



Illkirch-Graffenstaden



PLAN D' ACTIONS PLURIANNUEL 2021-2023
**POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

BILAN ANNÉE 2021



Edito

L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur républicaine et un devoir démocratique.

Pour la première fois, la Ville d'Illkirch-Graffenstaden dresse un bilan sur l'engagement et la détermination de la collectivité à mener une politique égalitaire. Celui-ci témoigne de la diversité des actions menées cette première année par la Ville en tant qu'employeuse et en tant que pilote des politiques publiques afin de répondre aux besoins des Illkirchoises et Illkirchois.

Malgré le contexte de la crise sanitaire, la dynamique engagée depuis notre mandature sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes a permis de maintenir certaines actions et d'en déployer de nouvelles.

Ce plan d'action révèle que l'égalité femmes-hommes est de plus en plus intégrée aux politiques publiques locales et aux pratiques professionnelles des agentes et des agents.

De nouveaux objectifs sont explorés pour enrichir le plan d'actions avec le déploiement d'un Comité de Pilotage restreint qui se réunit régulièrement et se poursuit par groupe de travail. Il rassemble différents acteurs et actrices qui œuvrent ensemble sur ces questions : élu(e)s, services municipaux, partenaires locaux/locales ainsi que le tissu associatif.

Ce bilan met en lumière les actions concrètes, engagées sur le long terme, qui se poursuivent et s'adaptent à la politique menée par l'équipe municipale mais aussi au fil des initiatives de nos agents et agentes ainsi que des Illkirchoises et Illkirchois.

En 2020/21, dans le cadre du Plan d'actions, le Comité de Pilotage restreint s'est réunies à 11 reprises et 7 groupes de travail ont été organisés pour mettre en œuvre les actions prévues dans le cadre du Plan. Ces réalisations sont déclinées ci-après.

Action n°1 : créer des instances de gouvernance

Création d'un Comité de Pilotage égalité femmes/hommes

Il aura pour vocation de :

- ▶ Valider le plan d'actions pluriannuel de la Ville ;
- ▶ Valider des points d'étapes intermédiaires de suivi des actions inscrites au plan pluriannuel d'actions ;
- ▶ Valider l'évaluation annuelle et potentiellement la révision de ce même plan d'actions *(qui fera l'objet d'une présentation en CST (comité social territorial))* ;
- ▶ Valider le rapport annuel de situation comparée en matière d'égalité femmes/hommes.

Composition : 13 élus + Copil restreint.

Calendrier : 2020

Conduite de projet : Cabinet/DGS

Actions menées en 2020 et 2021

Le Comité de Pilotage s'est réuni à 3 reprises :

- 27/11/2020
- 23/03/2021
- 30/11/2021

Création d'un Comité de Pilotage restreint égalité femmes/hommes

Il aura pour vocation de :

- ▶ produire un plan d'actions pluriannuel de la Ville ;
- ▶ réaliser des points d'étapes intermédiaires de suivi des actions inscrites au plan pluriannuel d'action ;
- ▶ réaliser une évaluation annuelle et potentiellement révision de ce même plan d'actions *(qui fera l'objet d'une présentation en CST)* ;
- ▶ réaliser le rapport annuel de situation comparée en matière d'égalité femmes/hommes ;
- ▶ déterminer la composition des groupes de travail.

Composition : élue en charge de l'égalité femmes/hommes + 3 représentants de l'administration.

Calendrier : 2020

Conduite de projet : Cabinet/DGS

Actions menées en 2020 et 2021

Le Comité de Pilotage restreint s'est réuni à 11 reprises entre le 18 novembre 2020 et le 19 novembre 2021.

Création de groupes de travail égalité femmes/hommes

Ils auront pour vocation de travailler à la réalisation des actions inscrites au plan d'actions. Leur composition sera fonction de la thématique. Il sera fait appel aux membres du Comité de Pilotage mais également, selon les besoins, à des administratifs ou extérieurs, professionnels dans le domaine concerné.

Composition : élue en charge de l'égalité femmes/hommes, élus du Comité de Pilotage + administration + extérieurs selon besoin.

Calendrier : 2021 - 2022 - 2023

Conduite de projet : Cabinet/DGS

Actions menées en 2020 et 2021

7 réunions de groupes de travail ont eu lieu entre le 21 janvier 2021 et le 15 novembre 2021.

Ce sont les actions suivantes qui ont fait l'objet de rencontres :

- Groupes de travail n°5 (5 rencontres) : organisation de journées symboliques de lutte pour le droit des femmes (24/01-08/03-25/11) ;
- Groupe de travail n°12 : œuvrer pour un espace public non genré
- Groupe de travail n°17 : développer des outils de communication à destination des agents



Objectif 1 : promouvoir la culture de l'égalité au sein de la ville : actions de sensibilisation, d'information

Pour combattre les inégalités, la première étape consiste à les connaître. L'objectif premier, ici, est celui de donner une visibilité à la politique mise en œuvre concernant l'égalité femmes/hommes.

Action n°2 : signer la Charte Européenne

Destinée à l'ensemble des collectivités territoriales européennes, la charte invite les territoires à s'engager en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et à mettre en œuvre cet engagement dans l'ensemble de leurs politiques. La signature de cette charte permet de s'inscrire dans un réseau de collectivités actives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Signer la charte européenne est un engagement à reconnaître six grands principes :

- ▶ L'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental ;
- ▶ La prise en compte des discriminations multiples et des obstacles afin d'assurer l'égalité femmes/hommes ;
- ▶ La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décisions est un préalable à la société démocratique ;
- ▶ L'élimination des stéréotypes sexués est indispensable pour l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes ;
- ▶ Instaurer la dimension du genre dans toutes les activités des collectivités est nécessaires pour faire avancer l'égalité femmes/hommes ;
- ▶ Des plans d'actions et des programmes adéquatement financés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité femmes/hommes.

Calendrier : 2021

Conduite de projet : Cabinet/Communication/DGS

Actions menées en 2020 et 2021

Report à 2022 : 2021 période peu propice en matière de communication.

Action n°3 : créer une page dédiée sur le site internet de la ville

Mise en place d'une page internet dédiée à l'« égalité femmes-hommes » sur le site internet de la Ville. Afin de renforcer la visibilité des actions et de diffuser une culture commune de l'égalité auprès des habitants.

Calendrier : 2^{ème} trimestre 2021

Conduite de projet : Communication/DGS

Actions menées en 2020 et 2021

La page dédiée aux actions mises en œuvre dans le cadre de l'égalité femmes-hommes a été mise en place au cours du premier trimestre 2021. On la retrouve dans la rubrique « Votre collectivité ».

On y retrouve :

- le plan d'actions et les actions conduites ;
- le rapport de situation comparée en matière d'égalité femmes/hommes ;
- les actions réalisées à l'occasion de la journée du 8 mars ;
- une bibliographie succincte.

Action n°4 : organiser des conférences/débats à destination du grand public

Calendrier : 3^{ème} trimestre 2021 - 2022 et 2023

Conduite de projet : Cabinet/Communication/DGS

Actions menées en 2020 et 2021

Report à 2022 : 2021 période peu propice en matière de communication.

Action n°5 : organiser des journées symboliques de lutte pour les droits des femmes

8 mars (*journée internationale du droit des femmes*), 25 novembre (*journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes*), 18/11 (*journée mondiale de l'entrepreneuriat féminin*) et 28 septembre (*journée mondiale du droit à l'avortement*) : interventions de spécialistes, projection/débat, conférences, expositions.

Calendrier : 2021 - 2022 et 2023

Conduite de projet : Cabinet/Communication/DGS

Actions menées en 2020 et 2021

- 8 mars : création d'affiches de femmes illkirchoises ayant œuvrées pendant le confinement
- 25 novembre : action sacs à pain dans les boulangeries. Atelier au CSC sur la question du cyber harcèlement (*association SOS habitants*). Atelier en mairie sur la question des violences intra-familiales avec M. Thomas Furlé, directeur SOS Femmes solidarité.

Objectif 2 : développer des politiques publiques en faveur des droits des femmes et pour l'égalité

Afin de développer les politiques publiques en ce sens il convient d'opter pour une approche transversale qui intègre la dimension du genre dans l'ensemble des politiques publiques portées par la Ville.

Action n°6 : sensibilisation des acteurs associatifs à l'égalité femmes/hommes

Organiser une conférence à destination des cadres des associations illkirchoises.

Calendrier : 2022 et 2023

Conduite de projet : Cabinet/DGS/Sports & Vie associative

Action n°7 : participer à la lutte contre les stéréotypes auprès des enfants d'âge scolaire

Le thème de l'égalité homme/femme sera abordé dans le cadre d'animation dans les structures périscolaires de la Ville.

Calendrier : 2022 - 2023

Conduite de projet : Cabinet/DEVE/Communication

Actions menées en 2021

Première réunion avec l'ensemble des directrices des périscolaires et crèches, le 8/3/21 à l'occasion de la journée des droits des femmes. Nous nous sommes rencontrées une deuxième fois en groupe de travail, mardi 9/11, afin de mettre en place un diagnostic sous forme de questionnaire, à l'issue une formation à destination du personnel afin d'œuvrer sur l'égalité des genres et pour finir un atelier pour informer les parents se tiendra par la suite.

Action n°7b : prévention dans les établissements scolaires

Le thème de l'égalité homme/femme sera abordé dans le cadre d'animation dans les structures périscolaires de la Ville.

Calendrier : 2022 - 2023

Conduite de projet : Cabinet

Actions menées en 2021

Trois rencontres avec le CEFPPA pour la mise en place d'atelier ou de formation + référent prévention agissement sexiste et sexuelle ont eu lieu.

Action n°8 : sensibilisation des enfants d'âge pré-scolaire

Travailler sur la prévention des discriminations de genre dans les structures petite enfance de la Ville.

Calendrier : 2022 - 2023

Conduite de projet : Cabinet/DEVE/Communication

Action 9 : mettre en place des actions médiathèque

« Projets Médiathèque » :

- ▶ Aider les équipes périscolaires au choix d'une littérature enfantine non genrée ;
- ▶ Développer des partenariats pour mener des actions avec les péri et extrascolaires sur la thématique ;
- ▶ Développer la section relative au genre et à l'égalité femmes-hommes au sein de la médiathèque.

Calendrier : 2022 - 2023

Conduite de projet : DGS/Communication

Action 10 : insuffler le paritarisme au sein des CA (conseils d'administration) des associations notamment sportives

L'objectif premier est de travailler à une féminisation des instances de gouvernance des associations. Pour ce faire différentes actions semblent nécessaires :

- ▶ État des lieux des associations/question du genre notamment/organes dirigeants des associations (2021);
- ▶ Modifier les dossiers de demandes de subventions en demandant systématiquement des statistiques genrées ainsi que la composition de leur CA (2021);
- ▶ Actions de communication à destination des associations pour les enjoindre à s'interroger sur cette question (2022);
- ▶ Engager des partenariats avec les associations qui souhaitent s'engager dans la lutte contre les inégalités de genre. Favoriser les associations ayant mis en place une ou des actions pour une plus grande mixité

Calendrier : 2021 - 2023

Conduite de projet : Sports & Vie Associative/DGS

Actions menées en 2021

L'état des lieux concernant la composition des CA des associations a été réalisé et reporté dans le rapport de situation comparée. Les principaux enseignements sont les suivants :

- L'analyse des présidents ou présidentes d'associations à Illkirch-Graffenstaden laisse apparaître une sur-représentation des hommes avec 73% de présidents hommes, taux qui monte encore lorsqu'on ne considère que les associations sportives avec seulement 9% de femmes présidentes d'associations sportives (*contre 32% pour les associations non-sportives*).
- La vice-présidence est plus équilibrée notamment dans les associations non-sportives qui arrivent à parité (*contre seulement 29% de vice-président femmes dans les associations sportives*).

Les dossiers de demande de subvention intègrent désormais des statistiques genrées notamment s'agissant de la composition des CA des associations ainsi que celles des membres pratiquants. Les statistiques s'y rapportant figurent dans le cadre du rapport de situation comparée.

Action n°11 : analyser les demandes de subventions sous le prisme de l'égalité femmes-hommes

Utilisation de quelques critères de la grille d'analyse proposée par l'Etat et l'EMS dans le cadre de l'appel à projet du Contrat de Ville. Action en test sur les actions déposées par les porteurs de projets concernant le QPV en 2021. Extension à l'ensemble des demandes de subventions à compter de 2022. Alerte les associations sur les critères attendus.

Calendrier : 2021 - 2022

Conduite de projet : Direction des Solidarités/Sports & Vie Associative

Action n°12 : œuvrer pour un espace public non genré

La domination masculine est notamment induite par une présence plus forte et plus valorisante des hommes dans l'espace public venant conforter des stéréotypes de genre et justifier des inégalités. Il semble donc impératif de travailler sur la question de l'occupation de l'espace public :

- ▶ Constitution d'une commission « Dénomination des rues ». Elaborer une liste de personnalités féminines qui pourrait être utilisée dès que le besoin apparaîtra (nouvelle rue) et proposition systématique de noms de femmes lorsque des rues sont nouvellement créées. Solliciter les agents et habitants via un appel à propositions ;
- ▶ Création d'un plan virtuel des noms des rues des femmes sur le site internet de la Ville : localisation et notice bibliographique (UMAP).

Calendrier : 2021

Conduite de projet : Cabinet/Communication /DGS

Actions menées en 2021

Le projet de plan interactif a été mené à bien. La carte, même sommaire dans sa réalisation, est disponible sur les sites internet et extranet de la ville. On y trouve les noms des rues portant un nom de femme avec une notice bibliographique associée.

Une commission dénomination de rue a vu le jour. Elle s'est déjà réunie à deux reprises au cours de l'année 2021. En terme statistique, si sur le plan national, 2% des rues en France portent le nom d'une personnalité féminine, à Illkirch-Graffenstaden nous sommes à 2,3% de l'ensemble des rues de la commune.

Notons une évolution positive avec une inversion de la tendance puisqu'à l'occasion de la dénomination de deux nouvelles rues en 2021, l'une porte un nom de femme, à savoir Marguerite Perey et la seconde porte les nom et prénoms d'un couple à savoir Katia et Maurice Kraft.

Il y a donc désormais 8 rues portant le nom d'une personnalité féminine à Illkirch-Graffenstaden.

Par ailleurs, un répertoire des personnalités féminines a été créé par le service des archives pour venir en soutien du travail réalisé par la commission de dénomination des rues.

Action n°13 : valoriser l'entrepreneuriat féminin

Création d'un collectif de femmes entrepreneures au sein duquel il pourrait être menés des ateliers et des débats.
Mise en place d'un prix de l'entrepreneure féminin.

Calendrier :

Conduite de projet : Cabinet

Action n°14 : soutenir et encourager les actions portées par les associations

Soutenir les projets spécifiques à destination des femmes dans tous les domaines y afférents.

Calendrier : 2021 - 2022 - 2023

Conduite de projet : Cabinet/DGS

Actions menées en 2021

L'association « SOS femmes solidarité » s'est vue attribuer au titre de l'année 2021 une subvention d'un montant de 2 000 € pour ses actions en direction des personnes et familles victimes de violences conjugales.

Objectif 3 : garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'administration

La prise de conscience des inégalités de genre dans la fonction publique a mis longtemps à s'imposer parce qu'elle révèle une vérité dérangeante : le statut, garant de l'égalité entre les fonctionnaires, n'a pas su protéger des inégalités entre les femmes et les hommes, dans les carrières (*temps partiels, carrière interrompue etc...*), les parcours professionnels (*plafond et cage de verre*) ou en matière de rémunération. Ainsi, les constats suivants sont toujours d'actualité :

- ▶ La répartition des femmes au sein des métiers reflète une représentation traditionnelle du rôle de la femme dans le monde du travail ;
- ▶ Les écarts de rémunérations perdurent, aux deux niveaux de la pyramide même si les raisons n'en sont pas les mêmes.

Action n°15 : créer une page dédiée sur l'intranet

Mise en place d'une page intranet dédiée en l'alimentant par des documents internes (*rapport de situation, plan d'actions, publication hiérarchisée des dix rémunérations annuelles les plus élevées*) mais également par des informations utiles telles que le guide pratique pour une communication sans stéréotype de sexe.

Calendrier : 2^{ème} trimestre 2021

Conduite de projet : Communication/DGS

Actions menées en 2021

La page dédiée aux actions mises en œuvre dans le cadre de l'égalité femmes-hommes a été mise en place au cours du deuxième trimestre 2021. On la retrouve dans la rubrique dédiée organisée autour des axes suivants :

- le plan d'actions et les actions menées ;
- le rapport de situation comparée en matière d'égalité femmes/hommes ;
- les actions réalisées à l'occasion de la journée du 8 mars ;
- une bibliographie détaillée des ouvrages portant sur le sujet.

Action n°16 : déployer une communication non genrée

S'assurer que l'ensemble des formulaires de la collectivité respecte les principes de l'écriture non-genrée. Réflexion à mener sur les questions relatives à l'écriture inclusive ou d'autres propositions telle que la règle de proximité.

Calendrier : 2^{ème} trimestre 2021

Conduite de projet : Communication/DGS

Actions menées en 2021

Le travail en est encore au niveau de la réflexion. Un accompagnement par un professionnel de la question semble nécessaire. Le projet est reporté à 2022.

Action n°17 : développer les outils de documentation à disposition

Développer le centre ressources de la mairie en procédant à l'acquisition d'ouvrages relatifs à l'égalité femmes-hommes. Créer un catalogue d'ouvrages de références sur le genre qui sera accessible via la page intranet.

Calendrier : 2021 - 2022 - 2023

Conduite de projet : Communication/DGS

Actions menées en 2021

Un groupe de travail s'est réuni afin de déterminer quels seraient les ouvrages de base à acquérir sur la question de l'égalité femmes/hommes.

Un arbitrage sur les ouvrages à acquérir en premier a été réalisé par le même groupe de travail pour in fine retenir pour cette année 8 ouvrages qui ont été achetés et mis à la disposition des agents et des élus.

L'ensemble des ouvrages mis à disposition est consultable sur le site intranet de la ville dans la rubrique consacrée à l'égalité femmes/hommes.

Une information a été mise en ligne au courant de l'été sur le site intranet de la ville afin d'informer les agents des ouvrages pouvant être mis à leur disposition sur la thématique.

Action n° 18 : former les agents et les élus à l'égalité professionnelle femmes/hommes

La sensibilisation est une première étape pour faire émerger une culture commune de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration, qu'il convient de compléter par de la formation plus spécifique.

2021

Formations généralistes à destination :

- ▶ Elus ;
- ▶ Encadrants.

Sensibilisation :

- ▶ Tous agents.

2022

Formations complémentaires à destination :

- ▶ Référents et relais RH ;
- ▶ Communication : proscrire les stéréotypes sexués dans les documents de communication institutionnelle et administrative ;
- ▶ Encadrement d'enfants : formation à des actions éducatives non genrées ;
- ▶ Services techniques/urbanisme : réflexion sur l'aménagement des espaces publics, des cours d'école vu sous le prisme du genre ;
- ▶ PM et CCAS : prise en charge des situations de violence intrafamiliale, déconstruire les stéréotypes de genre et intervenir au mieux dans les cas de violence de couple et de violence sexiste.

S'assurer que chaque année les nouveaux entrants soient également formés/sensibilisés.

Calendrier : 2021 - 2022 - 2023

Conduite de projet : DRH

Actions menées en 2021

195 agents dont 51 responsables encadrants ont été formés au cours de l'année 2021. Ceci s'est réalisé au cours d'une session d'information d'une demi-journée pour les agents et d'une journée complète pour les encadrants.

Des séances ont également été proposées aux élus de la ville.

Les formations des agents de la collectivité ont été organisées en partenariat avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale et dispensées par l'organisme Egaé.

(Le groupe Egaé est une agence de conseil, de formation et de communication experte de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la lutte contre les discriminations, de la diversité et de la prévention des violences sexistes et sexuelles).

Les objectifs de la journée de formation des encadrants étaient les suivants :

- ▶ Se repérer dans l'évolution législative liée à l'égalité professionnelle ;
- ▶ Identifier les facteurs créateurs d'inégalité professionnelle pour y remédier ;
- ▶ Caractériser ce qui relève des violences sexistes, sexuelles, harcèlement ;
- ▶ Détecter les signes révélateurs de ces agissements et savoir quelles actions entreprendre.

Les objectifs de la demi-journée de sensibilisation destinée aux agents étaient les suivants :

- ▶ Connaître les enjeux liés à l'égalité femmes-hommes ;
- ▶ Identifier ce qui relève des violences sexistes, sexuelles, harcèlement ;
- ▶ Connaître le cadre légal applicable et les sanctions ;
- ▶ Savoir comment réagir face à une telle situation.

La formation destinée aux élus a été organisée en lien avec le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles du Bas-Rhin (CIDFF).

Les objectifs de la session des élus sont les suivants :

- ▶ Comprendre sa responsabilité en tant qu'élu dans la lutte contre le sexisme et la poursuite de l'égalité professionnelle ;
- ▶ Identifier les raisons d'agir sur ces questions ;
- ▶ Définir quelques pistes d'actions concrètes ;
- ▶ Prévenir et réduire les comportements et les violences sexistes et sexuelles au sein de la Collectivité et de la Ville.

Action n°19 : mettre en place des pratiques de recrutement non genrées

- ▶ Revoir tous les intitulés de postes en féminisant les métiers, grades et fonctions ;
- ▶ Mixité des jurys : la loi du 12 mars 2012 dite « Sauvadet » impose une proportion « minimale de 40 % » de personnes de chaque sexe pour les jurys de recrutement. Ainsi, les jurys de 3 personnes devront proposer au moins une personne de chaque sexe ;
- ▶ Application du principe de discrimination positive : à niveau de candidat équivalent, prévalence sera donnée au genre nécessitant un ré-équilibre dans les effectifs. Favoriser la double mixité des métiers : recruter des femmes sur des postes techniques fortement masculinisés et inversement pour les hommes sur les postes fortement féminisés.

Calendrier : 2021

Conduite de projet : DRH

Actions menées en 2021

L'ensemble des fiches de postes ont fait l'objet d'une réécriture afin de ne plus présenter d'appellation genrée.

Les offres d'emplois de la ville respectent désormais le principe également.

Un tableau de suivi des recrutements a été mis en place. Il détaille pour chaque poste la répartition par genre du nombre de candidatures réceptionnées, des personnes reçues en entretien de recrutement, la répartition des membres du jury ainsi que le sexe de la personne recrutée.

Action n°20 : mettre en place un observatoire genré des métiers pour favoriser les mobilités

Mettre en œuvre une GPEC (*gestion prévisionnelle des emplois et des compétences*) : identifier (*mettre en œuvre un observatoire genré des métiers : mise en place d'une cartographie sexuée des métiers afin de la mettre en lien d'un « référentiel métiers » qui objective les compétences requises*) et favoriser des mobilités permettant des bascules d'agents vers des métiers fortement genrés dans l'objectif de tendre vers une mixité.

Calendrier : 2023

Conduite de projet : DRH

Action n°21 : réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Réflexion à mener sur la question des emplois à temps partiel afin de voir dans quelle mesure il serait possible de les transformer en emplois à temps plein. Proposer des passerelles ou des formations pour développer des poly compétences (*entretien/maintenance ou entretien/accueil d'enfants*) pour limiter les temps non complet.

Calendrier : 2022

Conduite de projet : DRH

Action n°22 : prévenir les discriminations, actes de violence, harcèlement sexuel ainsi que les agissements sexistes

Dans l'objectif de protéger les agents, mise en place d'un process d'alertes avec des référents identifiés internes et externes et une communication autour de ce dispositif (*site intranet de la Ville notamment*).

Calendrier : 2021

Conduite de projet : DGS/ DRH/Communication

Actions menées en 2021

Un premier travail de réflexion du Comité de Pilotage restreint a permis d'aboutir à la rédaction d'une procédure de déclaration des actes ci-avant énoncés. Il a notamment été préconisé par le Comité de Pilotage que soit mise en place une procédure de saisine d'un référent au niveau du centre de gestion, compétent en la matière. Si la saisine en interne reste possible et prévue par la procédure, il n'en demeure pas moins qu'il nous a semblé impératif, notamment dans certaines situations particulières, que la saisine en externe, empreinte de neutralité, serait plus pertinente pour les agents. Nous attendons encore une réponse du centre de gestion suite à notre demande afin de pouvoir poursuivre le travail entamé.

Action n°23 : favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale

- ▶ Recenser les droits des futurs parents, les informer sur ces droits ainsi que sur les conséquences liées à la réduction du temps de travail notamment en matière de retraite. Informations sur les modalités d'articulation des temps et informations sur les congés (*maternité, congé parental, temps partiel, etc.*)= à mettre sur le site intranet/rdv systématisé à la DRH ;
- ▶ Inciter à la prise du congé de paternité = à mettre sur le site intranet/rdv systématisé à la DRH.

Calendrier : 2021

Conduite de projet : DRH

Actions menées en 2021

Une communication a été faite sur le site intranet de la ville à l'occasion de l'entrée en vigueur de la réforme du congé de paternité, le 1^{er} juillet 2021.

Plan d'actions pluriannuel 2021-2023

Egalité femmes/hommes

Ville d'Illkirch-Graffenstaden

Calendrier envisagé:

2021	2022	2023
X		

Action n°1 : créer des instances de gouvernance relatives à l'égalité femmes/hommes

- Copil égalité femmes/hommes
- Copil restreint égalité femmes/hommes
- Groupes de travail égalité femmes/hommes

Objectif 1 : promouvoir la culture de l'égalité au sein de la ville : actions de sensibilisation, d'information

Destinée à l'ensemble des collectivités territoriales européennes, la Charte invite les territoires à s'engager en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et à mettre en œuvre cet engagement dans l'ensemble de leurs politiques. La signature de cette charte permet de s'inscrire dans un réseau de collectivités actives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

L'objectif est de renforcer la visibilité des actions et de diffuser une culture commune de l'égalité auprès des habitants.

Action n°2 : signer la Charte Européenne	X		
Action n°3 : créer une page dédiée sur le site internet de la ville	X		
Action n°4 : organiser des conférences / débats à destination du grand public / ateliers de réflexion (démocratie active)	X	X	X
Action n°5 : organiser des journées symboliques de lutte pour le droit des femmes	X	X	X
Action n°6 : sensibiliser les acteurs associatifs à l'égalité femmes-hommes	X		

Objectif 2 : développer des politiques publiques en faveur des droits des femmes et pour l'égalité

Action n°7 : participer à la lutte contre les stéréotypes auprès des enfants d'âge scolaire		X	X
Action n°8 : sensibilisation des enfants d'âge préscolaire		X	X
Action n°9 : mettre en place des actions/médiathèque		X	X

Le thème de l'égalité homme-femme sera abordé dans le cadre d'animations dans les structures périscolaires de la ville.

Travail sur la prévention des discriminations de genre dans les structures petite enfance de la ville.

Doter les structures périscolaires d'ouvrages de littérature enfantine non genrée.

Développer la section relative au genre et à l'égalité femmes-hommes au sein de la médiathèque.

- Etat des lieux des associations / question du genre notamment / organes dirigeants des associations (2021) ;
- Modifier les dossiers de subventions en demandant systématiquement des statistiques genrées ainsi que la composition de leur CA (2021) ;
- Actions de communications à destination des associations pour les enjoindre à s'interroger sur cette question (2022) ;
- Engager des partenariats avec les associations qui souhaitent s'engager dans la lutte contre les inégalités de genre. Favoriser les associations ayant mis en place une ou des actions pour une plus grande mixité = inscription dans les statuts de l'association de la parité par ex. (bonus/majoration des subventions ?) (2023)

Utilisation de quelques critères de la grille d'analyse proposée par l'état et l'EVIS dans le cadre de l'appel à projet du Contrat de Ville.

Tenir sur les actions déposées par les porteurs de projets concernant le QPV en 2021.

Extension à l'ensemble des demandes de subventions à compter de 2022. Alerte des associations sur les critères attendus.

Action n°10 : insuffler le paritarisme au sein des CA des associations

Action n°11 : analyser les demandes de subventions sous le prisme de l'égalité femmes-hommes

Action n°12 : ouvrir pour un espace public non genré

Action n°13 : valoriser l'entrepreneuriat féminin

Action n°14 : soutenir et encourager les actions portées par les associations

Action n°15 : créer une page dédiée sur l'intranet

Action n°16 : déployer une communication non genrée

Action n°17 : développer les outils de documentation à disposition des agents

Action n°18 : former les agents et les élus à l'égalité professionnelle femmes/hommes

Action n°19 : mettre en place des pratiques de recrutement non genrées

Action n°20 : mettre en place un observatoire genré des métiers pour favoriser les mobilités

Action n°21 : réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Action n°22 : prévenir les discriminations, actes de violence, harcèlement sexuel ainsi que les agissements sexistes

Action n°23 : favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale

Action n°24 : créer un processus d'alertes avec des référents identifiés internes et externes et une communication autour de ce dispositif (site intranet de la Ville notamment).

Informier les agents sur leur droit en matière de congés parentaux et les conséquences de ces décisions.

Inclination à la prise du congés de paternité

Action n°25 : créer un processus d'alertes avec des référents identifiés internes et externes et une communication autour de ce dispositif (site intranet de la Ville notamment).	X		
Informier les agents sur leur droit en matière de congés parentaux et les conséquences de ces décisions.			
Inclination à la prise du congés de paternité			