



CUNSIGLIU MUNICIPALE
DI U 27 DI MARZU DI U 2025

CONSEIL MUNICIPAL
DU 27 MARS 2025

ANNEXE

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

La réalisation d'un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes répond à une obligation légale établie par la Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Le 5 mars 2021, la Ville de Bastia présentait pour la première fois son premier plan égalité hommes femmes, un des engagements politiques pour la mandature 2020-2026, s'inscrivant dans une démarche plus globale portée par la Collectivité de Corse qui a présenté son dernier rapport égalité femmes-hommes en mars 2024 aux élus de l'Assemblée de Corse.

Celui-ci fait désormais l'objet d'un rendez-vous annuel pour faire un point d'étape sur la politique des ressources humaines et sur les actions menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La présentation du rapport égalité femme homme, une obligation légale

Sa présentation a lieu préalablement aux Débats d'orientations budgétaires (DOB).

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.

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

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

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 Rapport Social Unique (RSU) sert de grille de diagnostic et d'indicateurs. Cette grille d'indicateurs, pré établie 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 RSU 2023 a été présenté aux organisations syndicales dans le cadre du Comité Social Territorial qui s'est réuni le 6 mars 2024 et a été approuvé en conseil municipal du 19 décembre 2024.

Ce document permet de constater que la collectivité continue de respecter la parité femmes hommes. Même si des efforts doivent être poursuivies pour féminiser certaines filières et en masculiniser d'autres à travers des méthodes et des choix de recrutements pour les années à venir, la Ville de Bastia remplit ses obligations légales en matière de parité.

L'index égalité professionnelle :

Issu de la Loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, cet index a pour objectif de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de les supprimer. Il s'applique à compter du 30 septembre 2024.

L'index 2023 de la mairie de Bastia est de **86/100** et se décline de la manière suivante :

- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires : 58/70
- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent 13/15
- Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables) 0
- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations 15/15

Notre collectivité détenant un score supérieur à 75 points ne se trouve pas dans l'obligation de prendre des mesures correctives dans les trois ans afin de réduire cet écart professionnel femmes-hommes.

Notons que si parmi les grandes villes, plusieurs (Paris, Lyon, Rennes, Montpellier, Rouen, Grenoble) obtiennent des scores proches de 100, d'autres collectivités et EPCI ont un résultat bien en deçà de 75 points, y compris parmi les grandes structures. La communauté urbaine de Besançon ne recueille, par exemple, que 52 points et la métropole de Rouen fait à peine mieux (59 points). La ville de Bordeaux n'obtenant quant à elle que 55 points.

Recrutement/emploi :

L'ensemble des processus d'accès à emplois, notamment en termes de recrutement et de mobilité, est basé sur des critères non discriminants et veille à favoriser, quand cela est possible, la mixité des métiers et des équipes selon les différents emplois et niveaux de responsabilité, ainsi qu'à lutter contre les stéréotypes.

Les profils de poste sont déterminés de façon objective au regard des compétences nécessaires pour exercer les missions et de celles dont disposent les candidats. Si des caractéristiques liées à la nature des métiers peuvent sous-tendre un caractère plutôt masculin ou féminin parfois cet aspect tend à se minimiser.

La mixité dans les équipes et les emplois est favorisée dès que cela est possible. La Ville s'attache ainsi par exemple à avoir une représentation de femmes dans des métiers de la surveillance de la voie publique et lutte contre les incivilités (équipes d'ASVP ou d'agent.es de proximité) et inversement à disposer d'une représentation d'hommes dans des métiers administratifs sur des postes de secrétariat, de gestionnaire RH ou comptable ou dans les métiers de la restauration et de l'entretien, généralement davantage occupés par des femmes.

Cependant, en pratique, certains métiers continuent d'attirer davantage d'hommes ou de femmes en raison soit des conditions de travail (forte pénibilité physique par exemple) ou de par la nature même des missions, et cela en raison de stéréotypes de genre et de préjugés fortement imprégnés dans les mentalités.

Le plan de formation

Afin de prévenir et lutter notamment contre les agissements et violences sexistes et sexuelles au travail, et afin de favoriser la banalisation de l'égalité femmes hommes, un plan de formation pluriannuel à l'attention des agents de la ville sera mis en place à compter de l'année 2025 comprenant les formations suivantes :

- Penser et vivre l'égalité professionnelle (Directions)
- Prévenir, détecter et agir face aux comportements sexistes (encadrants)
- Mettre en œuvre le principe de non-discrimination lors du recrutement (RH)
- Le budget, un outil stratégique pour l'égalité Femmes-Hommes (Finances)
- Les femmes et la Direction Générale

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

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

- Commissions Administratives Paritaires (catégories A, B et C), Commission Consultatives Administratives Paritaires (catégories A, B et C), Comité Social Territorial et sa formation spécialisée en hygiène et sécurité ; mais aussi dans la composition du cabinet du Maire.

La commission unique chargée d'étudier les rapports présentés en conseil municipal est présidée par une femme et composée de 8 femmes et 6 hommes.

Lors des conseils municipaux de la ville, au cours de l'année 2024, 164 rapports ont été présentés par des hommes et 101 présentés par des femmes. Cela s'explique en partie par la présentation des rapports par le maire lors des absences des adjoints.

En 2022 une motion a été déposée par la majorité municipale concernant la défense du droit universel des femmes à l'IVG.

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

L'action contre les violences faites aux femmes :

Orange day

En 2008, le Secrétaire général des Nations Unies a lancé la campagne, TOUS UNIS pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes d'ici 2030. La couleur emblématique de la campagne est l'orange. Symbole de dynamisme et d'optimisme, l'orange représente un avenir exempt de violences contre les femmes et les filles.

Notre collectivité a soutenu cet événement en illuminant symboliquement en orange notre antenne au quartier de Fort Lacroix afin de sensibiliser contre les violences faites aux femmes.

Le lien de l'article :

<https://www.bastia.corsica/blog/2024/11/27/bastia-sengage-pour-les-droits-des-enfants-et-la-lutte-contre-les-violences-faites-aux-femmes/>

Les bancs rouges

Notre collectivité soutient financièrement l'association « Femmes solidaires » Mouvement féministe qui défend les valeurs d'égalité pour les droits des femmes. Cette association, en partenariat avec la Communauté d'Agglomération de Bastia a inauguré, devant le siège de l'Institution situé sur notre commune, à Toga, un banc rouge à la mémoire des femmes victimes de violences conjugales.

L'action pour la santé :

Cità di Bastia est également engagée dans la prévention contre le cancer du sein. Depuis 2017, la Ville s'engage au côté de la Ligue contre le cancer, et la Marie-do (association de lutte contre le cancer) pour proposer à la population des manifestations dans le cadre de la campagne de sensibilisation d'octobre rose. Au fil des années, de nombreux partenaires tels que le lycée Jean Nicoli, le lycée de Montesoru, des citoyens, des jeunes, se sont manifestés pour nous aider dans la préparation de ces événements et plus particulièrement pour la préparation de la grande marche rose « A Bastiaccia » qui réunit tous les ans plus d'un millier de personnes.

Les objectifs de ces manifestations sont d'une part de sensibiliser la population à l'importance du dépistage du cancer du sein et d'autre part de récolter des fonds pour les associations qui œuvrent au quotidien auprès des personnes malades et de leurs proches. Les recettes des manifestations sont reversées à part égales entre les deux associations.

La dénomination des rues :

Notre ville continue de mettre en lumière des femmes illustres en donnant leurs noms à des rues de notre ville. On peut y retrouver notamment :

- Benoîte Danesi : (1848-1928) fondatrice du premier hospice à la rue Sant'Àngelo et de l'asile des vieillards de Bastia, devenu depuis le Foyer, puis la Maison Notre-Dame.
- Louise Vinciguerra
- Joséphine Poggi : (Bastia, 1881 – Bastia, 1965) Présidente active de « a casa di l'Arte è di a Cultura », fondatrice et présidente du groupe « I Machjaghjoli » en 1937.
- Ursule Agostini Tarramorsi : 1922-2022, une des premières femmes avocate au barreau de Bastia (1945 à 1988), conseillère municipale de Bastia puis maire-adjointe de Furiani, bâtonnier du barreau de Bastia de 1965-1966. Une figure du barreau bastiais.
- Marcelle Conrad : (1897-1990) botaniste, ethnobotaniste, aquarelliste ayant œuvré toute sa vie pour la Corse.
- Dorothy Carrington : (6 juin 1910 - 26 janvier 2002) Ecrivaine britannique, spécialiste de la culture et l'histoire de la Corse, sur laquelle elle écrit de nombreux livres et articles.

La culture au cœur de l'action :

- Le centre culturel l'Alb'Oru a accueilli le festival du film de femmes le 21 mars 2024, **Cine Donne**, voulu et pensé par la communauté d'Agglomération de Bastia. Orchestré par l'association Arte Mare, dont la mairie de Bastia soutient les actions par le biais d'une convention biennale et pluripartite 2023-2024 en partenariat avec la Collectivité de Corse et contribue financièrement aux activités de l'association.

Le soutien aux animations promouvant la pratique sportive féminine

- Notre collectivité soutient financièrement l'évènement de pétanque A Bucciata Bastiaccia organisé par l'association « la boule du Prado ». Ces rencontres mixtes de pétanque ont été marquées par la réalisation de son 1er tournoi national de doublette féminine.
- Bastia a accueilli les 30 et 31 août 2024, les championnats d'Europe de Foot Volley, tournoi professionnel mixte réunissant 12 pays et 24 équipes.

Le temps partiel annualisé :

Notre collectivité a approuvé par délibération en date du 14 mars 2024 l'expérimentation d'un temps partiel annualisé pour les agents élevant un enfant de moins de trois ans.

Cette mesure a été prise sur le fondement de l'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, prévoyant notamment de favoriser l'annulation du temps partiel comme alternative au congé parental, afin de réduire les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière.

Cette mesure permet donc à titre expérimental, aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public 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.

Le Comité Social territorial a émis un avis favorable en date du 20 mars 2025.

En conséquence, il est proposé :

- De prendre acte de la présentation du rapport sur la situation de notre collectivité en matière d'égalité femmes hommes et des actions y afférentes, préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'année 2025.