Numéro	**DL230203-CLM01**
Nature de l'acte	Délibération
Matière	Autres domaines de compétences des communes
Objet	Rapport annuel de situation comparée et plan d'actions en matière d'égalité femmes/hommes 2022

VILLE D'ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN

Extrait du registre des délibérations
Conseil Municipal du 2 mars 2023
à L'illiade

L'an deux mil vingt-trois le deux mars à 19 heures, 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, HERR Isabelle, RICHARD Yvon, COMBET-ZILL Marie, HAAS Philippe, GALLER Lisa, Adjoints, PFISTER Luc, STEINHART André, KIEHL Fabrice, HEIM Valérie, CLAUS Stéphanie, MASSÉ-GRIESS Dominique, DIDELOT Sandra, HERBEAULT Cédric, RINKEL Marie, FROEHLY Claude, CASTELLON Martine, LELEU Bénédicte, BACHMANN Emmanuel, GENDRAULT Pascale, LEVY Thomas, BEAUJEUX Rémy, KOUJIL Soufiane, FRUH Marie-Josée, LONGECHAL Béatrice, Conseillers

Etaient absents :

- Madame Elisabeth DREYFUS ayant donné procuration à Madame Stéphanie CLAUS
- Monsieur Ahmed KOUJIL ayant donné procuration à Monsieur Lamjad SAIDANI
- Monsieur Jean-Louis KIRCHER ayant donné procuration à Madame Marie RINKEL
- Monsieur Hervé FRUH ayant donné procuration à Monsieur Yvon RICHARD
- Madame Davina DABYSING ayant donné procuration à Monsieur Soufiane KOUJIL
- Madame Séverine MAGDELAINE ayant donné procuration à Monsieur Claude FROEHLY
- Madame Barbara RIMLINGER ayant donné procuration à Monsieur Thomas LEVY

Secrétaire de séance : Monsieur Alexandre VINCENT-BEAUME
Directeur Général des Services

Nombre de conseillers présents :	28
Nombre de conseillers votants :	35
Date de convocation et affichage :	24 février 2023
Date de publication délibération :	8 mars 2023
Date de transmission au Contrôle de Légalité :	8 mars 2023

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

III. RAPPORT ANNUEL DE SITUATION COMPARÉE ET PLAN D'ACTIONS EN MATIÈRE D'ÉGALITE FEMMES/HOMMES 2022

En application de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, dont les modalités ont été précisées par le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015.

Cette présentation devant avoir lieu préalablement aux débats sur le projet de budget, il est proposé au Conseil Municipal de prendre acte de la présentation du rapport ci-annexé.

Ce rapport a fait l'objet d'une présentation en Comité Social Territorial du 24 janvier 2023.

Le Conseil Municipal prend acte du rapport annuel de situation comparée et du plan d'actions en matière d'égalité femmes/hommes 2022.

Pour extrait conforme

Le Maire

Thibaud PHILIPPS

Le secrétaire de séance

Alexandre VINCENT-BEAUME

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

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

2022

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

SOMMAIRE

Edito page 3

I Les grandes dates législatives relatives à l'égalité femmes/hommes page 4

II Volet territorial : les données sociodémographiques relatives à l'égalité femmes/hommes sur le banc communal de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden page 6

1. Des inégalités en matière d'éducation
2. La composition des familles à Illkirch-Graffenstaden
3. L'emploi à Illkirch-Graffenstaden

III Volet territorial : d'autres constats relatifs à l'égalité femmes/hommes sur le banc communal de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden page 13

1. Les violences relevées par la Police Nationale sur le territoire d'Illkirch-Graffenstaden en 2019
2. Un espace public essentiellement masculin
3. Les associations sportives illlkirchoises, un monde encore très masculin
4. Sports-Vacances, un dispositif Ville relativement égalitaire
5. Les usagers de La Villa
6. Les usagers du centre socio-culturel "Le phare de l'Ill »
7. Les conseils municipaux des enfants et des jeunes

IV Volet interne : l'égalité femmes/hommes, la Ville d'Illkirch-Graffenstaden en tant qu'employeur page 20

1. Les conditions générales d'emploi
a. Sur les postes non permanents
2. L'évolution de la carrière
3. L'organisation du temps de travail (Agents sur emploi permanent)
4. Les conditions de travail et les congés
5. La formation
6. La rémunération et le régime indemnitaire
7. Les actes de violence ou de harcèlement

V Plan d'actions pluriannuel 2021-2023 : Bilan année 2022 page 33

Objectif 1 : promouvoir la culture de l'égalité au sein de la ville : actions de sensibilisation, d'information
Objectif 2 : développer des politiques publiques en faveur des droits des femmes et pour l'égalité
Objectif 3 : garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'administration

VI Conclusion page 46

Annexe : tableau synoptique du plan d'actions 2021-2023

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

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 récurent, 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 Illkirchois et des Illkirchoises, afin d'agir de manière précise et déterminée.

Ce rapport, le troisième de notre mandature, constitue une feuille de route et des perspectives de travail tant pour l'année 2022 que pour les années à venir.

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

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 fossé 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 : la loi du 13 juillet qui permet aux femmes de travailler, de disposer d'un compte en banque et de gérer leurs biens propres sans l'autorisation du conjoint.

1970 : la loi du 4 juin relative à l'autorité parentale conjointe supprime la note de « chef de famille » du Code Civil.

1972 : la loi du 22 décembre pose le principe de l'égalité de rémunération : salaire égal 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).

1990 : un arrêt de la Cour de cassation du 5 septembre reconnaît le viol entre époux.

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

2000 : loi du 6 juin qui tend à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.

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.

2002 : loi du 4 mars sur la transmission du nom de famille qui autorise la transmission du nom de la mère ou du père ou des deux parents aux enfants.

2011 :
- loi Coppé-Zimmermann du 27 janvier : quota minimal de 40% de chaque sexe dans les Conseils d'Administration (entreprises de + de 500 salariés) ;
- rapport Françoise Guégot, députée, qui démontre que les inégalités Femmes/Hommes dans la Fonction Publique sont bien présentes malgré l'existence des grilles.

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

2012 : la 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 ne 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.
- loi du 17 mai relative à l'élection des conseillers départementaux, municipaux et communautaires : au-delà de 1000 habitants les communes élisent leur conseil municipal au scrutin de liste sans vote préférentiel ni panachage en respectant l'alternance stricte entre les femmes et les hommes. Le conseil départemental est élu au scrutin binomial femme-homme.
- loi du 2 août relative à l'élection des sénateurs qui fixe que les listes devront être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe.

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).
- Loi du 5 septembre : qui soumet les entreprises à une obligation de résultat en matière d'égalité professionnelle en créant l'index de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes que les entreprises de 50 salariés ou plus doivent calculer et publier chaque année au 1er mars.

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.

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

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, RP2019 au 01/01/2022.

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	61,9	74,1	73,7	73,5	73,9
6 à 10 ans	96,6	96,6	96,3	97,4	97,4	97,4
11 à 14 ans	98.8	97,3	99,4	98,2	98,2	98,2
15 à 17 ans	93,3	90,9	95,7	95,8	95,2	96,5
18 à 24 ans	64,1	59,1	69,1	52,1	48,9	55,5
25 à 29 ans	12,2	12,8	11,3	8,3	7,9	8,6
30 ou plus	1,5	1,4	1,5	1	0,9	1,1

Les femmes sont plutôt davantage scolarisées que les hommes, et ce, quelle que soit la tranche d'âge concernée, à l'exception des 25-29 ans (11.3% contre 12.8%). 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 68.4% des effectifs contre 73.7% à l'échelon national. Notons particulièrement la situation des garçons de cette tranche d'âge dont le taux de scolarisation est de 61.9% des effectifs contre 74.1% 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, largement au-dessus de la moyenne nationale et ce quel que soit le sexe même si ceci est plus prononcé chez les filles, chez les 18-24 ans illkirchois, avec 64.1% contre seulement 52.1% sur le plan national.

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

b. Les niveaux de diplômes

Source : Insee, RP2019 au 01/01/2022.

Part des titulaires en %	Illkirch-Graffenstaden			France		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Aucun dipôme ou certificat d'études primaires	15,1	13,4	16,6	21,9	19,7	23,8
BEPC, Brevet des collèges, DNB	3,8	3,4	4,1	5,5	4,7	6,3
CAP, BEP ou équivalent	24,2	26,1	23,1	24,7	29	20,8
Baccalauréat, Brevet professionnel ou équivalent	18,2	18,4	18	17,2	16,8	17,5
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau Bac +2	13,5	12,8	14,1	11	10,4	11,6
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau Bac +3/4	11,4	10,6	12,1	9,2	7,7	10,5
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau Bac +5	13,6	15,3	12	10,5	11,7	9,5

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 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 (16.6% des cas contre 15.1% pour les hommes) et elles sont moins nombreuses à bac + 5 ou plus avec 12% contre 15,3% 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, RP2019 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2022.

Les familles monoparentales représentent 15,7% des familles soit un peu moins que la moyenne nationale qui se situe à 16,5%. Parmi ces familles monoparentales, 82% sont des femmes avec enfant(s) contre 18% d'hommes. L'évolution de la taille des ménages dans le temps est assez parlant sur les évolutions sociétales puisque l'on constate une baisse constante du nombre moyen d'occupants par résidence principale depuis 1968 :

Taille des ménages	1968	1975	1982	1990	1999	2008	2013	2019
France	3,08	2,9	2,72	2,72	2,42	2,29	2,25	2,19
Illkirch-Graffenstaden	3,04	2,89	2,63	2,39	2,17	2,04	2,02	1,98
Delta France / IG	0,04	0,01	0,09	0,2	0,25	0,25	0,23	0,21

On constate que le phénomène est plus accentué sur la ville bien que nous puissions noter depuis 2013 une inversion de cette tendance.

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-D1230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

3. L'emploi à Illkirch-Graffenstaden

Source : Insee, RP2019 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2022.

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

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	**17 464**	**13 179**	**75,5**	**11 372**	**67,2**
15 à 24 ans	3 642	1 559	42,8	1 253	34,4
25 à 54 ans	10 323	9 500	92	8 526	82,6
55 à 64 ans	3 499	2 120	60,6	1 953	55,8
Hommes	**8 634**	**6 810**	**78,9**	**6 092**	**70,6**
15 à 24 ans	1 828	871	47,6	721	39,5
25 à 54 ans	5 228	4 969	95,1	4 485	85,8
55 à 64 ans	1 577	970	61,5	886	56,1
Femmes	**8 830**	**6 369**	**72,1**	**5 640**	**63,9**
15 à 24 ans	1 813	688	37,9	532	29,3
25 à 54 ans	5 096	4 530	88,9	4 041	79,3
55 à 64 ans	1 921	1 151	59,9	1 067	55,5

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.

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

b. Le travail à temps partiel

France	Hommes	Dont temps partiel	Femmes	Dont temps partiel
Ensemble	**11 655 589**	**7,7**	**11 705 416**	**26,2**
15 à 24 ans	1 209 381	22	995 328	35,9
25 à 54 ans	8 811 118	5,5	8 840 802	24,3
55 à 64 ans	1 635 090	9,1	1 869 286	30

Illkirch-Graffenstaden	Hommes	Dont temps partiel	Femmes	Dont temps partiel
Ensemble	**5 514**	**7**	**5 218**	**24,1**
15 à 24 ans	691	17,6	509	33,9
25 à 54 ans	4 104	5,6	3 737	22,5
55 à 64 ans	719	4,4	972	25,1

Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022.

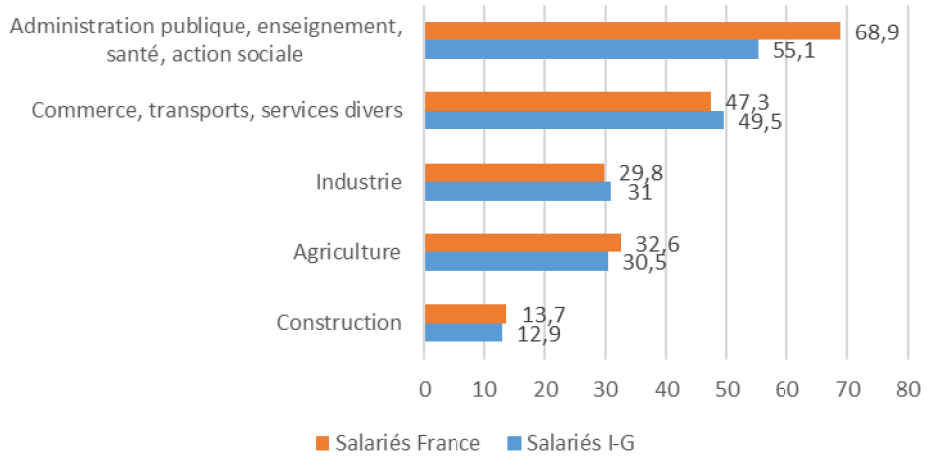
Si l'on constate que le nombre de temps partiel est inférieur à Illkirch-Graffenstaden par rapport aux données nationales de l'ordre de 2% c'est surtout la différence entre les hommes et les femmes qui est marquante puisqu'une différence de 17% apparaître et tend à s'accentuer quand on monte dans les classes d'âge : de 16.3%, la différence passe à 16.9% pour finir à près de 20% % de 55 à 64 ans.

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

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

Source : Insee, RP2019 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/2022.

Taux de féminisation des emplois en %



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.

Par rapport au plan national, sur Illkirch-Graffenstaden la répartition par secteur d'activité des emplois laisse apparaître une légère sous-représentation de l'agriculture (-2,1%), de la construction (-0,8%) mais surtout une très forte sous-représentation de l'administration publique, santé et action sociale avec un taux de féminisation inférieur de 13,8% par rapport au ratio national.

Notons enfin que les Illkirchoises sont plus souvent présentes dans le secteur du « Commerce, transports et services divers » avec +2.2% par rapport aux données nationales.

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

d. La composante salaire, des inégalités bien présentes

Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2022.

	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	- 11,2	- 14,6
Cadres	- 8,4	- 16,3
Professions intermédiaires	- 11,3	- 11,3
Employés	- 1,3	- 4,1
Ouvriers	- 9,1	- 13

Comparée à la situation nationale, la situation à Illkirch-Graffenstaden est moins mauvaise puisque la différence n'est « que » de -11,2% entre les salaires des femmes et des hommes. Notons par ailleurs que cet écart s'est réduit, il était de 13% l'année dernière. On constate que l'écart le plus important s'observe au niveau des cadres avec 7,9% de delta entre Illkirch-Graffenstaden et les données à l'échelle nationale.

	Écart de salaire femmes/ hommes en % Illkirch-Graffenstaden	Écart de salaire femmes/ hommes en % France
De 18 à 25 ans	- 9,3	- 4,8
De 26 à 50 ans	- 9,2	- 11,4
Plus de 50 ans	- 17,2	- 22,4

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.
Notons que par rapport aux précédentes données, la situation s'est agravée pour les femmes de 18 à 25 ans puisque l'écart n'était que de 4,6% l'année dernière. Elle s'est quelque peu améliorée pour la tranche d'âge de 26 à 50 ans passant de 11,3% à 9,2%.

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

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

Source : Insee, RP2019 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.

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

Focus : Les femmes chefs d'entreprises

	Illkirch-Graffenstaden			Bas-Rhin			Alsace		
	2023		2020	2023		2020	2023		2020
Sexe	Nb	%	%	Nb	%	%	Nb	%	%
Femmes	360	19,4%	18,4%	15 974	22,3%	20,4 %	25 724	22,4%	20,5%
Homme	1 500	80,6%	81,6%	55 790	77,7%	79,1%	88 916	77,6%	78,8%

Source : CCI Alsace Eurométropole, Annuaire des entreprises d'Alsace, janvier 2023

En premier lieu nous constatons que les femmes sont peu nombreuses au regard des hommes avec 19,4% des effectifs de chefs d'entreprises. 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. Si depuis 2020 nous notons une petite évolution générale, celle-ci reste faible avec +1% au niveau de la commune et + 2% au niveau départemental et régional.

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 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%.

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

COMPARATIF ATTEINTES AUX MOEURS 2018/2020

	Faits constatés			Evolution entre 2019 et 2020 en %	Evolution entre 2018 et 2020
Année	2018	2019	2020		
Atteintes aux moeurs					
Viol sur majeur	1	0	5	- 100 %	80 %
Viol sur mineur	2	1	2	-100 %	0 %
Harcélement/Agression sexuel sur majeur	2	3	3	0 %	33,33 %
Harcélement/Agression sexuel sur majeur	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	2021	Evolution % 2020-2021	Evolution % 2018-2021
Différends familiaux Intervention PS	36	44	30	32	7%	-28%
Différends époux /concubins Intervention PS	81	72	95	83	-13%	2%
Total Différends familiaux	**117**	**116**	**125**	**115**	-8%	-2%
Nb Faits Violences intrafamiliales	68	70	95	79	-17%	16%
Nombre de Femmes victimes	48	42	73	60	-18%	25%
Nombre de Femmes victimes en %	71%	60%	77%	76%	-1%	5%

PS = Police Secours.

Si les chiffres de 2021 sont globalement en baisse par rapport à 2020, on constate cependant que l'évolution entre 2018 et 2021 reste très clairement en hausse. Le confinement du printemps 2020 pourrait expliquer en partie le rebond que nous avons pu observer.

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

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 Krafft.

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 Krafft (2021)

3. Les associations sportives illlkirchoises, 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 les membres des Conseils d'Administration sont majoritairement masculins et plutôt âgés. On estime que les femmes occupent entre 20 et 30% des postes de décision dans les associations.

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

Répartition hommes/femmes - Association illkirchoises - Chiffres 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 répertoriés à ce jour car pas de distingo hommes/femmes.

En premier lieu, nous constatons que l'analyse du nombre 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).

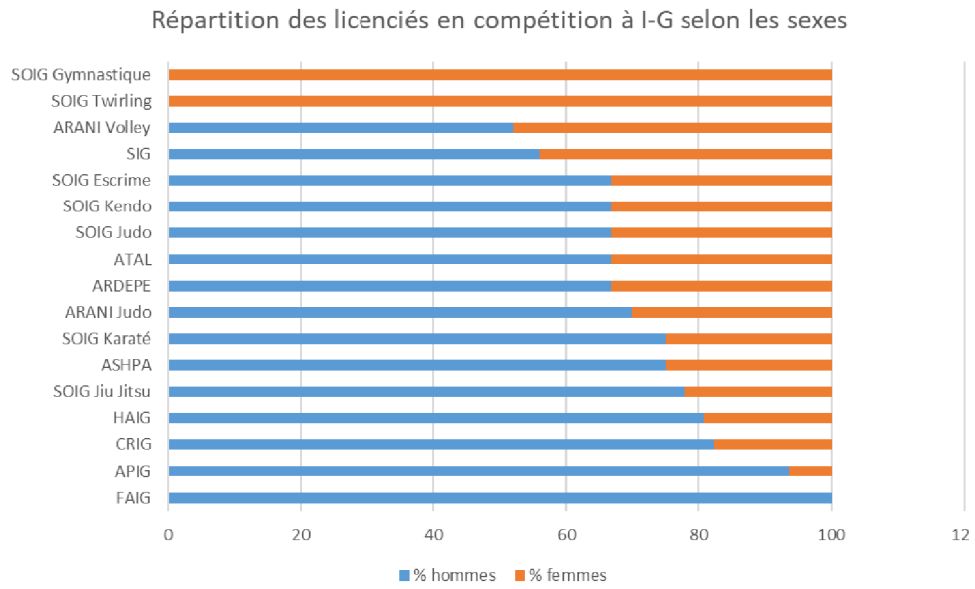
La vice-présidence est plus équilibrée notamment dans les associations non-sportives qui arrivent à parité (contre seulement 29% de vice-présidents femmes dans les associations sportives).

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

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

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.

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

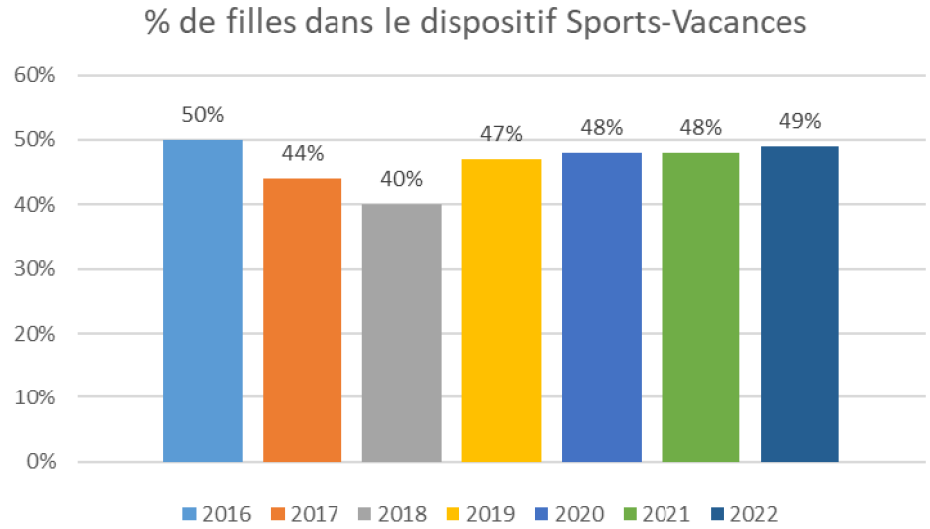


On constate également que seules un petit nombre d'associations peuvent être considérées comme « paritaires » à savoir la SIG et l'Arani section Volley.

Les associations sportives compétitives illkirchoises peuvent donc être qualifiées d'associations peu partiaires 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.



Nous pouvons constater que la représentation est paritaire.

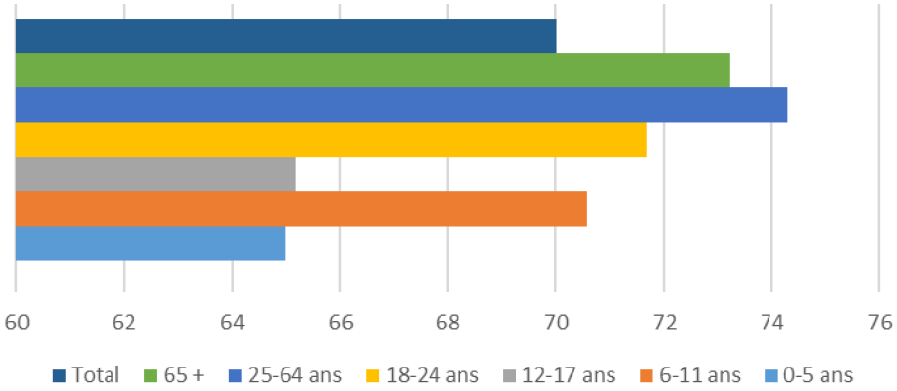
Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

5. Les usagers de la Villa

Source : inscriptions La Villa année 2021-2022

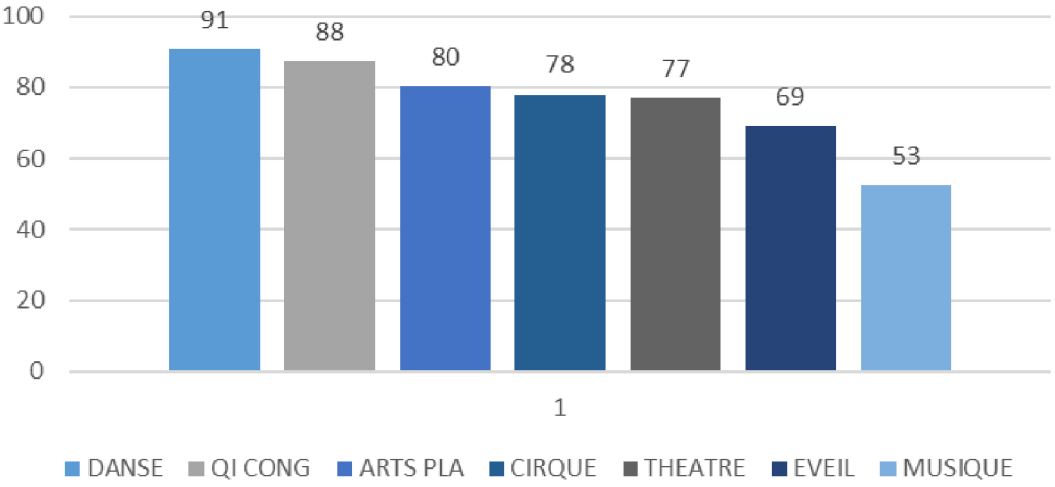
Le premier élément marquant est celui d'une très forte féminisation des usagers de la Villa puisque les femmes représentent 70% des usagers.

Taux de féminisation des usagés de la Villa 2021-2022



L'évolution de la répartition par âge entre l'année dernière et cette année voit une baisse de la mixité des pratiques entre 0 à 5 ans, proche de 50% en 2020-2021, elle présente désormais un taux de féminisation de 65%.

% de femmes selon l'activité 2021-2022



On constate que seule l'activité musique arrive, peu ou prou, à une certaine parité. A noter que l'an dernier, l'activité éveil était également paritaire alors que cette année nous notons une féminisation accrue des effectifs avec près de 70% de filles.

Les autres activités sont très féminisées, ce qui suivant les stéréotypes habituels, est assez classique pour la danse ou le Qi Cong mais plus surprenant pour le théâtre, le cirque ou les arts plastiques.

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

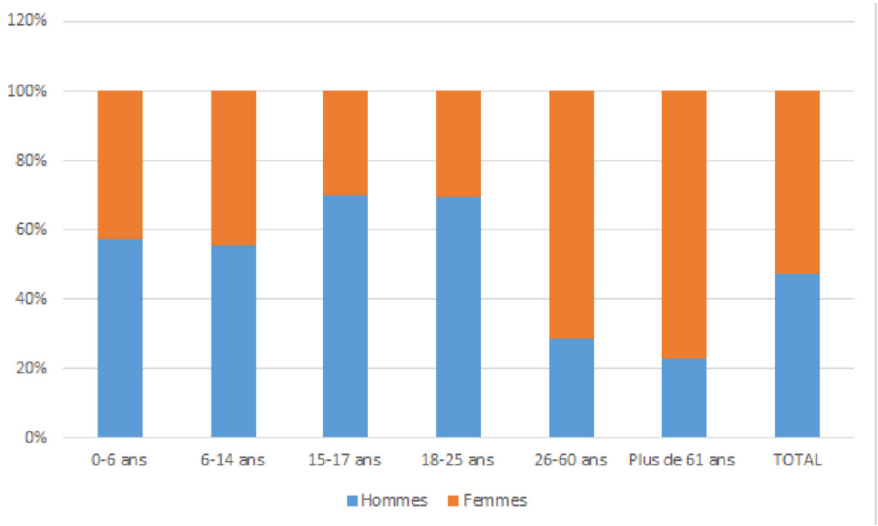
6. Les usagers du centre socio-culturel "Le Phare de l'Ill »

Source : inscriptions La Villa année 2021-2022

Répartition usagers 2021

		Hommes	%	Femmes	%
0-6 ans	**68**	39	57%	29	43%
6-14 ans	**261**	145	56%	116	44%
15-17 ans	**30**	21	70%	9	30%
18-25 ans	**13**	9	69%	4	31%
26-60 ans	**129**	37	29%	92	71%
Plus de 61 ans	**61**	14	23%	47	77%
	562	265	47%	297	53%

Répartition 2021 des usagers / âges et sexes



Globalement, les usagers du CSC sont davantage des femmes que des hommes avec 53 % des effectifs, cependant on note un rééquilibrage depuis 2020 puisque nous avions 61% de femmes. On constate que la variable âge est prépondérante. Ainsi, avant 15 ans, la répartition est relativement équilibrée, c'est d'ailleurs dans ces tranches d'âges que nous avons noté l'évolution entre 2020 et 2021. A partir de 15 ans (alors que c'était à partir de 18 ans en 2020), ce sont les garçons qui sont majoritaires avant que celane 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.

7. Les conseils municipaux des enfants et des jeunes

Source : données au 20/12/2022

Conseil ME : 34 enfants : 24 filles et 10 garçons soit 70.58 % de femmes représentées.
Conseil Illkirchois Jeunesse : 24 jeunes : 16 femmes et 8 hommes soit de 66.66% de femmes représentées.
Nous pouvons noter une sur-représentation des filles.

Accusé de réception préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

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, hommes ou femmes. 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 2021, reflet de l'activité de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden en 2021.

1. Les conditions générales d'emploi

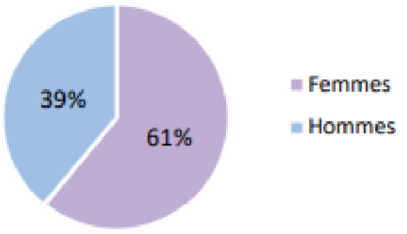
a. Sur les postes permanents

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 308 agents dont 61 % de femmes (en 2020, 59% de femmes).

En 2019, 61,3 % des agents de la Fonction Publique Territoriale sont des femmes.

Au 31 décembre 2021, la collectivité employait 188 femmes et 120 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



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

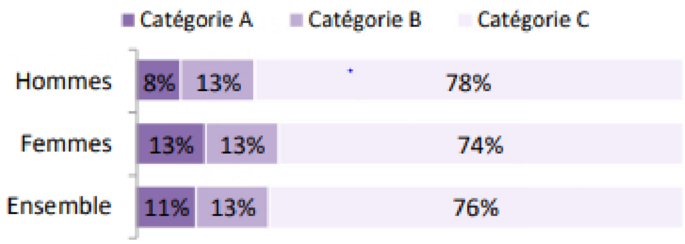
Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

Le taux de féminisation est plus important chez les contractuels que chez les fonctionnaires sur postes permanents en équivalent temps plein rémunéré, avec la répartition suivante :

- 58% des fonctionnaires sont des femmes et 42 % sont des hommes. Ces chiffres sont identiques à 2020 ;
- 69 % des contractuels permanents sont des femmes et 31 % des hommes (respectivement 63 % et 37 % en 2020 pour les femmes et les hommes).

Par ailleurs, 31 % des femmes sont contractuelles permanentes, contre 22 % des hommes (respectivement 30 % et 25 % pour les femmes et les hommes en 2020).
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 8 %. Au total, il y a 9 agents en CDI sur 84 agents contractuels sur postes permanents, ce qui représente 11 % (8 agents en CDI en 2020).

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



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :		
	Catégorie A	71%
	Catégorie B	61%
	Catégorie C	60%

La Ville d'Illkirch-Graffenstaden compte 71 % de femmes en catégorie A, 61 % en catégorie B et 60 % en catégorie C. Les femmes sont majoritaires dans les différentes catégories hiérarchiques (en 2020, 73%, 57 % et 58 % pour les catégories A, B et C).

Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	87%	13%
Technique	36%	64%
Culturelle	100%	
Sportive		100%
Médico-sociale	100%	
Police	38%	63%
Incendie	-	-
Animation	63%	37%

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, sportives et police très masculinisées.

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203_CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

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

Adjoints administratifs	100%
ASEM	100%
Rédacteurs	89%
Animateurs	83%
Attachés	65%

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 techniciens

Techniciens	85%
Agents de maîtrise	84%
Agents de police municipale	57%
Adjoints techniques	54%

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 en 2021

Fonctions	Femmes	Hommes	**Total**	**Part de femmes**
DGS	0	1	1	0 %
Directeurs / Directrices	6	4	10	55 %
Responsable de service	14	12	26	54 %

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.

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

Age et pyramide des âges : des agents «vieillissants»

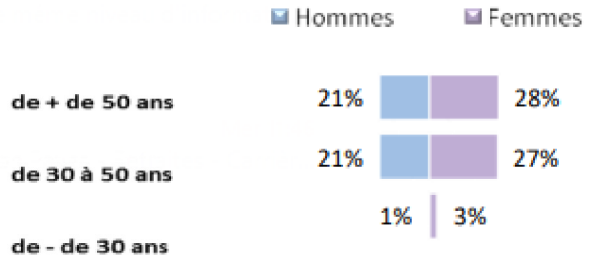
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48,00	36,81	**44,55**
Hommes	47,93	36,92	**45,54**

L'âge moyen des agents de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden est relativement élevé, notamment pour les fonctionnaires (48 ans pour les femmes et 47,93 ans pour les hommes). Pour l'ensemble des emplois, l'âge moyen est respectivement de 44,55 ans pour les femmes et 45,54 ans pour les hommes (en 2020, 45,30 pour les femmes et 45,30 ans 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.

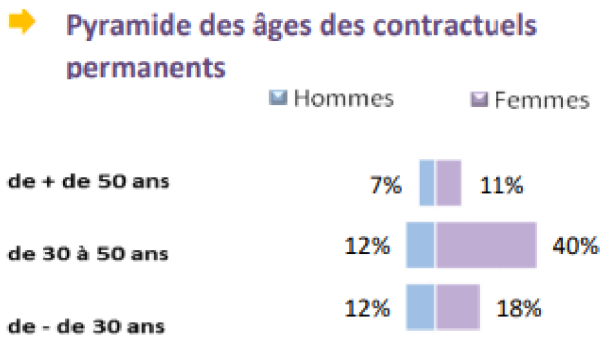
Pyramide des âges des fonctionnaires



Concernant les fonctionnaires, 28% des femmes et 21% des hommes ont plus de 50 ans au sein de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden. Cela nécessite une vigilance accrue sur deux plans (une femme sur 3 et un homme sur 5 avait plus de 50 ans en 2020) :

- 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.

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023



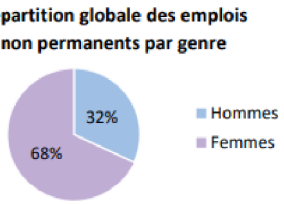
S'agissant des agents contractuels sur postes permanents, c'est la tranche d'âge des 30 à 50 ans qui est la plus représentée chez les femmes.

b Sur les postes non permanents

Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2021*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	-
Emplois aidés	0%
Apprentis	75%

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



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 femmes représentent 68% des contractuels non permanents (les données sont très proches de celles de l'année 2020).

Répartition des agents contractuels sur emploi non permanent (au 31/12/2021)

	Femmes	Hommes	Total
Collaborateurs de Cabinet	0	2	2
Vacataires	48	18	66
Emplois aidés	0	1	1
Apprentis	9	3	12
Total	**57**	**24**	**81**

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230303-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

Dans l'ensemble, les effectifs des agents contractuels sur emploi non permanent sont largement féminisés, à hauteur de 70% pour cette catégorie.

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 2021

	Femmes	Hommes	Total
Agents titularisés à l'issue de leur stage	8	5	13
Prolongations de stage	0	0	0
Nouveaux arrivants directement nommés stagiaires	2	0	2
Agents contractuels nommés stagiaire en 2020	5	1	6
Total	**15**	**6**	**21**

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'est le cas en 2021 pour 13 agents, dont 8 femmes et 5 hommes. (En 2020, 7 femmes et 6 hommes)

Avancements et promotions en 2021

	Femmes	Hommes	Total
Avancement d'échelon	46	34	80
Avancement de grade	10	1	11
Promotion interne	2	1	3
Total	**58**	**36**	**94**

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.

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

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 2021, 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.
2 femmes et 1 homme ont bénéficié d'une promotion interne en 2021.

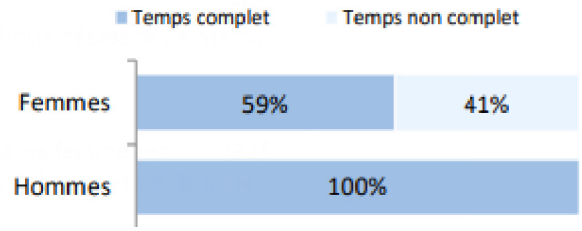
3. L'organisation du temps de travail (Agents sur emploi permanent)

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 31/12/2021, 64 agents télétravaillent, dont 46 femmes et 18 hommes.
Au 31/12/2020, 60 agents télétravaillent, dont 44 femmes et 19 hommes.

Temps partiel et temps non complet : les femmes principales concernées

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).

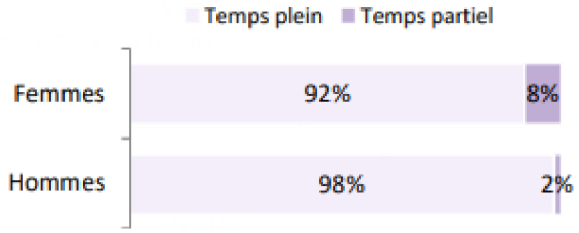
➡ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



41% des femmes occupent leur fonction à temps non complet alors que ce n'est pas le cas pour les 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.

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel

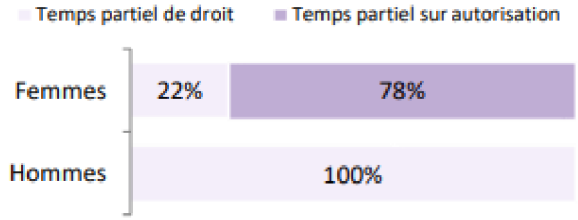


Le temps partiel est la position d'un agent qui occupe un emploi à temps complet, c'est à dire créé pour une durée de travail de 35 heures par semaine, et qui choisit de travailler moins de 35 heures.

En 2021, 4 demandes de temps partiels ont été présentées, par 1 femme et 3 hommes. A noter que toutes les demandes de temps partiel ont été accordées.

Au 31/12/2021, 10 femmes et 2 hommes occupent leurs fonctions à temps partiel.

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 pour les femmes, soit 22 % mais représente 100 % pour les hommes. (13% pour les femmes et 0% pour les hommes en 2020)

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

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%**	**3,25%**
	Ensemble : 3,34%	
Taux d'absentéisme médical* *(absences pour motif médical hors congés maternité)*	**6,09%**	**6,44%**
	Ensemble : 6,23%	
Taux d'absentéisme Global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)*	**6,79%**	**6,51%**
	Ensemble : 6,68%	

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

* Maladie ordinaire, longue maldie, 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 3,25 %, en 2021. En 2020, les chiffres étaient sensiblement identiques (3,39% pour les femmes et 3,06% pour les hommes).

Il en va de même pour le taux d'absentéisme médical, avec respectivement 6,09 % pour les femmes et 6,44 % pour les hommes, en 2021. En 2020, ce taux était de 6,28% pour les femmes et 6,25 % pour les hommes.

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%**	**3,25%**
	Ensemble : 3,34%	
Taux d'absentéisme médical* *(absences pour motif médical hors congés maternité)*	**6,09%**	**6,44%**
	Ensemble : 6,23%	
Taux d'absentéisme Global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)*	**6,79%**	**6,51%**
	Ensemble : 6,68%	

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

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

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 légèrement plus élevé que celui des hommes en 2021 (respectivement 3,32 % et 2,93 %). (en 2020 : 3,33 % pour les femmes et de 2,44 % 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 1,79 %). La tendance était la même en 2020 : 3,19 % pour les hommes et 0,97% pour les femmes.
Les taux importants liés à l'absence longue maladie sont dus à des pathologies lourdes pour 12 agents représentant un total de 2 624 jours (7 agents en 2020 pour un total de 1 987 jours), avec la répartition suivante :

- 5 femmes pour un total de 1 227 jours (en 2020, 3 femmes pour 615 jours) ;
- Et 7 hommes pour un total de 1 397 jours (en 2020, 4 hommes pour 1 372 jours).

Pour la maladie ordinaire, ce taux et le fait de 142 agents pour un total de 3 803 jours (en 2020, 123 agents pour un total de 3 150 jours), avec la répartition suivante :

- 96 femmes pour un total de 2 383 jours, soit une moyenne de 22,2 jours (en 2020, 81 femmes pour 2101 jours, soit une moyenne de 25,93 jours) ;
- Et 46 hommes pour un total de 1 420 jours, soit une moyenne de 23,5 jours (en 2020, 42 hommes pour 1 049 jours, soit une moyenne de 24,97 jours).

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanent
En 2021, aucune demande de congés paternité n'a été présentée par les agents permanents.
(En 2020 : 4 demandes de congé paternité pour un total de 44 jours).

31 accidents du travail déclarés en 2021

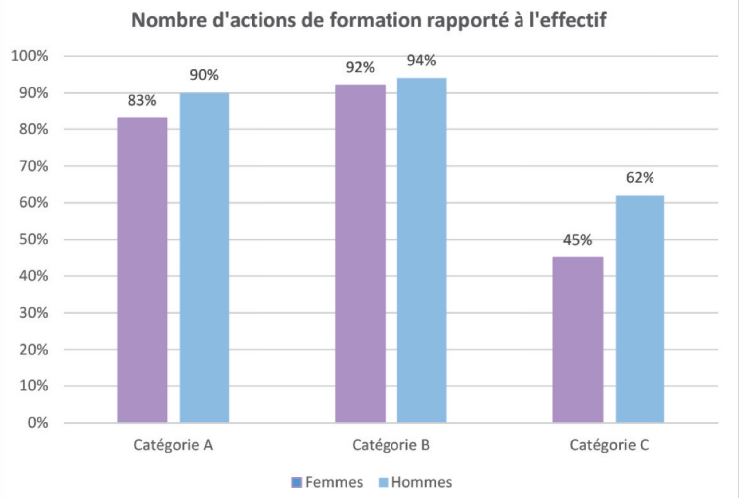
- 5,3 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2021
- 12,5 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2021
- Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 48 jours d'arrêt
- Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 144 jours d'arrêt

Sur 31 accidents du travail (AT), 18 sont arrivés à des hommes et 13 à des femmes (en 2020, 26 AT dont 10 pour des hommes et 16 pour des femmes).
Concernant les AT des hommes, 17 relèvent de la filière technique et 1 de la filière administrative.
Pour les AT des femmes, 5 concernent la filière administrative, 5 la filière sociale, 2 la filière animation, et 1 la filière administrative.

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

5. La formation

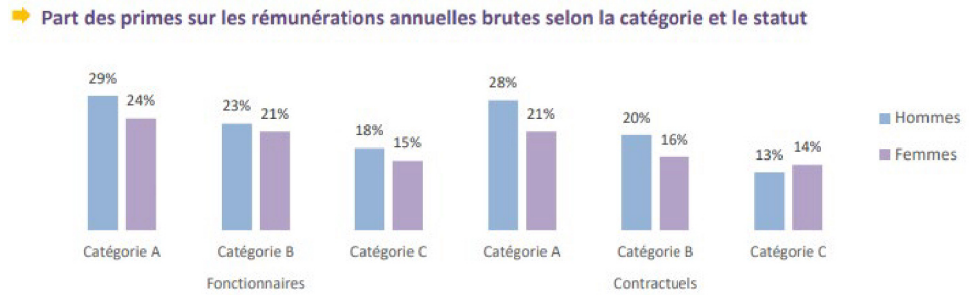
188 départs en formation concernant des agents permanents



Concernant la formation, les chiffres au titre de l'année 2021 ne sont pas comparables à ceux de l'année 2020 en raison de l'épidémie liée au coronavirus et aux périodes de confinement durant lesquelles très peu de formations se sont déroulées.

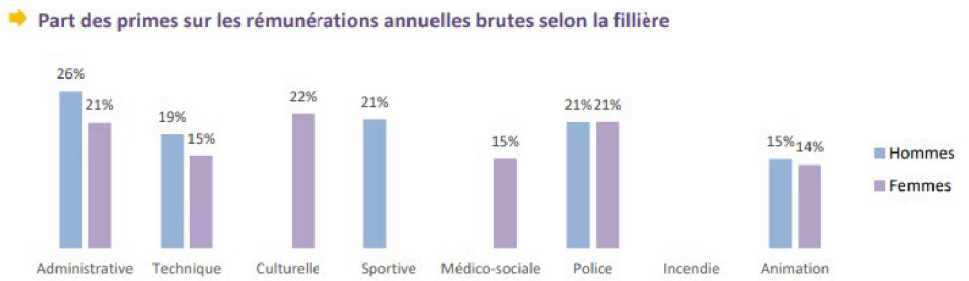
6. La rémunération et le régime indemnitaire

Part des primes dans la rémunération : des disparités entre catégories



Une différence de la part des primes sur les rémunérations annuelles brutes qui reste en défaveur des femmes de la catégorie A et qui est en légère augmentation par rapport à l'année précédente.

(Concernant les fonctionnaires : 27 % pour les hommes de catégorie A et 24 % pour les femmes de catégorie A en 2020) (concernant les contractuels : 22% pour les hommes de catégorie A et 21 % pour les femmes de catégorie A en 2020) ;

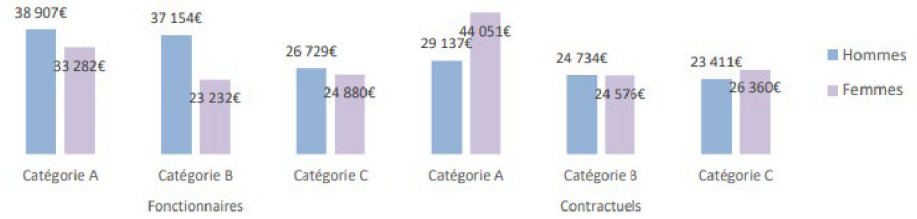


Concernant la répartition des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière, elles se situent entre 15% et 22 % pour les femmes et entre 15% et 26% pour les hommes.

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

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

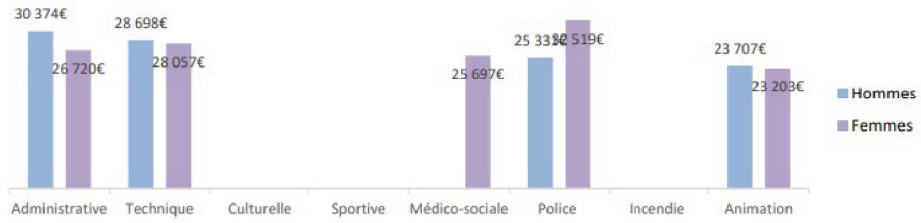


Plusieurs éléments sont à relever concernant les rémunérations annuelles brut en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) :

- Des inégalités se sont accentuées dans les rémunérations entre les femmes et les hommes de catégorie A et B ;

- Les différences en défaveur des femmes concernent plus les fonctionnaires que les contractuels : une différence de près de 14 000 € en défaveur des femmes pour les fonctionnaires de catégorie B (en 2020 : 5 000€). Pour les fonctionnaires de catégorie C, les inégalités ont diminuées en 2021 avec une différence d'environ 1 850€ entre les hommes et les femmes (contre près de 6.500 € en 2020). Chez les contractuels de catégorie C, il est à relever une différence en faveur des femmes, de l'ordre de 3 000 € (en 2020 : 2 500€ en faveur des hommes) ;

Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



Remarque : secret statistique appliqué en dessous de 2 équivalents temps-plein (filières culturelle et sportive).

Les éléments relevés concernant ce graphique sont les suivants :

- Une diminution de la différence pour la rémunération de la filière technique. En 2021, 640€ en faveur des hommes, contre 7315€ en 2020 ;

- La différence concernant la rémunération de la filière administrative a quelque peu augmenté en faveur des hommes (3 650€ en 2021 contre 2 210€ en 2020)

Attention, en raison d'une erreur dans le graphique pour la filière police en 2020, les différences de rémunération ne sont pas comparables avec 2021.

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

7. Les actes de violence ou de harcèlement

Aucun agent n'a signalé d'acte de violence ou de harcèlement en 2021

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

PLAN D'ACTIONS PLURIANNUEL 2021-2023

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

BILAN ANNÉE 2022

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

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

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

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

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

En 2022, dans le cadre du Plan d'actions, le Comité de Pilotage restreint s'est réuni à 7 reprises et 3 groupes de travail ont été organisés pour mettre en œuvre les actions prévues dans le cadre du Plan. Ces réalisations sont déclinées ci-après.

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

Action n°1 : créer des instances de gouvernance

Création d'un Comité de Pilotage égalité femmes/hommes

Il aura pour vocation de :

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

Composition : 13 élus + Copil restreint.

Calendrier : 2020
Conduite de projet : Cabinet/DGS

Actions menées en 2020 et 2021

Le Comité de Pilotage s'est réuni à 3 reprises :
- 27/11/2020
- 23/03/2021
- 30/11/2021

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

Il aura pour vocation de :

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

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

Calendrier : 2020
Conduite de projet : Cabinet/DGS

Actions menées en 2022

Le Comité de Pilotage restreint s'est réuni à 7 reprises entre le 17/03/2022 et le 21/12/2022. Suite à des mouvements de personnel et notamment le départ de Mme Anne Eberhardt, DRH, Mme Alice Merck, directrice de la communication interne a rejoint le comité de pilotage restreint.

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

Création de groupes de travail égalité femmes/hommes

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

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

Calendrier : 2021 - 2022 - 2023
Conduite de projet : Cabinet/DGS

Actions menées en 2022

4 réunions de groupes de travail ont eu lieu entre le 4 janvier 2022 et le 28 novembre 2022.

Ces rencontres concernaient le groupe de travail n°5 : organisation de journées symboliques de lutte pour le droit des femmes.

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

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

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

Action n°2 : signer la Charte Européenne

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

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

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

Calendrier : 2021
Conduite de projet : Cabinet/Communication/DGS

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

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

Calendrier : action finalisée au cours du 2e trimestre 2021
Conduite de projet : Communication/DGS

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

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

Calendrier : 3ème trimestre 2021 - 2022 et 2023
Conduite de projet : Cabinet/Communication/DGS

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

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

Calendrier : 2021 - 2022 et 2023
Conduite de projet : Cabinet/Communication/DGS

Actions menées en 2022

- 8 mars : campagne d'affichage sur les mobiliers urbains de la ville sur la thématique de la mixité professionnelle.

- 28 septembre : élaboration d'une plaquette d'informations ainsi que d'une affiche sur le droit à l'avortement distribuées auprès des associations de la ville ainsi qu'aux organismes en lien avec le jeune public. Un article de sensibilisation a également été publié dans Infograff.

- 25 novembre : action sacs à pharmacie contre le harcèlement de rue. La Ville a distribué 10 000 sacs en papier avec des informations utiles (numéros de téléphones d'organismes d'aide) dans les 7 pharmacies de la ville avec des messages de sensibilisation contre le harcèlement de rue. Une page a été consacrée à cette thématique dans le journal municipal de novembre avec diffusion de la règle des 5D, méthode pour aider une victime de harcèlement de rue et intervenir en toute sécurité.

- 24 au 28 janvier : première édition de la semaine du sport féminin. La Ville s'est rapprochée des dirigeants de clubs sportifs afin de les inviter à s'inscrire dans cette action. Une page a été consacrée dans le journal municipal afin de faire connaître les événements organisés dans ce cadre : match de basket féminin, créneau féminin de tir à l'arc, après-midi de découverte / entraînement de twirling bâton, de handball, de rugby, d'aéroboxe, entraînement délocalisé de la section féminine du Racing. Une page complète du journal municipal a également été consacrée au rugby féminin.

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

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

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

Action n°6 : sensibiliser les acteurs associatifs à l'égalité femmes/hommes

Organiser une conférence à destination des cadres des associations illkirchoises.
Calendrier : 2022 et 2023
Conduite de projet : Cabinet/DGS/Sports & Vie associative

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

Le thème de l'égalité femmes/hommes sera abordé dans le cadre d'animation dans les structures périscolaires de la Ville.
Calendrier : 2022 - 2023
Conduite de projet : Cabinet/DEVE/Communication

Action n°7b : prévention dans les établissements scolaires

Le thème de l'égalité femmes/hommes sera abordé dans le cadre d'animation dans les structures périscolaires de la Ville.
Calendrier : 2022 - 2023
Conduite de projet : Cabinet

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

Travailler sur la prévention des discriminations de genre dans les structures petite enfance de la Ville.
Calendrier : 2022 - 2023
Conduite de projet : Cabinet/DEVE/Communication

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

Action 9 : mettre en place des actions à la médiathèque

« Projets Médiathèque » :

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

Calendrier : 2022 - 2023
Conduite de projet : DGS/Communication

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

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

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

Calendrier : 2021 - 2023
Conduite de projet : Sports & Vie Associative/DGS

Actions menées depuis 2021

Les deux premiers points de l'action ont été réalisés. Il reste à mener les actions de communication à destination des associations et travailler sur les engagements des associations pour une plus grande mixité.

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

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

Calendrier : 2021 - 2022
Conduite de projet : Direction des Solidarités/Sports & Vie Associative

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

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

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

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

Calendrier : action finalisée en 2021
Conduite de projet : Cabinet/Communication /DGS

Action n°13 : valoriser l'entreprenariat féminin

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

Calendrier :
Conduite de projet : Cabinet

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

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

Calendrier : 2021 - 2022 - 2023
Conduite de projet : Cabinet/DGS

Actions menées en 2022

L'association « SOS Femmes Solidarité » s'est vue attribuer au titre de l'année 2022 une subvention d'un montant de 2 000 € pour ses actions en direction des personnes et familles victimes de violences conjugales.

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

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

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

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

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

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

Calendrier : action menée en 2021
Conduite de projet : Communication/DGS

Action n°16 : déployer une communication non genrée

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

Calendrier : 2ème trimestre 2021
Conduite de projet : Communication/DGS

Actions menées en 2022

Le choix a été fait de ne pas retenir l'écriture inclusive.

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

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

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

Calendrier : 2021 - 2022 - 2023
Conduite de projet : Communication/DGS

Actions menées en 2022

L'acquisition de nouveaux ouvrages se poursuit les actions menées en 2021.

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

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

2021

Formations généralistes à destination :

- Elus ;
- Encadrants.

Sensibilisation :

- Tous agents.

2022

Formations complémentaires à destination :

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

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

Calendrier : 2021 - 2022 - 2023
Conduite de projet : DRH

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

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

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

Calendrier : 2021
Conduite de projet : DRH

Actions menées en 2022

L'ensemble des fiches de postes ont fait l'objet d'une réécriture afin de ne plus présenter d'appellation genrée. Les offres d'emplois de la Ville respectent désormais le principe également.
Un tableau de suivi des recrutements sera mis en place en 2023. Il détaillera pour chaque poste la répartition par genre du nombre de candidatures réceptionnées, des personnes reçues en entretien de recrutement, la répartition des membres du jury ainsi que le sexe de la personne recrutée.

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

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

Calendrier : 2023
Conduite de projet : DRH

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

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

Calendrier : 2022
Conduite de projet : DRH

Actions menées en 2022

Action démarrée en 2022, notamment avec les ATSEM, qui sera poursuivie en 2023.

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

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

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

Calendrier : 2022
Conduite de projet : DGS/DRH/Communication

Actions menées en 2022

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

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

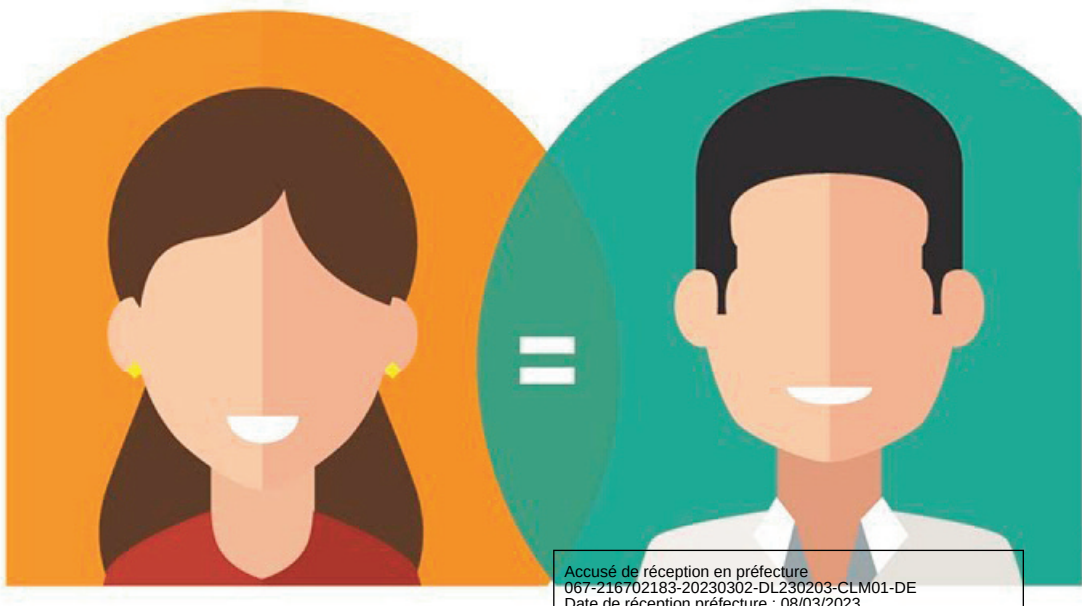
- Recenser les droits des futurs parents, les informer sur ces droits ainsi que sur les conséquences liées à la réduction du temps de travail notamment en matière de retraite. Informations sur les modalités d'articulation des temps et informations sur les congés *(maternité, congé parental, temps partiel,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

Calendrier : 2021
Conduite de projet : DRH

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

VI. Conclusion

Ce 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.



Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023

Plan d'actions pluriannuel 2021-2023
Egalité femmes/hommes
Ville d'Illkirch-Graffenstaden

	Calendrier envisagé			
	2021	2022	2023	
Action n°1 : créer des instances de gouvernance relatives à l'égalité femmes/hommes	X			- Copil égalité femmes/hommes - Copil restreint égalité femmes/hommes - Groupes de travail égalité femmes/hommes
Objectif 1 : promouvoir la culture de l'égalité au sein de la ville : actions de sensibilisation, d'information				
Action n°2 : signer la Charte Européenne	X			Destinée à l'ensemble des collectivités territoriales européennes, la Charte invite les territoires à s'engager en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et à mettre en œuvre cet engagement dans l'ensemble de leurs politiques. La signature de cette charte permet de s'inscrire dans un réseau de collectivités actives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.
Action n°3 créer une page dédiée sur le site internet de la ville	X			L'objectif est de renforcer la visibilité des actions et de diffuser une culture commune de l'égalité auprès des habitants.
Action n°4 organiser des conférences / débats à destination du grand public / ateliers de réflexion (démocratie active)	X	X	X	
Action n°5 : organiser des journées symboliques de lutte pour le droit des femmes	X	X	X	8/03, 25/11, 18/11 et 28/09 (?) : interventions de spécialistes, projection/débat, conférences, expositions
Action n°6 : sensibiliser les acteurs associatifs à l'égalité femmes-hommes		X		Sensibilisation sous la forme d'une conférence à destination des cadres associatifs illkirchois.
Objectif 2 : développer des politiques publiques en faveur des droits des femmes et pour l'égalité				
Action n°7 : participer à la lutte contre les stéréotypes auprès des enfants d'âge scolaire		X	X	Le thème de l'égalité homme-femme sera abordé dans le cadre d'animations dans les structures périscolaires de la ville.
Action n°8 : sensibilisation des enfants d'âge préscolaire		X	X	Travail sur la prévention des discriminations de genre dans les structures petite enfance de la ville.
Action n°9 : mettre en place des actions/médiathèque		X	X	Doter les structures périscolaires d'ouvrages de littérature enfantine non genrée. Développer la section relative au genre et à l'égalité femmes-hommes au sein de la médiathèque.
Action n°10 : insuffler le paritarisme au sein des CA des associations	X	X	X	- Etat des lieux des associations / question du genre notamment / organes dirigeants des associations (2021) ; - Modifier les dossiers de demandes de subventions en demandant systématiquement des statistiques genrées ainsi que la composition de leur CA (2021) ; - Actions de communications à destination des associations pour les enjoindre à s'interroger sur cette question (2022) ; - Engager des partenariats avec les associations qui souhaitent s'engager dans la lutte contre les inégalités de genre. Favoriser les associations ayant mis en place une ou des actions pour une plus grande mixité = inscription dans les statuts de l'association de la parité par ex. (bonus/majoration des subventions ?) (2023)
Action n°11 : analyser les demandes de subventions sous le prisme de l'égalité femmes-hommes	X	X	X	Utilisation de quelques critères de la grille d'analyse proposée par l'Etat et l'EMS dans le cadre de l'appel à projet du Contrat de Ville. Test sur les actions déposées par les porteurs de projets concernant le QPV en 2021. Extension à l'ensemble des demandes de subventions à compter de 2022. Alerte des associations sur les critères attendus.
Action n°12 : oeuvrer pour un espace public non genré	X			. Constitution d'une commission « Dénomination des rues ». Elaborer une liste de personnalité féminine qui pourrait être utilisée dès que le besoin apparaitra (nouvelle rue) et proposition systématique de noms de femmes lorsque des rues sont nouvellement créées. Solliciter les agents et habitants via un appel à propositions ; . Création d'un plan virtuel des noms des rues des femmes sur le site internet de la Ville : localisation et notice bibliographie.
Action n°13 valoriser l'entreprenariat féminin				Création d'un collectif de femmes entrepreneures au sein duquel il pourrait être menés des ateliers et des débats. Mise en place d'un prix de l'entrepreneriat féminin.
Action n°14 : soutenir et encourager les actions portées par les associations	X	X	X	Soutenir les projets spécifiques à destination des femmes dans tous les domaines y afférents.
Objectif 3 : garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'administration				
Action n°15 : créer une page dédiée sur l'intranet	X			L'objectif est de renforcer la visibilité des actions et de diffuser une culture commune de l'égalité auprès des agents.
Action n°16 déployer une communication non genrée	X			S'assurer que l'ensemble des formulaires de la collectivité respectent les principes de l'écriture non-genrée. Réflexion à mener sur les questions relatives à l'écriture inclusive ou d'autres porpositions telle que la règle de proximité.
Action n°17 : développer les outils de documention à disposition des agents	X	X	X	Développer le centre ressource de la mairie en procédant à l'acquisition d'ouvrages relatifs à l'égalité femmes-hommes. Créer un catalogue d'ouvrages de référence sur le genre qui sera accessible via la page intranet.
Action n°18 : former les agents et les élus à l'égalité professionnelle femmes/hommes	X	X	X	Formations généralistes en 2021, plus spécifiques (référents, DRH, CCAS, PM, éducateurs, etc…) en 2022 et recyclage (arrivée de nouveaux agents dans la collectivité).
Action n°19 : mettre en place des pratiques de recrutement non genrées	X			Travail sur les intitulés de poste, dénomination de métiers et grades. Mixité des jury et candidats. Application du principe de discrimintation positive.
Action n°20 : mettre en place un observatoire genré des métiers pour favoriser les mobilités			X	Mettre en œuvre une GPEC : mise en place d'une cartographie sexuée des métiers afin de la mettre en lien avec un « référentiel métiers » qui objective les compétences requises et favoriser des mobilités permettant des bascules d'agents vers des métiers fortement genrés dans l'objectif de tendre vers une mixité.
Action n°21 : réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes		X	X	Réflexion à mener sur la question des emplois à temps partiel afin de voir dans quelle mesure il serait possible de les transformer en emplois à temps plein. Proposer des passerelles ou des formations pour développer des poly compétences (entretien/maintenance ou entretien/accueil d'enfants) pour limiter les TNC.
Action n°22 : prévenir les discriminations, actes de violence, harcèlement sexuel ainsi que les agissements sexistes	X			Mise en place d'un process d'alertes avec des référents identifiés internes et externes et une communication autour de ce dispositif (site intranet de la Ville notamment).
Action n°23 : favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale	X			- Informer les agents sur leur droit en matière de congés parentaux et les conséquences de ces décisions. - Incitation à la prise du congés de paternité

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20230302-DL230203-CLM01-DE
Date de réception préfecture : 08/03/2023