu la Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques de 2015 ;

Vu la Loi « ELAN » ou Loi n° 2018-1021 du 23 novembre 2018 portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique ;

Vu la Loi « Climat et résilience» du 22 août 2021, portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets ;

Vu le Décret n° 2015-1783 portant recodification du code de l'urbanisme ;

Vu le Plan d'Aménagement et de Développement Durable de la Corse (PADDUC) ;

Vu la délibération de notre collectivité n°12.2009.1262 en date du 18 Décembre 2009 portant approbation du Plan Local d'Urbanisme de la commune de Bastia ;

Vu la délibération de notre collectivité n°2012.05.12 en date du 29 Mai 2012 engageant la procédure de révision du Plan local d'Urbanisme ;

Vu la délibération de notre collectivité n°2021/JUIL/01/02 en date du 6 Juillet 2021 relative au débat qui s'est déroulé au sein du Conseil Municipal portant sur les orientations générales du PADD ;

Vu les consultations des Personnes Publiques Associées (PPA) ;

Vu les réunions publiques en date des 12 octobre 2016 et 17 novembre 2023 ;

Vu le projet de Plan local d'Urbanisme et les différentes pièces le composant : le rapport de présentation, le projet d'aménagement et de développement durables, les orientations d'aménagement et programmation, le règlement écrit et graphique, la liste des emplacements réservés et les annexes ;

Bastia
CITÀ DI CULTURA

Vu l'avis favorable de la commission unique en date du 12 mars 2024 ;

Considérant la nécessité de prescrire une nouvelle révision du Plan Local d'Urbanisme (PLU) afin d'actualiser les perspectives d'évolution et de développement d'ensemble de la commune au regard des enjeux propres au contexte local ;

Considérant les quatre orientations identifiées dans le cadre du Projet d'Aménagement et du Développement Durable (PADD) :

1. Affirmer Bastia comme lieu de croisements et d'échanges en Méditerranée,

2. Organiser une ville qui respire,

3. Repenser une ville rassemblée pour mieux vivre ensemble,

4. Inscrire mer et montagne au cœur de la ville et de son rayonnement.

Considérant les modalités de concertation telles que :

- L'ouverture d'un registre d'avis consultable et disponible en mairie depuis le début de la procédure,
- Une mise en ligne sur le site internet de notre collectivité des documents modifiés,
- deux réunions publiques avant l'arrêt du document d'urbanisme : la première portant sur les modifications apportées au projet initial et le PADD, et la seconde précisant notamment la philosophie du nouveau document et l'impact de la Loi CLIMAT,
- Plusieurs moyens de communication,
- L'arrêt initial du projet le 21 décembre 2023.

Rapporteur : Paul TIERI
Décision: A la majorité des votants, Madame GRAZIANI-SANCIU Livia ; Monsieur MONDOLONI Jean-Martin ; Monsieur PAOLI Jean-François ; Madame SALGE Hélène ; Monsieur ZUCCARELLI Jean ; Madame ALBERTELLI Viviane ; Monsieur MORGANTI Julien ayant voté contre.

Prise de parole : Monsieur le Maire ; Madame DE GENTILI Emmanuelle ; Monsieur MILANI Jean-Louis ; Monsieur MORGANTI Julien ; Monsieur ZUCCARELLI Jean ; Monsieur MONDOLONI Jean-Martin ; Monsieur GRAZIANI Antoine.

Article 1 :

- **Décide** de tirer le bilan de la concertation qui s'est déroulée pendant toute la phase d'élaboration du projet de Plan Local d'Urbanisme (PLU).

Article 2 :

- **Décide** d'arrêter le projet de PLU de la commune de Bastia et les différentes pièces le composant.

Article 3 :

- **Précise** que le projet de plan local d'urbanisme ainsi arrêté est tenu à disposition du public et sur le site internet de la mairie.

Article 4 :

- **Précise** que la présente délibération fera l'objet d'un affichage en Mairie durant un mois, conformément à l'article R153-3 du Code de l'urbanisme.

Bastia
CITÀ DI CULTURA

Rapportu 2) Bilanciu di l'azzione inde u quatru di a cunvenzione relativa à u migliuramentu di l'accessu à i diritti nantu à u territoriu di a cumuna di Bastia 2023 nantu à i quartieri di Sant'Ntò è di San Gaità Bilan d'actions dans le cadre de la convention relative à l'amélioration de l'accès aux droits sur le territoire de la commune de Bastia 2023 sur les quartiers de Saint Antoine et San Gaetanu

Le conseil municipal,

Vu le Code général des collectivités territoriales et notamment son article L2121-29 ;

Vu le Plan de lutte contre la précarité et la pauvreté adopté par l'assemblée de Corse le 30 mars 2017 ;

Vu la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté présentée le 13 septembre 2018 ;

Vu la délibération de notre collectivité n° 2020/NOV/10 en date du 6 novembre 2020 portant approbation de contractualisation avec l'Etat dans le cadre de la lutte contre la pauvreté et en faveur de l'accès aux droits ;

Vu l'avis favorable de la commission unique en date du 12 mars 2024 ;

Considérant la convention du 13 novembre 2020 entre la ville de Bastia et l'Etat dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté avec notamment pour objectif l'amélioration de l'accès aux droits ;

Considérant les résultats très satisfaisants de cette expérimentation qui conduisent à conclure une nouvelle convention pour 2023 fixant les engagements réciproques des parties pour l'extension de ce dispositif aux quartiers de Saint-Antoine et de San Gaetano sur la commune de Bastia ;

Considérant que la convention définit les engagements réciproques de chacun relevant de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté et les modalités de financement, de suivi et d'évaluation des actions mises en œuvre ;

Considérant l'extension aux quartiers de Saint Antoine et de San Gaetano de la mise en œuvre de deux actions assorties d'objectifs mesurables et d'indicateurs de résultats :

Action 1 – Formation à l'utilisation d'une tablette numérique et aide à l'acquisition de la tablette

Action 2 – Extension de l'expérimentation d'un territoire 100 % accès aux droits

Considérant que cette convention fixe également l'engagement de l'État et de la Ville via son CCAS sur le plan financier et définit les modalités de suivi et d'évaluation des actions ;

Considérant le montant maximum prévisionnel du soutien de la part de l'État à 27 700€, à savoir :

– 6 150 € au titre de la formation aux usages du numérique et

– 21 550 € au titre de l'action 100 % accès aux droits.

Rapporteur: Don-Petru LUCCIONI
Décision: A l'unanimité

Bastia
CITÀ DI CULTURA

Article 1 :

- **Prend** acte du bilan d'actions de la convention relative à l'amélioration de l'accès aux droits sur le territoire de la commune de Bastia 2023 sur les quartiers de Saint-Antoine et San Gaetanu.

Article 2:

- **Approuve** ce bilan d'actions.

Rapportu 3) Rinnovu di l'adesione à u Centru Dipartimentale d'Accessu à u dirittu per u periudu 2024-2030 Renouvellement de l'adhésion au Centre Départemental d'Accès au Droit pour la période 2024-2030

Nombre de membres composant l'assemblée : 42
Nombre de membres en exercice : 42
Quorum : 22
Nombre de membres présents : 30
Le quorum étant atteint, l'assemblée peut délibérer

Etaient présents: Monsieur SAVELLI Pierre ; Madame de GENTILI Emmanuelle ; Monsieur MILANI Jean-Louis ; Madame LACAVE Mattea; Monsieur TIERI Paul ; Madame PIPERI Linda ; Monsieur MASSONI Jean-Joseph ; Madame VIVARELLI-MARI Jéromine ; Madame POLISINI Ivana ; Monsieur PERETTI Philippe ; Madame ORSINI-SAULI Laura ; Monsieur LUCCIONI Don Petru ; Madame CARRIER Marie-Dominique ; Madame COLOMBANI Carulina ; Monsieur DALCOLETTO François ; Monsieur DEL MORO Alain ; Madame FILIPPI Françoise ; Monsieur GRAZIANI Antoine ; Madame LUCIANI Emmanuelle ; Madame MANGANO Angelina ; Madame MATTEI Mathilde ; Madame PELLEGRI Leslie ; Monsieur PIERI Pierre ; Monsieur ROMITI Gérard ; Madame GRAZIANI SANCIU Livia ; Monsieur PAOLI Jean-François ; Madame SALGE Hélène ; Monsieur ZUCCARELLI Jean ; Madame ALBERTELLI Viviane ; Monsieur MORGANTI Julien.

Etaient absents : Madame Danièle BELGODERE ; Monsieur MONDOLONI Jean-Martin ; Monsieur TATTI François ; Madame VESPERINI Françoise.

Ont donné pouvoir :
Monsieur SIMEONI Gilles à Monsieur SAVELLI Pierre ;
Madame PASQUALINI D'ULIVO Marie-Pierre à Monsieur MASSONI Jean-Joseph ;
Monsieur DE ZERBI Lisandru à Madame VIVARELLI-MARI Jéromine ;
Madame GUIDICELLI-SBRAGGIA Lauda à Madame ORSINI SAULI Laura ;
Monsieur FABIANI François à Monsieur TIERI Paul ;
Monsieur GRASSI Didier à Monsieur GRAZIANI Antoine ;
Madame TIMSIT Christelle à Madame MANGANO Angelina ;
Monsieur LINALE Serge à Monsieur ROMITI Gérard ;

Le conseil municipal,

Vu la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 portant simplification et amélioration de la qualité du droit et notamment le chapitre 2 ;

Vu la Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle ;

Vu le décret n° 2012-91 du 26 janvier 2012 relatif aux groupements d'intérêt public ;

Vu le décret n° 2017-822 du 5 mai 2017 portant diverses dispositions relatives à l'aide juridique ;

Vu la délibération de notre collectivité n° 2018/SEP/05 en date du 25 septembre 2018 approuvant l'adhésion au Centre départemental d'accès au droit (CDAD) pour la période 2018-2024 ;

Vu l'avis favorable de la commission unique en date du 12 mars 2024 ;

Considérant que le Centre Départemental d'Accès au Droit de la Haute-Corse (CDAD) a pour objet de rendre l'accès au droit facile et gratuit pour tous ;

Considérant qu'il est chargé notamment de recenser les besoins, de définir une politique locale, de dresser et diffuser l'inventaire de l'ensemble des actions menées ;

Considérant l'organisation du CDAD de permanences juridiques d'accueil, d'information, d'orientation et d'aide aux démarches, des consultations d'avocats, notaires et huissiers de justice, des actions pédagogiques auprès des jeunes, des actions d'information juridique à destination des publics vulnérables, des actions de formation juridique auprès des travailleurs sociaux ;

Considérant sa participation au développement du travail en réseau et du maillage du territoire par la mise en place de Points d'Accès au Droit (PAD) et/ou Relais d'Accès au Droit (RAD) ;

Considérant le montant de la participation financière annuelle de notre collectivité à 5000€.

Rapporteur: Don-Petru LUCCIONI,
Décision: A l'unanimité

Article 1:

- **Autorise** Monsieur le Maire à signer une nouvelle convention pour la période 2024-2030.

Article 2:

- **Précise** que chaque année, les dépenses seront inscrites au budget principal de la commune.

Rapportu 4) Acquistu di cullezzione per a mediateca di l'Alb'oru è a Bibbiuteca di u Centru – dumanda di suvvenzione à a Cullettività di Corsica Acquisitions de collections pour la médiathèque l'Alb'oru et la Bibliothèque du Centre – Demande de subvention à la Collectivité de Corse

Le conseil municipal,

Vu le guide des aides Culture de la Collectivité de Corse et notamment le volet « aide à l'aménagement et à l'équipement des médiathèques »;

Vu l'avis favorable de la commission unique en date du 12 mars 2024 ;

Considérant l'objectif de la ville de Bastia de développement et d'élargissement à de nouveaux publics de la lecture et de l'offre culturelle ;

Considérant que les médiathèques Barberine Duriani et du centre-ville envisagent d'acquérir des ouvrages, des documents multimédias et de matériel pour un montant de70 673,08 HT;

Bastia
CITÀ DI CULTURA

Considérant la mise à disposition de ces fonds permettant, entre autres, une exploitation pour l'organisation de conférences, expositions et actions d'animations diverses ;

Considérant que ces acquisitions peuvent être subventionnées au titre de « l'aide à l'aménagement et à l'équipement des médiathèques ».

Rapporteur: Mattea LACAVE
Décision: A l'unanimité

Article 1 :

- **Approuve** le programme d'acquisitions des collections 2024 de la médiathèque Alb'Oru et de la bibliothèque du centre.

Article 2 :

- **Approuve** le plan de financement suivant :

Dépenses		**Recettes**	
Libellé	**Montant HT en €**	**Libellé**	**Montant HT en €**
Acquisitions de collections 2024 pour la médiathèque Alb'Oru et la bibliothèque du centre	70 673,08	CC – Règlement des aides Culture – « aide à l'aménagement et à l'équipement des médiathèques » (60%) Ville (40%)	42 403,85 28 269,23
Total dépenses	**70 673,08**	**Total recettes**	**70 673,08**

Article 3:

- **Autorise** Monsieur le Maire à solliciter l'ensemble des financements correspondants et signer les documents s'y rapportant.

Rapportu 5) Accunsentu per u prugramma d'animazione di a mediateca di l'Alb'oru è a Bibbiuteca di u Centru – Dumanda di suvvenzione à a Cullettività di Corsica
Approbation du programme d'animations de la médiathèque l'Alb'oru et la Bibliothèque du Centre – Demande de subvention à la Collectivité de Corse

Reporté au prochain Conseil municipal

Bastia
CITÀ DI CULTURA

Rapportu 6) Dumanda di suvvenzione à a Cullettività di Corsica inde u quatru di l'aiutu à i lochi di spetàculi « Lochi d'arti »
Demande de subvention à la Collectivité de Corse dans le cadre de l'aide aux lieux de spectacles « Lochi d'arti »

Le conseil municipal,

Vu le Code général des collectivités territoriales et notamment son article L1611-4 ;

Vu l'arrêté n°DR-2023-30 en date du 21 juin 2023 de la Direction Régionale des Affaires Culturelles de Corse ;

Vu le Guide des aides à la culture de la Collectivité de Corse, et notamment l'«aide aux lieux de spectacle à vocation territoriale - lochi d'arti» ;

Vu la délibération de notre collectivité n°2022/11/01/03 en date du 17 novembre 2022 approuvant la demande de subvention à la Collectivité de Corse dans le cadre de l'aide aux lieux de spectacles « Lochi d'arti 2023 » ;

Vu l'avis favorable de la commission unique en date du 12 mars 2024 ;

Considérant la volonté de notre collectivité de poursuivre son affirmation d'une politique culturelle forte fondée sur la diversité artistique ;

Considérant les grandes actions mises en œuvre réparties en 4 thématiques pour une dépense totale de 753 000 € TTC selon le tableau ci-dessous :

Opérations 2023	Dépenses estimées TTC en €
Spettaculu vivu	646 000
Action culturelle	75 000
Programmation estivale	22 000
Cycle d'expositions	10 000
TOTAL	**753 000**

Rapporteur: Mattea LACAVE
Décision: A l'unanimité

Article 1 :

- **Approuve** la programmation des lieux de spectacle "lochi d'arti"

Article 2 :

- Approuve le plan de financement suivant :

Dépenses		Recettes	
Libellé	**Montant TTC en €**	**Libellé**	**Montant TTC en €**
Aide aux lieux de spectacles Lochi d'arti	753 000	CC – Règlement des aides Culture – « lochi d'arti » (env 46,48%) Ville (env 53,52%)	350 000 403 000
Total dépenses	**753 000**	**Total recettes**	**753 000**

Article 3:

- **Autorise** Monsieur le Maire à solliciter l'ensemble des financements correspondants et signer les documents s'y rapportant.

Rapportu 7) Accusentu per u cuntrattu di cità 2024-2030
Approbation du contrat de ville 2024-2030

Le conseil municipal,

Vu la Loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine ;

Vu la Loi de finances pour 2019 ;

Vu le Décret n°2023.1312 du 28 décembre 2023 fixant la liste des quartiers prioritaires et les modalités de gouvernance ;

Vu la circulaire du premier ministre en date du 30 juillet 2014 relative à l'élaboration des contrats de ville de nouvelle génération ;

Vu la circulaire du 31 août 2023 de la secrétaire d'Etat chargée de la politique de la Ville, précise les principes et le calendrier des contrats de ville 2024-2030 ;

Vu la délibération de notre collectivité n°2015-JUIL-01-18 en date du 28 juillet 2015 portant approbation du document cadre du contrat de Ville de l'agglomération de Bastia, signé par l'ensemble des partenaires le 6 novembre 2015 ;

Vu le comité de pilotage en date du 29 janvier 2024 réunissant l'ensemble des partenaires et signataires du contrat de ville ;

Vu l'avis favorable de la commission unique en date du 12 mars 2024 ;

Considérant le contrat de Ville de l'agglomération de Bastia signé en 2015 ayant pris fin au 31 décembre 2023 ;

Considérant les principes et le calendrier des contrats de ville 2024-2030 ;

Considérant la concertation citoyenne menée pour définir les priorités du futur contrat de Ville ;

Considérant les ateliers de co-construction du contrat organisés pour en préciser les orientations stratégiques ;

Considérant la désignation d'un prestataire par les 3 co-pilotes pour la rédaction du contrat ;

Considérant la validation du comité de pilotage des orientations stratégiques et la gouvernance du contrat de ville 2024-2030 de l'agglomération de Bastia ;

Considérant que ce comité de pilotage permet de finaliser la rédaction dudit contrat annexé à la présente délibération ;

Considérant que le contrat de ville 2024-2030 de l'agglomération de Bastia repose sur :

- une articulation forte des différentes politiques publiques,
- des textes de référence,
- les enseignements tirés de la précédente contractualisation,
- les orientations définies lors de la concertation citoyenne.

Considérant que ces éléments sont détaillés en partie 1 du contrat de ville ;

Considérant que la formalisation de la participation citoyenne fera l'objet d'un avenant au contrat de ville 2024-2030 ;

Considérant que ce dernier est conclu pour une durée de 6 ans et prend effet à compter de sa signature mais les projets qui y seront soutenus pourront avoir débuté au 1er janvier 2024 ;

Considérant la clause de revoyure à mi-parcours, en 2027, d'ores et déjà annoncée ;

Considérant que le contrat de Ville pourra être complété ou modifié par avenant avec trois sujets qui seront travaillés et précisés en 2024 (poches de pauvreté, participation citoyenne et plan d'investissement), intégrés par voie d'avenant audit contrat.

Rapporteur : Emmanuelle de GENTILI
Décision : A l'unanimité

Article 1 :

- **Approuve** les termes du contrat de ville 2024-2030, et plus particulièrement les enjeux, priorités, orientations, et mode de gouvernance et de fonctionnement dudit contrat.

Article 2:

- **Décide** prendre en considération les nouveaux Quartiers Prioritaires au sein desquels s'appliquera ce contrat.

Article 3 :

- **Autorise** Monsieur le Maire à signer le contrat de ville 2024-2030 et tous les documents s'y rapportant.

Rapportu 8) Crèscita di u vulumu urariu di 2 posti d'agenti d'animazione
Augmentation du volume horaire de 2 postes d'agents d'animation

Le conseil municipal,

Vu le Code général de la fonction publique et notamment ses articles L 332-23-1° ;

Vu la délibération de notre collectivité n° 2023/JUIL/01/26 en date du 20 juillet 2023 portant approbation transformation et créations de postes suite aux avancements de grade et à la promotion interne des agents ;

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial (CST) en date du 6 mars 2024 ;

Vu l'avis favorable de la commission unique en date du 12 mars 2024 ;

Considérant les besoins des services.

Rapporteur : Pierre SAVELLI
Décision : A l'unanimité
Article 1 :

- **Approuve** l'augmentation du volume horaire pour 2 postes d'agents animation.

Article 2:

- **Précise** que les credits seront inscrits au budget 2024.

Rapportu 9) Creazione di dui posti d'aghjuntu tècnicu
Création de deux postes d'adjoint technique

Le conseil municipal,

Vu le Code général de la fonction publique et ses articles L313-1, L.332-8-2° ;

Vu l'avis favorable de la commission unique en date du 12 mars 2024 ;

Considérant les départs à la retraite d'un agent de propreté urbaine (au grade d'agent de maîtrise principal) et d'un agent de restauration collective (au grade d'agent de maîtrise principal) ;

Considérant la volonté de notre collectivité de recruter par voie de mutation.

Rapporteur : Pierre SAVELLI
Décision : A l'unanimité
Article 1 :

- **Approuve** la création de deux postes d'adjoints techniques.

Article 2:

- **Précise** que les credits nécessaires à la rémunération de ces emplois seront inscrits au budget 2024.

Rapportu 10) Accusentu per a sperimentazione di un tempu parziale annulizatu per l'agenti chì allèvanu un ciucciu di menu di trè anni
Approbation de l'expérimentation d'un temps partiel annualisé pour les agents élevant un enfant de moins de trois ans

Le conseil municipal,

Vu le Code général de la fonction publique et ses articles L611-1 à L613-11 ;

Vu le Décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant ;

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial (CST) en date du 6 mars 2024 ;

Vu l'avis favorable de la commission unique en date du 12 mars 2024 ;

Considérant la possibilité de bénéficier d'un temps partiel annualisé de plein droit, sur simple demande, à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant ;

Considérant que le temps partiel annualisé de droit de droit correspond à un cycle de 12 mois et se divise en deux temps :

- une période non travaillée, qui ne peut être fractionnée et qui ne peut excéder 2 mois,
- pour le reste du cycle, le temps restant à travailler est aménagé selon une quotité de service de 60 %, 70 %, 80 % ou 100 %, afin que l'agent assure l'intégralité de sa quotité de service à temps partiel annualisé.

Considérant que le temps partiel annualisé n'est pas reconductible ;

Considérant qu'il s'agit d'un dispositif expérimental qui fera l'objet d'une évaluation par le ministre chargé de la fonction publique avant d'être éventuellement prolongé, voire pérennisé.

Rapporteur : Monsieur le Maire,
Décision : A l'unanimité

Article unique :

- **Approuve** cette nouvelle modalité de temps partiel annualisé de droit pour élever un enfant de moins de trois ans.

Bastia

CITÀ DI CULTURA

Essendu spachju l'ordine di u ghjornu, u merre invita i cunsiglieri municipali à chjode a seduta.
Fine di seduta : 8 ore di sera

Publicatu u : venneri u 22 di marzu di u 2024

U sicretariu di seduta,

Paul TIERI

U Merre,

Pierre SAVELLI

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.

De la progression, en droit, en matière d'égalité hommes femmes…

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**
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**

	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**

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.

ANNEXE rapport égalité femme/homme

Racolta di u Raportu Suciale Unicu
Recueil du Rapport Social Unique (RSU)
Comparatif 2021-2022

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.

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.

A - L'EMPLOI

La strate démographique des communes de 20 à 50 000 comprend un effectif moyen de 616 agents. Or, la Ville de Bastia est surclassée à hauteur de 40 000 – 80 000 habitants. L'effectif moyen pour une ville entre 50 000 et 100 000 est de 1318 agents. La Ville de situe dans cette tranche.

EFFECTIF PAR SEXE

FONCTIONNAIRES

Pour Rappel en 2019 :
L'effectif de la Ville de Bastia comptait 297 hommes (49.17% de l'effectif) et 307 femmes (50.8 % de l'effectif) pour un effectif total de 604 agents.

L'effectif de la Ville de Bastia compte 304 hommes (48.9% de l'effectif) et 317 femmes (51.1 % de l'effectif) pour un effectif total de 621 agents titulaires en 2021

618 en 2022 (290 hommes / 328 femmes)

CONTRACTUELS

Pour Rappel en 2019 :
L'effectif de la Ville de Bastia comptait 61 hommes (49.1% de l'effectif) et 63 femmes (50.8 % de l'effectif) pour un effectif total de 124 agents.

L'effectif de la Ville de Bastia compte 31 hommes (38.2% de l'effectif) et 50 femmes (61.7 % de l'effectif) pour un effectif total de 81 agents non titulaires en 2021

78 en 2022 (67 hommes / 10 femmes)

Au sein des emplois non permanents et notamment du personnel vacataire, l'emploi féminin représente 99% de l'effectif au sein du pôle jeunesse et loisirs. L'effectif moyen y est d'environ 80 agents (en comptant le pôle nettoiement bâtiments communaux).

Au niveau national, 2 agents sur 3 sont féminins au sein de la fonction publique. Les effectifs titulaires font état d'une parité remarquable depuis 2019 alors que les emplois contractuels sont essentiellement féminins.

EFFECTIF PAR FILIERE

EVOLUTION FILIERE ADMINISTRATIVE

2022	2021	2019	2017	2015	2013	2011	2009
177	183	174	168	152	122	130	126
25%	25.27%	24.4%	24.85%	23.56%	19.2%	18.81%	17.62%

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	2009
15	19	12	21	16	21	23	24
2%	2.62%	1.68%	3.10%	2.52%	3.03%	3.21%	3.33%

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	2009
7	7	9	13	14	15	16	17
1%	0.97%	1.26%	1.92%	2.17%	2.36%	2.31%	2.37%

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.*

EFFECTIF PAR CATEGORIES ET PAR SEXE

Pour Rappel 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 :

80% agents de catégorie C, 10% agents de catégorie A et B en 2022
50% de femmes en catégorie C
57.5% de femmes en catégorie B
67.94% de femmes en catégorie A

EFFECTIF PAR AGE

Pour Rappel en 2019 :
51.47% des effectifs ont moins de 49 ans, contre 60.7% au niveau national.

En 2021, la moyenne d'âge des agents était de plus de 50 ans avant 2015 et de moins de 47 ans depuis 2019. Elle est à 45 ans en 2021 contre 46 ans et 7 mois au niveau national pour les communes de + de 350 agents.

En 2022, la moyenne d'âge est de 48 ans.

BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE) PAR SEXE

Nombre d'agents en situation de handicap bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (y compris reclassés) par catégorie hiérarchique et sexe

Pour rappel :

- *2017 : Le taux d'emploi de travailleurs handicapés s'élève à 14.58% de notre effectif, essentiellement des agents de catégorie C (contre 6.39% dans la fonction publique territoriale). Ce taux n'est pas exhaustif car il tient compte uniquement des agents bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité et ne tient pas compte des agents faisant l'objet d'aménagements sur leur poste de travail ou d'un reclassement.*
- *2019 : Le taux d'emploi de travailleurs handicapés s'élève toujours à 14.59% de notre effectif, essentiellement des agents de catégorie C. On rappelle à nouveau que ce taux n'est pas exhaustif car il tient compte uniquement des agents bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité et ne tient pas compte des agents faisant l'objet d'aménagements sur leur poste de travail ou d'un reclassement (2 agents ont fait l'objet d'un reclassement en 2019).*

- 81 agents en 2021 /
- **94 en 2022**

Ce taux subit peu de fluctuations depuis 5 ans.

B – RECRUTEMENT

Nombre d'arrivées dans la collectivité par motifs

Pour rappel en 2019 :

Grade et motif	Nombre
Adjt adm	**32**
Recrutement saisonnier	31
Recrutement temporaire	1
Adjt adm Pal 2Cl	**1**
Intégration suite à détachement	1
Adjt tech ter	**23**

Arrivée collectivité (reprise)	1
Début de contrat	1
Début de contrat d'insertion	1
Recrutement besoin occasionnel	2
Recrutement saisonnier	9
Recrutement temporaire	9
Adjt ter animation	**2**
Début de contrat d'insertion	1
Recrutement saisonnier	1
Agent Pal ATSEM 1Cl	**1**
Recrutement par voie de mutation	1
Agent Pal ATSEM 2Cl	**1**
Recrutement temporaire	1
Agent social ter	**2**
Recrutement temporaire	2
Apprenti	**5**
Début de contrat d'apprentissage	5
Assist soc-ed 2Cl (anc)	**1**
Recrutement temporaire	1
Attaché	**4**
Début de contrat	1
Intégration suite à détachement	1
Recrutement par voie de mutation	1
Recrutement temporaire	1
Aux. puér Pal 2Cl (anc)	**1**
Recrutement temporaire	1
Brigadier-chef Pal	**1**
Recrutement voie de détachement	1
CAE	**11**
Début de contrat d'insertion	11
Educ j enfant 2Cl (anc)	**2**
Début de contrat	1
Recrutement temporaire	1
Rédacteur	**1**
Recrutement temporaire	1
Total général	**88**

En 2021 :

Nombre d'arrivées dans la collectivité en 2021 par statut, sexe et motif

STATUT / MOTIF	F	M	Total général
Apprenti	**4**	**1**	**5**
Début de contrat d'apprentissage	4	1	5
Contractuel	**0**	**1**	**1**
Début de contrat	0	1	1
Contrat accompagnement emploi	**0**	**3**	**3**
Début de contrat d'insertion	0	3	3
Détaché FPT	**1**	**0**	**1**
Recrutement	1	0	1
Non titulaire auxiliaire	**6**	**15**	**21**
Début de contrat	1	2	3
Recrutement temporaire	5	13	18
Saisonnier	**30**	**15**	**45**
Recrutement saisonnier	30	15	45
Stagiaire	**1**	**0**	**1**
Arrivée collectivité	1	0	1
Total général	**42**	**35**	**77**

Nombre d'arrivées dans la collectivité en 2021 par cadre d'emploi et motif

Adjoints administratifs territoriaux	**40**
Début de contrat	1
Recrutement saisonnier	38
Recrutement temporaire	1
Adjoints techniques territoriaux	**24**
Début de contrat	1
Recrutement saisonnier	7
Recrutement temporaire	16
Adjoints territoriaux d'animation	**3**
Recrutement saisonnier	2
Recrutement temporaire	1
Agents sociaux territoriaux	**3**
Début de contrat	1
Recrutement temporaire	2
Attachés Territoriaux	**3**
Début de contrat	1
Recrutement temporaire	1
Auxiliaires de puériculture territoriaux	**3**

Recrutement temporaire	3
Educateurs terr. de jeunes enfants	**1**
Arrivée collectivité (reprise)	1
Total général	**77**

On constate un recrutement plutôt féminin eu égard à l'importance des services liés à l'enfance où le personnel y est exclusivement féminin.

En 2022 :

38% de remplacements
12% arrivées de contractuels
31% recrutement direct
10% réintégration et retour
En 2022

Nombre de départs par motifs et statut et sexe

Pour rappel en 2019 :
12 départs en retraite : 6 hommes et 6 femmes de catégorie C
59 pour les autres motifs

En 2021 :

STATUT et MOTIF DE DEPART	Nombre de Nom/Prénom	Sexe	
		F	M
Apprenti	**9**		
Fin de contrat d'apprentissage	9	4	5
Chomeur indemnise	**6**		
Fin indemnisation chômage	6	1	5
Collaborateur de cabinet	**2**		
Fin de contrat	2	1	1
Contractuel	**1**		
Fin de contrat	1	1	0
Contrat accompagnement emploi	**3**		
Fin de contrat	3	1	2
Intervenant exterieur	**11**		
Fin de contrat d'insertion	2	1	1
Fin de Gratification Stagiaire	3	2	1
Fin de recrutement vacataire	2	1	1
Fin paiement personnel extérieur	4	1	3
Non titulaire auxiliaire	**14**		
Démission	2	1	1
Fin de contrat	1	0	1

Fin de recrutement temporaire	10	4	6
Licenciement	1	0	1
Non titulaire vacataire	**4**		
Fin de contrat	3	2	1
Fin de recrutement temporaire	1	0	1
Saisonnier	**46**		
Fin de besoin saisonnier	44	28	16
Fin de contrat	2	2	0
Stagiaire	**1**		
Démission	1	0	1
Titulaire	**31**		
Décès	2	1	1
Mutation	4	3	1
Radiation pour abandon de poste	1	0	1
Retraite (demande d'agent) (A)	18	7	11
Retraite d'office invalidité(A)	2	1	1
Retraite d'office limite d'age	4	1	3
Total général	**127**	**60**	**64**

En 2022 :
Les départs se ventilent comme suit
40% retraite
25% disponibilité
18% fin de contrats de remplacements
4% congé parental et détachement

Les fins de contrats concernent essentiellement les hommes recrutés en catégorie C qui sont ensuite mis en stage dans leur cadre d'emplois.

C- PARCOURS PROFESSIONNEL

Pour mémoire, les lignes directrices de gestion présentées en comité technique du 30.12.2020 de :

-Maintenir un accès équitable à l'emploi public et protéger tous les personnels actuels de la ville dans leurs compétences et prérogatives

-Poursuivre la politique de pérennisation de l'emploi vacataire

-Maintenir des critères transparents de gestion des carrières

-Respecter strictement la liberté de conscience et d'opinion de tous les personnels et les défendre

-Renforcer la formation des agents

-Maintenir le dialogue social

-Soutenir l'insertion professionnelle à travers le recrutement d'apprentis, de contrats aidé et de bénéficiaires de l'obligation d'Emploi

Pour rappel 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
. réussite à un examen professionnel de promotion interne :	0	0
- ayant entrainé une "nomination stagiaire"	0	0
- n'ayant pas entrainé une "nomination stagiaire"	0	0
.réussite à un concours :	0	0
- ayant entrainé "une nomination stagiaire"	0	0
- n'ayant pas entrainé "une nomination stagiaire"	0	0

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

Les lignes de grandes gestion s'appliquent à toutes les catégories et filières et par conséquent au sexe, si l'agent remplit les conditions réglementaires et que sa valeur professionnelle est avérée.

Nombre de lauréats sur les listes d'aptitude des concours et examens professionnels, par filière, cadre d'emplois, sexe :

5 en 2021
2 en 2022

Les femmes s'investissent plus dans leur parcours professionnel en dépit des charges familiales, passent donc des concours et les réussissent.

D - ORGANISATION DU TRAVAIL

Contraintes particulières concernant le temps de travail :

Afin d'harmoniser le temps de travail dans la fonction publique territoriale, l'article 47 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a abrogé les régimes légaux dérogatoires aux 35 heures antérieurs à la loi du 3 janvier 2001 et fixé une date butoir pour les communes au 1er janvier 2022 afin d'instaurer de nouvelles règles de travail. La délibération du 17 décembre 2021 s'est mise en conformité avec la réglementation en organisant comme suit les cycles de travail au sein des services de la ville :

-des régimes à 1607 heures avec horaires fixes
-des régimes à 1607 heures avec horaires variables
-des régimes dérogatoires aux 1607 heures au titre des sujétions particulières

Dans ces services, compte tenu des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent (travail de nuit, travail le dimanche, travail en horaires décalés, travail en équipes, modulation importante du cycle de travail, travaux pénibles ou dangereux), la durée annuelle de travail peut être réduite en deçà de 1607 heures au regard de l'article 2 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.

75% de l'effectif travaille sur un cycle hebdomadaire avec un équilibre homme femme quasi parfait.

51 personnes travaillent de nuit. Il s'agit d'hommes travaillant dans les services du balayage et du lavage (services de propreté urbaine).

98 agents travaillent le week-end : 64 hommes et 34 femmes. Il s'agit des agents précédemment cités mais également des agents des services culturels (musée, bibliothèques).

Les services à forte pénibilité et en régie directe soit les 2/3 de l'effectif sont les services qui bénéficient de dérogations en matière de temps de travail. Il s'agit des services du centre technique et liés à l'enfance.

Les services techniques de propreté urbaine, des espaces verts et des festivités travaillent en journée continue pour des raisons liés à l'organisation du travail. Les autres services du centre technique bénéficient d'horaires d'hiver et d'été car travaillant en extérieur.

Les agents de restauration scolaire travaillent la semaine d'école, 4 jours sur 7, en journée continue de 8h à 17h et dans les centres de loisirs de 9h à 15h. Les ATSEM quant à elles travaillent de 7h30 à 18h15 soit 41h40/semaine.

Dans ces services, compte tenu des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent (en horaires décalés en raison de la pénibilité des travaux à réaliser en extérieur en période de fortes chaleur ou de travail de nuit ou le dimanche ou en équipes ou en raison de la réalisation de travaux pénibles ou dangereux), la durée annuelle de travail a été réduite en deçà de 1607 heures.

Les services culturels n'entrent pas dans un régime dérogatoire à proprement parler, ils sont dotés d'un cycle de travail adapté dans la mesure où l'amplitude des horaires de travail s'établit entre 10 h et 22 h sur une base de travail annuel de 1607 heures avec une durée de travail minimum de 7h30 modulable dans le cadre de l'amplitude de travail susmentionnée. Le temps de travail est donc annualisé à hauteur de 160 heures par mois (10 mois de travail effectif et deux mois de congés annuels : Noël, juillet et Août / 27 jours de congés annuels et 15 jours de RTT).

Nombre de journées de congés supplémentaires accordées à l'ensemble des agents : 2 mais 0 depuis les recommandations de la chambre régionale des comptes.

Nombre de fonctionnaires ayant été absents dans l'année

Pour Rappel en 2019 :

			Nombre de fonctionnaires (titulaires et stagiaires)		Nombre de journées d'absence (en jours calendaires)		Nombre d'arrêts	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Medical	Compressible	Pour maladie ordinaire	84	167	3 759,0	4 762,5	132	309
		Pour accidents du travail imputables au service	31	11	2 111,0	384,0	80	20
		Pour accidents du travail imputables au trajet	2	7	72,0	110,0	4	8
	Non-compressible	Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	5	18	1 345,0	3 889,0	4	18
		Pour maladie de longue durée	1	7	365,0	1 757,0	0	0
		Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	3	4	562,0	255,0	11	11
Autres raisons		Pour maternité ou adoption (1)		14		1 287,0		26
		Pour naissance ou adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (11 jours ou 18 jours en cas de naissance multiple) et congé d'adoption (article 57-5° de la loi du 26 janvier 1984)	7	0	77,0	0,0	8	0

		Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	122	230	425,2	839,6		
		Total	255	458	8 716,2	13 284,1	239	392

			Nombre de contractuels sur emploi permanent		**Nombre de journées d'absence**		**Nombre d'arrêts**	
			Hommes	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**
Medical	Compressible	Pour maladie ordinaire	7	13	125,0	80,0	9	19
		Pour accidents du travail imputables au service	1	0	46,0	0,0	1	0
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0,0	0,0	0	0
	Non-compressible	Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	0	0	0,0	0,0	0	0
		Pour maladie de longue durée	0	0	0,0	0,0	0	0
		Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	1	0	89,0	0,0	1	0

Autres raisons		Pour maternité ou adoption (1)		0		0,0		0
		Pour naissance ou adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (11 jours ou 18 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours) et pour congé d'adoption (article 10 du décret n° 88-145 du 15 février 1988)	2	0	22,0	0,0	2	0
		Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	15	21	56,3	60,8		
		Total	26	34	338,3	140,8	13	19

Nombre de jours de congés 2021 par sexe (titulaires)

	F FEMININ		M MASCULIN		TOTAL	
	NB JOURS	Nombre d'agents	NB JOURS	Nombre d'agents	NB JOURS	Nombre d'agents
011 Maladie ordinaire	**6246,5**	**480**	**5790**	**363**	**12036,5**	**843**
01 Maladies	6246,5	480	5790	363	12036,5	843
012 Congé de longue maladie	**3251**	**28**	**635**	**5**	**3886**	**33**
01 Maladies	3251	28	635	5	3886	33
013 Congé de longue durée	**4035**	**35**	**1520**	**12**	**5555**	**47**
01 Maladies	4035	35	1520	12	5555	47
021 Accident du travail	**1369**	**73**	**2677**	**96**	**4046**	**169**
02 Accident du travail	1369	73	2677	96	4046	169
022 Maladie professionnelle	**300**	**7**	**454**	**18**	**754**	**25**
02 Accident du travail	300	7	454	18	754	25
031 Maternité	**501**	**8**			**501**	**8**
03 Maternité/ Paternité/Adoption	501	8			501	8
033 paternité			**120**	**14**	**120**	**14**
03 Maternité/ Paternité/Adoption			120	14	120	14
081 Congés évenementiels	**4610,25**	**797**	**2971,25**	**469**	**7581,5**	**1266**
08 Conges évènementiels	4610,25	797	2971,25	469	7581,5	1266
082 Congés exceptionnels	**195**	**84**	**170**	**56**	**365**	**140**
08 Conges évènementiels	195	84	170	56	365	140
Total général	**20507,75**	**1512**	**14337,25**	**1033**	**34845**	**2545**

Nombre de jours de congés 2021 par sexe (non titulaires)

	F FEMININ		M MASCULIN			
	NB JOURS	Nombre d'agents	NB JOURS	Nombre d'agents	NB JOURS	Nombre d'agents
011 Maladie ordinaire	**299**	**48**	**409**	**38**	**708**	**86**
01 Maladies	299	48	409	38	708	86
021 Accident du travail	**136**	**14**			**136**	**14**
02 Accident du travail	136	14			136	14
031 Maternité	**13**	**1**			**13**	**1**
03 Maternité/ Paternité/Adoption	13	1			13	1
081 Congés évenementiels	**749**	**108**	**280**	**73**	**1029**	**181**
08 Conges évènementiels	749	108	280	73	1029	181
082 Congés exceptionnels	**23**	**7**	**18**	**10**	**41**	**17**
08 Conges évènementiels	23	7	18	10	41	17
Total général	**1220**	**178**	**707**	**121**	**1927**	**299**

En 2022 :

			Nombre de fonctionnaires (titulaires et stagiaires) *		Nombre de journées d'absence (en jours calendaires)		Nombre d'arrêts**	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Médical	Compressible	Pour maladie ordinaire	171	252	5 339,0	8 791,0	495	880
		Pour accidents du travail imputables au service	28	11	2 736,0	729,0	52	34
		Pour accidents du travail imputables au trajet	3	4	171,0	49,0	5	2
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	5	3	477,0	245,0	7	5
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	8	7	1 204,0	1 724,0	10	14
		Pour congé de maladie de longue durée	6	14	1 032,0	4 328,0	9	31
		Pour disponibilité d'office pour raison de santé	5	8	1 216,0	1 090,0	3	5
Autres raisons		Pour maternité ou adoption	0	8	0,0	898,0	0	11
		Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	10	0	42,0	0,0	24	0
		Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	92	154	401,0	996,0	0	0
		Total	328	461	12 618,0	18 850,0	605	982

			Nombre de contractuels sur emploi permanent *		Nombre de journées d'absence		Nombre d'arrêts**	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Médical	**Compressible**	Pour congé maladie	27	24	400,0	450,0	49	66
		Pour accidents du travail imputables au service	4	3	82,0	77,0	7	7
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0,0	0,0	0	0
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0	0	0,0	0,0	0	0
		Pour congé de grave maladie	0	0	0,0	0,0	0	0
		Pour congé sans rémunération pour maladie	0	0	0,0	0,0	0	0
Autres raisons		Pour maternité ou adoption	0	0	0,0	0,0	0	0
		Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	0	0	0,0	0,0	0	0
		Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	12	30	43,5	117,5	0	0
		Total	43	57	525,5	644,5	56	73

Le taux d'absentéisme est de 10,28% contre 9,6% au niveau national.
L'absentéisme s'explique bien évidemment par le vieillissement des agents mais aussi par les nombreux services en régie directe à forte pénibilité et contrainte physique.
La comparaison de la pyramide des agents absents depuis 10 ans montre le glissement de la part des absences vers les strates d'âge les plus élevées.
On constate enfin que la maladie concerne plus les femmes que les hommes et que ces derniers sont plus touchés par les accidents du travail.

Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en 2021 par sexe, filière et cadre d'emplois :

21855 en 2019
20 327 en 2021
26 606 en 2022

Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe en 2021

Catégorie	Temps partiel de droit		Temps partiel sur autorisation		Total
	M	F	M	F	
Catégorie A	1	3	0	7	**11**
Catégorie B	0	2	0	6	**8**
Catégorie C	0	10	0	20	**30**
Total	**1**	**15**	**0**	**33**	**49**

En 2022

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	**Hommes**	0	0
	Femmes	2	5
	Total	2	5
Catégorie B	**Hommes**	0	0
	Femmes	3	5
	Total	3	5
Catégorie C	**Hommes**	0	1
	Femmes	10	16
	Total	10	17

Au niveau national, dans la fonction publique :
34 % des femmes sont à temps partiel / 12 % des hommes
Source: Chiffres clé 2022 vers l'égalité réelle entre les femmes et les homme

INFORMATION CONCERNANT LE TELETRAVAIL :
mise en place le 27.01.2022

E – REMUNERATIONS

Pour rappel en 2019 :

La répartition globalisée des rémunérations homme femme s'effectue comme suit : 53.3% et 46.6%.

Rémunérations des fonctionnaires ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2021
Part relative au traitement indiciaire

	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**

Rémunérations des contractuels occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2021
Part relative au traitement indiciaire

	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**

Rémunérations des fonctionnaires ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2021
Part relative au régime indemnitaire

	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**

Rémunérations des contractuels occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2021
Part relative au régime indemnitaire

	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**

Rémunérations des fonctionnaires ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2021
Part relative à la nouvelle bonification indiciaire

	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**

Rémunérations des fonctionnaires ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2021
Part relative à l'indemnité de résidence

	F	M	TOTAL
Filière administrative	**95 211,37**	**25 812,97**	**121 024,34**
Categorie A	32 990,34	7 876,67	40 867,01
Categorie B	16 418,38	5 673,52	22 091,90
Categorie C	45 802,65	12 262,78	58 065,43
Filière animation	**4 801,53**	**2 461,47**	**7 263,00**
Categorie C	4 801,53	2 461,47	7 263,00
Filiere culturelle	**4 305,96**	**1 621,97**	**5 927,93**
Categorie A	919,44	964,01	1 883,45
Categorie B	3 386,52		3 386,52
Categorie C		657,96	657,96
Filière médico-sociale	**8 598,01**		**8 598,01**
Categorie A	1 022,28		1 022,28
Categorie C	7 575,73		7 575,73
Filière Sécurité (Police Municipale)	**1 299,49**	**11 937,36**	**13 236,85**
Categorie B		2 591,16	2 591,16
Categorie C	1 299,49	9 346,20	10 645,69
Filière Sociale	**23 681,86**		**23 681,86**
Categorie A	2 461,65		2 461,65
Categorie B	287,71		287,71
Categorie C	20 932,50		20 932,50
Filière technique	**76 102,59**	**172 167,84**	**248 270,43**
Categorie A	3 012,44	10 656,20	13 668,64
Categorie B	1 863,24	13 114,71	14 977,95
Categorie C	71 226,91	148 396,93	219 623,84
Total général	**214 000,81**	**214 001,61**	**428 002,42**

Rémunérations des contractuels occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2021
Part relative à l'indemnité de résidence

	F	M	Total général
Filière administrative	**8 412,81**	**5 505,19**	**13 918,00**
Categorie A	4 468,90	3 688,47	8 157,37
Categorie B	192,75	144,66	337,41
Categorie C	3 751,16	1 672,06	5 423,22
Filière animation	**255,91**		**255,91**

Categorie C	255,91		255,91
Filiere culturelle	**853,08**		**853,08**
Categorie A	853,08		853,08
Filière médico-sociale	**2 226,10**	**182,29**	**2 408,39**
Categorie A	1 885,50		1 885,50
Categorie C	340,60	182,29	522,89
Filière Sociale	**5 960,19**		**5 960,19**
Categorie C	5 960,19		5 960,19
Filière technique	**5 938,10**	**9 938,86**	**15 876,96**
Categorie A		2 101,95	2 101,95
Categorie B		1 138,68	1 138,68
Categorie C	5 938,10	6 698,23	12 636,33
Sans filière - historique	**1 565,13**	**905,30**	**2 470,43**
Categorie A	1 565,13	905,30	2 470,43
Total général	**25 211,32**	**16 531,64**	**41 742,96**

Rémunérations des fonctionnaires ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2021
Part relative aux heures supplémentaires

	F	M	Total général
Filière administrative	**52 885,64**	**12 887,33**	**65 772,97**
Categorie B	3 350,55	107,80	3 458,35
Categorie C	49 535,09	12 779,53	62 314,62
Filière animation	**2 739,26**	**1 121,93**	**3 861,19**
Categorie C	2 739,26	1 121,93	3 861,19
Filière médico-sociale	**1 367,98**		**1 367,98**
Categorie C	1 367,98		1 367,98
Filière Sécurité (Police Municipale)	**3 159,11**	**55 934,61**	**59 093,72**
Categorie B		19 460,33	19 460,33
Categorie C	3 159,11	36 474,28	39 633,39
Filière Sociale	**2 693,76**		**2 693,76**
Categorie C	2 693,76		2 693,76
Filière technique	**27 304,38**	**288 607,44**	**315 911,82**
Categorie B		16 090,91	16 090,91
Categorie C	27 304,38	272 516,53	299 820,91
Total général	**90 150,13**	**358 551,31**	**448 701,44**

Rémunérations des contractuels occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2021
Part relative aux heures supplémentaires

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

En 2022 :

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

Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	51 620	0	8 417	0	0	0	6 667
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	51 620	0	8 417	0	0	0	6 667
Total	1 032 098	909 357	274 380	253 588	0	0	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	**113512**	**569542**

L'écart des rémunérations est plus important chez les titulaires et ce en faveur des hommes.

Au niveau national, dans la fonction publique :
12,6% écart rémunération homme femme
2524 salaire net moyen homme / 2205 salaire net moyen femme
Source: Chiffres clé 2022 vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Budget du personnel (hors élus) géré :
Le montant total des charges de personnel s'élève en 2021 à 66.13% des dépenses réelles de fonctionnement contre **62.69% en 2022**.

F - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Activités du Pôle Santé Sécurité au Travail

- Information et sensibilisation des élus et de l'encadrement en matière de Santé et de Sécurité au Travail
- Formation et animation du réseau des Assistants de Prévention
- Formation des agents à la sécurité au travail et aux gestes et postures
- Accompagnement des responsables de service pour l'évaluation des risques professionnels dans la mise en place et la mise à jour du document unique et des plans de préventions
- Visites des locaux de la collectivité pour l'évaluation des mesures en matière d'hygiène et sécurité
- Etablissement des diagnostics sécurité (état des lieux en matière d'hygiène et sécurité)
- Recommandations en vue d'améliorer la sécurité et les conditions de travail dans la collectivité
- Gestion du Fonds pour l'Insertion de Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)
- Mise en œuvre de la politique de Handicap avec le référent
- Organisation du Comité de pilotage pour les Risques Psycho-sociaux (RPS)
- Assurer l'organisation et le suivi des Comité d'Hygiène et de Sécurité
- Mise à disposition de la documentation et veille juridique en matière d'hygiène et sécurité

Réalisation 2021 :
Formation sur les CACES et les habilitations électriques

Effectif 2021 :
- 1 conseiller de prévention
- 1 ACFI

A noter que la collectivité est dotée d'un document unique mis à jour.

Pour rappel en 2019 :

4 : 3 Accidents de Service et 1 Maladie Professionnelle
(+ 1 attribuée en 2019 mais pour Maladie Professionnelle contractée en 2018)

En 2021 et 2022 :

Nombre total des accidents survenus aux salariés de l'établissement: **50** *(50)* *
Nombre d'accidents avec arrêt de travail: **46** *(43)* *
Nombre d'accidents avec arrêt supérieur à 21 jours: **27** *(27)* *
Nombre de jours d'arrêts : 2104 *(1800)* *
Nombre de jours d'arrêts y compris rechute et prolongation : **4392** *(4201)* *
Nombre d'accidents de trajets: **8** *(4)* *
Taux de fréquence**: 45.05** *(36.01)* *
Taux de gravité: **3.78** *(3.03)* *
Nombre d'accident mortel: **0** *(0)* *
**Les chiffres entre parenthèses correspondent à l'année 2021*

En 2021 :

Nombre de visites médicales : 240 (une infirmière à mi-temps et un médecin à 1/5 temps)

Inaptitudes au cours de l'année 2021
32 Inaptitudes temporaires : 14 hommes et 18 femmes
3 Inaptitudes définitives aux fonctions : 2 hommes et 1 femme
4 Reclassements demandés : 3 hommes et 1 femme
3 Reclassements prononcés : 2 hommes et 1 femme
5 Changements de service : 3 hommes et 2 femmes
16 Aménagements de poste : 4 hommes et 12 femmes
11 Inaptitudes liées à un AT : 5 hommes et 6 femmes

Pour rappel en 2019 :

Inaptitudes au cours de l'année
44 Inaptitudes temporaires : 25 hommes et 19 femmes
21 Inaptitudes liées à un AT : 14 hommes et 7 femmes
1 Inaptitude liées aux fonctions 1 homme
3 Reclassements demandés 3 : 2 hommes et 1 femme
1 Reclassement prononcé : 1 femme
1 Changement de service : 1 femme
23 Aménagements de poste : 6 hommes et 17 femmes

En 2022
Cf document
445 visites
41 aménagements
71 inaptitudes temporaires

Nombre d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année 2021

SUITE A MALADIE PROFESSIONNELLE :
3 ATI allouées
1 dossier en attente de taux (agent encore en arrêt)
3 dossiers en attente décision CDC

SUITE A ACCIDENT DE SERVICE
1 dossier en attente suite à demande contre-expertise de l'agent concernant révision taux antérieurs
1 dossier attente décision conseil médical/ ouverture de droits suite AS 2022
1 dossier en attente décision CDC (demande complément/ expert)
1 dossier en attente décision conseil médical

SUITE A ACCIDENT DE TRAJET
1 dossier en attente expertise / fixation du taux

En 2022

6 Maladies Professionnelles (dont 2 A.T.I avec date d'effet en 2021 et 1 en cours d'instruction suite à révision des taux)
3 Accidents de Service (dont 1 en attente de révision du taux)
2 révisions quinquennales

G – FORMATION

Pour rappel en 2019 :

	Montants pour l'année 2019 en euros
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	160 590
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	14 000
Autres organismes	82 487.50
Frais de déplacement à la charge de la collectivité	1704.90
Coût total des actions de formation	**258 782.40**

Nombre de formations organisées en 2021 : 93
Nombre de jours suivis : 625 jours
Nombre d'agents : 186 soit 55 hommes et 131 femmes

Pour rappel en 2019 :

Nombre de formations organisées en 2019 : hors CNFPT : 61
Nombre de jours suivis : 1323 (le nombre de journées suivies effectivement par les agents)
Nombre d'agents : 242 soit 78 hommes et 164 femmes

En 2021

	Montants pour l'année 2021 en euros
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	148 429,74
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	5 375,00
Autres organismes	38 635,56
Frais de déplacement à la charge de la collectivité	4 417,59
Coût de la formation des apprentis	76 398,08
Coût total des actions de formation	**273 255,97**

En 2022

En attente du document

G – DIALOGUE SOCIAL

Nombre de réunions des instances au cours de l'année	2018	2019	2020	2021	2022	2023
CT	6	7	5	5	6	
CHSCT	4	2	7	5	1	
CAP catégorie A	1	3	1			
CAP catégorie B	1	2	1			
CAP catégorie C	3	4	2			
CCP		1				
CST						3
FSSCT						1

H - ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la Fonction publique, prise en application de l'article 40 de la loi du 6 août 2019 de transformation

de la fonction publique, prévoit le principe d'une participation obligatoire des employeurs territoriaux au financement des garanties de la PSC (santé et prévoyance) de leurs agents publics quel que soit leur statut. Elle précise également les différents contrats PSC auxquels ces employeurs peuvent adhérer ou conclure.

Pour rappel en 2019 :

En nombre de bénéficaires	Santé	Prévoyance
Catégorie A	65	7
Catégorie B	52	10
Catégorie C	435	66
Nombre total de bénéficiaires	**552**	**83**
Montant des participations	Hommes	Femmes
Catégorie A	28 646	1 987
Catégorie B	23 931	1 732
Catégorie C	145 652	8 193
Montant total des participations	**198 229**	**11 912**

En 2021 :

Mutuelles

Montant des participations mutuelles labellisées 2021	
Catégorie A	147 121,67 €
Catégorie B	105 008,08 €
Catégorie C	667 042,49 €
Agents sur emploi non permanent	3 323,32 €
Montant total des participations* (en €)	922 495,56 €

En 2022 :

Nombre de bénéficaires	Santé	Prévoyance
Catégorie A	66	66
Catégorie B	63	63
Catégorie C	478	478
Agents sur emploi non permanent	4	4
Nombre total de bénéficiaires	611	611

Montant des participations (en €)		
Catégorie A	21061	14041
Catégorie B	15432	10288
Catégorie C	105375	70250
Agents sur emploi non permanent	463	308
Montant total des participations* (en €)	142331	94887

* arrondir à l'euro supérieur.

Titres restaurant 2019

Catégorie A		**Catégorie B**		**Catégorie C**	
Hommes	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**
44 670,80 €	89 640,25 €	56 318,15 €	51 286,35 €	506 085,05 €	400 200,05 €

Titres restaurant 2021

Catégorie A		**Catégorie B**		**Catégorie C**	
Hommes	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**
43 910,60 €	88 499,95 €	52 345,20 €	48 127,90 €	465 160,95 €	396 426,20 €

Titres restaurant 2022

Type de prestation	**Nombre de bénéficiaires**					
	Catégorie A	**Catégorie B**	**Catégorie C**			
	Hommes	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Fem**

Restauration	Subventions	0	0	0	0	0	
	Titres restaurants	27	58	32	43	288	

DISCIPLINE

Pour rappel en 2019 :

	Sexe		**Total**
	H	**F**	
Avertissement	1	2	3
Blâme		3	3
Exclusion temporaire de fonctions	4	1	5
Total	**5**	**6**	**11**

En2021 :
2 blâmes
1 homme 1 femme
Motif : qualité de service

En 2022 :
1 blâme (1 homme)

Bastia
CITÀ DI CULTURA

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

Rapport n°3

Accunsentu per u prugramma d'uperazione presentate à u titulu di a Dutazione di Sustegnu à l'Investimentu Lucale (DSIL) è di u Fondu Naziunale d'Assestu è di Sviluppu di u Territoriu (FNADT)

Approbation du programme d'opérations présenté au titre de la Dotation de Soutien à l'Investissement Local (DSIL) et du Fonds National d'Aménagement et de Développement du Territoire (FNADT)

La Dotation de Soutien à l'Investissement Local (DSIL) est destinée à financer sous forme de subvention attribuée par le représentant de l'Etat dans la région, la réalisation de projets d'investissements. Sont éligibles, toutes les actions qui s'inscrivent dans les axes suivants :

- Développement écologique des territoires, la qualité du cadre de vie, la rénovation énergétique et le développement des énergies renouvelables ;
- Mise aux normes et sécurisation des espaces publics ;
- Développement d'infrastructures en faveur de la mobilité ou de la construction de logements ;
- Développement du numérique et de la téléphonie mobile ;
- Création, transformation et rénovation des bâtiments scolaires ;
- Réalisation d'hébergements et d'équipements publics rendus nécessaires par l'accroissement du nombre d'habitants.

En lien avec ces conditions d'éligibilité et au regard de l'opérationnalité des projets, la commune propose de solliciter la DSIL 2024 à hauteur de 528 500 € pour les projets suivants :

Intitulé de l'opération	Estimation en € HT
Création d'un parking provisoire sur le site de la Gare du Fangu	576 809 €
Ecole numérique	125 000 €
Restauration de la fontaine jésuite	135 000 €
Amélioration du système GTB des équipements de climatisation chauffage ventilation et éclairage du Centre Culturel de l'Alboru	110 000 €
Amélioration du système frigorifique des zones de réfrigération de la Cuisine Centrale	45 000 €
Restauration de l'Oratoire Saint Roch	75 000 €

<u>Ces opérations présentent les plans de financement ci-après:</u>

- **Création d'un parking provisoire sur le site de la Gare du Fangu**

Dépenses		Recettes	
Libellé	Montant en € HT	Libellé	Montant en € HT
Création d'un parking provisoire sur le site de la gare du Fangu	576 809 €	**Etat**	**203 000 €**
		Collectivité de Corse	203 000 €
		Ville de Bastia	170 809 €
Total dépenses	576 809 €	Total dépenses	576 809 €

- **Ecole Numérique**

- Dépenses		Recettes	
Libellé	Montant en € HT	Libellé	Montant en € HT
Ecole numérique	125 000 €	**Etat (80%)**	**100 000 €**
		Ville de Bastia (20%)	25 000 €
Total dépenses	125 000 €	Total dépenses	125 000 €

- **Restauration de la fontaine Jésuite**

Dépenses		Recettes	
Libellé	Montant en € HT	Libellé	Montant en € HT
Restauration de la fontaine Jésuite	135 000 €	**Etat (80%)**	**108 000 €**
		Ville de Bastia (20%)	27 000 €
Total dépenses	135 000 €	Total dépenses	135 000 €

- **Amélioration du système GTB des équipements de climatisation chauffage ventilation et éclairage du Centre Culturel de l'Alboru**

Dépenses		Recettes	
Libellé	Montant en € HT	Libellé	Montant en € HT
Amélioration du système GTB des équipements de climatisation chauffage ventilation et éclairage du Centre Culturel de l'Alboru	110 000 €	**Etat (40%)**	**44 000 €**
		Collectivité de Corse (40%)	44 000 €
		Ville de Bastia (20%)	22 000 €
Total dépenses	110 000 €	Total dépenses	110 000 €

- **Amélioration du système frigorifique des zones de réfrigération de la Cuisine Centrale**

Dépenses		Recettes	
Libellé	Montant en € HT	Libellé	Montant en € HT
Amélioration du système frigorifique des zones de réfrigération de la Cuisine Centrale	45 000 €	**Etat (40%)**	**13 500 €**
		Collectivité de Corse – Dotation Ecole (50%)	22 500 €
		Ville de Bastia (20%)	9 000 €
Total dépenses	45 000 €	Total dépenses	45 000 €

- **Restauration de l'Oratoire Saint Roch**

Dépenses		Recettes	
Libellé	Montant en € HT	Libellé	Montant en € HT
Restauration de l'Oratoire Saint Roch	75 000 €	**Etat (80%)**	**60 000 €**
		Ville de Bastia (20%)	15 000 €
Total dépenses	75 000 €	Total dépenses	75 000 €

Par ailleurs, la ville de Bastia propose de solliciter le FNADT à hauteur de 174 000 € pour le projet ci-après :

- **Déploiement du Centre de Supervision Urbain – Phase 2**

Dépenses		Recettes	
Libellé	Montant en € HT	Libellé	Montant en € HT
Centre de Supervision Urbain – Phase 2	290 000 €	**Etat (60 %)**	**174 000 €**
		Collectivité de Corse (20%)	58 000 €
		Ville de Bastia (20%)	58 000 €
Total dépenses	290 000 €	Total dépenses	290 000 €

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

- D'approuver les projets mentionnés ci-dessus ainsi que leur plan de financement ;
- D'autoriser Monsieur le Maire à solliciter l'ensemble des financements correspondant et signer les documents s'y rapportant.

Rapport n°4

Mudìfica di a deliberazione relativa à a cummissione d'indennizazione di u Vechju Portu

Modification de la délibération relative à la commission d'indemnisation amiable pour les commerçants du Vieux-Port

Le 23 octobre dernier débutait la deuxième phase de travaux de réaménagement du Vieux-Port pour une période courant jusqu'au printemps 2024.

Les travaux publics peuvent produire de multiples nuisances qui vont parasiter l'activité commerciale du fait de la dégradation de la voirie et engendrer des difficultés d'accès ou de visibilité constituant pour les commerçants une véritable menace pour la pérennité de leur entreprise.

Ainsi, afin de prévenir tous risques contentieux, la municipalité a, par une délibération du 21 décembre 2023, mis en place une commission d'indemnisation amiable.

Dans sa composition initiale, cette commission devait être présidée par le président du tribunal administratif de Bastia. Au regard de ses effectifs restreints et de la charge de travail ce dernier n'a pu donner une suite favorable à notre sollicitation. Il a donc été proposé de confier la présidence de la commission à M. Timothée Gallaud, Vice-président du Tribunal Administratif de Melun, qui sera désigné par le Maire de Bastia.

De plus, l'ordre des experts comptables souhaiterait obtenir des précisions sur les conditions de rémunération des membres de la commission. A ce titre, il convient de préciser qu'il n'existe aucune obligation législative à ce sujet. Le Code étant muet, la décision de rémunérer les membres de la commission appartient à la commune.

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

- PREMIEREMENT, modifier l'article 3 du règlement intérieur de la commission d'indemnisation à l'amiable des préjudices économiques liés aux travaux d'aménagement du Vieux Port relatif à la composition de la commission et de remplacer la mention « Un Président, désigné par le Président du Tribunal Administratif de Bastia », par « Un Président, membre d'une juridiction administrative, désigné par le Maire de Bastia ».

- DEUXIEMEMENT, rajouter un alinéa à l'article 3 précité relatif à la composition de la commission sur les conditions de rémunération de ses membres : « Une rémunération de 400 € brut par commission sera versée au Président pour le travail préalable d'étude de dossier et de rédaction de l'avis rendu. De plus, les frais de déplacements, des membres de la commission seront remboursés selon les textes correspondants pour

la fonction publique. Les experts sollicités se verront défrayés, sous réserve de présentation de justificatifs, sans toutefois dépasser un plafond maximum dont le montant est fixé à 300 € par demi-journée ».

Bastia
CITÀ DI CULTURA

Commission d'indemnisation à l'amiable des préjudices économiques liés aux travaux d'aménagement du Vieux Port

Règlement intérieur

Préambule

Dans le cadre de la deuxième phase des travaux d'aménagement du Vieux Port, le secteur du quai Nord et plus particulièrement le Môle des pêcheurs et le bas du quai des Martyrs, vont être impactés par ces travaux.

A ce titre les commerces du secteur devront être fermés pendant la durée du chantier qui a été divisé en quatre zones. La durée du chantier est estimée entre 2 et 3 semaines pour chaque zone.

Les commerçants impactés ont demandé réparations à la ville au titre de la perte d'exploitation engendrée par les travaux publics.

Consciente des enjeux économiques liés aux travaux d'aménagement du Vieux Port, la ville de Bastia a décidé, par délibération du 21 décembre 2023, la création d'une commission d'indemnisation à l'amiable des préjudices économiques.

Article 1 – Rôle de la commission

Le rôle de cette commission est :

- d'examiner les demandes d'indemnisation présentées par les professionnels situés dans la zone d'aménagement suivante :

- Môle des pêcheurs et le bas du quai des Martyrs

Les professionnels doivent être en exercice 12 mois avant la date de démarrage des travaux sur le secteur concerné.

- de proposer au Maire de Bastia, dans des délais raisonnables, une indemnisation à l'amiable pour les préjudices économiques effectifs.

Article 2 – Siège de la commission

Mairie de Bastia

Rue Pierre GIUDICELLI

20410 BASTIA Cedex

Bastia
CITÀ DI CULTURA

Article 3 – Composition de la commission

A chaque membre désigné nominativement par arrêté du Maire de Bastia est associé un suppléant, à l'exception du président de la commission.

Membres ayant voix délibérative :

- Un Président, membre d'une juridiction administrative, désigné par le Maire de Bastia
- Un représentant élu de la Chambre de Commerce et d'Industrie de la Haute-Corse
- Un représentant élu de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Corse
- Un représentant de l'ordre des experts comptables de Corse
- Un représentant de la Direction Départementale des Finances Publiques de Haute-Corse.
- Quatre représentants élus de la ville de Bastia
- Un représentant de l'association de défense des intérêts des commerçants

Chaque membre pourra se faire représenter par son suppléant en cas d'empêchement.

Membres à titre consultatif :

· Le chef du service du domaine public qui assure le secrétariat de la commission

· Un représentant de la DGAMR pour les questions financières

· Un représentant de la DGAAE pour les questions techniques

Des experts pourront être sollicités par le secrétariat de la commission :

- Un expert technique choisi à partir du tableau des experts près la cour administrative d'appel de Marseille et des tribunaux administratifs de son ressort
- Un expert-comptable choisi à partir du tableau des experts près la cour administrative d'appel de Marseille et des tribunaux administratifs de son ressort

Dans le cas où l'un des membres se trouverait en position de conflit d'intérêt, il s'abstiendra et se fera représenter par son suppléant.

Une rémunération de 400 € brut par commission sera versée au Président pour le travail préalable d'étude de dossier et de rédaction de l'avis rendu. De plus, les frais de déplacements, des membres de la commission seront remboursés selon les textes correspondants pour la fonction publique. Les experts sollicités se verront défrayés, sous réserve de présentation de justificatifs, sans toutefois dépasser un plafond maximum dont le montant est fixé à 300 € par demi-journée

Article 4 – Lieu des séances

La commission se réunit :

Mairie de Bastia – Salla Cismonte – rue Pierre Giudicelli – 2410 Bastia Cedex

Article 5 – Périodicité des séances

Le Président fixe un calendrier semestriel des séances. La date et l'heure de la réunion à venir est rappelée aux membres à la fin de chaque séance.

Il réunit la commission, autant que nécessaire compte-tenu du nombre de demandes indemnitaires à traiter et au maximum une fois tous les deux mois.

Le Président fixe l'ordre du jour en lien avec la ville de Bastia et le secrétariat de la commission. La ville de Bastia le transmet par courriel avec la convocation et la liste des dossiers présentés aux membres de la commission au moins 5 jours francs avant la séance. En cas d'urgence, il peut décider l'inscription de dossiers supplémentaires, jusqu'à l'ouverture de la séance.

Article 6 – Organisation des séances

La commission est présidée par le Président.

A l'ouverture de la séance, la présence des membres et leur qualité sont constatées par le Président qui donne connaissance des absences excusées.

Un quorum d'au moins 4 membres à voix délibérative est nécessaire à la validité des avis rendus par la commission. Les procurations ne sont pas acceptées.

Si, après une première convocation, ce quorum n'est pas atteint, la commission est à nouveau convoquée. Elle se réunit alors valablement sans condition de quorum.

Les avis motivés sont pris à la majorité des voix. En cas de partage des voix, le Président de séance a voix prépondérante.

Le vote a lieu à main levée.

A l'issue de chaque réunion, il est dressé un procès-verbal qui est soumis à l'approbation de la commission au début de la réunion suivante.

Article 7 – Tenue et police des séances

La commission délibère en dehors de la présence du public.

Le secrétariat de la commission est assuré par le responsable du pôle Domaine Public de la Ville de Bastia.

A la demande du Président, la commission pourra procéder à l'audition de toute personne en mesure d'éclairer les débats et notamment du requérant.

Les personnes que la commission aura éventuellement convoquées pour procéder à leur audition seront introduites au moment opportun et quitteront la salle après leur audition.

Les requérants seront informés de la date de la séance au cours de laquelle leur dossier sera examiné en commission (éligibilité et indemnisation). A cette occasion, ils seront invités à produire, s'ils le souhaitent, des observations écrites, à transmettre sept jours francs avant la tenue de la séance.

Article 8 – Travaux de la commission

Bastia
CITÀ DI CULTURA

Les dossiers sont présentés par le responsable du pôle Domaine public de la Ville de Bastia, qui a établi un rapport technique et consulte, si nécessaire, les experts.

La commission établit, dans un premier temps, au vu des éléments présentés, si le demandeur est placé dans une situation susceptible d'ouvrir droit à indemnité. Elle prend connaissance à cette occasion des observations écrites formulées par le demandeur et procède éventuellement aux auditions nécessaires.

Si tel est le cas, la commission, détermine, dans un second temps, le montant de l'indemnité susceptible d'être allouée.

Ces deux étapes d'instruction pourront se dérouler au cours de la même séance, si d'emblée le principe d'indemnisation ne souffre d'aucune contestation sérieuse.

Les propositions motivées de la commission sont transmises au Maire de la ville de Bastia pour décision.

Les avis de la commission revêtent un caractère de proposition simple vis-à-vis du Maire qui seul, statue sur le montant de l'indemnité accordée.

Article 9 – Confidentialité des séances

Les contenus des séances (débats et votes) ne doivent en aucun cas être communiqués aux demandeurs.

Les membres de la commission déclarent renoncer à assister les requérants.

Toutes les informations, comptables et autres, fournies par les demandeurs ainsi que les prises de position individuelles des membres de la commission ont un caractère confidentiel.

Tous les membres de la commission s'engagent à respecter la confidentialité des séances.

Article 10 – Périmètre d'intervention

Peuvent prétendre à indemnisation amiable, les professionnels riverains, victimes de dommages résultant de la réalisation de travaux d'aménagement du Vieux-Port, secteur du quai Nord et plus particulièrement le Môle des pêcheurs et le bas du quai des Martyrs, effectués sur la voie publique, en subissant des pertes de marge brute.

Le demandeur doit être installé sur le tronçon concerné par les travaux plus de 12 mois avant le démarrage des travaux face à son établissement.

Les travaux relevant de la compétence de la commission sont ceux réalisés sous la maîtrise d'ouvrage de la ville de Bastia.

Le début de la période ouvrant droit à indemnisation intervient à compter de la date de commencement des travaux sur le tronçon concerné. La fin de cette période intervient à l'achèvement des travaux à l'origine du préjudice.

Bastia
CITÀ DI CULTURA

Article 11 – Cadre d'indemnisation

Peut être indemnisé, le cas échéant, le préjudice économique ayant un caractère actuel et certain, anormal et spécial, et présentant un lien de causalité direct avec les travaux concernés.

La jurisprudence administrative a défini les caractéristiques du préjudice comme suit :

- Actuel et certain : pour prétendre à indemnisation, le préjudice ne saurait être éventuel.

- Direct : le dommage doit présenter un lien de causalité direct et immédiat avec les travaux compris dans le champ d'intervention de la commission.

- Spécial : le dommage ne doit concerner qu'un nombre limité de personnes placées dans une situation particulière.

- Anormal : le dommage doit excéder la part de gêne que les riverains de la voie publique sont tenus de supporter sans indemnité en contrepartie des aisances de voirie dont ils bénéficient en temps normal.

Article 12 – Conditions de dépôt des demandes

12.1 Les activités relevant de la commission d'indemnisation à l'amiable

La commission d'indemnisation à l'amiable est ouverte exclusivement aux commerçants, artisans et professions libérales.

12.2 Pour obtenir un dossier de demande d'indemnisation

Il existe plusieurs possibilités d'obtenir un dossier de demande d'indemnisation :

- en écrivant à la Mairie de Bastia, Rue Pierre Giudicelli – 20410 Bastia Cedex,

- en le retirant à l'accueil de l'hôtel de ville ;

- en téléchargeant un dossier de demande d'indemnisation sur le site internet de la Ville : https://www.bastia.corsica

12.3 Délai de dépôt des demandes

Les dossiers ne pourront être déposés qu'à l'expiration d'un délai minimum de 2 mois après le début de la perte de chiffre d'affaires, sauf en cas d'urgence motivée.

12.4 Nombre de demandes

Plusieurs demandes d'indemnisation concernant des périodes de travaux successives pourront être déposées par le même requérant en respectant toutefois un délai de deux mois minimum entre deux demandes.

Article 13 – Procédure d'instruction des dossiers de demande d'indemnisation

13.1 Pré-instruction des demandes

A réception du dossier de demande d'indemnisation, le secrétariat de la commission procède à une première analyse purement administrative, afin de vérifier que tous les éléments nécessaires à l'appréciation du préjudice ont bien été joints par le demandeur. A défaut, un courrier de demande de complément lui est adressé dans un délai de 15 jours à compter de la réception.

13.2 Rapport technique et avis de la commission sur la poursuite de la procédure

Le secrétariat de la commission, en lien avec les services de la ville de Bastia, doit vérifier dans un premier temps que la demande concerne des travaux entrant dans le périmètre d'intervention de la commission. Ils doivent évaluer la réalité de la gêne occasionnée par le chantier à l'accessibilité ou à la visibilité de l'activité du demandeur (cause, étendue, effet, durée) et s'entretenir directement avec le demandeur. Ils peuvent également solliciter des informations auprès des services de police de la circulation et des services techniques de la Ville, des entreprises en charge des travaux et des maîtres d'œuvre. Ils peuvent solliciter, s'ils le jugent nécessaire, l'avis d'un expert technique.

Le secrétariat de la commission doit consulter tous les documents lui permettant d'avoir une connaissance parfaite de la situation sur le terrain, notamment relatifs aux conditions de circulation et d'accès des véhicules et des piétons.

Au vu des éléments recueillis, le secrétariat de la commission et, s'il a été sollicité, l'expert technique dressent un rapport circonstancié de la situation.

La commission examine le ou les rapports et se prononce sur le bien-fondé de la demande. Si elle ne constate pas de gêne d'accès à l'établissement susceptible d'être qualifiée d'anormale, elle rejette la demande. Dans le cas contraire, elle poursuit l'instruction et fait établir un rapport d'évaluation du préjudice économique.

En cas de rejet, le demandeur est informé des motifs ayant conduit à cette décision.

13.3 Rapport d'évaluation du préjudice économique

Le demandeur s'engage à communiquer au secrétariat de la commission tout document ou information complémentaire qu'il juge utile à l'appréciation du préjudice. En l'absence de production desdits documents ou informations, la demande est classée sans suite par la commission.

L'analyse comptable ne porte que sur la perte de marge brute subie par le demandeur.

La proposition d'indemnisation est examinée en fonction de la comptabilité de l'activité professionnelle notamment de la connaissance des chiffres d'affaires hors taxes et de la masse salariale, le cas échéant, des quatre années d'exercice antérieures à la période de travaux, ainsi que la marge brute globale de l'établissement concerné, et un examen attentif des évolutions sectorielles et ou conjoncturelles.

13.4 Proposition de la commission

Au vu de tous les éléments du dossier, la commission se prononce définitivement sur le préjudice.

Elle peut soit établir une proposition de règlement amiable, sur la base :

- de l'évaluation de l'expert-comptable du professionnel sollicitant une indemnisation ;

- d'une nouvelle évaluation réalisée par la commission, compte-tenu de circonstances de fait ou de droit propres à l'espèce.

Elle peut également opposer un refus si le dossier comporte des éléments motivant l'absence de préjudice ou le caractère non indemnisable de celui-ci.

L'avis ou la proposition d'indemnisation du préjudice sont transmis à la commune pour décision.

13.5 Procédure d'urgence

Pour les activités dont la pérennité immédiate semble menacée, dans le cas où l'accès à l'établissement est rendu impossible du fait des travaux, la procédure d'urgence suivante peut être requise.

Le dossier de demande d'indemnisation, accompagné des éléments notamment comptables tels que les bilans des quatre dernières années et les chiffres d'affaires mensuels des six derniers mois, mettant en évidence la fragilité de la situation économique de l'activité, sont transmis à une formation restreinte de la commission.

Cette formation restreinte est composée du secrétariat de la commission, du représentant de la Chambre de Commerce et d'Industrie ou de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat (selon l'activité concerné), et d'au moins un représentant de la commune.

L'expert-comptable du professionnel sollicitant une indemnisation est également consulté et émet un avis sur le dossier.

Le délai de deux mois prévu à l'article 12.3 du présent règlement n'est alors pas applicable.

Compte-tenu des informations fournies, la formation restreinte apprécie si l'urgence est caractérisée et propose, le cas échéant, le versement d'une provision à valoir sur le montant de l'indemnisation. Cette provision est ensuite déduite du montant total du préjudice, qui est déterminé sur la base des rapports techniques et financiers visés ci-dessus.

A défaut, le dossier suit la procédure d'instruction de droit commun.

Dans les deux mois suivants la décision de la formation restreinte, le dossier d'indemnisation doit être présenté à la Commission, sous peine de rejet de la demande et de remboursement de la provision.

La provision devra être restituée si la demande d'indemnisation est finalement rejetée au terme de l'instruction.

13.6 Modalités de calcul de l'indemnité

L'indemnité est calculée à partir d'une perte de marge brute constatée sur la période retenue par la commission.

L'indemnité dite de base est calculée à partir de la formule suivante :

Perte de chiffre d'affaire au cours de la période retenue par la commission Chiffre d'affaire réalisé pendant la période retenue – chiffre d'affaire historique (moyenne des 4 derniers exercices pendant la période retenue) En raison du contexte économique lié à la crise COVID, une année de référence sera à minima nécessaire **X** **Taux de marge brute** (Chiffre d'affaires réalisé sur la totalité de l'exercice N-1* – achat de marchandises / matières premières sur la totalité de l'exercice N-1*) / chiffre d'affaire réalisé sur la totalité de l'exercice N-1* (*) ou exercice significatif d'une activité en période hors COVID si l'exercice N-1 est impacté par le Covid

Au cas où le demandeur, installé plus récemment, ne peut produire quatre bilans, la commission apprécie la demande sur les éléments fournis (à minima la même période hors COVID doit être possible).

Les périodes de fermeture pour congés et autres éléments significatifs peuvent venir en déduction du montant de l'indemnité proposée.

Le manque à gagner (à savoir l'indemnité dite de base) fait ensuite l'objet d'une modulation (application d'un coefficient compris entre 0,1 et 1), en fonction de la prise en compte de l'ensemble des éléments de l'espèce, et notamment ceux liés à la conjoncture économique, aux décisions relevant de la responsabilité du gérant, ou autres.

Article 14 - Indemnisation

14.1 Décision

Sur la base de la proposition de la commission, un projet de protocole transactionnel est proposé au Maire qui a reçu délégation de pouvoir du conseil municipal en matière transactionnelle.

Il est précisé que l'avis de la commission ne lie pas le Maire.

14.2 Protocole transactionnel

Le protocole comporte les éléments justifiant le versement d'une indemnité et les modalités de calcul de celle-ci. Un tel protocole vaut transaction au sens de l'article 2044 du Code Civil et emporte renonciation du bénéficiaire de l'indemnisation à tout recours contentieux ultérieur concernant le montant proposé et tous les chefs de préjudice.

Bastia
CITÀ DI CULTURA

Si la demande est rejetée ou si le requérant refuse la proposition d'indemnisation, il lui reviendra de saisir, s'il le souhaite, le tribunal administratif de Bastia pour faire examiner ses arguments.

14.3 Paiement de l'indemnité

Le règlement de l'indemnité intervient dans un délai maximum de 30 jours à compter de la notification du protocole signé des deux parties, par mandat administratif, selon les règles de comptabilité publique.

Article 15 – Modification du présent règlement

Toute modification du présent règlement sur proposition de la commission devra faire l'objet d'un additif signé du Président.

Fait à Bastia, le

Le Maire

Pierre SAVELLI

Bastia
CITÀ DI CULTURA

CUNSIGLIU MUNICIPALE
DI U 28 DI MARZU DI U 2024

—

CONSEIL MUNICIPAL
DU 28 MARS 2024

Rapport n°5

Accusentu per una cunvenzione pluriannuella è pluripartita d'ogettivi è di sustegnu à l'attività di l'associu « U Teatrinu » 2024-2026

Adoption d'une convention pluriannuelle et pluripartite d'objectifs et de soutien aux activités de l'association « U teatrinu » 2024-2026

Dans la continuité de la convention pluriannuelle et pluripartite d'objectifs et de soutien aux activités de l'association U Teatrinu 2021/2022 adoptée au Conseil municipal en date du 4 juin 2021 et considérant :

- Le bilan positif effectué lors des comités d'évaluation.
- L'adéquation des objectifs avec le programme d'activités de l'association U Teatrinu et la Ville de Bastia, la Collectivité de Corse et la Ville de Furiani.

Les trois collectivités souhaitent accompagner de façon pérenne et structurante le projet de l'association par la signature d'une nouvelle convention pluriannuelle et pluripartite 2024-2026.

La compagnie U Teatrinu, depuis sa création en 1989, développe un travail de création théâtrale en langue corse autour d'adaptations d'œuvres du répertoire mondial ou d'écriture de pièces originales qu'elle diffuse en Corse mais également au plan national et international, en Italie notamment.

Gérée par une structure associative, la compagnie est composée de 9 comédiens professionnels intermittents du spectacle, nombre pouvant évoluer au gré des œuvres. Suite à l'acquisition en 2010 d'un local de 150 m2 sur la commune de Furiani qu'elle a aménagé en véritable outil de création artistique, la compagnie entend développer son implantation dans la région bastiaise et conforter sur cette base son rayonnement au niveau insulaire et transfrontalier.

L'association s'engage à son initiative et sous sa responsabilité, à mettre en œuvre le projet d'intérêt économique détaillé dans la convention.

Des programmes annuels fixeront précisément les actions de l'association.

Pour 2024, l'aide de la Ville est fixée à 5000 €.

Pour les années à venir l'aide de la Ville de Bastia sera fixée par un avenant financier annuel après attribution d'une subvention en Conseil municipal et au regard de l'évaluation de la présente convention et du projet d'activités.

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

- De prendre acte du projet proposé par l'association U Teatrinu ;
- D'approuver la convention pluriannuelle et pluripartite d'objectifs et de soutien aux activités de l'association U Teatrinu 2024-2026 ;
- De valider l'attribution d'une subvention de 5000 € à l'association U teatrinu inscrite au budget primitif 2024 compte 6574 sous fonction 33.
- D'autoriser Monsieur le Maire à signer la convention d'objectifs et de soutien pluriannuelle et pluripartite aux activités de l'association U Teatrinu 2024-2026 et les avenants financiers s'y référant.

VILLE DE BASTIA
CITÀ DI BASTIA

CONSEIL EXECUTIF
CUNSIGLIU ESECUTIVU

VILLE DE FURIANI
CITÀ DI FURIANI

CONVENTION PLURIANNUELLE ET PLURIPARTITE

D'OBJECTIFS ET DE SOUTIEN

AUX ACTIVITES DE L'ASSOCIATION

« U TEATRINU»

2024-2026

ENTRE D'UNE PART,

LA COLLECTIVITE DE CORSE
Représentée par le Président du Conseil Exécutif de Corse,
Autorisé par délibération n°21/122 AC de l'Assemblée de Corse du 22 juillet 2021, et notamment son alinéa 24, portant délégation d'attributions de l'Assemblée de Corse au Conseil Exécutif de Corse et à son Président,

LA VILLE DE BASTIA
Représentée par son Maire, M. Pierre SAVELLI
Autorisé par la délibération n° du Conseil municipal en date du

LA VILLE DE FURIANI
Représentée par son Maire, M. Pierre-Michel SIMONPIETRI
Autorisé par la délibération n° du Conseil municipal en date du

ET, D'AUTRE PART,

L'association dénommée « U Teatrinu »,
Ci-après dénommée « l'association »
Représentée par son Président, Monsieur Jean-Pierre GIUDICELLI
Dûment habilité par décision de l'association en date du 23 février 2021
Siège social : 6 rue chanoine Colombani, 20 600 Bastia
N° SIRET : 38167781400026

VU le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et notamment les articles 107 et 108 ;

VU le Règlement (UE) 2023/2831 de la Commission européenne du 13 décembre 2023 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis ;

VU le Règlement (UE) 2023/2832 du 13 décembre 2023 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis octroyées à des entreprises fournissant des services d'intérêt économique général ;

VU le Règlement 2023/1315 du 23 juin 2023 modifiant le règlement (UE) n° 651/2014 déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché intérieur en application des articles 107 et 108 du traité ;

VU la décision de la Commission 2012/21/UE du 20 décembre 2011 relative à l'application de l'article 106 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides d'Etat sous forme de compensations de service public octroyées à certaines entreprises chargées de la gestion de services d'intérêt économique général ;

VU le Règlement (UE) 2023/1315 de la Commission du 23 juin 2023 modifiant le règlement (UE) no 651/2014 déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché intérieur en application des articles 107 et 108 du traité et le règlement (UE) 2022/2473 déclarant certaines catégories d'aides aux entreprises compatibles avec le marché intérieur en application des articles 107 et 108 du traité,

VU Le code général des collectivités territoriales, et notamment le Titre II, Livre IV, IVème partie,

VU la loi n° 2000.321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, visée en son article 10, et le décret 2001.495 du 6 juin 2001, et notamment son article 1er pris pour l'application de l'article 10,

VU la loi n°2015-991 du 07 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République – loi NOTRe,

VU la délibération n° 17/284 AC de l'Assemblée de Corse du 21 septembre 2017 portant approbation du nouveau cadre pour l'action culturelle et du nouveau cadre pour le patrimoine de la Collectivité de Corse,

VU la délibération n°21/122 AC de l'Assemblée de Corse du 22 juillet 2021, et notamment son alinéa 24, portant délégation d'attributions de l'Assemblée de Corse au Conseil Exécutif de Corse et à son Président,

VU la délibération n°21/195 AC du 18 novembre 2021 portant approbation du Règlement budgétaire et financier de la Collectivité de Corse,

VU la délibération n° AC de l'Assemblée de Corse du portant approbation du budget primitif de la Collectivité de Corse pour l'exercice 2024,

VU la délibération n° CP de la Commission permanente de l'Assemblée de Corse du 2024 approuvant les modifications du Règlement des aides Culture de la Collectivité de Corse,

VU l'arrêté n° CE du Président du Conseil exécutif en date du 2024 portant adoption de la présente convention et individualisant le fonds « Culture Fonctionnement »,

VU la délibération de la Ville de Bastia en date du attribuant à l'association « U Teatrinu » une subvention pour son programme annuel d'activités, approuvant la présente convention et autorisant le Maire à la signer,

VU la délibération de la Ville de Furiani n° en date du attribuant à l'association « U Teatrinu » une subvention pour son programme annuel d'activités, approuvant la présente convention et autorisant le Maire à la signer

VU les pièces constitutives du dossier,

CONSIDERANT

1) **L'histoire et le projet culturel de l'association « U Teatrinu »** tel que présenté en annexe I de la présente convention ;

2) **La politique culturelle de la Ville de Bastia**

Pour la Ville de Bastia, le rayonnement d'une ville ne saurait exister sans une société riche de son passé, de son identité, de ses différences et capable d'assurer l'intégration de toutes ses composantes sociales. C'est le projet que Bastia ambitionne à travers l'affirmation d'une politique culturelle forte fondée sur le pluralisme des valeurs esthétiques et la diversité de la création artistique. Le projet de développement culturel élaboré par la Ville de Bastia associe la valorisation de l'identité locale et la reconnaissance des différences des divers groupes sociaux de la cité. Il privilégie un rôle de médiation, invite au partage, à la rencontre de l'identité et de l'altérité, au respect de la diversité.
Il crée les conditions de mise en œuvre du droit à la culture pour tous les publics et de la concertation entre les acteurs intervenants dans le chapitre culturel.
Ce projet place l'homme concrètement et symboliquement au cœur du développement local et considère l'action culturelle comme un enjeu de démocratie et de citoyenneté. À travers cette volonté, la municipalité a pour orientations générales :

Penser la politique culturelle comme un enjeu majeur du développement urbain, notamment par l'aménagement culturel du territoire et l'élargissement des publics.

Axes stratégiques :

a) Structurer une offre culturelle et artistique durable sur le territoire.

b) Renforcer et encourager l'action culturelle par l'amélioration et la diversification de l'offre notamment en développant et en soutenant l'éducation artistique et culturelle ainsi que les pratiques amateurs.

c) Inscrire la culture au centre du développement urbain en rapprochant la création des publics et en menant des actions en faveur de leur élargissement.

d) Associer l'action de diffusion du corse dans les trois directions ci-dessus.

Développer les échanges et les partenariats afin d'enrichir et de valoriser l'identité culturelle de Bastia.

Axes stratégiques :

a) Engager des partenariats d'excellence notamment dans l'espace méditerranéen.

b) Faire de Bastia un pôle au rayonnement international inscrit dans les réseaux de la création contemporaine

c) Développer la coopération culturelle avec d'autres collectivités.

d) Dessiner le réseau de partenariats réguliers où la politique de diffusion du corse peut représenter un atout partenarial.

Penser la culture comme productrice d'emploi et de richesses, envisager son économie en termes de développement et de rationalisation budgétaire.

Axes stratégiques :

a) Œuvrer à la rationalisation des budgets.

b) Engager fortement la ville dans le développement de projets numériques

c) Affirmer le positionnement de Bastia au sein de projets de développement touristique, en se référant, d'une part, à son patrimoine et, d'autre part, à des manifestations culturelles de référence.

d) Mettre en valeur le gisement que représente, dans ce domaine, l'élaboration des outils de la politique de normalisation du corse.

En conséquence, la Ville de Bastia considère l'association « U Teatrinu » comme un élément majeur de développement culturel sur l'ensemble de l'agglomération bastiaise et entend continuer à soutenir son développement.

3) Les objectifs de la politique culturelle de la Ville de Furiani

La ville de Furiani entend promouvoir sur son territoire une politique culturelle favorisant l'accès de tous à la culture et concourant au développement et à l'attractivité du territoire.

4) Le cadre de l'action culturelle de la Collectivité de Corse

Le cadre de l'action culturelle de la Collectivité de Corse adopté par l'Assemblée de Corse le 21 septembre 2017 définit six axes majeurs de développement de l'action culturelle de la Collectivité, en cohérence avec les objectifs du plan d'aménagement et de développement durable de la Corse (PADDUC) adopté par l'Assemblée de Corse le 2 octobre 2015 et de son annexe 9 consacré aux équipements culturels structurants :

- donner à chacun la possibilité d'accéder à la Culture dans sa diversité

- donner aux créateurs la possibilité de créer et de montrer leurs œuvres dans leur diversité
- favoriser la transmission des pratiques traditionnelles insulaires pour s'ouvrir au monde
- permettre le rayonnement de la culture corse
- soutenir la structuration des filières culturelles
- favoriser la transversalités des politiques culturelles avec d'autres politiques, touristiques, sociales, économiques etc…

IL EST CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 : OBJET DE LA CONVENTION

Par la présente convention, l'association s'engage à son initiative et sous sa responsabilité, à mettre en œuvre le projet précisé en annexe I à la présente convention.

Monsieur Guy Cimino, directeur artistique de l'association, est pleinement responsable de l'exécution du projet artistique et du programme d'actions.
L'association lui garantit une entière indépendance artistique dans le cadre du respect des orientations du projet artistique et du programme d'actions. Il assure les charges d'élaboration et de préparation de la programmation et de l'ensemble des activités.

La Collectivité de Corse et les villes de Bastia et Furiani, constatant l'adéquation du projet artistique de l'association avec la politique qu'elles entendent promouvoir en matière culturelle, décident d'apporter leur soutien conformément au règlement (UE) 2023/1315 de la commission du 23 juin 2023 modifiant le règlement (UE) n° 651/2014 déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché intérieur en application des articles 107 et 108 du traité et le règlement (UE) 2022/2473 déclarant certaines catégories d'aides aux entreprises compatibles avec le marché intérieur en application des articles 107 et 108 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis.

Ni la Collectivité de Corse, ni les villes de Bastia et Furiani, n'attendent de contrepartie directe au concours financier qu'elles entendent apporter par application des articles de la présente convention.

ARTICLE 2 : DURÉE DE LA CONVENTION

La présente convention est conclue pour une durée de 3 ans (2024 – 2026).
La période de réalisation de l'opération, objet de cette convention, est comprise entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2026.

La présente convention qui prend effet à compter de sa notification est déclarée caduque 12 mois après la fin de la période de réalisation.

ARTICLE 3 : CONDITIONS DE DÉTERMINATION DU COÛT DU PROJET

Le coût total du projet sur la durée de la convention est évalué à **556 520€ TTC** conformément aux budgets prévisionnels en annexe de la présente convention et aux règles définies ci-dessous. Les coûts y figurant :

- Sont liés à l'objet du projet ;
- Sont nécessaires à la réalisation du projet ;
- Sont raisonnables selon le principe de bonne gestion ;
- Sont engendrés pendant le temps de la réalisation du projet ;
- Sont dépensés par « l'association » ;

- Sont identifiables et contrôlables ;

En application de la mesure 2.2 du règlement des aides Culture aux compagnies artistiques *arte squadre*, le coût total éligible à l'aide de la Collectivité de Corse s'élève à **483 300€ TTC.**

Lors de la mise en œuvre du projet, l'association peut procéder à une adaptation à la hausse ou à la baisse de son budget à la condition que cette adaptation n'affecte pas la réalisation du projet. Cette adaptation n'affectera pas le versement de la subvention décidée annuellement par la Collectivité de Corse sous quatre réserves :

- que cette adaptation soit inférieure à 15% par rapport aux coûts éligibles,

- que le taux d'intervention de la Collectivité de Corse sur les dépenses éligibles réalisées ne dépasse pas le taux plafond prévu par le guide des aides,

- que le taux d'intervention des fonds publics ne dépasse pas 100 % de la dépense,

- qu'en cas d'excédent de gestion, celui-ci reste raisonnable (5% maximum des dépenses)

Si une de ces réserves n'était pas observée, la Collectivité de Corse pourra ne verser le solde de la subvention annuelle qu'au prorata des dépenses éligibles réalisées, voire réclamer le reversement de tout ou partie des fonds attribués.

La ville de Bastia se réserve la possibilité de réétudier le montant du solde de la subvention annuelle restant à verser au vu des éléments expliquant cette variation.

La ville de Furiani se réserve la possibilité de réétudier le montant du solde de la subvention annuelle restant à verser au vu des éléments expliquant cette variation.

ARTICLE 4 : APPORT DES COLLECTIVITES SIGNATAIRES

I / LA COLLECTIVITE DE CORSE

Pour les exercices de 2024 à 2026, le montant prévisionnel total de la subvention de la Collectivité de Corse au titre de sa politique culturelle s'élève à la somme de **240 000 €** et se décompose comme suit :

- Pour la première année, le montant de la subvention s'établit à **80 000 €** représentant environ **50%** d'une dépense subventionnable prévisionnelle de **161 100€ TTC.**

- Pour les exercices suivants, l'aide de la Collectivité de Corse sera fixée par avenant financier annuel en fonction :
    - de l'inscription des crédits disponibles au budget de la Collectivité
    - du respect de l'association des obligations mentionnées dans la présente convention
    - du respect de l'association des nouvelles orientations telles que décrites dans son projet artistique

Les crédits sont inscrits au programme 4423, chapitre 933, article 65748.

Sous réserve de la continuité de l'adéquation du projet artistique de l'association au cadre de l'action culturelle de la Collectivité de Corse et de l'inscription de crédits disponibles au budget de la collectivité.

II / LA COMMUNE DE BASTIA

Pour la première année, le montant de la subvention s'établit à 5000 € de contribution financière,

Pour les exercices suivants, l'aide de la commune sera fixée par l'avenant annuel.

III / LA COMMUNE DE FURIANI

Pour la première année, le montant de la subvention s'établit à € de contribution financière,

Pour les exercices suivants, l'aide de la commune sera fixée par l'avenant annuel.

IV / CONDITIONS DE VERSEMENT DES FONDS

Pour l'exercice 2024, le versement des fonds sera effectué au compte ouvert de l'association :

Crédit mutuel
10278 / 09081 / 00012702741 / 11

Selon les modalités suivantes :

- Selon les modalités suivantes pour la Collectivité de Corse :

- Pour la première année, le versement des fonds s'effectue en deux fois :
  - un premier acompte de 50 % à la signature de la convention ;
  - le solde, sur la base de la transmission des bilans d'activités et financiers provisoires arrêtés, à minima, sur une période d'au moins 6 mois de l'année et incluant les restes à réaliser jusqu'au 31 décembre de l'année en cours.

- Pour la deuxième année, le versement des fonds s'effectue en deux fois :
  - un premier acompte de 50 % à la signature de l'avenant financier ;
  - le solde, sur la base de la transmission des bilans d'activités et financiers provisoires arrêtés, à minima, sur une période d'au moins 6 mois de l'année et incluant les restes à réaliser jusqu'au 31 décembre de l'année en cours.

- Pour la dernière année de convention :
  - un premier acompte de 50 % à la signature de l'avenant financier ;
  - un 2ème acompte dans la limite de 40% de la subvention attribuée, sur justificatifs de l'utilisation du premier acompte (bilan détaillé) et de la

transmission de bilans provisoires d'activités et financiers incluant les restes à réaliser jusqu'à la fin de l'exercice.

- le solde, sur présentation :
  - des bilans d'activités et financiers définitifs de l'année
  - du bilan comptable de la structure (bilan et compte de résultat) tel que validé par les instances dirigeantes
  - de la copie de la délibération de l'assemblée délibérante adoptant ces bilans

• Pour la commune de Bastia : à la signature de la présente convention.

• Pour la commune de Furiani: à la signature de la présente convention.

ARTICLE 5 : OBLIGATIONS DE L'ASSOCIATION

« L'association » s'engage :

- à mettre en œuvre tous les moyens nécessaires à la réalisation du projet artistique et culturel ;
- à adopter un cadre budgétaire et comptable, sous forme d'un bilan et d'un compte de résultat, conformes à l'arrêté du 11 octobre 2006 pris en application de l'article 10 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations ;
- à désigner, en qualité de commissaire aux comptes, un expert-comptable, dont il fera connaître le nom aux signataires dans un délai de trois mois après la signature de la présente convention, quand les subventions publiques reçues dépassent 153 000€ ;
- à respecter toutes les obligations à l'égard des organismes sociaux et fiscaux et les dispositions législatives et réglementaires concernant le personnel, notamment en matière salariale ;
- à fournir, avant le 30 juin de l'année en cours, le bilan d'activités détaillé et les comptes certifiés de l'année précédente par la Présidente de l'association ou le commissaire aux comptes et approuvé par l'organe statutaire compétent ;

- à donner l'accès aux documents administratifs et comptables aux représentants de la Collectivité de Corse, des villes de Bastia et Furiani pour tout contrôle qu'ils jugeraient utile ou nécessaire ;
- à fournir à la Collectivité de Corse et aux villes de Bastia et Furiani tous les documents susceptibles de la lier à d'autres collectivités publiques et organismes divers.

ARTICLE 6 : ENGAGEMENT DES PARTENAIRES PUBLICS

La Collectivité de Corse, la Ville de Bastia, la Ville de Furiani, souscrivent au projet ci-dessus et s'engagent à soutenir les objectifs généraux poursuivis par « l'association » en lui attribuant, au titre de la présente convention, une subvention pour la réalisation de son programme d'activités, dans les conditions suivantes :

- L'association adresse, de préférence avant le 15 novembre à Monsieur le Président du Conseil Exécutif, à Monsieur le Maire de la Ville de Bastia, à

Monsieur le Maire de la Ville de Furiani, une demande de subvention pour l'exercice suivant accompagnée de son projet de budget et du programme correspondant.

- Chaque partenaire attribue la subvention dont le montant est arrêté par les instances habilitées à attribuer une subvention, dans le cadre d'un avenant annuel à la présente convention et sous réserve des crédits disponibles.
- Les crédits sont versés au compte de « l'association », selon les dispositions prévues aux articles de la présente convention et en vertu de celles qui seront prises dans le cadre des avenants annuels
- Le budget estimatif est joint en annexe à la présente convention ;

ARTICLE 7 : AUTRES ENGAGEMENTS

L'association informe sans délai les collectivités signataires de toute nouvelle déclaration enregistrée au registre national des associations (*modification des statuts ou du bureau)* et fournit la copie de toute nouvelle domiciliation bancaire.

En cas d'inexécution, de modification substantielle ou de retard dans la mise en œuvre de la présente convention, l'association en informe les collectivités sans délai par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'association s'engage à mentionner la participation de la Collectivité de Corse, de la Commune dans tout document ou opération de communication émanant d'elle et concernant les activités subventionnées au titre de la présente convention.

ARTICLE 8 : SANCTIONS

En cas d'inexécution ou de modification substantielle et en cas de retard significatif des conditions d'exécution de la convention par l'association sans l'accord écrit des collectivités signataires, celles-ci peuvent respectivement ordonner le reversement de tout ou partie des sommes déjà versées au titre de la présente convention conformément à l'article 43-IV de la loi n° 96-314 du 12 avril 1996, la suspension de la subvention ou la diminution de son montant, après examen des justificatifs présentés par l'association et avoir entendu ses représentants.

Tout refus de communication ou toute communication tardive du compte rendu financier mentionné à l'article 6 entraîne la suppression de la subvention en application de l'article 112 de la loi n°45-0195 du 31 décembre 1945. Tout refus de communication des comptes entraîne également la suppression de la subvention conformément à l'article 14 du décret-loi du 2 mai 1938.

ARTICLE 9 : SUIVI ET ÉVALUATION

Il est institué un comité de suivi et d'évaluation, composé de représentants de chacune des collectivités publiques signataires de la convention, de la Présidente et de la direction artistique de « l'association ». Ce comité pourra, en tant que de besoin, faire appel à des personnalités qualifiées pour l'aider dans son activité.
Ce comité se réunit au moins une fois par an, à la fin de chaque exercice pour procéder à une évaluation contradictoire portant notamment sur la réalisation du

projet d'intérêt économique général et, le cas échéant, sur son impact au regard de l'intérêt général.

Il s'agira également, sur la base de la liste indicative de critères portée en annexe de la présente convention :

- de vérifier l'adéquation entre les actions réalisées par « l'association » et le projet artistique décrit.
- d'évaluer l'adéquation entre les actions réalisées par « l'association » avec les objectifs d'intérêt général poursuivis par les collectivités signataires dans la mise en œuvre de leur politique culturelle.

Son avis est transmis aux instances habilitées des signataires de la présente convention.

ARTICLE 10 - CONTROLE DES COLLECTIVITES SIGNATAIRES

Pendant et au terme de la présente convention, un contrôle sur place peut être réalisé par les collectivités signataires. L'association s'engage à faciliter l'accès à toutes pièces justificatives des dépenses et tous autres documents dont la production serait jugée utile dans le cadre de ce contrôle conformément au décret du 25 juin 1934 relatif aux subventions aux sociétés privées. Le refus de leur communication entraîne la suppression de la subvention conformément à l'article 14 du décret-loi du 2 mai 1938.

Les collectivités signataires contrôlent annuellement et à l'issue de la convention que la contribution financière n'excède pas le coût de la mise en œuvre du projet. Conformément à l'article 43-IV de la loi n° 96-314 du 12 avril 1996 portant diverses dispositions d'ordre économique et financier, les collectivités signataires peuvent exiger le remboursement de la partie de la subvention supérieure aux coûts éligibles du projet.

ARTICLE 11 – AVENANT

La présente convention ne peut être modifiée que par avenant signé par les collectivités signataires et l'association. Les avenants ultérieurs feront partie de la présente convention et seront soumis à l'ensemble des dispositions non contraires qui la régissent.

A la demande du bénéficiaire, et ce dans un délai maximum de deux mois avant la date de caducité de la présente convention, celle-ci peut faire l'objet d'un avenant de prorogation.

ARTICLE 12 – ANNEXES

Les annexes I, II et III font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 13 – COMMUNICATION

L'association s'engage à communiquer sur la participation et à apposer les logos de la Collectivité de Corse et des autres co-signataires à la convention dans tout

document ou opération de communication émanant d'elle et concernant les activités subventionnées au titre de la présente convention.

ARTICLE 14 - RÉSILIATION

En cas de non-respect, par l'une ou l'autre des parties, des engagements réciproques inscrits dans la présente convention, cette dernière est résiliée de plein droit, sans indemnité ou dédommagement à l'expiration d'un délai de 30 jours suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception valant mise en demeure.

ARTICLE 15 – RECOURS

Conformément aux dispositions des articles R 421-1 à R 421-5 du code de justice administrative, tout recours à l'encontre de la présente convention doit être effectué dans d'un délai de 2 mois à compter de sa publication ou de sa notification. Dans ce cas, le ou les déposants du recours devront saisir le tribunal administratif de Bastia, Villa Montépiano - 20407 – Bastia. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application « Télérecours citoyens » accessible par le site www.telerecours.fr

Fait à Aiacciu, le
En quatre exemplaires originaux,

Pour l'association	Pour la Ville de Bastia	Pour la Ville de Furiani
Le Président	Le Maire	Le Maire
Pà l'associu	*Pà a cità di Bastia*	*Pà a cità di Furiani*
U Presidente	*U Merre*	*U Merre*

Pour la Collectivité de Corse
Le Président du Conseil exécutif de Corse
Pà a Cullettività di Corsica
U Présidente di u Cunsigliu esecutivu di Corsica

ANNEXE I
Présentation de la compagnie et de son projet artistique et culturel

La compagnie U Teatrinu, depuis sa création en 1989, développe un travail de création théâtrale en langue corse autour d'adaptations d'œuvres du répertoire mondial ou d'écriture de pièces originales qu'elle diffuse en Corse mais également au plan national et international, en Italie notamment. Gérée par une structure associative, la compagnie est composée de 9 comédiens professionnels intermittents du spectacle, nombre pouvant évoluer au gré des œuvres. Suite à l'acquisition en 2010 d'un local de 150 m2 sur la commune de Furiani qu'elle a aménagé en véritable outil de création artistique, la compagnie entend développer son implantation dans la région bastiaise et conforter sur cette base son rayonnement au niveau insulaire et transfrontalier.

L'association s'engage à son initiative et sous sa responsabilité, à mettre en œuvre le projet d'intérêt économique général suivant.

Le projet artistique et culturel du Teatrinu s'inscrit dans la continuité de son expérience forte de plus de vingt ans d'activités théâtrales sur le territoire de la Région Corse. La création théâtrale en langue corse est son principal objectif, qu'il s'agisse de mettre en scène des auteurs corses (Ghjacumu Thiers, Guy Cimino) ou des auteurs français ou étrangers (Camus, Becket, Molière, Shakespeare, Synge, Dario Fo ou Brecht). U Teatrinu défend un « Théâtre corse » qui amène le spectateur à se poser des questions tout en restant divertissant. Ce n'est pas un théâtre militant bien qu'il soit en langue corse. C'est un théâtre qui fait vivre la langue corse, y compris au-delà des frontières de l'île, en Méditerranée notamment. La programmation éclectique permet à Teatrinu d'amener différentes formes de théâtre (classique, contemporain, jeune public etc…), à raison d'environ deux nouvelles créations par an, non seulement dans les lieux culturels mais aussi dans les villages les plus reculés de l'île afin de toucher un public insulaire le plus large possible, comprenant toutes les couches sociales et tous les âges.

La mise en œuvre du projet Teatrinu repose sur une véritable compagnie professionnelle composée d'une dizaine d'intermittents du spectacle, liés à la compagnie, laquelle peut faire, appel en cas de besoins, à d'autres intermittents régionaux. Le métissage de techniques et technologies diverses (informatique, images, son, chant, danse, improvisation …) enrichissent le jeu des acteurs et donnent aux spectacles un caractère contemporain. Le territoire de prédilection est la région Corse mais aussi le bassin méditerranéen. Teatrinu joue régulièrement en Sardaigne et en Toscane et a des rapports privilégiés avec des compagnies italiennes : Vertigoteatro, I Barbariciridicoli, Compagnia I Bassi Fondi, Teatro Sardegna, Teatro dello porto…)

U Teatrinu, c'est aussi une association qui promeut un apprentissage du théâtre comme apprentissage de la vie, de la citoyenneté, de l'être humain… C'est la raison pour laquelle U Teatrinu organise depuis longtemps des ateliers de pratique artistique à Furiani, Bastia, Corti, Prunelli di Fium'orbu, Luri, Aiacciu, Isula Rossa, Morta, Portivechju, Calvi, Ponte Leccia, à L'Université de Corse, dans des lycées, des collèges, des écoles ainsi que dans des centres hospitaliers ou d'adultes handicapés. Cette activité d'éducation populaire et de sensibilisation est conçue pour

favoriser la socialisation et la construction de la personnalité individuelle dans ses rapports avec la société corse. Il s'agit de connecter les arts vivants à la société corse. Le théâtre est un outil essentiel d'ouverture au monde. Il a une place essentielle à jouer au sein de la communauté pour construire l'identité collective.
Forte de cette expérience, l'association s'engage à développer la création en langue corse.
A ce titre, la compagnie organise régulièrement des ateliers de Théâtre le mercredi (enseignants Pierrick Tonelli, Misandra Fondacci, Guy Cimino), d'improvisation le lundi ou mardi (enseignant Jean Louis Graziani) et de chant le mercredi (enseignante Joelle Bagard). Elle accueille occasionnellement d'autres compagnies artistiques qui proposent des stages de théâtre ouverts au public.
De plus, la compagnie s'engage à promouvoir l'apprentissage du théâtre en langue corse à travers des actions de médiation en milieu scolaire dans les établissements de Corse et des villes cosignataires de la présente convention qui le souhaitent.

U Teatrinu est aussi un lieu, un lieu qui se veut lien, à la fois lieu de travail et lieu d'échanges ouvert à d'autres compagnies ainsi qu'aux artistes émergents de l'île, et investi, en fonction de ses moyens et de ses disponibilités, dans une logique de coproduction et de mise en réseau au plan régional, voire interrégional. C'est ainsi qu'éventuellement il s'ouvre, chaque année, à d'autres compagnies pour des résidences de création.

Des programmes annuels fixeront précisément les actions de la compagnie.

ANNEXE II
Indicateurs d'évaluation

La liste des critères ci-dessous n'est qu'indicative. Au besoin, et en regard du projet de l'association, d'autres critères pourront être mobilisés pour évaluer l'action de l'association conformément à l'article 10 de la présente convention.

1) Création

- Cohérence des créations de la compagnie par rapport au projet artistique et culturel
- Nombre de résidences de compagnies extérieures
- Cohérence des résidences avec le projet culturel
- Rayonnement régional et interrégional, coproduction

2) Diffusion

- Nombre de spectacles et fréquentation
- Cohérence de la programmation par rapport au projet artistique et culturel
- Rayonnement régional, et interrégional
- Mise en réseau
- Accessibilité

3) Médiation culturelle

- Volume d'actions de médiation culturelle et fréquentation
- Cohérence de la programmation des actions de médiation culturelle par rapport au projet artistique et culturel
- Partenariat mis en place avec l'Education Nationale
- Diversité des publics, impact
- Mise en réseau

4) Gestion

- Politique budgétaire
- Rigueur de la gestion
- Gouvernance

5) Appréciation générale

Cette appréciation vise à compléter et à affiner la perception de l'activité de la structure, de son projet artistique et culturel, des infléchissements souhaitables de son action et de ses perspectives d'évolution.

ANNEXE III
Budget prévisionnel 2024 – 2026

	DEPENSES				RECETTES		
	2024	**2025**	**2026**		**2024**	**2025**	**2026**
Achats	7 100	7 300	7 300	**Ventes de produits finis Prestations de services**	88 000,00 €	88 000,00 €	88 000€
Services extérieurs	9 600	9 600	9 600	**Subventions d'exploitation**	97 000,00 €	97 000,00 €	97 000€
Autres services extérieurs	28 000	28 260	28 260	**Autres produits de gestion courante**	200,00 €	660,00 €	660 €
Impôts et taxes	1 500	1 500	1 500				
Charges de personnel	132 000	132 000	132 000				
Dotations aux amortissements	7 000	7 000	7 000				
TOTAL	**185 200 €**	**185 660 €**	**185 660 €**	**TOTAL**	**185 200 €**	**185 660 €**	**185 660 €**

ANNEXE IV : CRITERES D'EVALUATION « ARTE SQUADRA »

La liste des critères ci-dessous n'est qu'indicative. Au besoin, et en regard du projet de l'association, d'autres critères pourront être mobilisés pour évaluer l'action de l'association conformément à l'article 10 de la présente convention.

Il s'agit d'un état récapitulatif des actions menées uniquement par la compagnie			**AVEC LIEU DE CREATION**
			U TEATRINU
Nb créations de la compagnie			
dont langue corse			
dont bilingue corse			
dont sessions de création avec des artistes corses émergents			
dont sessions de création avec des artistes extérieurs			
Nb résidences hors du lieu de la compagnie			
Nb représentations de la compagnie			
dont langue corse			
% langue corse			
dans le lieu de création			
hors les murs			
Nb spectateurs			
Moyenne spectateurs par représentations			
Moyenne spectateurs par représentations corses			
Nb médiations culturelles	***nombre***		
	heures		
dont public scolaire	*total nombre*		
	total heures		
	theatre	*nombre*	
		heures	
	musique	*nombre*	
		heures	
	danse	*nombre*	
		heures	
	autres (arts visuel, langue corse, cirque….)	*nombre*	
		heures	
dont ateliers réguliers de formation hors public scolaire	*total nombre*		
	total heures		
	theatre	*nombre*	
		heures	

	musique	*nombre*	
		heures	
	danse	*nombre*	
		heures	
	autres (arts visuel, langue corse, cirque….)	*nombre*	
		heures	
dont master class/stages hors public scolaire	*total nombre*		
	total heures		
	theatre	*nombre*	
		heures	
	musique	*nombre*	
		heures	
	danse	*nombre*	
		heures	
	autres (arts visuel, langue corse, cirque….)	*nombre*	
		heures	
Budget global	***Total***		
	dont masse salariale		
	% masse salariale		
	% direction (dont artistique) dans la masse salariale		
Salariés et intermittents réguliers (tous contrats)	*Nombre*		
	Détails des postes (nom, fonction, quotité de temps)		
Ressources financières globales	*Subvention CDC*	en €	
		en %	
	Autres subventions publiques	en €	
		en %	
	Vente de spectacles de la compagnie	en €	
		en %	
	Apport en co-production	en €	
		en %	
	Fonds privés (mécénat, dons numéraires ect)	en €	
		en %	

Rapport n°6

Accunsentu per u prugramma d'animazione di a mediateca di l'Alb'oru è a Bibbiuteca di u Centru – Dumanda di suvvenzione à a Cullettività di Corsica

Approbation de la programmation d'animations de la médiathèque l'Alb'oru et la Biblothèque du Centre – Demande de subvention à la Collectivité de Corse

Le développement de la lecture publique et du numérique est un axe majeur de la politique de la ville qui prend appui sur le réseau des bibliothèques ; ce dernier est composé de deux sites :

- La bibliothèque centrale,
- La médiathèque Alb'Oru

S'inscrivant dans une démarche active de médiation culturelle, la ville de Bastia proposera en 2024 un programme d'animations riche et diversifié en direction de tous les publics (scolaires, adultes, jeunesse, publics éloignés) et comprendra, entre autres, des rencontres avec les auteurs, des cycles de conférences, des cafés littéraires, des actions thématiques, etc.

La dépense éligible estimée de ces opérations s'élève à 58 000 € TTC.

Conformément au guide des aides Culture de la Collectivité de Corse, ce programme d'animations peut être subventionné au titre de « l'aide en faveur des médiathèques – soutien au programme d'animations » selon le plan de financement suivant :

Dépenses		**Recettes**	
Libellé	**Montant TTC en €**	**Libellé**	**Montant TTC en €**
Programme d'animations 2024 de la médiathèque Alb'Oru et la bibliothèque du centre	58 000,00	CC – Règlement des aides Culture – « soutien au programme d'animations » (70%) Ville (30%)	40 600,00 17 400,00
Total dépenses	**58 000**	**Total recettes**	**58 000**

En conséquence, il est proposé :

- D’approuver le programme d’animations 2024.
- D’approuver le plan de financement tel qu’indiqué ci-dessus.
- D’autoriser Monsieur le Maire à solliciter l’ensemble des financements correspondant et signer les documents s’y rapportant.