

## **Rapport n°5**

### **Accunsentu per u raportu ugualità Donna/Omu è presentazione di a pulitica municipale à prò di l'ugualità donna omu è di a lotta di pettu à e discriminazione**

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 femmes hommes, l'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 2025 aux élus de l'Assemblée de Corse.

Celui-ci fait désormais l'objet d'un rendez-vous annuel consistant en 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.

Ce plan s'articule autour de plusieurs axes prioritaires :

- La réduction des écarts de rémunération ;
- L'égalité dans les parcours professionnels ;
- L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- La prévention et la lutte contre les discriminations, violences et agissements sexistes.

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

##### **1. Diagnostic et situation actuelle**

Le Rapport Social Unique (RSU) constitue l'outil de référence pour l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de la collectivité.

Le RSU 2024, présenté au Comité Social Territorial le 10 décembre 2025 et approuvé en conseil municipal le 18 décembre 2025, met en évidence :

- Une parité globalement respectée au sein des effectifs ;
- Des déséquilibres persistants dans certaines filières professionnelles.

La collectivité poursuit ses efforts afin de renforcer la mixité des métiers et de lutter contre les stéréotypes de genre.

## 2. Index de l'égalité professionnelle

En application de la Loi du 19 juillet 2023, la Ville de Bastia a établi son index d'égalité professionnelle pour l'année 2024.

### 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 2024 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 : 61 /70
- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent 15/15
- 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 10/15

Ce résultat, supérieur au seuil réglementaire de 75 points, ne nécessite pas la mise en œuvre de mesures correctives obligatoires.

Ce document permet de constater que la collectivité continue de respecter la parité femmes hommes. Même si des efforts doivent être poursuivis pour féminiser certaines filières et en masculiniser d'autres. La Ville de Bastia remplit ses obligations légales en matière de parité.

## 3. Recrutement et gestion des carrières

L'ensemble des processus d'accès à l'emploi, 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 en raison de la nature même des missions, et cela du fait de stéréotypes de genre et de préjugés fortement imprégnés dans les mentalités.

#### 4. Formation et sensibilisation

Depuis 2025, un plan de formation pluriannuel est déployé afin de :

- Promouvoir une culture de l'égalité
- Prévenir les violences sexistes et sexuelles
- Garantir des pratiques de recrutement équitables

#### **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), Comité Social Territorial et sa formation spécialisée en hygiène et sécurité (F3SCT) ; mais aussi dans la composition du cabinet du maire.

La vice-présidence de la commission unique chargée d'étudier les rapports présentés en conseil municipal est confiée à une femme et elle est en outre composée de 8 femmes et 6 hommes.

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

##### **1. Lutte contre les violences faites aux femmes**

La Ville s'inscrit dans des actions de sensibilisation et de prévention :

- Participation à la campagne internationale « Orange Day »
- Installation de bancs rouges en mémoire des victimes de violences conjugales
- Soutien aux associations engagées
- Projection du documentaire « Combattre leur violence » **à l'initiative de la Communauté d'agglomération de Bastia le 24 novembre 2025 au Centre culturelle Alb'Oru** dans le cadre de la **journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes**

##### **2. Santé et prévention**

La collectivité mène des actions régulières dans le cadre d'Octobre Rose :

- Organisation d'événements de sensibilisation
- Promotion du dépistage du cancer du sein
- Octroi de subventions aux associations

##### **3. Culture et valorisation des femmes**

La Ville œuvre à :

- Promouvoir la visibilité des femmes dans l'espace public (dénomination de rues)
- Soutenir les initiatives culturelles dédiées (festival Cine Donne)

##### **4. Sport et égalité**

La municipalité encourage :

- La pratique sportive féminine
- L'organisation d'événements mixtes

#### **4/ Mesures sociales et innovations**

##### **1. Temps partiel annualisé :**

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'écart 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.

Expérimenté depuis 2024, ce dispositif permet :

- De mieux concilier vie professionnelle et vie familiale
- De limiter les impacts du congé parental sur les carrières

## **2. Mise en place d'un congé spécifique lié à l'endométriose**

Dans le cadre de sa politique volontariste en matière de santé au travail et d'égalité professionnelle, la Ville de Bastia a adopté en 2025 une délibération instaurant un dispositif de congé pour les agentes souffrant d'endométriose.

L'Endométriose est une pathologie touchant de nombreuses femmes et pouvant entraîner :

- Des douleurs chroniques invalidantes
- Une fatigue importante
- Des difficultés à concilier activité professionnelle et état de santé

Objectifs de la mesure :

Reconnaître une réalité médicale encore insuffisamment prise en compte

Améliorer les conditions de travail des agentes concernées

Lutter contre les inégalités indirectes liées à la santé

Principes du dispositif :

- Attribution de jours de congé spécifiques, sur justificatif médical
- Aménagement possible du temps de travail
- Inscription dans une démarche globale de qualité de vie au travail

Cette initiative positionne la Ville de Bastia parmi les collectivités pionnières en matière de prise en compte des enjeux de santé féminine dans la fonction publique.

## **Conclusion**

La Ville de Bastia entend poursuivre son engagement autour de :

- L'amélioration continue de l'égalité professionnelle
- Le renforcement de la prévention des discriminations
- L'intégration de l'égalité dans l'ensemble des politiques publiques

La politique municipale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes repose sur une démarche structurée, conforme aux obligations légales et soutenue par des actions concrètes. Si les résultats sont globalement satisfaisants, la collectivité poursuit ses efforts afin de garantir une égalité réelle et durable, tant au sein de son organisation que dans l'ensemble de ses politiques publiques.

## **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 2026.