



Accusé de réception en préfecture  
02B-242000354-20210719-CONS-AG-21-089-DE  
Date de télétransmission : 27/07/2021  
Date de réception préfecture : 27/07/2021

**CUMUNITÀ  
D'AGGLUMERAZIONE  
DI BASTIA**

*Conseil du 19 juillet 2021*

**DELIBERATION DU CONSEIL**

**DE LA**

**COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE BASTIA**

**OBJET : PLAN D'ACTION VISANT A ASSURER L'EGALITE PROFESSIONNELLE**

**PRESENTS :** ARMANET Guy, BERTOLUCCI Marie-Christine, CALLIER Jeanne, COLOMBANI Carulina, DE GENTILI Emmanuelle, GIAMARCHI Marie-Dominique, LACAVE Mattea, LINALE Serge, LORENZI Thérèse, MASSONI Jean-Joseph, MILANI Jean-Louis, MUSSIER Emma, PADOVANI Jean-Jacques, PADOVANI Marie-Hélène, PELLEGGRI Leslie, PERETTI Philippe, PERFETTINI Martine, PETRI-GUASCO Emmanuel, PIPERI Linda, POLIFRONI Bruno, POZZO DI BORGO Louis, ROMITI Gérard, ROSSI Michel, SALGE Hélène, SAVELLI Jean-Michel, SAVELLI Pierre, SIMONI Pierre-Baptiste, TIERI Paul, TIMSIT Christelle.

**ONT DONNE POUVOIR :**

DE CASALTA Jean-Sébastien	à	SALGE Hélène
LOMBARDO Florence	à	GIAMARCHI Marie-Dominique
MORGANTI Julien	à	GIAMARCHI Marie-Dominique
MALAFRONTE Christine	à	BERTOLUCCI Marie-Christine
POLISINI Ivana	à	LACAVE Mattea
ZUCCARELLI Jean	à	SALGE Hélène

**ABSENTS :** BATESTTI Gilles, BIAGGINI Jean-Jacques, SIMEONI Gilles, SIMONPIETRI Pierre-Michel, VESPERINI Françoise.

**QUORUM : 14**

M. Pierre-Baptiste Simoni est élu secrétaire de séance.

**OBJET : PLAN D'ACTION VISANT A ASSURER L'EGALITE PROFESSIONNELLE**

Le Conseil de la Communauté d'agglomération de Bastia ;

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant statut de la Fonction Publique Territoriale et notamment l'article 34 ;

Vu l'article 6 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu l'article 94, XVII, de la loi du 6 aout 2019 de transformation de la fonction publique ;

Vu l'arrêté préfectoral n°2B-2020-09-29-001 du 29 septembre 2020 portant dernière modification des statuts de la Communauté d'Agglomération de Bastia ;

Vu l'avis favorable de la commission « Mezi di a culletività » du 14 juin 2021 ;

Vu l'avis favorable du Bureau du 24 juin 2021 ;

Vu les rapports présentés ce jour ;

Considérant les motifs évoqués ci-dessous ;

Où l'exposé du Président et après en avoir délibéré ;

**APPROUVE  
(A l'unanimité)**

Le plan d'action pluriannuel visant à assurer l'égalité professionnelle de la Communauté ainsi qu'il suit :

**1) Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

Le rapport de situation comparée a permis d'observer des écarts de salaire entre les hommes et les femmes au sein de la filière technique. Les actions qui seront mises en place sont les suivantes :

- Elaborer un tableau de bord annuel des rémunérations par sexe afin de suivre les écarts et d'en observer les évolutions.
- Poursuivre le travail autour de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), en réalisant une cotation des emplois de la CAB selon des critères objectifs.

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

**Au sein de la CAB, le taux d'avancement des fonctionnaires pouvant être promus au titre de l'avancement de grade est fixé à 100 %, par la délibération du 27/11/2007.** La part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables est donc égale à celle des agents inscrits sur ce tableau susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci (article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). De plus, les critères relatifs aux avancements de grade sont encadrés par les lignes directrices de gestion.

## **OBJET : PLAN D'ACTION VISANT A ASSURER L'EGALITE PROFESSIONNELLE**

Toutefois, le rapport de situation comparée a permis d'observer à la fois une part importante de femmes dans les emplois d'encadrement, et une part importante d'hommes dans les métiers techniques. Il convient pour cela de mettre en place les actions suivantes :

- Veiller à ce que les offres d'emploi internes et externes portent la mention « H/F », et à diversifier les réseaux de diffusion des appels à candidatures pour s'assurer de la diversité des publics touchés.
- Veiller à valoriser les métiers de la CAB de manière équilibrée au sein des outils de communication interne (journal numérique et papier).
- Intégrer systématiquement des vestiaires et toilettes pour femmes et pour hommes dans les constructions neuves, et notamment les locaux techniques.

### **3) Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**

La CAB dispose de mesures permettant de favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie familiale, notamment des horaires aménagés pour les femmes enceintes à compter du deuxième trimestre de grossesse.

Il convient de renforcer ces mesures par les actions suivantes :

- Instaurer le télétravail selon les décrets du 11 février 2016 et 5 mai 2020 relatifs aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail au sein de la fonction publique et de la magistrature.
- Elaborer et diffuser en interne un guide de bonne conduite favorisant l'équilibre vie professionnelle/vie privée (horaires des réunions, d'envois de mails).

### **4) Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**

La CAB a créé une Direction de la Prévention de la Délinquance et de l'Action Citoyenne, dotée d'un service dédié à la lutte contre les violences et l'aide aux victimes. Cette Direction opérationnelle a également vocation à intervenir auprès des personnels avec les actions suivantes :

- Organiser des matinées de sensibilisation aux violences et au sexisme.
- Assurer le dispositif de signalement en cas d'harcèlement sexuel ou de sexisme.
- Piloter la signature et la mise en œuvre de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

**OBJET : PLAN D'ACTION VISANT A ASSURER L'EGALITE PROFESSIONNELLE**

De plus, il convient d'intégrer les actions suivantes au sein de la politique RH :

- Intégrer les valeurs de la CAB en faveur de l'égalité de genre dans le projet de séminaire d'intégration des nouveaux arrivants.
- Intégrer les valeurs de la CAB en faveur de l'égalité de genre dans le projet de parcours professionnel de management.

**DIT**

- Que le plan d'action est établi pour une durée de trois ans, pour les années 2021-2023 ;

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an que dessus.



**LE PRESIDENT**

**Louis POZZO DI BORGO**

