


Numéro	DL211117-CLM01	 Illkirch-Graffenstaden
Nature de l'acte	Délibération	
Matière	Autres domaines de compétences des communes	
Objet	Rapport annuel de situation comparée en matière d'égalité femmes/hommes 2021	

VILLE D'ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN

Extrait du registre des délibérations Conseil Municipal du 9 décembre 2021 à l'Illiade

L'an deux mil vingt et un le neuf décembre 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, KOUJIL Ahmed, HERR Isabelle, RICHARD Yvon, COMBET-ZILL Marie, HAAS Philippe, GALLER Lisa, Adjoints, PFISTER Luc, FRUH Hervé, STEINHART André, KIEHL Fabrice, HEIM Valérie, MASSÉ-GRIESS Dominique, DIDELOT Sandra, HERBEAULT Cédric, DABYSING Davina, FROEHLI Claude, CASTELLON Martine, LELEU Bénédicte, BACHMANN Emmanuel, DESCHAMPS Arnaud, GENDRAULT Pascale, LEVY Thomas, RIMLINGER Barbara, BEAUJEU Rémy, KOUJIL Soufiane, FRUH Marie-Josée, Conseillers

Etaient excusés :

- Madame Elisabeth DREYFUS ayant donné procuration à Madame Dominique MASSÉ-GRIESS
- Monsieur Jean-Louis KIRCHER ayant donné procuration à Monsieur Lamjad SAIDANI
- Madame Stéphanie CLAUS ayant donné procuration à Madame Dominique MASSÉ-GRIESS
- Madame Marie RINKEL ayant donné procuration à Monsieur Ahmed KOUJIL
- Madame Séverine MAGDELAINE ayant donné procuration à Monsieur Claude FROEHLI

Nombre de conseillers présents :	30
Nombre de conseillers votants :	35
Date de convocation et affichage :	3 décembre 2021
Date de publication délibération :	14 décembre 2021
Date de transmission au Contrôle de Légalité :	14 décembre 2021

Numéro DL211117-CLM01	1/1
Matière 9.1. Autres domaines de compétences - Autres ... des communes	

II. RAPPORT ANNUEL DE SITUATION COMPARÉE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES 2021

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 26 novembre 2021.

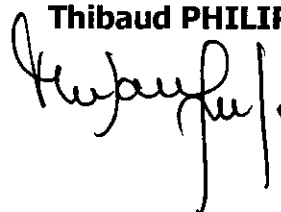
Le Conseil Municipal prend acte du rapport annuel de situation comparée en matière d'égalité femmes/hommes 2021.

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

Pour extrait conforme

Le Maire

Thibaud PHILIPPS





Illkirch-Graffenstaden



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

2021

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.17	
5. Les usagers de la Villa - p.18	
6. Les usagers du Phare de l'Ill - p.19	
IV. Volet interne : l'égalité femmes/hommes, la Ville d'Illkirch-Graffenstaden en tant qu'employeur	_____ p. 20
1. Les conditions générales d'emploi - p.20	
2. L'évolution de la carrière - p.25	
3. L'organisation du temps de travail (Agents sur emploi permanent) - p.26	
4. Les conditions de travail et les congés - p.28	
5. La formation - p.30	
6. La rémunération et le régime indemnitaire - p.30	
7. Les actes de violence ou de harcèlement - p.32	
V. Conclusion	_____ p. 33



Edito

Depuis 1946, l'égalité Femmes - Hommes est un principe constitutionnel français selon lequel « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».

Le présent rapport vise à répondre à l'obligation légale posée depuis 2014. Elaboré et présenté pour la première fois en 2020, il dresse un bilan des actions concrètes menées par la ville d'Illkirch-Graffenstaden et constitue une référence pour identifier, d'une part, les inégalités persistantes, d'autre part, les actions menées et accomplies, et de proposer ainsi des politiques adaptées.

À travers ce document récurrent, la ville d'Illkirch-Graffenstaden a pour volonté de mieux comprendre la situation actuelle, tant au sein de la collectivité que dans la vie quotidienne des Illkirchoises et des Illkirchois, afin d'agir de manière précise et déterminée.

Ce rapport, le deuxième de notre mandature, constitue une feuille de route et des perspectives de travail tant pour l'année 2021 que pour les années à venir.

I. Les grandes dates législatives 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 déséquilibre perdure entre la déclaration d'intention et la réalité des faits. Les écarts salariaux, de l'ordre de 20%, sont toujours présents et le plafond de verre existe toujours limitant 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 médias, le monde du travail, l'organisation de la société. Face à la persistance des inégalités, le législateur a été contraint de renforcer l'arsenal réglementaire avec pour ambition 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. Négociation d'un accord égalité FH avec les organisations syndicales avec des actions à mettre en œuvre.

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.

2012 : loi Sauvadet prend acte de ces inégalités et reprend les principes posés pour le privé et 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 FH pour passer d'une égalité formelle (en droit) à une égalité dans les faits. Mise en place du « Rapport 20 000 » pour la Fonction Publique Territoriale 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) : loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui impose aux collectivités territoriales de produire un plan d'actions pluriannuel qui devra être réalisé avant le 31/12/2020. A défaut de production, la collectivité risque des pénalités pouvant aller jusqu'à 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.



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. Notons particulièrement la situation des garçons de cette tranche d'âge dont le taux de scolarisation est de 63% des effectifs contre 73% pour les filles. L'abaissement de la scolarisation obligatoire à 3 ans fera sans aucun doute infléchir ces statistiques dans les années à venir.

Notons également un taux de scolarisation particulièrement important, et ce quel que soit le sexe, chez les 18-24 ans illkirchois, avec 64% contre seulement 52% sur le plan national.

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 Illkirchoises et Illkirchois sont globalement plus diplômés que les français dans l'ensemble. Ainsi, ils sont moins souvent sans diplôme (6% de moins) et 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 celui observé au niveau national, le taux d'emploi à Illkirch-Graffenstaden 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-Graffenstaden. 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), notons cependant que 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

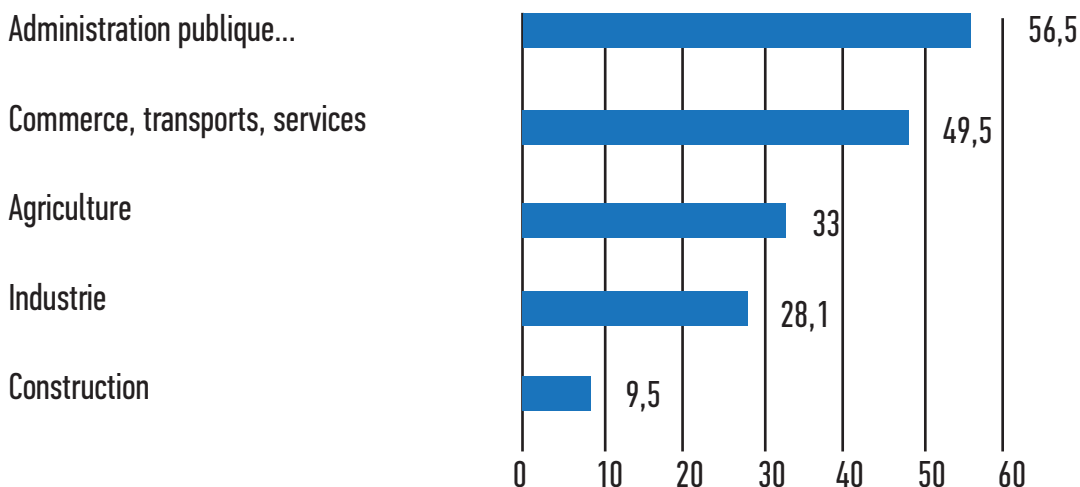
Illkirch-Graffenstaden	Hommes	Dont temps partiel	Femmes	Dont temps partiel
Ensemble	5 365	6,7	5 190	23,6
15 à 24 ans	661	19,4	503	31,6
25 à 54 ans	4 036	5,1	3 792	22,6
55 à 64 ans	668	4	895	23,3

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-Graffenstaden par rapport aux données nationales (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 Illkirch-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. .

Illkirch-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 sur-représentation de l'industrie (+ 2%), une sur-représentation 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 du « Commerce, transports et services divers » avec +4.2%, elles sont moins présentes dans le domaine de de l'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 presque 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 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 %
- 2020 sur 254 jeunes touchés : 137 femmes soit 53.9 %

Il n'y a pas de différence notable observable entre les ratios 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 entre 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 France. 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 : 59% sur Illkirch-Graffenstaden.

Focus : Les femmes chefs d'entreprises

	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 banc 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 2020

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

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

Notons une augmentation importante en 2020 des atteintes aux mœurs avec notamment davantage de viols (+ 80% / 2018) ainsi qu'une augmentation des plaintes ou agressions sexuelles sur mineur avec une augmentation de l'ordre de 50%.

COMPARATIF ATTEINTES AUX MOEURS 2018/2020

Année	Faits constatés			Evolution entre 2019 et 2020 en %	Evolution entre 2018 et 2020
	2018	2019	2020		
Atteintes aux moeurs					
Viol sur majeur	1	0	5	- 100 %	80 %
Viol sur mineur	2	1	2	-100 %	0 %
Harcèlement/Agression sexuel sur majeur	2	3	3	0 %	33,33 %
Harcèlement/Agression sexuel sur mineur	3	4	6	50 %	50 %
Atteintes sexuelles	3	2	3	50 %	0 %
Total	11	10	19	90 %	42,11 %

VIOLENCES INTRAFAMILIALES ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN

	2018	2019	2020	Evolution en % 2019 - 2020	Evolution en % 2018 - 2020
Différends familiaux Intervention PS	36	44	30	-31,82 %	-16,67 %
Différends époux /concubins Intervention PS	81	72	95	31,94 %	17,28 %
Total Différends familiaux	117	116	125	7,76 %	6,84 %
Nombre Faits Violences intrafamiliales	68	70	95	35,71 %	39,71 %
Nombre de Femmes victimes	48	42	73	73,81 %	52,08 %
Nombre de Femmes victimes en %	71%	60%	77%	+17%	+6%

PS = Police Secours.

Si les interventions sont en baisse concernant les différends familiaux, l'ensemble des autres données sont très clairement en hausse, notamment les violences intrafamiliales qui, de surcroît, voient la part des femmes croître pour atteindre 77% des cas contre 60% en 2019. Le confinement du printemps 2020 pourrait expliquer en partie le rebond que nous observons.

2. Un espace public essentiellement masculin

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 cependant 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 :

- Simone de Beauvoir
- Eugénie Brazier
- Sidonie Gabrielle Colette
- Laure Diebolt
- George Sand
- Solange Fernex
- Marguerite Perey (2021)
- Katia Et Maurice Kraft (2021)

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

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

a. Les dirigeants d'association

Nous ne disposons pas de chiffres totalement fiables en matière de données sexuées sur le partage des responsabilités dans le monde associatif, mais toutes les observations démontrent que le pouvoir y est détenu majoritairement par des hommes plutôt âgés. On estime que les femmes occupent entre 20 et 30% des postes de décision dans les associations.

Répartition homme/femme - Association illkirchoises - Chiffre 2021

	Sportives	En %	Non sportives	En %
Nombre d'associations (*)	34		134	
Nombre de président féminin	3	9%	43	32%
Nombre de président masculin	31	91%	91	68%
Nombre de vice-président féminin	5	29%	4	50%
Nombre de vice-président masculin	12	71%	4	50%
Nombre de trésorier féminin	1	11%	7	30%
Nombre de trésorier masculin	8	89%	16	70%
Nombre de secrétaire féminin	9	69%	26	74%
Nombre de secrétaire masculin	4	31%	9	26%
Nombre de licenciées féminines engagées en compétition	428	23%		
Nombre de licenciés masculins engagés en compétition	1455	77%		

(* dont nous avons eu des données

Licenciés loisirs non repertoriés à ce jour car pas de distingo homme/femme.

En premier lieu, nous constatons que 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).

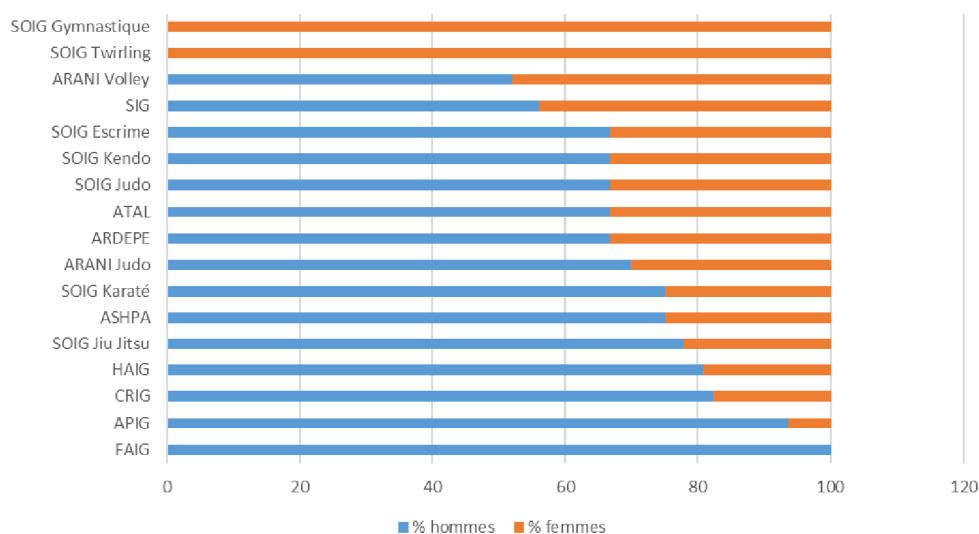
La vice-présidence est plus équilibrée notamment dans les associations non-sportives qui arrivent à parité (contre seulement 29% de vice-président femmes dans les associations sportives).

b. Les licenciés inscrits en compétition à Illkirch-Graffenstaden ¹

Le premier constat, porte sur le caractère fort masculin de la pratique compétitive à Illkirch-Graffenstaden 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.

¹ Informations portant sur les associations ayant déposées une demande de subvention au cours de l'année 2019.

Répartition des licenciés en compétition à I-G selon les sexes



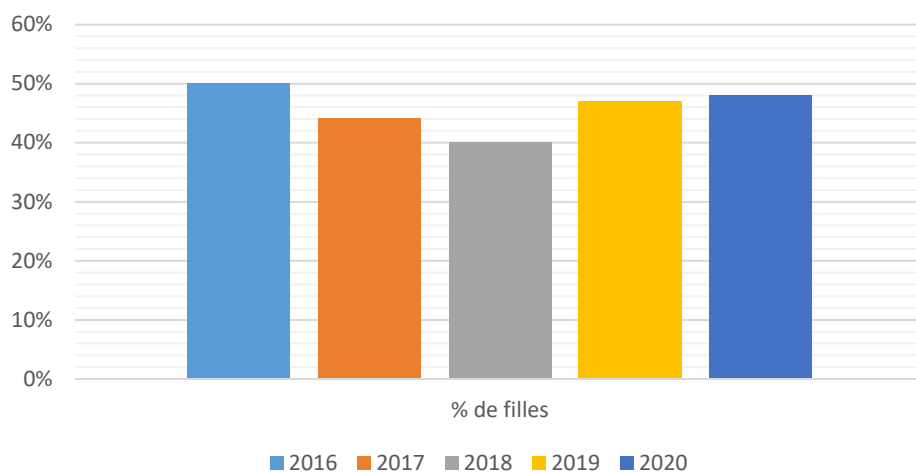
On constate également que seules un petit nombre d'associations peuvent être considérée comme « paritaires » à savoir la SIG et l'Arani section Volley. Notons également quelques associations totalement fermées au sexe opposé, à savoir la FAIG et la SOIG pour les sections twirling et gymnastique.

Les associations sportives compétitives illkirchoises peuvent donc être qualifiées d'associations peu paritaires sur le plan de la pratique sportive compétitive.

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.

Taux de féminisation de l'activité Sports-Vacances



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

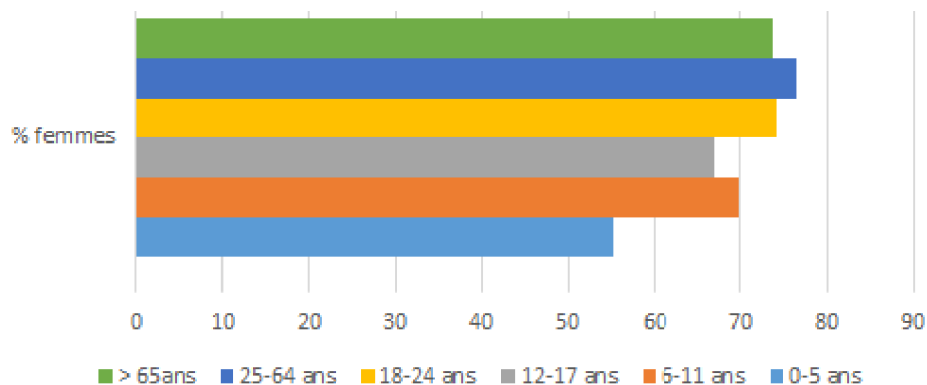
5. La Villa

a. Les usagers

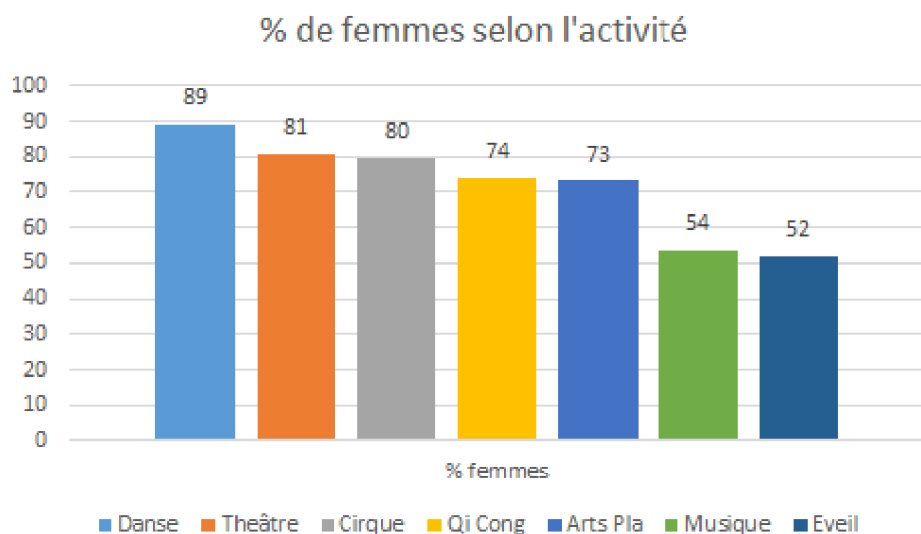
Source : inscriptions Villa année 2020-2021

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

Taux de féminisation des usagés de la Villa 2020-2021



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



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.

b. Le dispositif Nomad'Arts

Ce dispositif gratuit piloté par la Villa en lien avec le CSC propose des ateliers, cirque, Arts plastiques, théâtre, danse, chant etc... en août et en octobre chaque année à destination prioritairement du public du QPV Libermann. Il a lieu en été sur le QPV et à la Toussaint dans les locaux de la Villa.

Attirant sur chaque période un public de 600 personnes, force est de constater que celui-ci est plutôt égalitaire au regard de la répartition femmes/hommes même si une certaine féminisation du public est à noter entre 2018 et les années suivantes :

- 2018 : 51% de femmes ;
- 2019 : 56% de femmes ;
- 2020 : 56% de femmes.

L'âge est clivant sous ce rapport puisque nous ne notons pas de différence sur la population des 0-5 ans, le clivage se faisant par la suite et notamment sur le public 26-64 ans où 80% des usagers étaient des femmes en 2020.

c. Les vacances artistiques

Organisées par la Villa à destination des 7-15 ans ces semaines ont lieu durant les congés d'hiver ainsi que ceux de printemps autour de diverses activités, théâtre, chant, vidéo, peinture etc... Le CSC participe également à ces vacances en mobilisant un groupe pour y participer. La répartition globale laisse apparaître une forte féminisation avec 62% des effectifs. Notons que les vacances de printemps sont relativement mixtes (49% de femmes) contrairement aux vacances d'hiver beaucoup plus féminisées (65%). Est-ce un effet du choix des activités ? Le public du printemps est peut-être plus adolescent qu'enfant comme c'est le cas pour l'hiver ce qui pourrait expliquer une mixité plus importante au printemps. Mais le choix des activités est sans doute également responsable de cet état de fait. De même nous constatons que la répartition femmes/hommes est plus déséquilibrée lorsque le public est celui du CSC avec 68% de femmes contre 57% au public Villa.

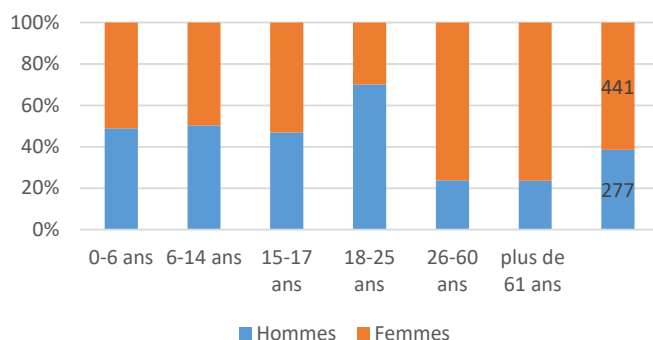
6. Les usagers du centre socio-culturel "Le phare de l'Ille" »

Globalement, les usagers du CSC sont davantage des femmes que des hommes avec 61% des effectifs. On constate que la variable âge est prépondérante. Ainsi, avant 18 ans, la répartition est relativement équilibrée. A partir de 18 ans, ce sont les garçons qui sont majoritaires avant que cette proposition ne se ré-inverse en faveur des femmes à compter de 26 ans. Le type d'activités proposées pour ces publics (activités cuisine, couture, apprentissage de la langue...) viennent sans doute expliquer les forts écarts notamment au-delà de 26 ans.

Répartition usagers 2020

		Hommes	%	Femmes	%
0-6 ans	45	22	49%	23	51%
6-14 ans	280	141	50%	139	50%
15-17 ans	49	23	47%	26	53%
18-25 ans	20	14	70%	6	30%
26-60 ans	193	46	24%	147	76%
plus de 61 ans	131	31	24%	100	76%
	718	277	39%	441	61%

Répartition usagers / âges et sexes



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 2020, reflet de l'activité de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden en 2020.

1. Les conditions générales d'emploi

a. Sur les postes permanents

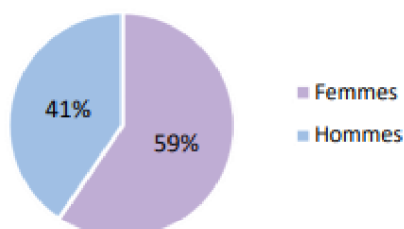
Effectifs : Un taux de féminisation important

Les effectifs de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden sur emplois permanents (hors vacataires et remplaçants ponctuels) s'élèvent à 291 agents dont 59 % de femmes (en 2019, 58% de femmes).

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

➔ **Au 31 décembre 2020, la collectivité employait 173 femmes et 118 hommes sur emploi permanent**

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



La collectivité emploie 2 agents sur emploi fonctionnel, dont 2 hommes

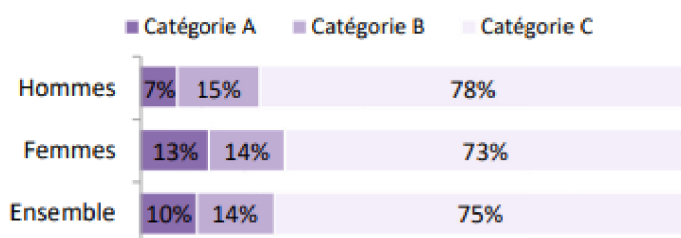
Le taux de féminisation est quasi identique chez les fonctionnaires et chez les contractuels sur postes permanents en équivalent temps plein rémunéré, avec la répartition suivante :

- 58% des fonctionnaires sont des femmes et 42 % sont des hommes (respectivement 57 % et 43 % en 2019 pour les femmes et les hommes) ;
- 63 % des contractuels permanents sont des femmes et 37 % des hommes (respectivement 59 % et 41 % en 2019 pour les femmes et les hommes en 2019).

Par ailleurs, 30 % des femmes sont contractuelles permanentes, contre 25 % des hommes (respectivement 16 % et 15% pour les femmes et les hommes en 2019).

Parmi les contractuels, la répartition femmes-hommes varie selon le type de contrat. Ainsi, la part des femmes occupant un emploi en CDI est plus importante que la part des hommes en CDI, avec respectivement 12 % et 7 %. Au total, il y a 8 agents en CDI sur 82 agents contractuels sur postes permanents, ce qui représente 10 % (11 agents en CDI en 2019).

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



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	73%	57%	58%

La Ville d'Illkirch-Graffenstaden compte 73 % de femmes en catégorie A, 57 % en catégorie B et 58 % en catégorie C. Les femmes sont majoritaires dans les différentes catégories hiérarchiques (en 2019, 70%, 62 % et 55 % pour les catégories A, B et C). Pour comparaison, la Fonction Publique Territoriale 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	85%	15%
Technique	34%	66%
Culturelle	100%	
Sportive		100%
Médico-sociale	100%	
Police	33%	67%
Incendie	-	-
Animation	61%	39%

La répartition des agents par filière pour la Ville d'Illkirch-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%
Animateurs	83%
Rédacteurs	79%
Attachés	70%

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	58%

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.

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

Répartition selon le genre des postes d'encadrement en 2020

Fonctions	Femmes	Hommes	Total	Part de femmes
DGS	0	1	1	0 %
Directeurs / Directrices	6	5	11	55 %
Responsable de service	18	20	38	47 %

Pour rappel et comparaison : En 2019

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"

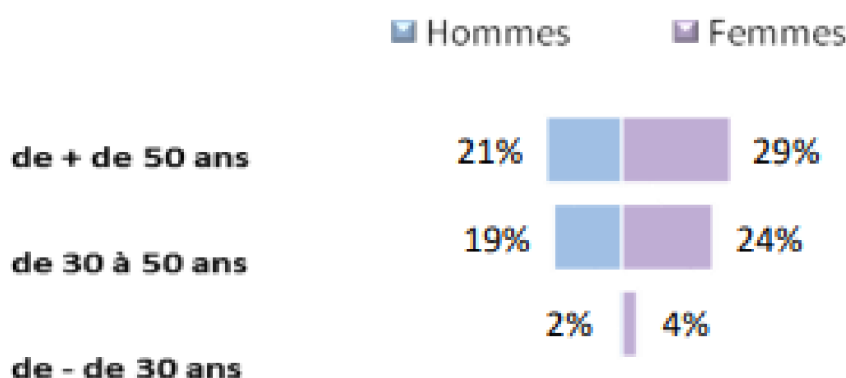
➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48,57	37,69	45,30
Hommes	48,47	36,00	45,30

L'âge moyen des agents de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden est relativement élevé, respectivement 45,30 ans pour les femmes et 45,30 ans pour les hommes (en 2019, 47,75 pour les femmes et 46,83 ans pour les hommes). La diminution de l'âge moyen est liée à la baisse de l'âge moyen des contractuels permanents entre 2019 et 2020 (de 41,85 ans pour les femmes et 36,25 pour les hommes en 2019 à 37,69 pour les femmes et 36 ans pour les hommes en 2020). L'âge moyen des fonctionnaires reste toujours élevé.

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.

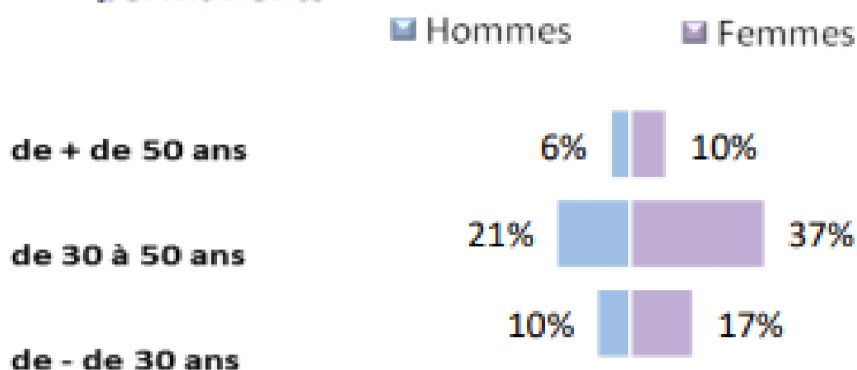
➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



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 (les données sont identiques à 2019) :

- 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

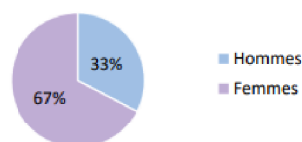
Taux de féminisation des agents contractuels non permanents

➔ Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2020*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	70%
Emplois aidés	0%
Apprentis	88%

* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020

Répartition globale des emplois non permanents par genre



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. Voir aussi tableau ci-dessous (les données sont très proches de celles de l'année 2019).

Répartition des agents contractuels sur emploi non permanent (au 31/12/2020)

	Femmes	Hommes	Total
Collaborateurs de Cabinet	0	2	2
Vacataires	64	33	97
Emplois aidés	0	1	1
Apprentis	8	2	10
Total	72	38	110

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 au nombre de 10. Ce 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 2020

	Femmes	Hommes	Total
Agents titularisés à l'issue de leur stage	7	6	13
Prolongations de stage	0	0	0
Nouveaux arrivants directement nommés stagiaires	2	0	2
Agents contractuels nommés stagiaire en 2020	4	3	7
Total	13	9	22

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 2020 pour 13 agents, dont 7 femmes et 6 hommes.

Sur les 6 agents contractuels nommés stagiaires en 2020, 5 l'ont été suite à réussite d'un concours.

Avancements et promotions en 2020

	Femmes	Hommes	Total
Avancement d'échelon	49	36	85
Avancement de grade	10	1	11
Promotion interne	1	0	2
Total	52	28	98

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 2020, 10 femmes et 1 homme 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 femme et 1 homme ont bénéficié d'une promotion interne en 2020.

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.

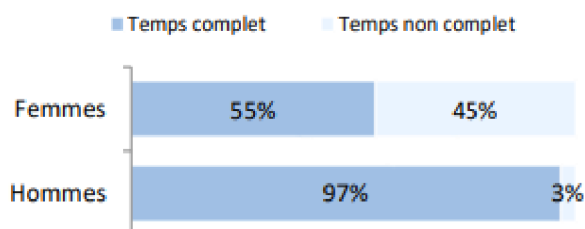
Par ailleurs, la Ville d'Illkirch-Graffenstaden a mis en place le télétravail en 2017.

Au 31/12/2020, 63 agents télétravaillent, dont 44 femmes et 19 hommes.

Au 31/12/2019, 20 agents télétravaillent, dont 17 femmes et 3 hommes.

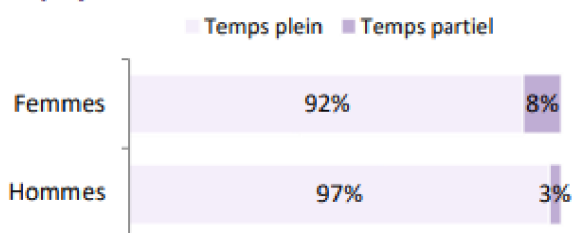
Un emploi à temps non complet (TNC) est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale du temps de travail à temps complet (35 heures hebdomadaires).

➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



Presque 1 femme sur 2 occupe sa fonction à temps non complet alors que ce n'est le cas que pour très peu d'hommes. Il s'agit souvent d'un temps de travail « subi ». Les principales fonctions concernées au sein de la Ville d'Illkirch-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



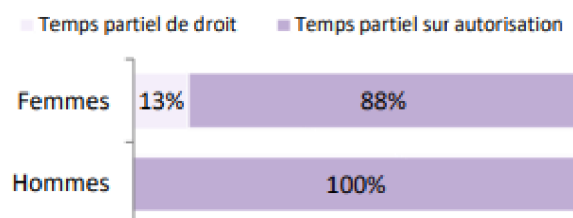
Le temps partiel est la position d'un agent qui occupe un emploi à temps complet, c'est à dire crée pour une durée de travail de 35 heures par semaine et qui choisit de travailler moins de 35 heures.

En 2020, 3 demandes de temps partiels ont été présentées, les 3 par des femmes. A noter que toutes les demandes de temps partiel ont été accordées.

Au 31/12/2020, 10 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 8 % des femmes et 3 % des 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 13 % pour les femmes et 0 % 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)	3,39%	3,06%
	Ensemble : 3,26%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	6,28%	6,25%
	Ensemble : 6,27%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	6,66%	6,30%
	Ensemble : 6,52%	

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 familial, pour des concours ou examens professionnels.. Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

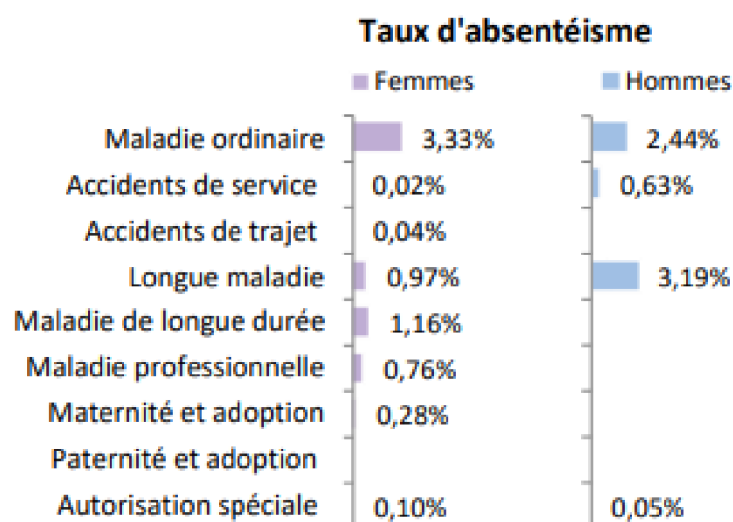
Le taux d'absentéisme compressible, à savoir celui concernant les maladies ordinaires et les accidents du travail, est relativement proche pour les femmes et les hommes, avec respectivement 3,39 % et 3,06 %, en 2020. En 2019, les chiffres étaient bien plus élevés chez les hommes (6%) que pour les femmes (3,75 %).

Il en va de même pour le taux d'absentéisme médical, avec respectivement 6,28 % pour les femmes et 6,25 % pour les hommes, en 2020. En 2019, ce taux s'élevait à 8,37 % pour les femmes et 11,18 % pour les hommes.

Le détail du taux d'absentéisme ci-dessous permet de comprendre 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 de 6,27 % en 2020. Il était plus élevé en 2019 pour la Ville d'Illkirch-Graffenstaden avec un taux de 9,55 %.

A noter que l'année 2020 reste une année particulière en raison de l'épidémie due au coronavirus.



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

Le taux d'absence pour maladie ordinaire des femmes est plus élevé que celui des hommes en 2020 (respectivement 3,33 % et 2,44 %). La tendance est inversée par rapport à 2019, année durant laquelle le taux d'absence pour maladie ordinaire était de 3,24 % pour les femmes et de 5,29 % pour les hommes.

A l'inverse, le taux d'absence pour longue maladie est plus élevé pour les hommes que pour les femmes (respectivement 3,19 % et 0,97 %). La tendance était la même en 2019 : 5,18 % pour les hommes et 2,99% pour les femmes.

Les taux importants liés à l'absence longue maladie sont dus à des pathologies lourdes pour 7 agents représentant un total de 1 987 jours (12 agents en 2019 pour un total de 3 514 jours), avec la répartition suivante :

- 3 femmes pour un total de 615 jours (en 2019, 5 femmes pour 1 548 jours) ;
- Et 4 hommes pour un total de 1 372 jours (en 2019, 7 hommes pour 1 966 jours).

Pour la maladie ordinaire, ce taux et le fait de 123 agents pour un total de 3 150 jours (en 2019, 125 agents pour un total de 3 688 jours), avec la répartition suivante :

- 81 femmes pour un total de 2 101 jours, soit une moyenne de 25,93 jours (en 2019, 7 femmes pour 1 681 jours, soit une moyenne de 21,8 jours) ;
- Et 42 hommes pour un total de 1 049 jours, soit une moyenne de 24,97 jours (en 2019, 48 hommes pour 2 007 jours, soit une moyenne de 41,8 jours).

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanent

En 2020, 4 demandes de congés paternité ont été présentés par les agents permanents, pour un total de 44 jours.

Accidents du travail

➔ 26 accidents du travail déclarés en 2020

- ▶ 6,5 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2020
- ▶ 6,5 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2020
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 39 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 271 jours d'arrêt

Sur 26 accidents du travail (AT), 10 sont arrivés à des hommes et 16 à des femmes (en 2019, 20 AT dont 13 pour des hommes et 7 pour des femmes).

Concernant les AT des hommes, 9 relèvent de la filière technique et 1 de la filière animation.

Pour les AT des femmes, 5 concernent la filière technique, 3 la filière sociale, 3 la filière animation, 1 la filière culturelle et 4 la filière administrative.

5. La formation

Une moyenne du nombre de jours de formation non représentative au titre de l'année 2020

	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	3,1	4,4	1,1	1,1
Catégorie B	5,5	6,0	1,0	1,1
Catégorie C	3,8	3,4	2,0	4,3
Moyenne globale	4,0	3,9	1,6	2,9

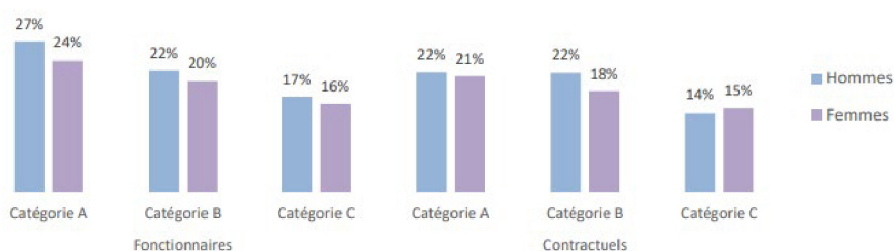
Concernant la formation, les chiffres au titre de l'année 2020 ne sont pas représentatifs en raison de l'épidémie liée au coronavirus et aux périodes de confinement durant lesquelles très peu de formations se sont déroulées, si ce n'est des formations à distance de courte durée.

A noter que les hommes de catégorie C ont bénéficié d'un nombre plus important de jours de formation en moyenne en 2020 par comparaison avec les femmes. Là encore, ce n'est pas représentatif car lié à la formation initiale d'un agent de police municipale.

6. La rémunération et le régime indemnitaire

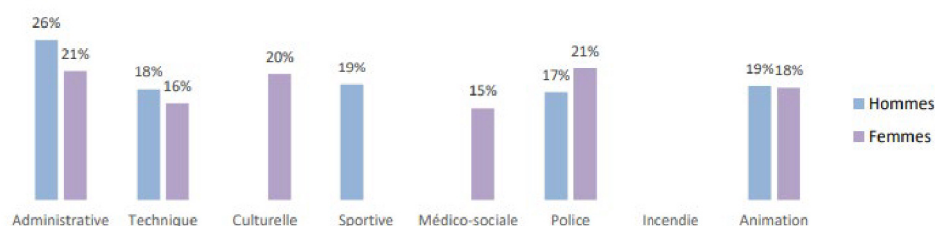
Part des primes dans la rémunération : des disparités entre catégories

➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



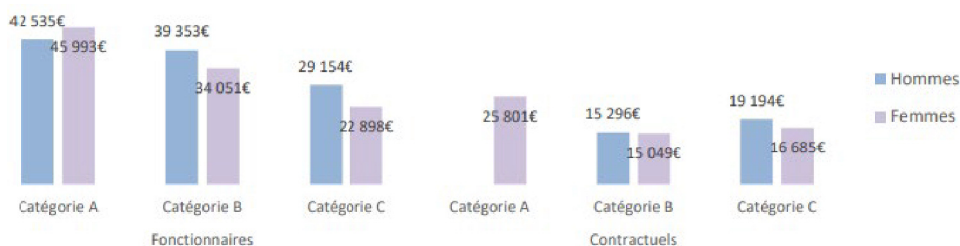
Une différence de la part des primes sur les rémunérations annuelles brutes qui reste en défaveur femmes de la catégorie A pour les fonctionnaires mais qui est en diminution par rapport à l'année 2019 (pour rappel, 32 % pour les hommes de catégorie A et 24 % pour les femmes de catégorie A en 2019) ;

➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



Concernant la répartition des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière, elles se situent entre 15 et 21 % sauf pour les hommes de la filière administrative où ce chiffre atteint 26 %.

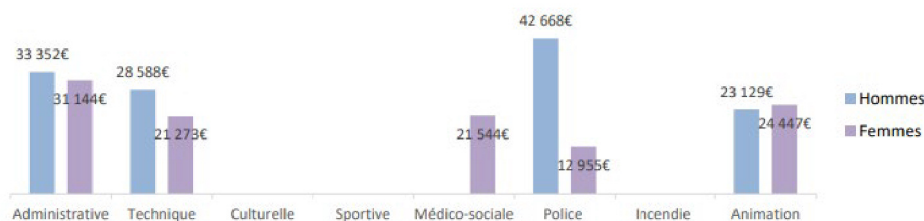
Rémunérations annuelles brutes : des inégalités subsistent en défaveur des femmes



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

- Des inégalités subsistent dans les rémunérations entre les femmes et les hommes ;
- Les différences en défaveur des femmes concernent tant les fonctionnaires que les contractuels : une différence de plus de 5 000 € en défaveur des femmes pour les fonctionnaires de catégorie B et de plus de 6 000 € pour les fonctionnaires de catégorie C. Chez les contractuels de catégorie C, il est à relever une différence en défaveur des femmes, de l'ordre de 2 500 € ;
- Il est tout de même à relever une différence par rapport à l'année 2019 pour les fonctionnaires de catégorie A : alors qu'en 2019 la rémunération annuelle brute était nettement plus élevée pour les hommes que pour les femmes, la tendance s'est inversée en 2020. Cette différence est liée à l'effet de noria : c'est le taux de variation de la masse salariale causé par la variation de l'ancienneté des agents résultant à la fois de leur vieillissement et du remplacement des plus âgés par le recrutement d'agents plus jeunes et moins coûteux.

➤ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



Remarque : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR (filières culturelle et sportive pour les femmes).

Les éléments relevés concernant ce graphique sont les suivants :

- Une différence marquée pour la rémunération de la filière technique 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.

Remarque : il y a un biais statistique dans le graphique concernant les femmes de la filière police. En effet sur les 3 femmes présentes en 2021, l'une d'entre elle a quitté la collectivité fin mars 2020 et une autre a intégré la collectivité mi-octobre 2020. Or le graphique représente le calcul de la rémunération annuelle brute moyenne ce qui explique ce biais.

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

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
2020	571 369,17	6	4	120

En 2020, la répartition des 10 rémunérations annuelles brutes est en léger avantage pour les femmes en termes de nombre de bénéficiaires.

7. Les actes de violence ou de harcèlement

2 hommes et 1 femme ont fait part d'actes de violences physique envers eux, émanant des usagers, sans arrêt de travail.

Aucun agent n'a signalé d'acte de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste en 2020.

Aucun agent n'a fait part d'une situation de harcèlement moral en 2020.

V. Conclusion

Ce second rapport présente l'état de la situation sur la ville d'Illkirch-Graffenstaden et permet en effet d'objectiver la situation pour une première prise de conscience des inégalités et ainsi 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 dans le cadre du plan d'actions relatif à l'égalité femmes/hommes.

