



CUNSIGLIU MUNICIPALE DI U 5 DI MARZU DI U 2021

CONSEIL MUNICIPAL DU 5 MARS 2021

RAPPORT N°16

Rapport égalité femme homme et présentation de la politique municipale en faveur de l'égalité femme homme et de la lutte contre les discriminations

Depuis plusieurs années, les mouvements du #metoo, du #iwas, de #balancetonporc ainsi que les mouvements sur l'inégalité salariale (Equal Pay Day) ont remis au cœur du débat public les questions de l'égalité femme homme et des discriminations faites aux femmes.

Mettre la question de l'égalité femme homme au cœur des politiques publiques était de ce fait un de nos engagements politiques pour cette mandature 2020-2026. A quelques jours de la journée internationale des droits des femmes, ce rapport revêt donc une importance particulière.

La présentation du rapport égalité femme homme, une nouvelle obligation légale

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.

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 (DOB). Il conditionne par ailleurs la légalité du vote du budget au même titre que le DOB et doit être transmis au Préfet avant le 31 mars en même temps que ce dernier.

La loi n'impose pas de débat et de vote mais l'exécutif peut décider de soumettre le rapport à la discussion et au vote. A minima, la présentation devra être attestée par une délibération.

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

- la période sur laquelle il porte, dans la limite de la durée de 3 ans prévue par la loi ;
- la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines suivants :
 - l'égalité de rémunération,
 - l'égalité en termes de promotion et d'avancement,
 - l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle,

- la prévention et la lutte contre les discriminations les actes de violence de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes,
- les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre pour chacun de ses domaines.

Ce rapport est le premier de ce type au sein de notre collectivité. Il sera désormais **un rendez-vous annuel pour faire un point d'étape sur la politique des ressources humaines et sur les politiques et actions menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.**

Ce rapport est plus généralement une occasion pour notre municipalité de présenter **un engagement politique fort pour cette mandature 2020-2026.**

La Ville de Bastia souhaite s'engager sur trois axes majeurs sur une durée de trois ans au regard de l'obligation imposée par la loi en terme de durée :

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

Afin de respecter l'égalité entre les femmes et les hommes, le premier rôle de notre collectivité est celui qu'elle joue en tant qu'employeur.

Le présent rapport vise à présenter la politique des ressources humaines de la Ville en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A cet effet, le Bilan Social de l'année 2019¹ sert de grille de diagnostic et d'indicateurs. Cette grille d'indicateurs, pré établi par la Direction Générale des Collectivités Locales, comprend un état 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 plan d'action en question (partie Ressources Humaines), ont été présentés au Comité Technique, le 30 décembre 2020 et sont annexés au Rapport d'Orientation Budgétaire ainsi qu'au présent rapport.

a) La parité dans les effectifs et le déroulement de carrière

Le rapport annexé permet de tirer un bilan et des perspectives d'évolution en matière de gestion des ressources humaines de la collectivité.

Deux points sont à noter :

- la Ville de Bastia remplit ses obligations légales (voir Rapport annexé)

¹ A toutes fins utiles, il est rappelé que le B.S. est un rapport sur l'état de la collectivité établi les années impaires et présenté au Comité technique en application de l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Dès 2022, il sera 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 sera obligatoire et annuel. Il regroupera 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 sera présenté à l'assemblée délibérante, après avis du Comité social territorial (CST) qui remplace le Comité technique paritaire (CTP) et le Comité d'hygiène et de sécurité (CHS) en 2022, après les élections professionnelles de 2021.

- si la parité dans les effectifs est mieux respectée à Bastia qu'au niveau national, on retrouve dans notre commune les mêmes inégalités que dans les autres communes de mêmes strates au niveau du déséquilibre dans les filières, le temps de travail ou encore l'évolution de carrière.

Ci-après les principaux enseignements du rapport annexé et les actions à mener :

	Bilan	Actions	Calendrier
Parité dans les effectifs	Parité respectée avec 50,7% de femmes et 49,3% d'hommes.	Maintien de la parité	2021-2023 Et au-delà bien entendu
Parité selon les filières	Sur féminisation de certaines filières (100% de femmes dans les filières sociales et médicosociales) et sur masculinisation de certaines filières (90% de policiers municipaux).	Etude des candidatures avec une particulière attention lorsqu'il s'agit de filière où un genre ou l'autre est sous représenté. Sensibilisation des agents et encadrants à l'intérêt de candidater sans restriction dans l'ensemble des filières	Dès 2021
Encadrement	70% de femmes cadres A 20% de femmes en emplois fonctionnels	Rééquilibrage des emplois fonctionnels pour atteindre 40% de femmes (obligation réglementation ainsi atteinte).	Dès 2021
Temps de travail	Temps partiel majoritairement féminin	Etude des causes de ces inégalités pour trouver des solutions adaptées	Dès 2021
Statut	Emplois contractuels essentiellement féminins	Etude des causes de ces inégalités pour trouver des solutions adaptées	Dès 2021
Evolutions de carrière	Plus d'avancement de grade pour les hommes car filière technique surreprésentée	Etude des causes de ces inégalités pour trouver des solutions adaptées	
Rémunération	Harmonisation de la rémunération indemnitaire grâce au RIFSEEP Inégalités sur la rémunération des indemnités accessoires	Etude des causes de ces inégalités pour trouver des solutions adaptées	Fin de la mise en œuvre du RIFSEEP en 2021

	telles que les heures supplémentaires bénéficient généralement aux hommes (filiale technique, disponibilité) Inégalités liées au statut contractuel en général féminisé		
--	--	--	--

b) La promotion de l'égalité par la formation

Le meilleur levier pour réduire les inégalités consiste à former les personnels :

	Bilan	Actions	Calendrier
Parité dans les formations effectuées	Seulement 30% des jours de formation sont pris par des hommes.	Identification des freins et sensibilisation des agents masculins à la formation	Dès 2021
Promotion de l'égalité femme hommes	Seulement quelques formations dédiées au sujet	Insertion d'un volet spécifique concernant cette thématique au sein du plan de formation pour : - former les managers à mettre en place une organisation de travail respectant l'équilibre vie privée / vie professionnelle ; - former les agents sur l'approche non genrée, notamment pour les agents en contact avec les enfants (centre de loisirs, écoles, crèches...) ; - former les agents à la lutte contre toute forme de discrimination.	Dès 2021

c) Le signalement des violences faites aux femmes

	Constat	Actions	Calendrier
Lutte contre les discriminations et violences	Pas de coordination des actions ou de dispositif spécifique	Formation des agents > voir supra Mise en place et gestion, par le Centre de gestion de la fonction publique de la Haute Corse ² , du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.	Dès 2021

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

Conscients de la nécessité de traiter ce sujet dans la sphère politique, le Maire de Bastia a décidé de nommer une conseillère municipale en tant que référente à l'égalité femme homme, Mme Lauda GUIDICELLI. C'est une première pour la Ville de Bastia.

Aussi, on note que la commune respecte la parité dans sa vie politique notamment :

- dans la désignation de ses adjoints au Maire ;
- 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 technique, Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail ;
- dans la composition du cabinet du maire.

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

Si l'égalité entre les femmes et les hommes doit d'abord être respectée dans la vie interne de la commune, ces actions ne suffisent pas. Il est du rôle de notre municipalité de mettre en œuvre la promotion de l'égalité femme homme et la lutte contre les discriminations et violences dans l'ensemble des politiques municipales.

² dont c'est une mission obligatoire en application de l'article 26-2 de la Loi du 26 janvier 1984 suscitée

a) La communication et la sensibilisation

	Bilan	Actions	Calendrier
Placer la thématique au cœur des débats publics	Pas de coordination des actions ou de dispositif spécifique	Signature du maire de la convention d'engagement avec le Haut Conseil	2021
		Présentation annuelle du rapport égalité femme homme et d'un bilan d'action de l'année précédente	Dès ce rapport Le prochain sera présenté en 2022 et enrichi d'un plan d'actions sur la partie ressources humaines.
Communiquer sans stéréotypes	Communication publique interne et externe sans stéréotypes de sexe depuis 2020 Premiers essais d'une communication en écriture inclusive sur les réseaux sociaux officiels de la Ville et du maire Lancement d'un travail autour du développement de l'écriture inclusive en langue corse	Diffusion du guide pratique pour une communication publique sans stéréotypes de sexe édité par le Haut conseil à l'égalité femmes-hommes Généralisation de l'écriture inclusive dans toute la communication officielle de la Ville et du maire : communiqués de presse, courriers, journal de la ville, rapports au Conseil municipal... Poursuite du travail engagé depuis 2020 et recherche de nouvelles pistes	Déjà engagé, poursuite en 2021
Sensibiliser la population	Diverses actions de communication notamment à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes	Organisation d'événements plus visibles à l'occasion du 8 mars	La programmation de la Ville continuera à intégrer des événements en faveur de la promotion de l'égalité femme homme.

	Dans le cadre de la programmation culturelle de la Ville, de nombreux événements interrogeant la place de la femme dans la société ont été programmés, par ex : - Spectacle So Elle, avec des artistes féminines pour interroger la place de l'artiste femme en Corse - One Woman Show de Blanche Gardin	En 2021, une édition de la Journée du 8 mars en ligne avec la présentation de portraits de femmes et d'hommes engagé·e·s dans la lutte contre le sexisme, les discriminations de genre, les violences faites aux femmes. Programmation de différents événements culturels dans la programmation 2021/2022 tels que : - Projection du documentaire « Portraits de femmes corses » suivi d'un débat - Pièce de théâtre La Passion Selon Marie avec un débat #IwasIamIwillbe	
Sensibiliser dès le plus jeune âge	Accompagnement du conseil municipal des enfants sur la thématique « Egalité fille garçon » de 2018 à 2020	Valorisation des actions du conseil municipal des enfants Mise en place d'un plan d'action au sein des écoles et des centres de loisirs de la Ville Projet éducatif avec la Cité technique de Montessori sur la thématique	Engagé depuis 2018

b) Le soutien aux acteurs privés dédiés à la promotion de l'égalité femme-homme et à la lutte contre les discriminations

	Bilan	Actions	Calendrier
Approche transversale par le biais du contrat de ville dont la promotion égalité femme homme est un enjeu majeur	Exemples d'actions déjà menées lors de la première mandature : - intégration des femmes dans les dispositifs d'insertion par l'économique liés aux travaux contractualisés dans le cadre des chantiers de Rénovation urbaine (6 femmes ont ainsi été embauchées sur les chantiers du Centre Ancien) - inscription de l'égalité Femmes-Hommes comme une priorité dans le règlement des appels à projets contrat de ville - soutien à des porteurs de projets associatifs, ex. Centre ressource emploi (Alpha), Le déclic (LEIA), Ateliers des savoirs sociolinguistiques (GRETA), réapprentissage des savoirs de base (FALEP), FemLab (Centre Méditerranéen de la Photographie). - accueil des permanences du CIDFF, relais du numéro d'urgence SOS Violences.	Poursuite des actions dans le cadre du Contrat de Ville. Création d'une direction de la prévention de la délinquance et des sujets en lien avec l'égalité femmes hommes à la CAB, en lien avec la Ville de Bastia. Dans le cadre du NPRU, mise en place de nouvelles expériences de type marches exploratoires pour corriger des problèmes existants sur le marché.	Poursuite du contrat de Ville de 2020 à 2026
Soutien aux associations sociales	Logements d'associations dédiées aux violences faites aux femmes et soutiens financiers à diverses associations.	Accueil au sein des locaux du Bastion Sainte Marie de l'Unité Victimes de Violences depuis 2020.	

		Soutien financier à la Corsavem. Soutien aux associations pour l'organisation d'événements (ex. Orange days)	
--	--	--	--