

VILLE D'ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN

Procès-verbal de la réunion du Conseil Municipal du jeudi 12 novembre 2020 à l'Illiade



L'an deux mil vingt le douze novembre à 19 heures 00, le Conseil Municipal s'est réuni à l'Illiade - en session ordinaire - sur convocation et sous la présidence de Monsieur Thibaud PHILIPPS, Maire.

Etaient présents :

PHILIPPS Thibaud, Maire, SAIDANI Lamjad, SEIGNEUR Sylvie, SCHEUER Serge, BONN-MEYER Catherine, KOUJIL Ahmed, HERR Isabelle, RICHARD Yvon, HAAS Philippe, GALLER Lisa, Adjoints, PFISTER Luc, KIRCHER Jean-Louis, STEINHART André, KIEHL Fabrice, COMBET-ZILL Marie, HEIM Valérie, CLAUS Stéphanie, MASSÉ-GRIESS Dominique, DIDELOT Sandra, HERBEAULT Cédric, DREYFUS Elisabeth, DABYSING Davina, FRIDLI Antoine, FROEHLI Claude, CASTELLON Martine, LELEU Bénédicte, BACHMANN Emmanuel, DESCHAMPS Arnaud, GENDRAULT Pascale, LEVY Thomas, RIMLINGER Barbara, BEAUJEU Rémy, Conseillers

Etaient excusés :

- Madame Marie RINKEL ayant donné procuration à Monsieur Lamjad SAIDANI
- Monsieur Hervé FRUH ayant donné procuration à Monsieur Yvon RICHARD
- Madame Séverine MAGDELAINE ayant donné procuration à Monsieur Claude FROEHLI

Secrétaire de séance : Monsieur Jean-Noël CABLÉ

Nombre de conseillers présents :	32
Nombre de conseillers votants :	35
Date de convocation et affichage :	6 novembre 2020
Date de publication délibération :	16 novembre 2020
Date de transmission au Contrôle de Légalité :	16 novembre 2020

**ORDRE DU JOUR
DE LA REUNION DU CONSEIL MUNICIPAL
DU JEUDI 12 NOVEMBRE 2020 A 19H00 A L'ILLIADÉ**

Point sur la situation sanitaire

I - Démission de Madame Catherine BONN-MEYER de ses fonctions d'adjointe au maire

II - Finances et Commande Publique

1. Rapport annuel de situation comparée en matière d'égalité femmes/hommes 2020

I. DÉMISSION DE MADAME CATHERINE BONN-MEYER DE SES FONCTIONS D'ADJOINTE AU MAIRE

M. Antoine FRIDLI est secrétaire

MM. Luc PFISTER et Jean-Louis KIRCHER sont assesseurs.

Numéro	DL201023-JNC01
Matière	Institutions et vie politique - Election exécutif

En vertu des dispositions de l'article L2122-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, la démission de Madame Catherine Bonn-Meyer de ses fonctions d'adjointe au Maire est devenue effective le 9 novembre 2020.

Selon les dispositions combinées des articles L2122-7 et L2122-7-2 du même Code, en cas d'élection d'un seul adjoint, celui-ci est élu au scrutin secret et à la majorité absolue, étant précisé l'apport suivant de la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 :

« Quand il y a lieu, en cas de vacance, de désigner un ou plusieurs adjoints, ceux-ci sont choisis parmi les conseillers de même sexe que ceux auxquels ils sont appelés à succéder. Le conseil municipal peut décider qu'ils occuperont, dans l'ordre du tableau, le même rang que les élus qui occupaient précédemment les postes devenus vacants. »

Le Conseil Municipal :

- procède au remplacement de Madame Catherine Bonn-Meyer, démissionnaire de ses fonctions d'adjointe au Maire, par l'élection, au scrutin secret et à la majorité absolue, d'une nouvelle adjointe au Maire,
- confirme que l'élue municipale désignée occupera, dans l'ordre du tableau du conseil municipal, le même rang que l'élue qui occupait précédemment ce poste, c'est-à-dire celui de 4^{ème} adjointe au Maire.

Candidature exprimée de Madame Elisabeth DREYFUS.

Le dépouillement du vote a donné les résultats suivants :

Nombre de bulletins : 35

A déduire, bulletins blancs : 9

Suffrages exprimés : 26

Majorité absolue : 14

Madame Elisabeth DREYFUS a obtenu 26 (vingt-six) suffrages.

Madame Elisabeth DREYFUS ayant obtenu la majorité absolue est proclamée 4^{ème} adjointe au Maire et est immédiatement installée.

II. FINANCES ET COMMANDE PUBLIQUE

1. RAPPORT ANNUEL DE SITUATION COMPARÉE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES 2020

Numéro	DL201030-JNC01
Matière	Finances locales – Divers

L'article L.2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales prévoit que dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Ce rapport, annexé à la présente, a fait l'objet d'une présentation en comité technique en date du 14 octobre 2020.

Le Conseil Municipal prend acte du rapport annuel de situation comparée en matière d'égalité femmes/hommes 2020.



RAPPORT ANNUEL DE SITUATION COMPARÉE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES 2020

SOMMAIRE

Édito	_____ p. 3
I. Les grandes dates relatives à l'égalité femmes/hommes	_____ p. 4
II. Volet territorial : les données sociodémographiques relatives à l'égalité femmes/hommes sur le ban communal de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden	_____ p. 6
1. Des inégalités en matières d'éducation - p.6	
2. La composition des familles à Illkirch-Graffenstaden - p.7	
3. L'emploi à Illkirch-Graffenstaden - p.8	
III. Volet territorial : d'autres constats relatifs à l'égalité femmes/hommes sur le ban communal de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden	_____ p. 13
1. Les violences relevées par la Police Nationale sur le territoire d'Illkirch-Graffenstaden - p.13	
2. Un espace public essentiellement masculin - p.15	
3. Les associations sportives illkirchoises, un monde encore très masculin - p.15	
4. Sports-vacances, un dispositif Ville relativement égalitaire - p.16	
5. Les usagers de la Vill'A - p.17	
IV. Volet interne : l'égalité femmes/hommes, la Ville d'Illkirch-Graffenstaden en tant qu'employeur	_____ p. 18
1. Les conditions générales d'emploi - p.18	
2. L'évolution de la carrière - p.18	
3. L'organisation du temps de travail (Agents sur emploi permanent) - p.23	
4. Les conditions de travail et les congés - p.24	
5. La formation - p.26	
6. La rémunération et le régime indemnitaire - p.28	
7. Les actes de violence ou de harcèlement - p.28	
V. Conclusion	_____ p. 31



Edito

Ce rapport sur la situation en matière d'égalité femmes/hommes se veut à la fois un état des lieux des politiques territoriales mises en œuvre pour œuvrer à l'égalité femmes/hommes et de la politique menée par la ville en tant qu'employeur.

Le premier jalon posé par la nouvelle équipe municipale en la matière, dans la droite ligne du Président de la République qui a décrété l'égalité femmes/hommes comme grande cause de son quinquennat, a été de nommer une conseillère déléguée en charge de l'égalité femmes/hommes, Davina Dabysing.

Ce rapport constitue la première étape qui permettra l'élaboration d'un plan d'actions, en cours de réalisation, qui définira les objectifs et les actions à mener au cours des trois années à venir.

I. Les grandes dates relatives à l'égalité femmes/hommes

Si l'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental consacré à l'article premier de la Constitution française du 4 octobre 1958, il n'en demeure pas moins qu'un fossé demeure entre la déclaration d'intention et la réalité des faits. Les écarts salariaux, sont toujours présents et un plafond de verre existe toujours limite encore l'accès aux femmes aux postes à responsabilité.

Ces inégalités sont le résultat de constructions sociales qui se fondent sur les nombreux stéréotypes présents dans la famille, l'éducation, la culture, les medias, le monde du travail, l'organisation de la société.

Face à la persistance des inégalités, le législateur a souhaité renforcer l'arsenal réglementaire afin que l'égalité de droit se traduise enfin dans les faits :

1965 : droit pour les femmes de travailler et de disposer d'un compte en banque sans l'autorisation du conjoint.

1972 : le Code du travail pose le principe suivant : salaire égale pour un travail de valeur égale.

1983 : loi Roudy sur l'égalité hommes/femmes dans le secteur privé avec obligation de produire un rapport de situation comparée (RSC), diagnostic quantitatif obligatoire.

1992 : loi sanctionnant le harcèlement sexuel dans les relations de travail.

2001 : loi Génisson relative au secteur privé. Obligation de mettre en place un plan d'actions au regard des résultats du RSC.

2011 :

- loi Coppé-Zimmermann du 27 janvier : quota minimal de 30 puis 40% de chaque sexe dans les Conseils d'Administration ;
- rapport Françoise Guégot, députée, qui démontre que les inégalités Femmes/Hommes dans la Fonction Publique sont bien présentes malgré l'existence des grilles de salaires indiciaires.

2012 : loi Sauvadet prend acte de ces inégalités et reprend les principes posés pour le privé, notamment le RSC qui devient obligatoire dans la FP ainsi que la mise en place de quotas de 30 puis 40% des deux sexes dans les nominations aux postes supérieurs.

2013 : le 8 mars un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé avec l'ensemble des organisations syndicales et les représentants des employeurs publics. Il comporte un ensemble de 15 mesures. La première d'entre elles rend obligatoire l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle, élargissant ainsi à la fonction publique une obligation qui incombait déjà aux entreprises (loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes). Son objectif est d'assurer l'égalité professionnelle en réduisant les inégalités. Ce rapport est inséré au bilan social et il est présenté devant les comités techniques dans les 3 fonctions publiques.

2014 (décret d'application n°2015-761 du 24 juin 2015) : loi n° 2014-873 du 4 août 2014 dite loi Najat Vallaud-Belkacem pour l'égalité réelle Femmes/Hommes pour passer d'une égalité formelle (en droit) à une égalité dans les faits. Mise en place du « Rapport 20 000 » pour la FPT qui rend ce rapport obligatoire avec 2 volets, un rapport sur la situation interne et un relatif aux politiques publiques mises en œuvre.

2018 : nouvel accord le 30 novembre dans la Fonction Publique : mise en place de pénalités financières en l'absence de production dudit document venant alimenter le FEP (Fond pour l'égalité professionnelle).

2019 (décret d'application du 4 mai 2020) : la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique oblige les collectivités territoriales à produire un plan d'actions pluriannuel qui devra être réalisé avant le 31/12/2020. A défaut de production, après relance de la préfecture, la collectivité risque des pénalités pouvant aller jusqu'à 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels. Le même texte prévoit une obligation de publication annuelle pour les collectivités de plus de 80 000 habitants de la masse salariale des 10 plus haut salaires ainsi que le nombre de femmes concerné.



II. Volet territorial : les données sociodémographiques relatives à l'égalité femmes/hommes sur le ban communal de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden

1. Des inégalités en matière d'éducation

Source : Insee, RP2017 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2020.

a. Taux de scolarisation

	Part de la population scolarisé en % - IG			Part de la population scolarisé en % - France		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
2 à 5 ans	68,9	63,2	73,8	73,6	73,4	73,8
6 à 10 ans	96,6	96,7	96,6	97,6	97,5	97,6
11 à 14 ans	98,8	97,9	99,6	98,3	98,3	98,4
15 à 17 ans	94	91,6	96,3	95,9	95,2	96,6
18 à 24 ans	64,1	62,4	65,9	52,2	49,3	55,3
25 à 29 ans	10,7	10,7	10,7	8,2	7,8	8,5
30 ou plus	1,3	1,4	1,3	1	0,9	1

Les femmes sont plutôt davantage scolarisées que les hommes et ce quelle que soit la tranche d'âge concernée. Notons d'ailleurs un élément assez atypique au sein de la population illkirchoise à savoir un taux de scolarisation particulièrement faible des jeunes de 2 à 5 ans avec 69% des effectifs contre 74% à l'échelon national. Constatons également la situation des garçons de cette tranche d'âge dont le taux de scolarisation est de 63% des effectifs contre 73% pour les filles. Le rabaissement de la scolarisation obligatoire à 3 ans, fera sans aucun doute infléchir ces statistiques dans les années à venir.

b. Les niveaux de diplômes

Part des titulaires en %	Illkirch-Graffenstaden			France		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	16,4	14,6	18	22,8	20,5	24,8
BEPC, Brevet des collèges, DNB	3,8	3,6	4,1	5,6	4,8	6,3
CAP, BEP ou équivalent	25,2	26,9	23,7	24,8	29,1	20,9
Baccalauréat, Brevet professionnel ou équivalent	17,4	17,6	17,3	16,9	16,6	17,2
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau Bac +2	12,9	11,4	14,3	10,9	10,2	11,5
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau Bac +3/4	10,9	10,1	11,7	8,9	7,5	10,2
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau Bac +5	13,3	15,9	11	10,1	11,3	9

En premier lieu nous pouvons constater que les illkirchois sont globalement plus diplômés que les français dans l'ensemble. Ainsi, ils sont moins souvent sans diplôme (6% de moins) et a contrario plus souvent fortement diplômés avec + 3% pour les diplômes de niveau bac + 5 ou plus.

Sur le plan de la répartition des sexes, on observe le même phénomène à savoir que les femmes sont plus souvent sans diplôme que les hommes (18% des cas contre 14,6% pour les hommes) et elles sont moins nombreuses à bac + 5 ou plus avec 11% contre 15,9% pour les hommes.

On peut donc conclure sur la question de la scolarisation que les femmes sont globalement plus scolarisées que les hommes mais que paradoxalement elles sont plus souvent non diplômées et moins nombreuses parmi la population la plus diplômée.

2. La composition des familles à Illkirch-Graffenstaden

Source : Insee, RP2017 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2020.

Les familles monoparentales représentent 15,7% des familles soit un peu moins que la moyenne nationale qui se situe à 16,2%.

Parmi ces familles monoparentales, 82% sont des femmes avec enfant (s) contre 18% d'hommes.

3. L'emploi à Illkirch-Graffenstaden

Source : Insee, RP2017 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2020.

a. Le taux d'emploi et le taux de chômage

Illkirch-Graffenstaden	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	17 363	13 062	75,2	11 561	66,6
Hommes	8 609	6 707	77,9	5 954	69,2
15 à 24 ans	1 875	835	44,5	687	36,6
25 à 54 ans	5 195	4 398	95,1	4 420	85,1
55 à 64 ans	1 539	934	60,7	847	55
Femmes	8 753	6 355	72,6	5 607	64,1
15 à 24 ans	1 819	708	38,9	526	28,9
25 à 54 ans	5 159	4 598	89,1	4 100	79,5
55 à 64 ans	1 775	1 049	59,1	982	55,3

Si le taux d'activité est conforme à Illkirch à celui observé au niveau national, le taux d'emploi à Illkirch est supérieur de 3 points à la moyenne nationale. S'agissant des femmes, ce taux est supérieur de 4 points à la moyenne nationale. Il est cependant inférieur de 5 points à celui des hommes à Illkirch. Notons qu'au niveau de la tranche d'âge des 55 à 64 ans, le taux des femmes a rejoint celui des hommes.

Si le taux de chômage global ne présente pas de spécificité particulière sur le critère du sexe (variation de l'ordre de 0,6% en défaveur des femmes), cependant le taux de chômage sur la commune est bien inférieur à celui observé au niveau national avec 11,5 % contre 13,9%.

Illkirch-Graffenstaden	Hommes	Femmes	France	Hommes	Femmes
15 à 24 ans	17,7	25,7		28,2	28,9
25 à 54 ans	10,5	10,8		11,4	13,4
55 à 64 ans	9,3	6,4		11,1	11,3

On remarque néanmoins une différence si on croise avec les classes d'âges. En effet, on constate que le taux de chômage chez les jeunes illkirchoises (15-24 ans) est plus important que chez leurs homologues masculins avec une différence de 8 points. Inversement le taux de chômage des femmes de 55 à 64 ans est moins important de l'ordre de 3 points par rapport aux hommes du même âge.

b. Le travail à temps partiel

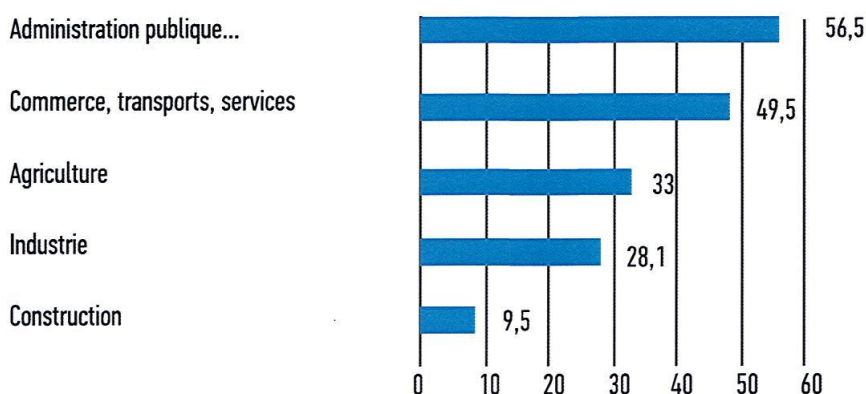
Illkirch-Graffenstaden	Hommes	Dont temps partiel	Femmes	Dont temps partiel
Ensemble	5 365	6,7	5 190	23,6
15 à 24 ans	661	19,4	503	31,6
25 à 54 ans	4 036	5,1	3 792	22,6
55 à 64 ans	668	4	895	23,3

France	Hommes	Dont temps partiel	Femmes	Dont temps partiel
Ensemble	11 528 360	7,7	11 583 977	26,8
15 à 24 ans	1 182 125	22	976 833	36,3
25 à 54 ans	8 772 749	5,6	8 812 253	25
55 à 64 ans	1 573 486	9,1	1 794 892	30,3

Si l'on constate que le nombre de temps partiel est bien inférieur à Illkirch qu'au plan national (6,7% contre 7,7% chez les hommes et 23,6% contre 26,8% chez les femmes), c'est surtout la différence entre les hommes et les femmes qui est criante puisqu'une différence de 17% apparaît et tend à s'accroître quand on monte dans les classes d'âge : de 12,2% , la différence passe à 17,5% pour finir à 19,3% de 55 à 64 ans.

c. La répartition femmes/hommes par secteur d'activité

% de femmes selon le secteur d'activité à Ilkirch-Graffenstaden en 2017



Si l'on analyse la représentation des femmes dans les différents secteurs, on ne peut que constater que celle-ci suit les schémas classiques avec une faible représentation dans les domaines de la construction et de l'industrie et une sur-représentation au sein des administrations publiques, enseignement, santé et action sociale.

Ilkirch-Graffenstaden	Nombre	%	dont femmes en %
Agriculture	36	0,2	33
Industrie	2 317	14,9	28,1
Construction	651	4,2	9,5
Commerce, transport, service divers	7 827	50,4	49,5
Administration publique, enseignement, action sociale	4 714	30,3	56,5

France	Nombre	%	dont femmes en %
Agriculture	36	0,2	33
Industrie	2 317	14,9	28,1
Construction	651	4,2	9,5
Commerce, transport, service divers	7 827	50,4	49,5
Administration publique, enseignement, action sociale	4 714	30,3	56,5

La répartition par secteur d'activité des emplois laisse apparaître une légère sous-représentation de l'agriculture (-2,4%), de la construction (-2,2%), de l'administration publique, santé et action sociale (- 2%) une légère surreprésentation de l'industrie (+ 2%), une surreprésentation du secteur « Commerce, transports et services divers » (+ 3,8%) par rapport aux données nationales.

Dans la représentation selon les sexes, notons que si les illkirchoises sont plus souvent présentes dans le secteur « Commerce, transports et services divers » avec +4,2%, elles sont moins présentes dans le domaine « Administration publique, santé et action sociale » (- 2%) que sur le plan national.

d. La composante salaire, des inégalités bien présentes

	Écart de salaire net moyen entre les femmes et les hommes Illkirch-Graffenstaden	Écart de salaire net moyen entre les femmes et les hommes France
Ensemble	- 13,0	- 15,4
Cadres	- 11,6	- 18,1
Professions intermédiaires	- 8,0	- 11,0
Employés	- 2,0	- 5,2
Ouvriers	- 9,5	- 11,5

Comparée à la situation nationale, la situation à Illkirch-Graffenstaden est moins mauvaise puisque la différence n'est « que » de -13% entre les salaires des femmes et des hommes. On constate que l'écart le plus important s'observe au niveau des cadres avec près de 12%, qu'il baisse jusqu'à un quasi équilibre au niveau des employés mais remonte clairement au niveau des ouvriers.

	Écart de salaire femme/ homme en % Illkirch-Graffenstaden	Écart de salaire femme/ homme en % France
De 18 à 25 ans	- 4,6	- 5,4
De 26 à 50 ans	- 11,3	- 12,1
Plus de 50 ans	- 18,6	- 23,6

Enfin, on constate que l'écart de salaire tend à s'amplifier avec l'âge même si ceci se fait de manière moins importante pour les femmes illkirchoises de plus de 50 ans que pour celles du reste de la France.

e. L'aide à l'insertion professionnelle des jeunes illkirchois

Le service Insertion-Jeunesse de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden, dans le cadre du dispositif "coaching emploi" reçoit des jeunes, pour la plupart illkirchois :

- 2015 sur 60 jeunes touchés : 34 femmes soit 56 %
- 2016 sur 120 jeunes touchés : 57 femmes soit 47.5 %
- 2017 sur 97 jeunes touchés : 52 femmes 53.6 %
- 2018 sur 162 jeunes touchés : 80 femmes soit 49.4 %
- 2019 sur 406 jeunes touchés : 230 femmes soit 50 %

Il n'y a pas de différence notable observable entre le ratio de de jeunes filles et de jeunes hommes accueillis par le service insertion de la Ville.

f. Les catégories socioprofessionnelles à Illkirch-Graffenstaden selon les sexes

Source : Insee, RP2017 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2020.

	Illkirch-Graffenstaden		France	
	% de femmes	% d'hommes	% de femmes	% d'hommes
Agriculteurs, exploitants	50	50	26	74
Artisans, commerçants, chefs d'entreprises	30	70	29	71
Cadres et professions intellectuelles supérieures	39	61	42	58
Professions intermédiaires	56	44	54	46
Employés	69	31	75	25
Ouvriers	20	80	20	80
Retraités	56	44	55	45
Autres personnes sans activité professionnelle	59	41	60	40

En jaune apparaissent les discordances au sein de la répartition sur le territoire d'Illkirch-Graffenstaden au regard de la répartition française. S'agissant des agriculteurs, le faible nombre sur le banc communal (n=6), nous pousse à considérer cette exception comme inintéressante car non représentative. A contrario, même s'il ne s'agit que d'une différence de 3 points, le nombre de cadres femmes est plus faible à Illkirch-Graffenstaden qu'au niveau national. Inversement, le nombre de femmes employées est plus important de 6 points par rapport aux statistiques nationale. La répartition concernant les artisans, commerçants et chefs d'entreprise est conforme à la moyenne nationale avec une prévalence forte des hommes (70%) tout comme la répartition relative à la population ouvrière qui présente une majorité d'hommes avec 80% des effectifs. De même, les ratios sont similaires s'agissant des personnes sans activité professionnelle avec une forte représentation des femmes avec 59% sur Illkirch-Graffenstaden.

	Illkirch-Graffenstaden		Bas-Rhin	Alsace
Sexe	Nombre	%	%	%
Femmes	211	18,4 %	20,4 %	20,5 %
Homme	938	81,6 %	79,1 %	78,8 %
Non renseignés	3	0,3 %	0,5 %	0,7 %
Ensemble	1149	100 %	100 %	100 %

Source : CCI Alsace Eurométropole, Annuaire des entreprises d'Alsace, juin 2020

En premier lieu nous constatons que les femmes sont peu nombreuses au regard des hommes avec 18,4% des effectifs. Notons ensuite que plus spécifiquement sur le ban communal d'Illkirch-Graffenstaden, elles sont moins nombreuses comparées aux données du département et de la région avec 2 points de moins.

III. Volet territorial : d'autres constats relatifs à l'égalité femmes/hommes sur le ban communal de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden

1. Les violences relevées par la Police Nationale sur le territoire d'Illkirch-Graffenstaden en 2019

Les plaintes pour harcèlement de rue sont à un niveau très faible à l'échelle du département et n'ont pas de valeur statistique à l'échelle de la ville d'Illkirch.

Les chiffres d'atteintes sexuelles, de viols et de harcèlements sont dans leur grande majorité hors voie publique entre des personnes qui se connaissent.

Nous n'avons pas de phénomène de prostitution de rue sur la ville d'Illkirch.

COMPARATIF ATTEINTES AUX MOEURS 2018/2019

Année	Faits constatés		
	2018	2019	Evolution en %
Proxénétisme	0	0	
Viol sur majeur	1	0	- 100 %
Viol sur mineur	2	1	- 50 %
Harcèlement/Agression sexuel sur majeur	2	3	50 %
Harcèlement/Agression sexuel sur majeur	3	4	33 %
Atteintes sexuelles	3	2	- 33 %
Total	11	10	- 9,09 %

VIOLENCES INTRAFAMILIALES ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN

	2018	2019	Evolution en %
Intervention Police Secours	36	44	22,2 %
Différends époux/concubins Intervention Police Secours	81	72	- 11,1 %
Total différends familiaux	117	116	- 0,85 %
Plaintes	68	61	- 10,29 %
Nombre de plaintes Femmes victimes	48	41	- 14,58 %

2. Un espace public essentiellement masculin

Si sur le plan national, 2 % des rues en France portent le nom d'une personnalité féminine, 5 % sur Strasbourg. A Illkirch-Graffenstaden, nous sommes bien en deçà avec 2 % de l'ensemble des rues de la commune. L'orientation est encore plus visible lorsqu'on ne retient que le nom des rues "genrées", à savoir que parmi les 26,9 % de rues "genrées" (soit 80 rues), seules 6, soit **7,5 %** portent un nom de personnalité féminine (et donc **92,5 %** des noms de personnalité masculine).

Seules les 6 rues suivantes portent le nom d'une personnalité féminine :

- Simone de Beauvoir
- Eugénie Brazier
- Sidonie Gabrielle Colette
- Laure Diebolt
- George Sand
- Solange Fernex

3. Les associations sportives illkirchoises, un monde encore très masculin

Sur le plan national, les hommes sont majoritaires au sein des associations avec 55% des adhérents.

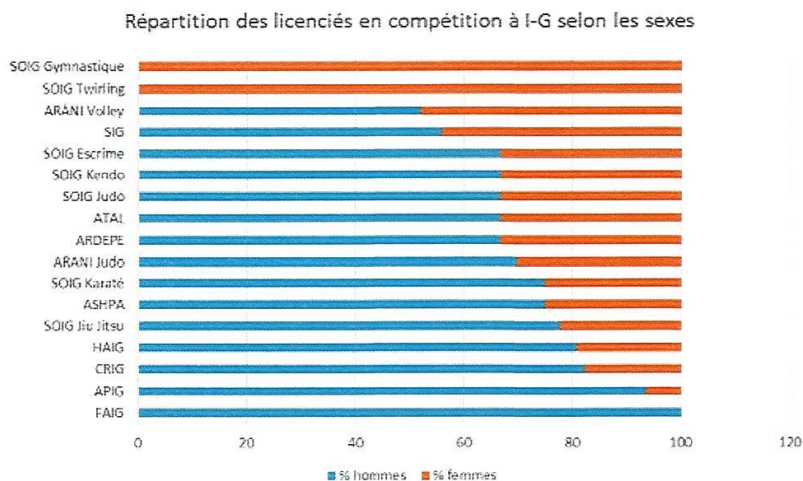
a. Les dirigeants d'association

L'analyse des seuls présidents ou présidentes d'associations à Illkirch-Graffenstaden laisse apparaître une sur-représentation des hommes avec 71% de présidents hommes, taux qui progresse encore lorsqu'on ne considère que les associations sportives avec seulement 15% de femmes présidentes d'associations sportives.

A ce jour nous ne disposons pas des informations détaillées pour les associations illkirchoises concernant la composition des bureaux, il s'agit d'un chantier à ouvrir en rendant par exemple obligatoire le rendu de ces informations pour toute demande de subvention, mais tout laisse penser à croire que la même logique y a cours.

b. Les licenciés inscrits en compétition à Illkirch-Graffenstaden

Le premier constat, porte sur le caractère fort masculin de la pratique compétitive à Illkirch puisque 64% des compétiteurs sont des hommes contre seulement 34% de femmes. A noter à titre de comparaison que sur le plan national, parmi les pratiquants sportifs, seules 17% de femmes s'engagent dans la compétition contre 52% d'hommes.

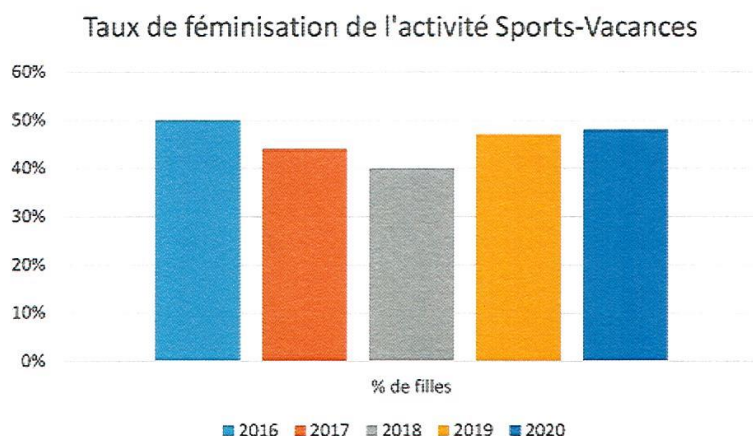


On constate également que seules un petit nombre d'associations peuvent être considérées comme « paritaires » à savoir la SIG et l'Arani section Volley. Notons également quelques associations totalement fermées au sexe opposé, à savoir la FAIG et la SOIG pour les sections twirling et gymnastique.

Les associations sportives compétitives illkirchoises peuvent donc être qualifiées d'associations peu paritaires sur le plan de la pratique sportive compétitive même si les résultats sur Illkirch-Graffenstaden apparaissent meilleurs que sur le plan national.

4. Sports-Vacances, un dispositif Ville relativement égalitaire

La Ville organise chaque été un dispositif d'accueil pour une soixantaine de jeunes de 12 à 17 ans avec pour objectif la découverte de diverses activités sportives.

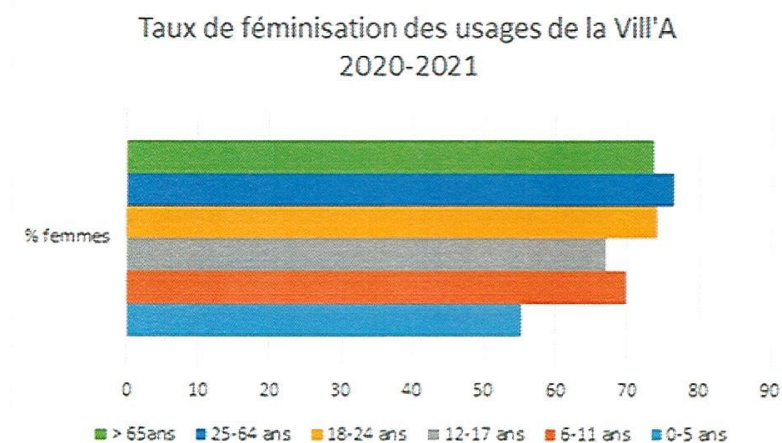


Nous pouvons constater que la représentation femmes/hommes est relativement paritaire.

5. Les usagers de la Vill'A

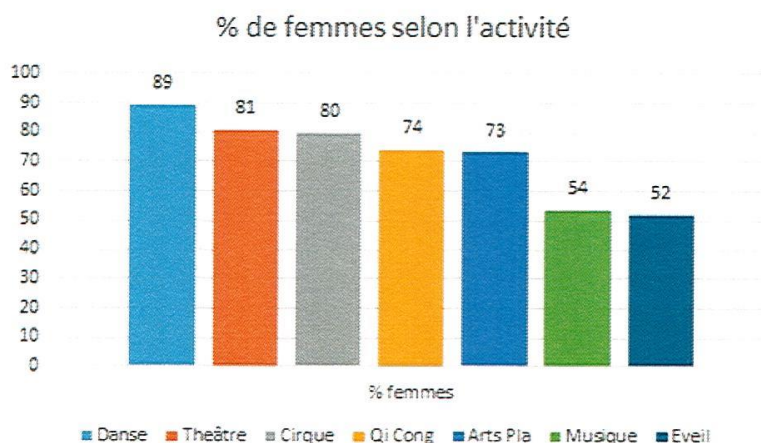
Source : inscriptions Vill'A année 2020-2021

Le premier élément marquant est celui d'une très forte féminisation des usagers de la Vill'A puisque les femmes représentent 70% des usagers.



La répartition par âge est assez intéressante, on constate que si la parité est à l'oeuvre pour les plus jeunes, dès l'âge de 6 ans, les usagers tendent à se féminiser fortement.

Une explication pourrait éventuellement se trouver dans les activités qui sont proposées, activités fortement genrées qui provoquent une chute du nombre d'hommes au sein des pratiquants de la Vill'A.



On constate que seules les activités musique et éveil arrivent, peu ou prou à une certaine parité. Les autres activités sont en effet très féminisées, ce qui suivant les stéréotypes habituels est assez classique pour la danse mais plus surprenant pour le théâtre, le cirque et certes dans une moindre mesure pour les arts-plastiques.

IV. Volet interne : l'égalité femmes/hommes, la Ville d'Illkirch-Graffenstaden en tant qu'employeur

En préambule, il est important de rappeler que la Fonction Publique Territoriale, par son statut, consacre le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

L'application d'un indice selon le grade détenu par l'agent conditionne sa rémunération en référence à une grille indiciaire. Le complément de revenu apporté par le régime indemnitaire dépend des fonctions exercées. Le système d'avancement suit des progressions d'échelons. L'administration garantit ainsi le principe d'égalité de traitement de ses agents, homme ou femme. Pour autant l'égalité femmes-hommes n'est pas totalement atteinte dans la pratique en matière de rémunération.

La Ville d'Illkirch-Graffenstaden s'inscrit dans l'application de ces grands principes juridiques et veille à leur application au quotidien dans le management des collaborateurs.

Le présent rapport porte sur le personnel employé par la Ville d'Illkirch-Graffenstaden avec des données extraites du bilan social établi au 31 décembre 2019, reflet de l'activité de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden en 2019.

1. Les conditions générales d'emploi

a. Sur les postes permanents

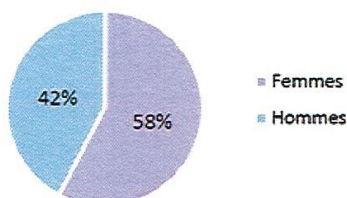
Effectifs : Un taux de féminisation important

Les effectifs de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden sur emplois permanents (hors vacataires et remplaçants ponctuels) s'élèvent à 246 agents dont 58% de femmes.

En 2016, 61 % des agents de la Fonction Publique Territoriale (FPT) sont des femmes.

➔ Au 31 décembre 2019, la collectivité employait
142 femmes et 104 hommes sur emploi
permanent

Répartition des effectifs
sur emploi permanent
par genre



La collectivité emploie 1 agent sur emploi fonctionnel
qui est un homme

Le taux de féminisation est quasi identique chez les fonctionnaires et chez les contractuels sur postes permanents, avec la répartition suivante :

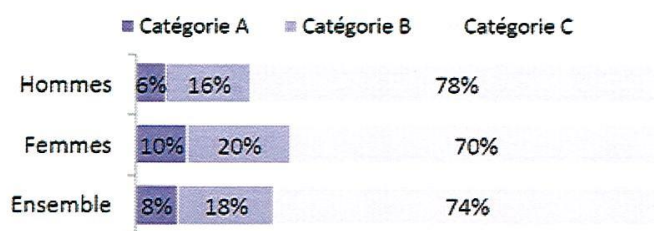
- 57 % des fonctionnaires sont des femmes et 43 % sont des hommes ;
- 59 % des contractuels permanents sont des femmes et 41 % des hommes

Par ailleurs, 16 % des femmes sont contractuelles permanentes, contre 15 % des hommes.

Parmi les contractuels, la répartition femmes-hommes varie selon le type de contrat. Ainsi, la part des femmes occupant un emploi en CDI est bien plus importante que la part des hommes en CDI, avec respectivement 35 % et 19 %.

Au total, il y a 11 agents en CDI sur 39 agents contractuels sur postes permanents, ce qui représente 28 %.

➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	70%
	Catégorie B	62%
	Catégorie C	55%

La Ville d'Illkirch-Graffenstaden compte 70 % de femmes en catégorie A, 62 % en catégorie B et 55 % en catégorie C. Les femmes sont majoritaires dans les différentes catégories hiérarchiques.

Pour comparaison, la FPT compte 62 % de femmes en catégorie A, 63 % en catégorie B (principalement dans les filières sociale et administrative) et 61 % en catégorie C.

➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	88%	12%
Technique	31%	69%
Culturelle	100%	
Sportive		100%
Médico-sociale	100%	
Police	33%	67%
Incendie	-	-
Animation	62%	38%

La répartition des agents par filière pour la Ville d'Ilkirch-Graffenstaden est le reflet de la répartition par genre pour l'ensemble des agents de la Fonction Publique Territoriale, avec les filières administrative, animation, culturelle et médico-sociale très féminisées, et au contraire, les filières techniques et police très masculinisées.

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des adjoints administratifs

Adjoints administratifs	100%
ASEM	100%
Rédacteurs	82%
Animateurs	80%
Attachés	71%

La répartition des cadres d'emplois les plus féminisés est sans surprise, et en adéquation avec la répartition par filière.

➔ **Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise**

Agents de maîtrise	88%
Techniciens	86%
Agents de police municipale	67%
Adjoints techniques	60%

Sans surprise également, la répartition des cadres d'emplois les plus masculinisés est en adéquation avec la répartition par filière.

Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte.

Répartition selon le genre des postes d'encadrement

Encadrement : une répartition femmes-hommes équilibrée, à nuancer toutefois...

Fonctions	Femmes	Hommes	Total	Part de femmes
DGS	0	1	1	0 %
Directeurs / Directrices	5	4	9	56 %
Responsable de service	15	14	29	52 %

Si la parité femmes-hommes est presque atteinte pour les directeurs et responsable de service, il est à noter tout de même que ces chiffres ne reflètent pas la répartition au sein de chaque direction :

- Directions totalement féminisées au niveau de l'encadrement : Direction Enfance et Vie Educative et Direction des Solidarités ;
- Et au contraire directions très masculinisées au niveau de l'encadrement : Direction des Sports et de la Vie Associative et Direction de l'Aménagement et des Services Techniques.

Age et pyramide des âges : des agents "vieillissants"

➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48,89	41,85	47,75
Hommes	48,75	36,25	46,83

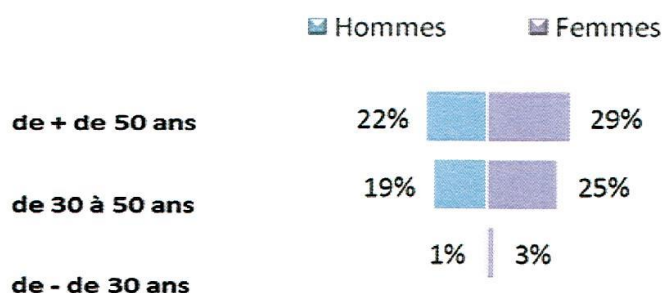
L'âge moyen des agents de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden est relativement élevé, respectivement 47,75 ans pour les femmes et 46,83 ans pour les hommes.

Pour l'ensemble de la Fonction Publique Territoriale la moyenne d'âge des femmes est de 45,3 ans et de 45,0 pour les hommes.

Il y a là un point de vigilance pour les recrutements que ce soit pour les femmes ou les hommes.

La pyramide des âges ci-dessous confirme ces données relatives à l'âge.

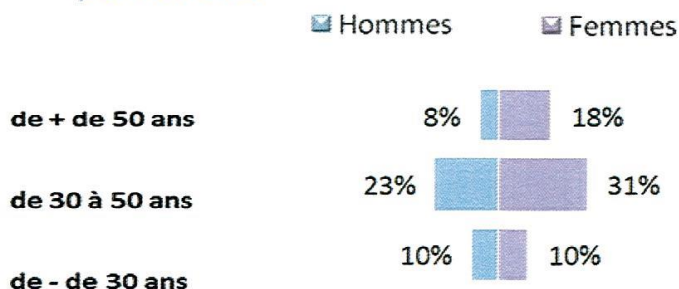
➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



Concernant les fonctionnaires, une femme sur 3 et un homme sur 5 a plus de 50 ans au sein de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden. Cela nécessite une vigilance accrue sur deux plans :

- L'anticipation des départs à la retraite ;
- L'usure professionnelle, particulièrement sur les postes les plus exposés au niveau physique, tant pour les femmes, sur les postes d'agent d'entretien notamment, que pour les hommes sur les postes techniques.

➔ Pyramide des âges des contractuels permanents



S'agissant des agents contractuels sur postes permanents, c'est la tranche d'âge des 30 à 50 ans qui est la plus représentée tant chez les femmes que chez les hommes.

L'explication de la différence avec la pyramide des âges des fonctionnaires provient d'un nombre important d'agents contractuels sur postes permanents occupant des fonctions dans la filière animation, filière très féminisée et également avec des recrutements de personnes nettement plus jeunes.

a. Sur les postes non permanents

Taux de féminisation des agents contractuels non permanents

➔ Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2019*



Là aussi, le taux de féminisation relativement important, de manière globale et pour les saisonniers/occasionnels, s'explique par le nombre élevé d'animateurs occupant ces fonctions par le biais de contrat de vacations au sein de la Collectivité. En effet la proportion de femmes parmi les animateurs est particulièrement importante et pourrait trouver son explication dans des emplois à temps non complet. Voir aussi tableau ci-dessous.

Répartition des agents contractuels sur emploi non permanent (au 31/12/2019)

	Femmes	Hommes	Total
Collaborateurs de Cabinet	2	0	2
Agents contractuels	17	6	23
Vacataires	48	25	73
Emplois aidés	0	1	1
Apprentis	8	1	9
Total	75	32	108

Dans l'ensemble, les effectifs des agents contractuels sur emploi non permanent sont largement féminisés, à hauteur de 2/3 pour cette catégorie.

Les apprentis présents au sein de la Collectivité sont des apprentis préparant le CAP petite enfance (7), le Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (2), et une licence en Ressources Humaines.

2. L'évolution de la carrière

La carrière d'un fonctionnaire est différente de celle d'un salarié du secteur privé. Il est soumis à un stage d'une durée plus longue que la période d'essai.

Chaque fonctionnaire appartient à un cadre d'emplois classé dans l'une des 3 catégories hiérarchiques (A, B et C). Chaque cadre d'emplois comprend un ou plusieurs grades composés de plusieurs échelons. Au cours de sa carrière, le fonctionnaire bénéficie d'avancements d'échelon et éventuellement de grade. Il peut également changer de cadre d'emplois.

Titularisations et stages en 2019

	Femmes	Hommes	Total
Agents titularisés à l'issue de leur stage	6	3	9
Prolongations de stage	1	0	1
Agents contractuels nommés stagiaire en 2019	3	3	6
Total	10	6	16

Le stage est une période probatoire destinée à vérifier si le fonctionnaire est apte à exercer ses fonctions.

Les fonctionnaires stagiaires bénéficient dans la grande majorité des cas d'une titularisation à l'issue de leur année de stage. C'était le cas en 2019 pour 9 agents, dont 6 femmes et 3 hommes.

1 agents de sexe féminin a vu sa période de stage se prolonger en raison d'une absence de longue durée pour maladie. Sur les 6 agents contractuels nommés stagiaires en 2019, 3 l'ont été suite à réussite d'un concours.

Avancements et promotions en 2019

	Femmes	Hommes	Total
Avancement d'échelon	47	26	73
Avancement de grade	4	2	6
Promotion interne	1	0	1
Total	52	28	80

L'avancement d'échelon est le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade. L'avancement d'échelon est accordé automatiquement en fonction de l'ancienneté. Il se traduit par une augmentation de la rémunération mais n'a pas d'effet sur les fonctions exercées.

L'avancement de grade est le passage d'un grade à un grade supérieur à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Il permet l'accès à une rémunération plus élevée. L'avancement de grade est lié à la valeur professionnelle et au poste occupé par un agent. Les avancements ne sont donc pas automatiques et sont étudiés chaque année par les directeurs et les responsables en tenant compte des compétences professionnelles des agents. En 2019, 4 femmes et 2 hommes ont bénéficié d'un avancement de grade.

La promotion interne est un mode dérogatoire au concours qui permet d'accéder au cadre d'emploi supérieur. Le changement de cadre d'emploi s'accompagne d'un changement de catégorie hiérarchique et d'une augmentation de la rémunération. La promotion est possible seulement si le calibrage du poste permet cette évolution de carrière ou si les missions du poste évoluent. Elle n'est pas automatique et dépend aussi de quotas de nominations valables pour l'ensemble des collectivités dépendant du Centre de Gestion du Bas-Rhin. 1 agent de sexe féminin a bénéficié d'une promotion interne en 2019.

3. L'organisation du temps de travail (Agents sur emploi permanent)

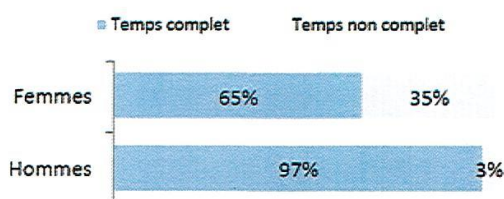
Charte du temps et télétravail

La collectivité dispose d'une charte du temps qui regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

Par ailleurs, la Ville d'Ilkirch-Graffenstaden a mis en place le télétravail en 2017. Au 31/12/2019, 20 agents télétravaillent, dont 17 femmes et 3 hommes.

Temps partiel et temps non complet : les femmes principales concernées

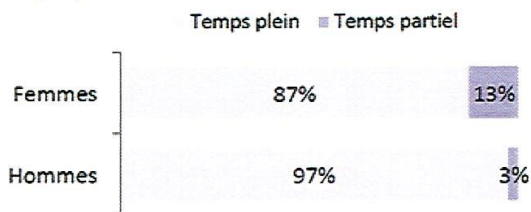
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



Un emploi à temps non complet (TNC) est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale du temps de travail à temps complet (35 heures hebdomadaires).

1 femme sur 3 occupe sa fonction à temps non complet alors que ce n'est le cas que pour très peu d'hommes. On peut légitimement penser qu'il s'agit d'un temps de travail subit. Les principales fonctions concernées au sein de la Ville d'Ilkirch-Graffenstaden sont celles d'Atsem et d'agent d'entretien, fonctions majoritairement occupées par des femmes.

➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



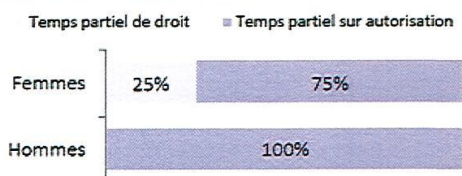
Le temps partiel est la position d'un agent qui occupe un emploi à temps complet, c'est à dire créée pour une durée de travail de 35 heures par semaine et qui choisit de travailler moins de 35 heures.

En 2019, 3 demandes de temps partiels ont été présentées, une par une femme et deux par des hommes. A noter que toutes les demandes de temps partiel ont été accordées.

Au 31/12/2019, 12 femmes et 3 hommes occupent leurs fonctions à temps partiel.

Pour l'ensemble de la Fonction Publique, la part des femmes fonctionnaires à temps partiel reste bien supérieure à celle des hommes (23% pour les femmes contre 6% pour les hommes). C'est le cas également à la Ville d'Illkirch-Graffenstaden pour 13% des femmes et 3 % pour les hommes.

➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



Le temps partiel de droit est automatiquement accordé :

- Pour élever un enfant de moins de 3 ans ;
- Pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant, atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'une maladie ou d'un accident grave ;
- En cas de handicap relevant de l'obligation d'emploi.

Le temps partiel de droit représente la minorité des temps partiel, soit 25 % pour les femmes et 0 % pour les hommes, tandis que le temps partiel sur autorisation représente 75 % pour les femmes et 100 % pour les hommes.

4. Les conditions de travail et les congés

Absentéisme : importance de l'absentéisme pour maladie ordinaire et longue maladie

➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,75%	6,00%
	Ensemble : 4,70%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	8,37%	11,18%
	Ensemble : 9,55%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	8,53%	11,28%
	Ensemble : 9,69%	

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

* Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

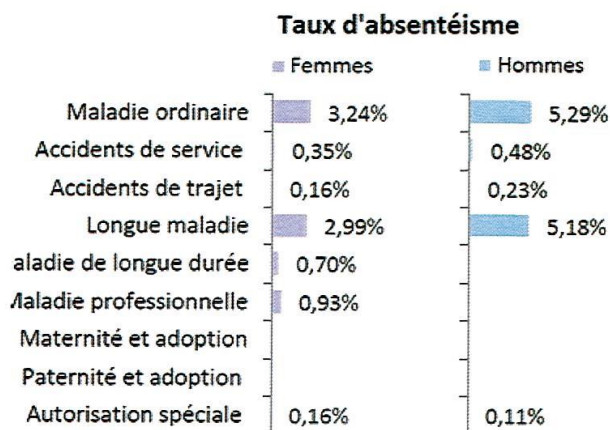
** Les absences pour autres motifs correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familiale, pour des concours ou examens professionnels.. Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Le taux d'absentéisme compressible, à savoir celui concernant les maladies ordinaires et les accidents du travail est bien plus élevé chez les hommes (6%) que pour les femmes (3,75 %).

Il en va de même pour le taux d'absentéisme médical, avec respectivement 8,37 % pour les femmes et 11,18% pour les hommes.

Le détail du taux d'absentéisme ci-dessous permet de voir où se situent les différences par rapport aux différents types d'absence.

A noter que le taux d'absentéisme médical des agents de la Fonction Publique est évalué à 8,2 % en 2016. Ce chiffre est relativement élevé pour la Ville d'Ilkirch-Graffenstaden avec un taux de 9,55 %.



Concernant le taux d'absentéisme médical, les deux éléments principaux expliquant ce taux concernent les maladies ordinaires et les longues maladies.

Pour ces deux catégories d'absence, les taux sont plus élevés chez les hommes que chez les femmes.

Les taux importants liés à l'absence longue maladie sont dus à des pathologies lourdes pour 12 agents représentant un total de 3 514 jours, avec la répartition suivante :

- 5 femmes pour un total de 1 548 jours ;
- Et 7 hommes pour un total de 1 966 jours.

Pour la maladie ordinaire, ce taux est le fait de 125 agents pour un total de 3 688 jours, avec la répartition suivante :

- 77 femmes pour un total de 1 681 jours, soit une moyenne de 21,8 jours ;
- Et 48 hommes pour un total de 2 007 jours, soit une moyenne de 41,8 jours.

La durée moyenne du nombre de jours d'arrêt pour maladie ordinaire est largement supérieure chez les hommes que chez les femmes.

➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2019

- ▶ En moyenne, 30,5 jours d'absence pour tout motif médical* en 2019 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 40,8 jours d'absence pour tout motif médical* en 2019 pour chaque homme présent dans la collectivité

Pour l'ensemble des absences pour motif médical, le nombre moyen de jours d'absence est de 30,5 jours pour les femmes et de 40,5 jours pour les hommes.

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanent

En 2019, 4 demandes de congés paternité ont été présentées par les agents permanents, pour un total de 44 jours.

A noter qu'un agent de sexe féminin a sollicité un congé de solidarité familiale pour une durée de 3 jours.

Accidents du travail

➔ 20 accidents du travail déclarés en 2019

- ▶ 2,8 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2019
- ▶ 10,2 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2019
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 261 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 635 jours d'arrêt

Sur 20 accidents du travail (AT), 13 ont touché des hommes et 7 des femmes.
Concernant les AT des hommes, 11 relèvent de la filière technique et 2 de la filière animation.
Pour les AT des femmes, 2 concernent la filière technique, 1 la filière sociale, 1 la filière animation et 3 la filière administrative.
S'agissant du nombre de jours d'arrêt pour AT des hommes, il est à noter qu'un agent était absent toute l'année 2019 à ce titre (365 jours), suite à un accident survenu fin 2017.

5. La formation

Une moyenne du nombre de jours de formation équilibrée entre les femmes et les hommes pour les agents sur postes permanents

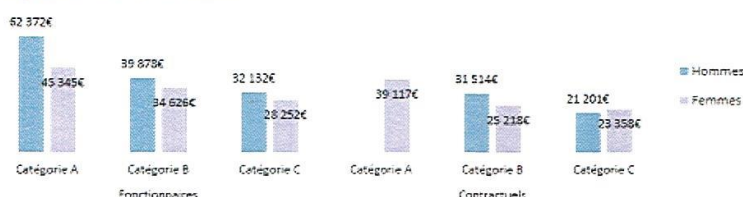
	Femmes	Hommes
Catégorie A	3,7	4,4
Catégorie B	5,5	6,0
Catégorie C	3,8	3,4
Moyenne globale	4,0	3,9

Les agents de la Ville d'Ilkirch-Graffenstaden ont eu en moyenne 4 jours de formation pour les femmes et 3,9 jours pour les hommes en 2019.

6. La rémunération et le régime indemnitaire

Part des primes dans la rémunération : des disparités entre catégories

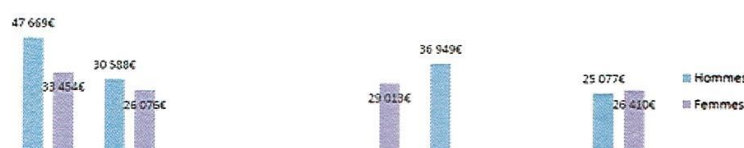
➤ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut



Plusieurs éléments sont à relever concernant les primes :

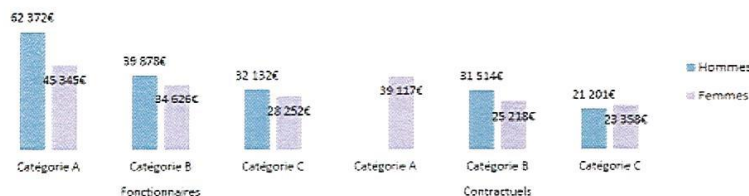
- Une différence marquée de la part des primes sur les rémunérations annuelles brutes en défaveur femmes de la catégorie A pour les fonctionnaires qui s'explique notamment par le fait que les deux emplois fonctionnaires présents dans les effectifs en 2019 étaient des hommes, mais aussi par la plus forte représentation de femmes dans les postes de catégorie A hors postes de direction
- Une disparité, classique, de la répartition des primes entre les catégories A, B et C et surtout entre les fonctionnaires de catégorie A et ceux de catégorie C.

➤ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



Rémunérations annuelles brutes : des inégalités subsistent en défaveur des femmes

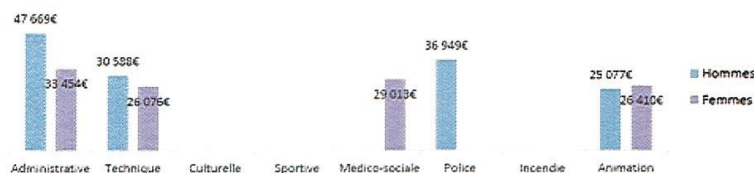
➤ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut



Plusieurs éléments sont à relever concernant les rémunérations annuelles brut en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) :

- Des inégalités très marquées en défaveur des femmes concernant les différences de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie A, B et C, allant jusqu'à un écart de plus de 17 000 € entre les femmes et les hommes de catégorie A, à relativiser par l'explication fournie plus haut concernant la diversité des postes au sein de cette catégorie ;
- Une différence de près de 6 300 € en défaveur des femmes pour les contractuels de catégorie B ;
- La seule différence en faveur des femmes concerne les contractuels de catégories C, à hauteur de 2 157 €.

➤ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



Remarque : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR (filiales culturelle, sportive et police pour les femmes). Les éléments relevés concernant ce graphique sont les suivants :

- Des différences marquées pour la rémunération des filières administratives et techniques pour les hommes et les femmes en défaveur de ces dernières ;
- Une exception pour les femmes de la filière animation qui ont une rémunération un peu plus élevée que celle des hommes

Alors même que la fonction publique compte une majorité de femmes, des différences salariales entre les femmes et les hommes persistent. En 2016, le salaire net des femmes est inférieur en moyenne de 12,9% à celui des hommes.

10 rémunérations annuelles brutes les plus élevées : répartition équilibrée entre les femmes et les hommes en 2019

Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Durée cumulée en mois
2018	596 006,87	4	6	120,00
2019	591 918,84	5	5	118,08

En 2019, la répartition des 10 rémunérations annuelles brutes entre les femmes et les hommes est équilibrée en termes de nombre de bénéficiaires.

7. Les actes de violence ou de harcèlement

Aucun acte de violence physique envers le personnel (y compris violences sexuelles), de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste n'ont été signalés en 2019.

Un homme et une femme ont fait part d'une situation de harcèlement moral en 2019.

V. Conclusion

Si ce premier rapport présente l'état de la situation sur la ville d'Illkirch-Graffenstaden, afin d'objectiver la situation et de faire progresser l'égalité réelle entre les hommes et les femmes sur le territoire, il constitue également un précieux point de référence pour évaluer à l'avenir les progrès accomplis, identifier les inégalités persistantes et proposer de nouvelles réponses en matière de politiques publiques qui vous seront présentées en fin d'année dans le cadre du plan d'actions relatif à l'égalité femmes/hommes.



DELIBERATIONS ET DECISIONS
PRISES LORS DE LA REUNION DU CONSEIL MUNICIPAL

I - Démission de Madame Catherine BONN-MEYER de ses fonctions d'adjointe au maire

II - Finances et Commande Publique

1. Rapport annuel de situation comparée en matière d'égalité femmes/hommes 2020

L'ordre du jour étant épuisé, Monsieur le Maire remercie les participants et lève la séance à 20h30.

EMARGEMENTS

Nom	Signature ou raison de l'empêchement
PHILIPPS Thibaud	
SAIDANI Lamjad	
SEIGNEUR Sylvie	
SCHEUER Serge	
BONN-MEYER Catherine	
KOUJIL Ahmed	
HERR Isabelle	
RICHARD Yvon	
HAAS Philippe	
GALLER Lisa	
PFISTER Luc	
KIRCHER Jean-Louis	
STEINHART André	

KIEHL Fabrice	
COMBET-ZILL Marie	
HEIM Valérie	
CLAUS Stéphanie	
MASSE-GRIESS Dominique	
DIDELOT Sandra	
HERBEAULT Cédric	
DREYFUS Elisabeth	
DABYSING Davina	
FRIDLI Antoine	
FROEHLI Claude	
CASTELLON Martine	
LELEU Bénédicte	
BACHMANN Emmanuel	
DESCHAMPS Arnaud	
GENDRAULT Pascale	
LEVY Thomas	
RIMLINGER Barbara	
BEAUJEUX Rémy	