

**Rapport annuel**  
**de situation**  
**comparée**  
**et plan d'actions**  
**en matière**  
**d'égalité**  
**femmes-hommes**  
**2023**

## Édito

Le préambule de la Constitution de 1946 proclame l'égalité entre les femmes et les hommes comme un principe fondamental du droit. L'on aurait tendance à penser que cela libérerait la condition des femmes dans la société française. Malheureusement, depuis cette date, il a fallu persévérer.

Le législateur a adopté de nombreux textes pour ancrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les mœurs des Français. Le temps et les générations passant, nous pouvons constater des évolutions, mais elles demeurent insuffisantes et nous devons toutes et tous être acteurs de cette cause.

Depuis 2014, le rapport de situation comparée est obligatoire pour les collectivités territoriales. Il se doit de porter tant sur la situation interne que sur les politiques publiques mises en œuvre.

Ce plan d'actions n'est malheureusement que le deuxième à Illkirch-Graffenstaden. C'est pourquoi il me tient d'autant plus à cœur d'apprécier pleinement le rapport de situation comparée afin de créer et de réaliser des actions concrètes à l'image d'un 8 mars et d'un 25 novembre innovants en 2024 pour les Illkirchoises et les Illkirchois, ainsi que pour les agents de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden.

Lisa GALLER  
Adjointe au Maire chargée  
de la jeunesse et de l'égalité des chances

## TABLE DES MATIÈRES

Édito

### **I. Les grandes dates législatives relatives à l'égalité femmes-hommes**

### **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
  - a. Taux de scolarisation
  - b. Les niveaux de diplômes
2. La composition des familles à Illkirch-Graffenstaden
3. L'emploi à Illkirch-Graffenstaden
  - a. Le taux d'emploi et le taux de chômage
  - b. Le travail à temps partiel
  - c. La répartition femmes-hommes par secteur d'activité
  - d. La composante salaire, des inégalités bien présentes
  - e. Les catégories socioprofessionnelles à Illkirch-Graffenstaden selon les sexes

### **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
2. Un espace public essentiellement masculin
3. Les associations sportives illkirchoises, un monde encore très masculin
  - a. Les dirigeants d'association (données 2022-2023)
  - b. Les licenciés/membres des associations inscrits à Illkirch-Graffenstaden (données de 2022-2023)
  - c. Les licenciés inscrits en compétition à Illkirch-Graffenstaden
4. Sports-Vacances, un dispositif municipal relativement égalitaire
5. Les usagers de La Villa
6. Les usagers du centre socioculturel 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**

1. Les conditions générales d'emploi
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. Bilan du plan d'actions pluriannuel 2021-2023**

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

Conclusion

#### **VI. Plan d'actions 2024-2026**

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 entre les femmes et les hommes au sein de l'administration

## 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'elle n'est pas encore pleinement acquise dans les faits. En 2024, en France, les écarts salariaux, de l'ordre de 20%, sont toujours présents et le plafond de verre existe toujours, limitant l'accès des 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.

Bien que les mœurs tendent à évoluer positivement, des inégalités perdurent et 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** : loi du 13 juillet qui accorde aux femmes le droit de travailler et 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 notion 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 professionnelle femme-homme 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 femme-homme 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 : elle impose un quota minimal de 40 % de chaque sexe dans les conseils d'administration (*entreprises de plus 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 indiciaires.

**2012 :** la loi Sauvadet prend acte de ces inégalités et reprend les principes posés pour le privé, notamment le RSC, qui devient obligatoire dans la fonction publique, ainsi que la mise en place de quotas de 30 puis 40 % d'individus 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 trois 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 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, dite loi Najat Vallaud-Belkacem. Objectif : passer d'une égalité formelle (*en droit*) à une égalité dans les faits. Mise en place du « Rapport 20 000 » au sein de la fonction publique territoriale, qui rend cette analyse obligatoire avec deux volets : un rapport sur la situation interne et un rapport 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 (*Fonds pour l'égalité professionnelle*).

- Loi du 5 septembre : soumet les entreprises à une obligation de résultats 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 1<sup>er</sup> 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. Celui-ci devra être réalisé avant le 31 décembre 2020. À défaut de production, la collectivité risque des pénalités pouvant aller jusqu'à 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

**2021 :**

Depuis le **1<sup>er</sup> juillet 2021**, la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est doublée.

**Loi du 24 décembre 2021** : des quotas dans les postes de direction des grandes entreprises sont instaurés avec pour objectif 40 % de femmes cadres dirigeantes d'ici à 2030, sous peine de pénalité financière pour les entreprises (1 % de la masse salariale au maximum). Quand la loi de 2011 concernait les conseils d'administration et de surveillance, celle de 2021 concerne un statut et non plus seulement l'appartenance à une instance. Selon l'index 2021 de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, quatre entreprises sur dix de plus de 1 000 salariés comptent moins de deux femmes parmi les dix plus grosses rémunérations.

Cette loi instaure également l'obligation de verser le salaire ou les prestations sociales sur un compte bancaire dont la bénéficiaire ou la salariée est la détentrice ou la codétentrice. Un tiers ne peut être désigné par la salariée pour recevoir le salaire.

**2023 :**

**Loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023** visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Le taux de primo-nominations de femmes aux emplois supérieurs et de direction passe de 40 % à 50 %. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027, le taux de personnes de même sexe parmi les personnes occupant un emploi supérieur ou de direction ne peut être inférieur à 40 %. Les collectivités ont l'obligation de publier sur leur site internet les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer. À noter que ces mesures ne concernent pas les collectivités de moins de 40 000 habitants.

## 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, RP2020 au 01/01/2023.

#### a. Taux de scolarisation

	Part de la population scolarisée à Illkirch-Graffenstaden (en %)			Part de la population scolarisée en France (en %)		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
2 à 5 ans	68,1	66	70,1	73,8	73,7	74
6 à 10 ans	96,6	96,7	96,5	97,2	97,2	97,3
11 à 14 ans	98,2	97,2	99,2	98,1	98	98,1
15 à 17 ans	94,3	92,8	95,9	95,7	95,1	96,4
18 à 24 ans	60,3	52,8	68,7	52,1	48,6	55,7
25 à 29 ans	14,1	13,3	15,1	8,6	8,2	8,9
30 ans ou plus	1,4	1,3	1,4	1	0,9	1,1

Les femmes sont davantage scolarisées que les hommes et ce, quelle que soit la tranche d'âge. On observe 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 68,1 % des effectifs, contre 73,8 % à l'échelon national.

Notons aussi la situation des garçons de cette tranche d'âge, dont le taux de scolarisation est de 66 % des effectifs, contre 70,1 % pour les filles. L'abaissement de la scolarisation obligatoire à 3 ans fera sans aucun doute infléchir ces statistiques dans les années à venir. On en voit déjà les effets, puisque le taux de scolarisation des garçons est passé de 61,9 % en 2019 à 66 % en 2020.

Chez les 18-24 ans illkirchois, quel que soit le sexe, le taux de scolarisation se situe largement au-dessus de la moyenne nationale, même si cela est plus prononcé chez les filles : 60,3 %, contre seulement 52,1 % sur le plan national. On observe le même phénomène pour la population âgée de 25 à 29 ans, qui présente un taux de scolarisation de 14,1 % localement, contre 8,6 % au niveau 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	15,7	14,5	16,7	21,1	19,1	23
BEPC, brevet des collèges, DNB	3,4	2,7	4	5,4	4,7	6,1
CAP, BEP ou équivalent	24,2	25,2	23,3	24,4	28,6	20,6
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	17,7	17,7	17,8	17,4	17,1	17,7
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	13,4	13,3	13,4	11,1	10,5	11,7
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	11,2	10,3	12,1	9,4	7,8	10,9
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	14,5	16,4	12,7	11	12,1	10

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 (*5,4 % de moins*) et plus souvent fortement diplômés, avec +3,5 % pour les diplômes de niveau bac+5 ou plus.

Sur le plan de la répartition des sexes, on observe le même phénomène. Les femmes sont plus souvent sans diplôme que les hommes (*16,7 % des cas contre 14,5 % pour les hommes*) et elles sont moins nombreuses à détenir un diplôme de niveau bac+5 ou plus (*12,7 % des cas contre 16,4 % pour les hommes*).

Sur la question de la scolarisation, on peut donc conclure 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, RP2020 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2023.

Les familles monoparentales représentent 16,1 % des familles illkirchoises, soit un peu moins que la moyenne nationale, qui se situe à 16,7 %.

Parmi ces familles monoparentales, 81,3 % sont des femmes avec enfant(s), contre 18,7 % d'hommes.

L'évolution de la taille des ménages dans le temps reflète assez bien 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	2020
<b>France</b>	3,08	2,9	2,72	2,59	2,42	2,29	2,25	2,19	2,17
<b>Illkirch-Graffenstaden (IG)</b>	3,04	2,89	2,63	2,39	2,17	2,04	2,02	1,98	1,99
Delta France / IG	0,04	0,01	0,09	0,2	0,25	0,25	0,23	0,21	0,18

## 3. L'emploi à Illkirch-Graffenstaden

Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023.

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

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
<b>Ensemble</b>	<b>17 672</b>	<b>13 399</b>	<b>75,8</b>	<b>11 975</b>	<b>67,8</b>
15 à 24 ans	3 850	1 675	43,5	1 347	35
25 à 54 ans	10 372	9 548	92,1	8 621	83,1
55 à 64 ans	3 450	2 176	63,1	2 007	58,2
<b>Hommes</b>	<b>8 805</b>	<b>6 933</b>	<b>78,7</b>	<b>6 253</b>	<b>71</b>
15 à 24 ans	2 041	968	47,4	806	39,5
25 à 54 ans	5 191	4 933	95	4 493	86,6
55 à 64 ans	1 573	1 032	65,6	954	60,6
<b>Femmes</b>	<b>8 867</b>	<b>6 466</b>	<b>72,9</b>	<b>5 722</b>	<b>64,5</b>
15 à 24 ans	1 810	708	39,1	542	29,9
25 à 54 ans	5 181	4 614	89,1	4 128	79,7
55 à 64 ans	1 876	1 144	61	1 053	56,1

Le taux d'activité est supérieur de 1,3 % à Illkirch-Graffenstaden par rapport au taux national. Le taux d'emploi est, quant à lui, supérieur de 2,8 points à la moyenne nationale.

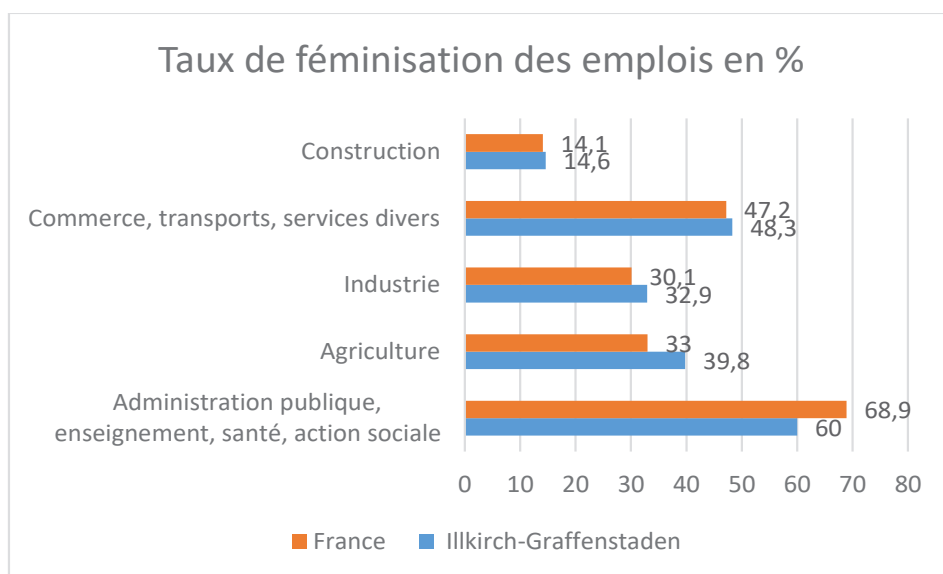
## b. Le travail à temps partiel

France				
	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
<b>Ensemble</b>	<b>11 772 437</b>	<b>7,6</b>	<b>11 811 926</b>	<b>25,3</b>
15 à 24 ans	1 259 676	21,8	1 035 087	35,1
25 à 54 ans	8 816 013	5,4	8 848 177	23,3
55 à 64 ans	1 696 748	8,9	1 928 661	29

Si l'on constate que le nombre d'Illkirchois travaillant à temps partiel est inférieur aux données nationales (*de l'ordre de 1,4 %*), c'est surtout la différence entre les hommes et les femmes qui est marquante, puisqu'un écart de 15,8 % apparaît et tend à s'accroître quand on monte dans les classes d'âge : de 8,1 %, la différence passe à 16,6 %, pour finir à 21,1 % de 55 à 64 ans.

## c. La répartition femmes-hommes par secteur d'activité

Source : Insee, RP2020 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2023.



L'analyse de ces données amène au constat suivant : la représentation féminine dans les différents secteurs d'activité suit les schémas classiques. On note ainsi une faible proportion de femmes dans les domaines de la construction et de l'industrie, et une surreprésentation au sein des administrations publiques, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale.

Au regard des chiffres nationaux, à Illkirch-Graffenstaden, la répartition des emplois par secteur d'activité laisse apparaître une sous-représentation de l'agriculture (-6,8%) et de la construction (-0,5 %). L'administration publique, dans les domaines de la santé et de l'action sociale, est également sous-représentée, avec un taux de féminisation inférieur de 8,9 % par rapport au ratio national.

d. La composante salaire, des inégalités bien présentes

Source : Insee, RP2020 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2023.

Écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes (en %)		
	Illkirch- Graffenstaden	France
<b>Ensemble</b>	<b>-11,9</b>	<b>-14,1</b>
Cadres	-11,1	-16,1
Professions intermédiaires	-10,5	-11,4
Employés	-1,2	-4,1
Ouvriers	-9,8	-13

Comparée à la situation nationale, la situation à Illkirch-Graffenstaden est moins mauvaise, puisque la différence n'est « que » de -11,9 % entre les salaires des femmes et des hommes. L'écart le plus important s'observe au niveau des cadres, avec 5 % de delta entre Illkirch-Graffenstaden et les données à l'échelle nationale.

Écart salaire femme/homme (en %)	Illkirch- Graffenstaden	France
De 18 à 25 ans	-8,8	-4,5
De 26 à 50 ans	-9,9	-11,2
Plus de 50 ans	-17,9	-21,7

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

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

Source : Insee, RP2021 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2023.

	Illkirch-Graffenstaden		France	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	En %		En %	
Agriculteurs exploitants	57%	43%	68%	32%
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	72%	28%	70%	30%
Cadres et professions intellectuelles supérieures	60%	40%	57%	43%
Professions intermédiaires	46%	54%	46%	54%
Employés	32%	68%	26%	74%
Ouvriers	79%	21%	80%	20%
Retraités	44%	56%	46%	54%
Autres personnes sans activité professionnelle	42%	58%	40%	60%

En jaune apparaissent les discordances entre la répartition sur le territoire d'Illkirch-Graffenstaden au regard de la répartition française.

S'agissant des agriculteurs, leur faible nombre sur le ban communal nous pousse à considérer cette exception comme inintéressante, car non représentative.

Le nombre de femmes employées est plus faible de 6 points par rapport aux statistiques relatives à la France.

Les ratios sont similaires s'agissant des personnes sans activité professionnelle, avec une plus forte représentation des femmes : 58 % à Illkirch-Graffenstaden contre seulement 42 % d'hommes.

#### Focus : Les femmes chefs d'entreprises

2024	Illkirch-Graffenstaden		Bas-Rhin		Alsace	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
<b>Femmes</b>	<b>361</b>	<b>20,1%</b>	15 345	<b>21,9%</b>	23 851	<b>22,2%</b>
Hommes	1 439	79,9%	54 613	<b>78,1%</b>	83 488	<b>77,8%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>1 800</b>	<b>100,0%</b>	<b>69 958</b>	<b>100,0%</b>	<b>107 339</b>	<b>100,0%</b>

Source : CCI Alsace Eurométropole, janvier 2024

(Sont comptées les entreprises inscrites au Registre du Commerce et des Sociétés)

En premier lieu, nous constatons que les femmes sont peu nombreuses au regard des hommes, avec 20,1 % des effectifs de chefs d'entreprise. Notons ensuite que, plus spécifiquement sur le ban communal d'Illkirch-Graffenstaden, elles sont moins nombreuses comparativement aux données du département et de la région avec 2 points de moins.

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

#### 1. Les violences relevées par la police nationale sur le territoire d'Illkirch-Graffenstaden en 2019 (données indisponibles depuis 2021)

COMPARATIF 2018 à 2020					
	Faits constatés				
ANNEE	2018	2019	2020	Evolution entre 2019 et 2020 en %	Evolution entre 2018 et 2020
ATTEINTES AUX MOEURS					
VIOL SUR MAJEUR	1	0	5	-100,00 %	80,00 %
VIOL SUR MINEUR	2	1	2	100,00 %	0,00 %
HARCELEMENT AGRESS SEX SUR MAJEUR	2	3	3	0,00 %	33,33 %
HARCELEMENT AGRESS SEX SUR MINEUR	3	4	6	50,00 %	50,00 %
ATTEINTES SEXUELLES	3	2	3	50,00 %	0,00 %
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>90,00 %</b>	<b>42,11 %</b>

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 liés à des faits commis 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 %.

## VIOLENCES INTRAFAMILIALES À ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN

	2018	2019	2020	2021	Evolution %	Evolution %
					2020-2021	2018-2021
<b>Différents familiaux</b>	36	44	30	32	7%	-28%
<b>Intervention PS</b>						
<b>Différents époux</b>	81	72	95	83	-13%	2%
<b>/concubins</b>						
<b>Intervention PS</b>						
<b>Total Différents familiaux</b>	<b>117</b>	<b>116</b>	<b>125</b>	<b>115</b>	-8%	-2%
<b>Nb Faits Violences intrafamiliales</b>	68	70	95	79	-17%	16%
<b>Nombre de Femmes victimes</b>	48	42	73	60	-18%	25%
<b>Nombre de Femmes victimes en %</b>	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 observé.

## 2. Un espace public essentiellement masculin

En France, 2 % des rues portent le nom d'une personnalité féminine, contre 2,3 % à Illkirch-Graffenstaden.

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 celui de 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 Diebold
- George Sand
- Solange Fernex
- Marguerite Perey (2021)
- Katia et Maurice Krafft (2021)

À l'issue d'une consultation citoyenne portant sur le choix du nouveau nom de l'école élémentaire Libermann, la proposition émanant des écoliers a été retenue. Il s'agit d'Adélaïde Hautval, rescapée alsacienne des camps de concentration, reconnue Juste parmi les nations (1906-1988).

Il s'agit de la première école à Illkirch-Graffenstaden portant un nom de femme.

En 2023, la médiathèque Sud, équipement communautaire située à Illkirch-Graffenstaden, a été baptisée médiathèque Simone Veil.

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

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

#### a. Les dirigeants d'association (données 2022-2023)

Nous ne disposons pas de chiffres totalement fiables en matière de données sexuées sur le partage des responsabilités dans le monde associatif, mais, même parcellaires, 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.

S'agissant des données locales, la distribution à Illkirch-Graffenstaden est la suivante :

	Sportives	En %	Non sportives	En %	Mixtes	En %
Nombre d'associations	46	32 %	93	65 %	3	2 %
Nombre de présidentes	13	28 %	34	37 %	0	0 %
Nombre de présidents	33	72 %	59	63 %	3	100 %
Nombre de trésorières	6	29 %	39	44 %	2	67 %
Nombre de trésoriers	15	71 %	49	56 %	1	33 %
Nombre de secrétaires femmes	24	71 %	60	67 %	3	100 %
Nombre de secrétaires hommes	10	29 %	30	33 %	0	0 %

En premier lieu, l'analyse des présidents ou présidentes d'association à Illkirch-Graffenstaden laisse apparaître une surreprésentation des hommes avec 67% de présidents masculins, taux qui monte encore lorsqu'on ne considère que les associations sportives, avec seulement 28 % de femmes présidentes d'associations sportives (*contre 37 % pour les associations non sportives*).

La fonction de trésorier est également fortement masculine, avec 71 % d'hommes, et celle de secrétaire est, a contrario, fortement féminisée, avec 71 % de femmes. D'une manière générale, les associations non sportives sont plus paritaires.

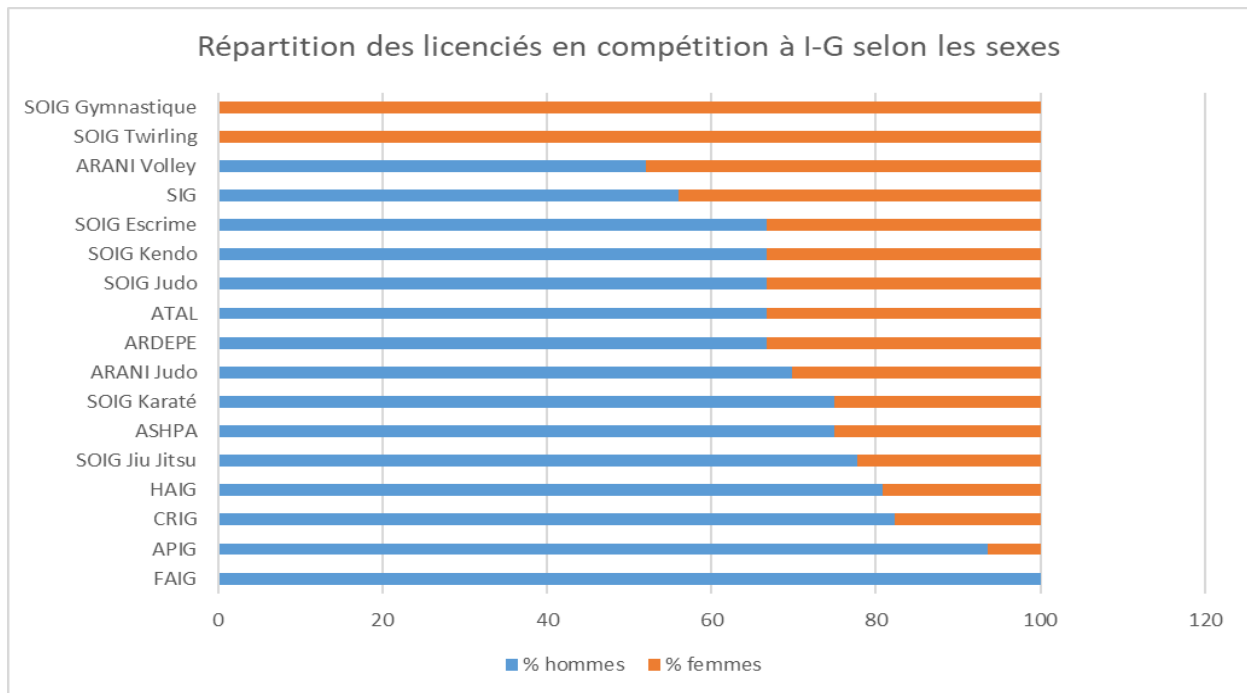
#### b. Les licenciés/membres des associations inscrits à Illkirch-Graffenstaden (données 2022-2023)

54 % des membres des associations de la ville sont des hommes. Ce pourcentage passe à 59 % dans les associations sportives, contre 41 % pour les non sportives.



### c. Les licenciés inscrits en compétition à Illkirch-Graffenstaden <sup>1</sup>

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. Il est à noter, à titre de comparaison, que sur le plan national, parmi les pratiquants sportifs, seules 17 % de femmes s'engagent dans la compétition, contre 52 % d'hommes.



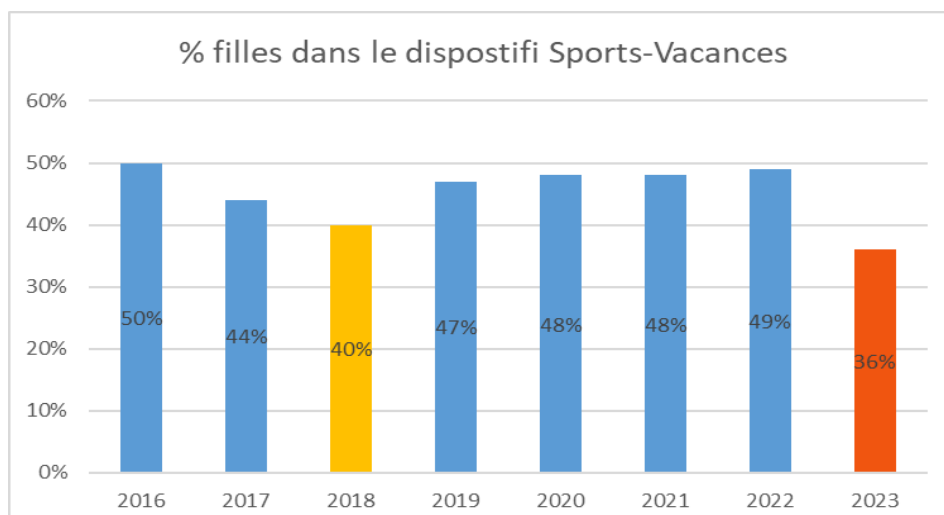
On constate également que seul un petit nombre d'associations peuvent être considérées comme « paritaires », à savoir la SIG et la section volley de l'Arani.

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

<sup>1</sup> Informations portant sur les associations ayant déposé une demande de subvention au cours de l'année 2019.

## 4. Sports-Vacances, un dispositif municipal relativement égalitaire

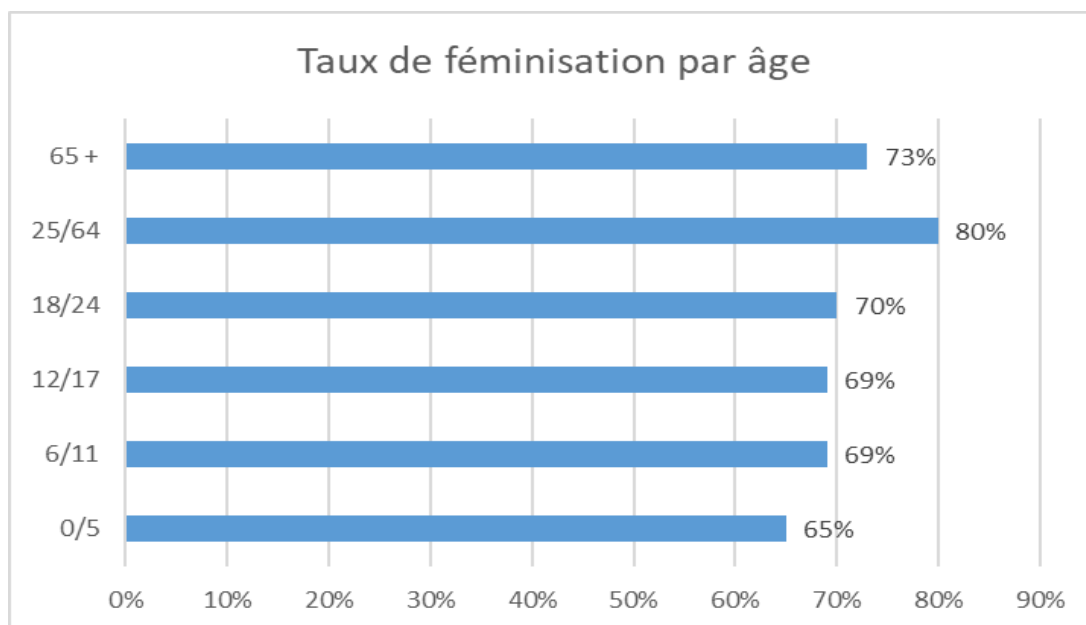
La Ville organise chaque été un dispositif d'accueil pour une centaine de jeunes âgés de 12 à 17 ans, avec pour objectif la découverte de diverses activités sportives..



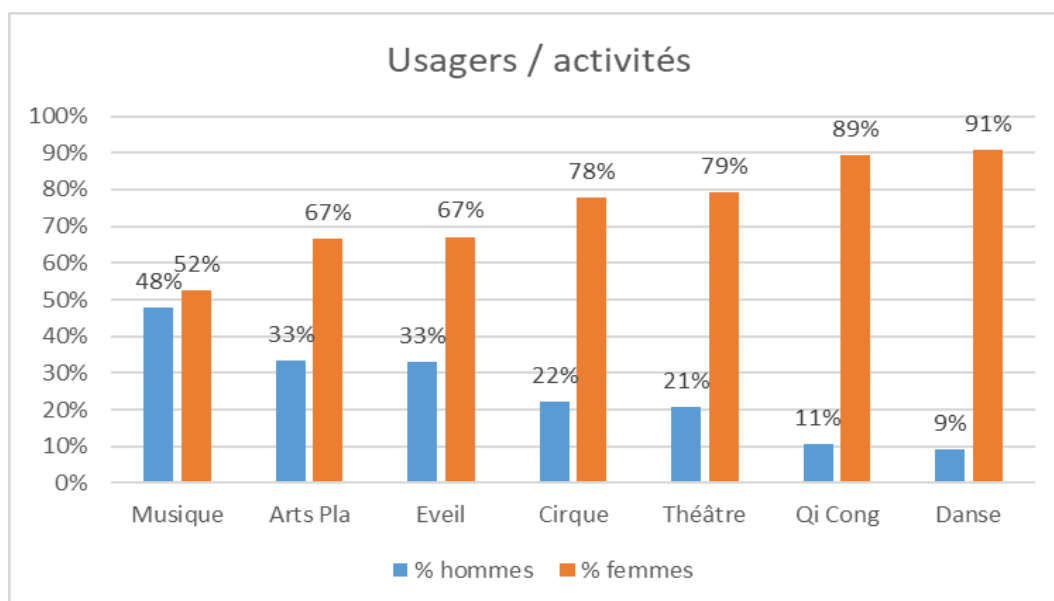
## 5. Les usagers de La Villa

Source : inscriptions à La Villa, année 2023-2024

Le premier élément marquant est celui d'une très forte féminisation des usagers de La Villa, puisque les femmes représentent 72 % des usagers. La tendance semble se renforcer, puisque nous étions à 70% l'année dernière.



Nous voyons une confirmation de l'évolution de la répartition par âge avec 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 %.



On constate que seule l'activité musique arrive, peu ou prou, à une certaine parité. Les autres activités sont très féminisées, ce qui, suivant les stéréotypes habituels, est assez classique pour la danse ou le Qi Gong, mais plus surprenant pour le théâtre, le cirque ou les arts plastiques.

## 6. Les usagers du Phare de l'Il

Source : Données du Phare de l'Il, année 2023

Le premier élément marquant est celui d'une très forte féminisation puisque les femmes représentent 72 % des usagers. La tendance semble se renforcer, puisque nous étions à 70% l'année dernière.

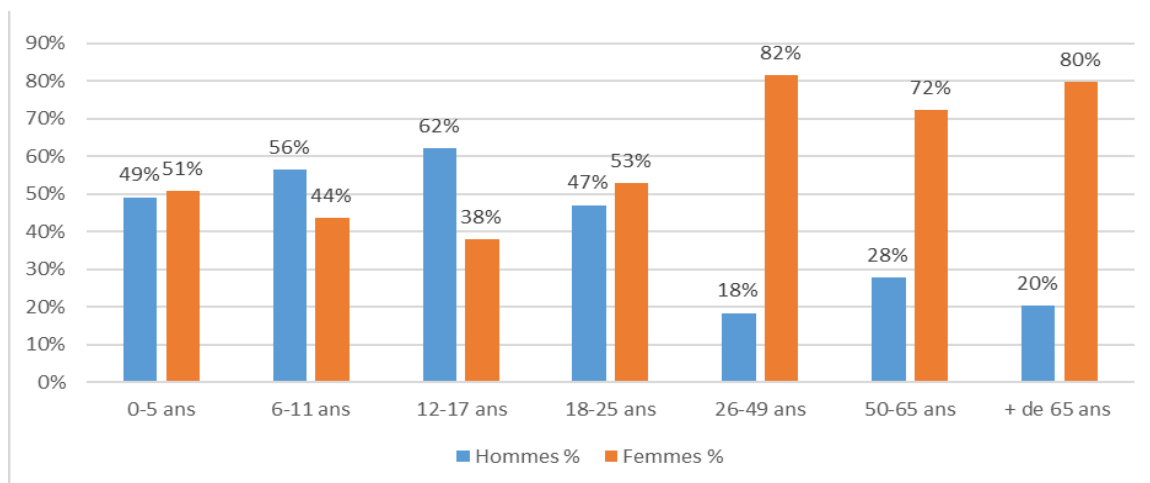
Répartition usagers 2023

		Hommes	%	Femmes	%
0-5 ans	59	29	49%	30	51%
6-11 ans	186	105	56%	81	44%
12-17 ans	129	80	62%	49	38%
18-25 ans	17	8	47%	9	53%
26-49 ans	174	32	18%	142	82%
50-65 ans	54	15	28%	39	72%
+ de 65 ans	74	15	20%	59	80%
GLOBAL	693	284	41%	409	59%

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 des usagers du Phare de l'Il selon les âges et sexes - 2023



Globalement, les usagers du Phare de l'Il sont davantage des femmes que des hommes, avec 59 % des effectifs.

On constate que la variable âge est prépondérante. Ainsi, jusqu'à 5 ans, la répartition est relativement équilibrée. À partir de 6 ans, les garçons sont majoritaires, avant que la tendance ne se ré-inverse en faveur des femmes, à partir de 18 ans. Il convient de noter une évolution au regard de 2021, puisque les hommes, alors majoritaires avec 69 % des usagers, sont désormais à quasi-parité, avec 47 % des usagers.

Au-delà, la présence des hommes est vraiment ultra-minoritaire. On constate une accentuation de ce phénomène dans le temps.

Le type d'activités proposées pour ces publics (*cuisine, couture, apprentissage de la langue...*) viennent sans doute expliquer les forts écarts, notamment au-delà de 26 ans, les activités devenant plus familiales et moins individuelles.

## 7. Les conseils municipaux des enfants et des jeunes

Source : données au 8/12/2023

Conseil Municipal des Enfants (CME) : 34 enfants, 24 filles et 10 garçons, soit 70,58 % de femmes représentées.

Conseil Illkirchois de la Jeunesse (CIJ) : 24 jeunes, 16 femmes et 8 hommes, soit de 66,66 % de femmes représentées.

Nous pouvons noter une sur-représentation des filles particulièrement importante pour le CME, le phénomène étant un peu moins marqué pour le CIJ.



## 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 2022, reflet de l'activité de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden en 2022.

### 1. Les conditions générales d'emploi

#### a. Sur les postes permanents

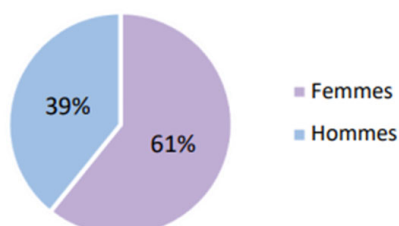
##### **Effectifs : Un taux de féminisation important**

Les effectifs de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden sur emplois permanents (*hors vacataires et remplaçants ponctuels*) s'élèvent à 296 agents dont 61 % de femmes et 39% d'hommes (*répartition identique en 2021*).

En 2021, 61 % des agents de la Fonction Publique Territoriale sont des femmes.

➔ Au 31 décembre 2022, la collectivité employait 180 femmes et 116 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



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 :

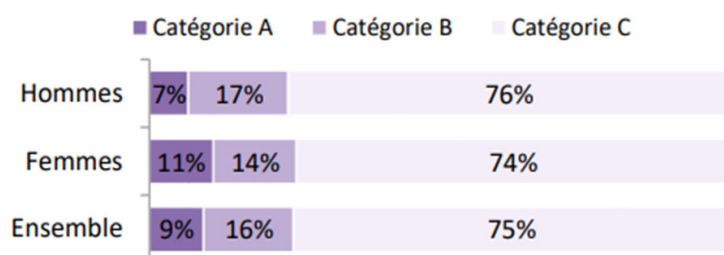
- 59% des fonctionnaires sont des femmes et 41 % sont des hommes. Ces chiffres sont identiques à 2021 ;
- 67 % des contractuels permanents sont des femmes et 33 % des hommes (*respectivement 69 % et 31 % en 2021 pour les femmes et les hommes*).

Par ailleurs, 26 % des femmes sont contractuelles permanentes, contre 20 % des hommes (*respectivement 31 % et 22 % pour les femmes et les hommes en 2021*).

Parmi les contractuels, la répartition femmes-hommes varie selon le type de contrat. Ainsi, la part des femmes occupant un emploi en CDI est identique à celui des hommes en CDI, soit 13%. (*12 % pour les femmes et 8 % pour les hommes en 2021*).

Au total, il y a 9 agents en CDI sur 70 agents contractuels sur postes permanents, ce qui représente 13 % (*11% en 2021*).

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



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	71%	57%	60%

La Ville d'Illkirch-Graffenstaden compte 71 % de femmes en catégorie A, 57 % en catégorie B et 60 % en catégorie C. Les femmes sont majoritaires dans les différentes catégories hiérarchiques (*en 2021, 71%, 61 % et 60 % pour les catégories A, B et C*).

➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	86%	14%
Technique	40%	60%
Culturelle	100%	
Sportive		100%
Médico-sociale	100%	
Police	38%	63%
Incendie	-	-
Animation	59%	41%

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 polices très masculinisées.

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

Adjoints administratifs	100%
ASEM	100%
Rédacteurs	80%
Animateurs	71%
Attachés	68%

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	84%
Techniciens	80%
Agents de police municipale	57%

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

## Répartition selon le genre des postes d'encadrement Au 31/12/2022

Fonctions	Femmes	Hommes	Total	Part de femmes
DGS	0	1	1	0 %
Directeurs/Directrices	4	7	11	36%
Responsables de service	16	14	30	53 %

A la suite de recrutements en 2022 de nouveaux directeurs, la part des femmes qui était de 55% en 2021, est passée à 36% au 31/12/2022.

Si la parité femmes-hommes est presque atteinte pour les responsables 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	47,46	40,16	45,56
Hommes	46,96	39,24	45,43

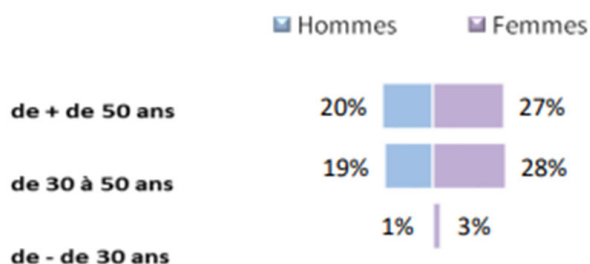
L'âge moyen des agents de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden est relativement élevé, notamment pour les fonctionnaires (48 ans pour les femmes et 47 ans pour les hommes). Pour l'ensemble des emplois, l'âge moyen est respectivement de 45,56 ans pour les femmes et 45,43 ans pour les hommes (Les âges moyens étaient sensiblement les mêmes en 2021).

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.



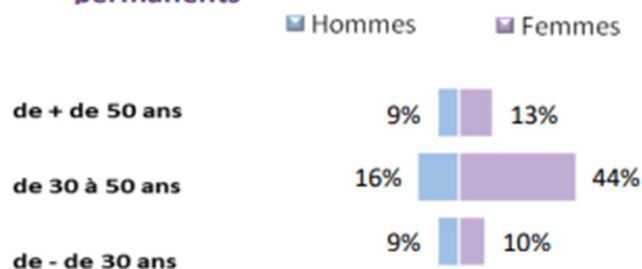
### ➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



Concernant les fonctionnaires, 27% des femmes et 20% des hommes ont plus de 50 ans au sein de la Ville d'Illkirch-Græffenstaden. Cela nécessite une vigilance accrue sur deux plans (*une femme sur 3 et un homme sur 5 avait plus de 50 ans en 2021*) :

- 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

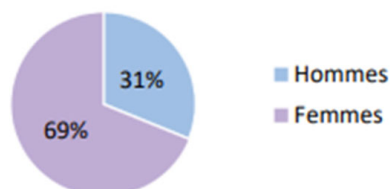


S'agissant des agents contractuels sur postes permanents, c'est la tranche d'âge des 30 à 50 ans qui est la plus représentée chez les femmes.

b. Sur les postes non permanents

### Taux de féminisation des agents contractuels non permanents

Répartition globale des emplois non permanents par genre



## Répartition des agents contractuels sur emploi non permanent (au 31/12/2022)

	Femmes	Hommes	Total
Collaborateurs de cabinet	0	2	2
Vacataires	46	12	58
Emplois aidés (CAE)	0	1	1
Apprentis	7	1	8
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>16</b>	<b>69</b>

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 vacances au sein de la collectivité.

Dans l'ensemble, les effectifs des agents contractuels sur emploi non permanent sont largement féminisés.

## 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 2022

	Femmes	Hommes	Total
Agents titularisés à l'issue de leur stage	9	5	14
Prolongations de stage	0	0	0
Nouveaux arrivants directement nommés stagiaires	0	0	0
Agents contractuels nommés stagiaires en 2022	14	8	22
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>14</b>	<b>37</b>

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 2022 pour 14 agents, dont 9 femmes et 5 hommes. (*En 2021, 8 femmes et 5 hommes*).

## Avancements et promotions en 2022

	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>Total</b>
Avancement d'échelon	36	22	58
Avancement de grade	13	12	25
Promotion interne		1	1
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>35</b>	<b>84</b>

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 2022, 13 femmes et 12 hommes ont bénéficié d'un avancement de grade. *(en 2021 10 femmes et 1 homme)*

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 homme a bénéficié d'une promotion interne en 2022.

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

#### Charte du temps et télétravail

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.

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.

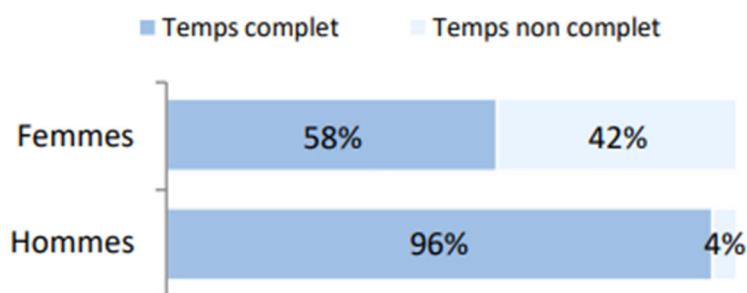
Au 31/12/2022, 69 agents télétravaillent, dont 50 femmes et 19 hommes.

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

## Temps partiel et temps non complet : les femmes principales concernées

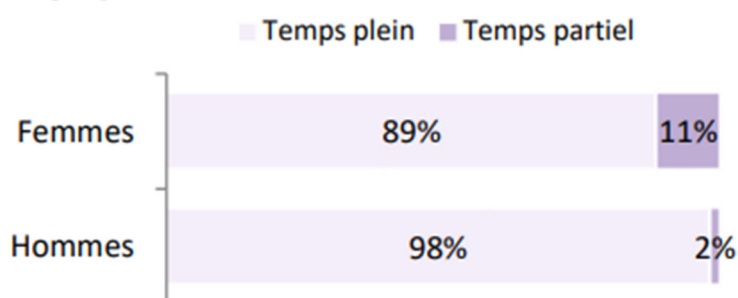
Un emploi à temps non complet (TNC) est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale du temps de travail à temps complet (35 heures hebdomadaires).

### ➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



42% des femmes occupent leur fonction à temps non complet alors que c'est plus rarement 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'agent d'entretien et d'Atsem, fonctions majoritairement occupées par des femmes.

### ➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel

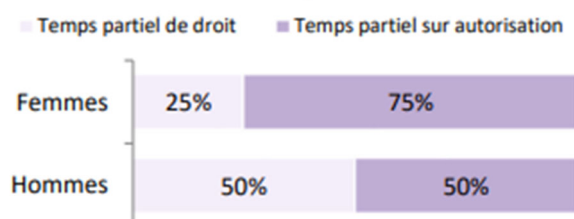


Le temps partiel est la position d'un agent qui occupe un emploi à temps complet, c'est à dire créé pour une durée de travail de 35 heures par semaine et qui choisit de travailler moins de 35 heures.

En 2022, 4 demandes de temps partiels ont été présentées, par 4 femmes. A noter que toutes les demandes de temps partiel ont été accordées.

Au 31/12/2022, 12 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 un quart des temps partiel pour les femmes, soit 25 % et la moitié pour les hommes, soit 50%. (22% pour les femmes et 100% pour les hommes en 2021)

## 4. Les conditions de travail et les congés

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

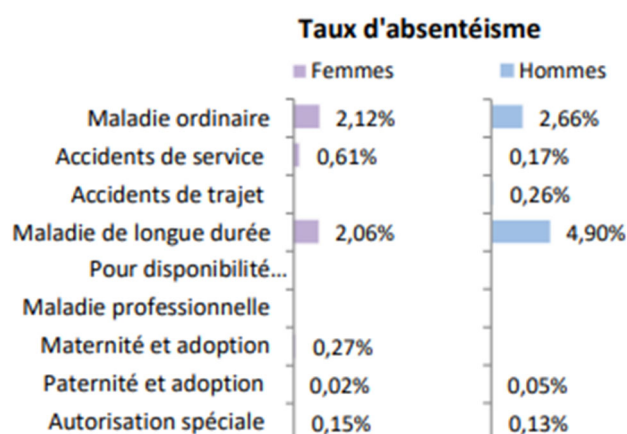
### ➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	<b>2,73%</b>	<b>3,10%</b>
	Ensemble : 2,87%	
<b>Taux d'absentéisme médical*</b> (absences pour motif médical hors congés maternité)	<b>4,79%</b>	<b>8,00%</b>
	Ensemble : 6,05%	
<b>Taux d'absentéisme Global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	<b>5,23%</b>	<b>8,18%</b>
	Ensemble : 6,38%	

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

Le taux d'absentéisme compressible, à savoir celui concernant les maladies ordinaires et les accidents du travail, est légèrement plus faible pour les femmes (2,73%) que pour les hommes (3,10%). En 2021, les chiffres étaient sensiblement les mêmes pour les femmes (3,39%) que pour les hommes (3,25%).

Le taux d'absentéisme médical est de 8% pour les hommes et de 4,79% pour les femmes. Pour comparaison, en 2021 l'écart était moindre avec un taux d'absentéisme médical de 6,09% pour les femmes et de 6,44% pour les hommes.



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 moins élevé que celui des hommes en 2022 (*respectivement 2,12 % et 2,66 %*). (en 2021 : 3,32 % pour les femmes et de 2,93 % pour les hommes).

A l'inverse, le taux d'absence pour longue maladie est plus élevé pour les hommes que pour les femmes (*respectivement 4,90 % et 2,06 %*). La tendance était la même en 2021 : 3,19 % pour les hommes et 1,79% pour les femmes.

Les taux importants liés à l'absence longue maladie sont dus à des pathologies lourdes pour 10 agents représentant un total de 3 428 jours (*en 2021 12 agents pour un total de 2 624 jours et en 2020 7 agents pour un total de 1 987 jours*), avec la répartition suivante :

- 4 femmes pour un total de 1 354 jours (*en 2021 : 5 femmes pour un total de 1 227 jours et en 2020, 3 femmes pour 615 jours*) ;
- Et 6 hommes pour un total de 2 074 jours (*en 2021 7 hommes pour un total de 1 397 jours et en 2020, 4 hommes pour 1 372 jours*).

Pour la maladie ordinaire, ce taux est le fait de 97 agents pour un total de 2 520 jours (*en 2021, 142 agents pour un total de 3 803 jours*), avec la répartition suivante :

- 68 femmes pour un total de 1 392 jours, soit une moyenne de 17,5 jours (*en 2021, 96 femmes pour 2 383 jours, soit une moyenne de 22,2 jours*) ;
- Et 29 hommes pour un total de 1 128 jours, soit une moyenne de 29,2 jours (*en 2021, 46 hommes pour 1 420 jours, soit une moyenne de 23,5 jours*).

Le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 5,03%.

## Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanent

En 2022, 3 femmes ont bénéficié d'un congé maternité et 3 hommes ont bénéficié d'un congé de paternité pour un total de 210 jours d'absences. (*En 2021 aucune demande de congés paternité n'a été présentée par les agents permanents et 4 femmes avaient bénéficié d'un congé maternité*).

## Accidents du travail

### — Les accidents de service

- ⇒ 33 accidents de service, dont 19 accidents sans arrêt de travail, soit 57,58 %
- ⇒ 474 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- ⇒ 14 agents ont eu au moins un arrêt suite à un accident de service, soit 3,83 % des agents employés

#### → La filière technique est la plus concernée

Filière	Hommes	Femmes	Total	%
Administrative		3	3	9%
Technique	15	1	16	48%
Culturelle				
Sportive				
Médico-sociale		6	6	18%
Police	1	1	2	6%
Incendie				
Animation	1	5	6	18%

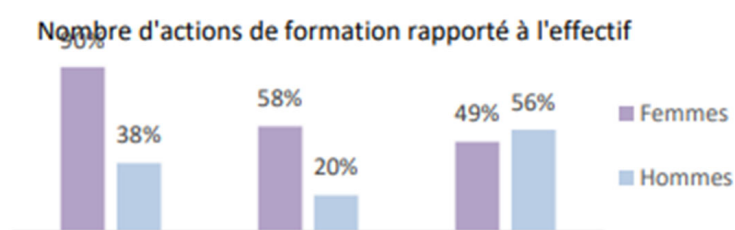
Sur 33 accidents de service (AT), 17 sont arrivés à des hommes et 16 à des femmes (*en 2021, 31 AT dont 18 pour des hommes et 13 pour des femmes*).

Concernant les AT des hommes, 15 relèvent de la filière technique, 1 de la filière police et 1 de la filière animation.

Pour les AT des femmes, 3 concernent la filière administrative, 1 la filière technique, 6 la filière médico-sociale, 5 la filière animation, et 1 la filière police.

## 5. La formation

### → 155 départs en formation concernant des agents permanents



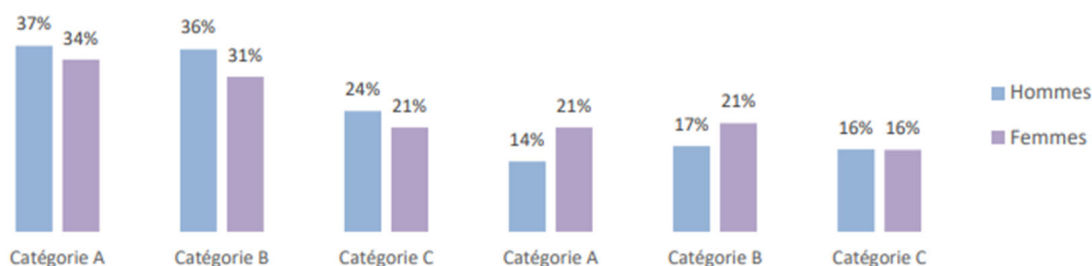
Concernant la formation, il y a eu en 2022 155 départs en formations pour les agents permanents contre 188 en 2021.

Pour les catégories A et B, se sont en majorité les femmes qui ont bénéficié de formations.

## 6. La rémunération et le régime indemnitaire

### Part des primes dans la rémunération : des disparités entre catégories

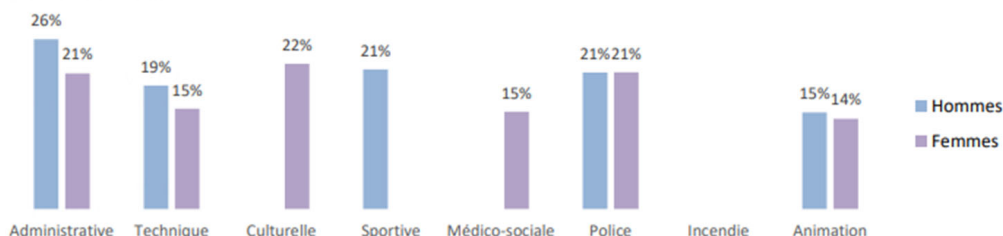
#### ► Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



Une différence de la part des primes sur les rémunérations annuelles brutes qui reste en défaveur des femmes fonctionnaires mais qui est en augmentation par rapport à l'année précédente. (Concernant les fonctionnaires en 2021 : pour les catégories A 29 % pour les hommes et 24 % pour les femmes ; pour les catégories B 23% pour les hommes et 21% pour les femmes ; pour les catégories C 18% pour les hommes et 15% pour les femmes).

Pour les contractuels, la part des primes est en défaveur des hommes pour les catégories A et B.

#### ► Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière

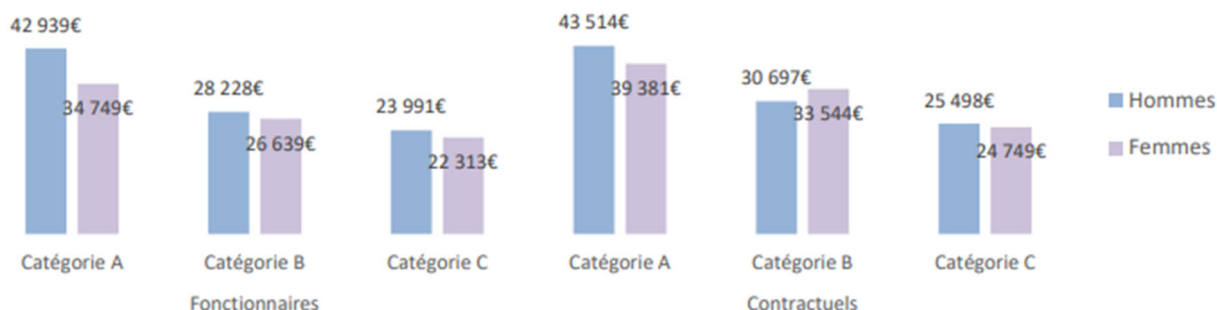


Concernant la répartition des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière, elles se situent entre 19% et 27 % pour les femmes et entre 18% et 25% pour les hommes. (en 2021 : entre 15 et 22% pour les femmes et entre 15% et 26% pour les hommes)



## Rémunérations annuelles brutes : des inégalités subsistent en défaveur des femmes

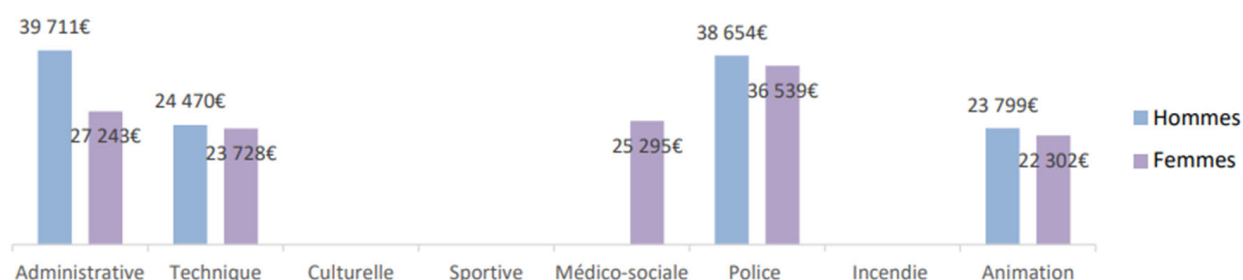
### ➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut



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 autant pour les fonctionnaires (*en 2022 : 8 190€ contre 5 655€ en 2021*) que pour les contractuels (*en 2022 4 130 € en défaveur des femmes contre 14 914 € en faveur des femmes en 2021*).
- Les différences en défaveur des femmes concernent plus les fonctionnaires que les contractuels : la différence en défaveur des femmes pour les fonctionnaires de catégorie B a diminué en 2022 à près de 1 600€ (*en 2021 : 14 000€*). Pour les fonctionnaires de catégorie C, les inégalités sont restées stables en 2022 avec une différence d'environ 1 680€ entre les hommes et les femmes (*contre près de 1850 € en 2021*).

### ➔ 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 :

- La différence concernant la rémunération de la filière administrative a augmenté en faveur des hommes et s'élève à 12 470 € (3 650€ en 2021 et 2 210€ en 2020). Cette différence s'explique par le fait qu'il y a plus d'hommes en 2022 dans l'équipe de direction.
- La différence pour la rémunération de la filière technique reste stable en 2022 (742 €). (En 2021, 640€ en faveur des hommes, contre 7 315€ en 2020);
- Les filières police et animation présentent une différence en faveur des hommes (2 115€ filière police et 1 497€ filière animation).

## 7. Les actes de violence ou de harcèlement

Aucun agent n'a signalé d'acte de violence ou de harcèlement en 2022.

## V. Bilan du plan d'actions pluriannuel 2021-2023

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

La Ville d'Illkirch-Graffenstaden dresse ici un bilan sur l'engagement et la détermination de la collectivité à mener une politique égalitaire. Il 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 des 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 ont été explorés au fil des années afin d'enrichir le plan d'actions, avec le déploiement d'un comité de pilotage restreint qui s'est poursuivi par des groupes de travail rassemblant différents acteurs et actrices œuvrant ensemble sur ces questions : élu(e)s, services municipaux, partenaires locaux ainsi que le tissu associatif.

Ce bilan met en lumière les actions concrètes, engagées sur le long terme, qui 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.

Ces réalisations sont déclinées ci-après.

### **Action n° 1 : créer des instances de gouvernance**

**2021 : création d'un comité de pilotage égalité femmes-hommes**

**2021 : création d'un comité de pilotage restreint égalité femmes-hommes**

**2021 : création de groupes de travail égalité femmes-hommes**

**Actions menées entre 2021 et 2023**

Le comité de pilotage plénier s'est réuni à trois reprises. Le COPIL restreint lui s'est réuni à 25 reprises et 11 réunions de groupes de travail ont été organisées pour mettre en œuvre les actions prévues dans le cadre du plan.

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

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

### **Action n° 2 : signer la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**

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 non réalisée**

### **Action n° 3 : créer une page dédiée sur le site web de la Ville**

**2021 :** 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.

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

En sus des actions réalisées au cours des journées symboliques, des permanences et un groupe de parole ont été mis en place par l'association Femmes Solidarité 67. Ces actions ont hélas eu peine à trouver leur public.

### **Action n° 5 : organiser des journées symboliques de lutte pour les droits des femmes Actions menées entre 2021 et 2023**

#### **Organisation de la Semaine du sport féminin en janvier :**

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 Infograff, 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'aérobic, entraînement délocalisé de la section féminine du Racing (football). Une page complète du journal municipal a également été consacrée au rugby féminin.

#### **Organisation de la journée du 8 mars (Journée internationale des droits des femmes) :**

Conférence / campagne d'affichage sur les mobiliers urbains de la ville portant sur la thématique de la mixité professionnelle / Projection-débat animée par Geneviève Louissadat, présidente de Femmes Solidarité 67.

#### **Organisation de la journée du 28 septembre (Journée mondiale du droit à l'avortement) :**

Élaboration d'une plaquette d'information et d'une affiche sur le droit à l'avortement distribuées aux associations de la commune, ainsi qu'aux organismes, associations et services municipaux en lien avec le jeune public. Un article de sensibilisation a également été publié dans Infograff.

#### **Organisation de la journée du 25 novembre (Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes) :**

Action « sacs à pain » puis « sacs à pharmacie » menée contre les violences faites aux femmes et le harcèlement de rue. La Ville a distribué dans les boulangeries et les pharmacies de la commune 10 000 sacs en papier comprenant des informations utiles (*numéros de téléphone d'organismes d'aide*) et des messages de sensibilisation contre le harcèlement de rue. Une page a été consacrée à cette thématique dans le journal municipal. Présence d'un stand d'information de Solidarité Femmes 67 au marché hebdomadaire.

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

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

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

Organiser une conférence à destination des cadres des associations illkirchoises.

**Action non réalisée**

### 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'animations organisées dans les structures périscolaires de la Ville.

Au Phare de l'ill, dix ateliers ont été organisés avec Uni Cité de sensibilisation à la discrimination avec 30 enfants 6 / 11 ans (*homme femme, handicaps et racisme...*). Uni cité est également intervenu sur le même thème à l'école Hautval.

### Action n° 7b : prévention dans les établissements scolaires

Sensibilisation au thème de l'égalité femmes-hommes dans le cadre d'animations organisées au sein des structures périscolaires de la Ville.

**Action non réalisée**

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

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

**Action non réalisée**

### Action n° 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 périscolaires et extrascolaires sur la thématique ;
- développer la section relative au genre et à l'égalité femmes-hommes au sein de la médiathèque.

**Actions non réalisées**

### Action n° 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 :

**2021** : réalisation de l'état des lieux des associations/question du genre notamment/organes dirigeants des associations ;

**2021** :

- modification des dossiers de demandes de subventions en demandant systématiquement des statistiques genrées, ainsi que la composition de leur CA ;

- actions de communication à destination des associations pour les enjoindre à s'interroger sur cette question.

#### Actions non réalisées

Établir 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 : action non réalisée

### 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'État et l'EMS (*Eurométropole de Strasbourg*) dans le cadre de l'appel à projet du Contrat de Ville.

**2021** : test sur les actions déposées par les porteurs de projets concernant le QPV (*Quartier Prioritaire de la Ville*).

Pas de suite.

### 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, ce qui vient 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.

**2021** : Constitution d'une commission « Dénomination des rues ». Élaboration d'une liste de personnalités féminines qui pourrait être utilisée dès que le besoin apparaîtra (*nouvelle rue/changement de dénomination*) et proposition systématique de noms de femmes lorsque des rues sont nouvellement créées. Solliciter les agents et habitants via un appel à propositions.

**2021** : Création d'un plan virtuel montrant les rues portant un nom de femme sur le site web de la Ville : localisation et notice bibliographique (*uMap*).

### Action n° 13 : valoriser l'entrepreneuriat féminin

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

Action non réalisée

### 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 afférant.

#### Actions menées entre 2021 et 2023

L'association « SOS femmes solidarité », rebaptisée récemment Femmes Solidarité 67, s'est vu attribuer des subventions d'un montant de 2 000 € pour ses actions menées en direction des personnes et des familles victimes de violences conjugales.

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

La prise de conscience des inégalités de genre dans la fonction publique a mis longtemps à s'imposer, parce qu'elle révèle une vérité dérangeante : le statut, garant de l'égalité entre les fonctionnaires, n'a pas su protéger des inégalités entre les femmes et les hommes, que ce soit 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 rémunération 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 de la collectivité

**2021** : 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 publique sans stéréotype de sexe.

#### Action n°16 : déployer une communication non genrée

**2021** : l'ensemble des formulaires de la collectivité respecte les principes de l'écriture non genrée. Une réflexion devait aussi être menée sur les questions relatives à l'écriture inclusive ou d'autres propositions, telles que la règle de proximité. Le choix a été fait de ne pas retenir l'écriture inclusive.

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

##### Actions menées entre 2021 et 2022

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

#### 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 une formation plus spécifique.

##### 2021

Formations généralisées à destination :

- des élus ;
- des encadrants.

Sensibilisation :

- de tous les agents y compris, les délégués syndicaux.

## 2022

Formations complémentaires :

- 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 ;
- police municipale et CCAS (*centre communal d'action sociale*) : prise en charge des situations de violence intrafamiliale, déconstruction des stéréotypes de genre pour 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 et/ou sensibilisés.

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

**2022** : révision de tous les intitulés de postes en féminisant les métiers, grades et fonctions.

L'ensemble des fiches de poste 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.

Mixité des jurys : la loi du 12 mars 2012, dite « Sauvadet », impose une proportion « minimale de 40 % » de personnes de chaque sexe au sein des jurys de recrutement. Ainsi, les jurys de 3 personnes devront proposer au moins une personne de chaque sexe.

Un tableau de suivi des recrutements devait être mis en place en 2023. Il devait détailler, 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 non réalisée**

Application du principe de discrimination positive : à niveau de candidat équivalent, prévalence sera donnée au genre nécessitant un rééquilibrage 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.

### **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*), basée sur deux axes. D'une part, en procédant à l'identification genrée des métiers via la création d'un observatoire idoine. L'idée étant d'élaborer une cartographie sexuée des métiers, en lien avec un « référentiel métiers », qui objective les compétences requises. D'autre part, en favorisant les mobilités qui permettent aux agents d'accéder à des métiers fortement genrés et ce, dans l'objectif de tendre vers une mixité.

#### **Action non réalisée**



### **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 polycompétences (*entretien/maintenance ou entretien/accueil d'enfants*) pour limiter les temps non complets.

**2022 : action démarrée avec les ATSEM.**

### **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 processus d'alertes avec des référents internes et externes identifiés, et communication autour de ce dispositif (*site intranet de la Ville, notamment*).

**Action non réalisée**

**2021 :** un premier travail de réflexion du comité de pilotage restreint a permis d'aboutir à la rédaction d'une procédure de déclaration des actes ci-avant énoncés. Il a notamment été préconisé par le comité de pilotage que soit mise en place une procédure de saisine d'un référent au niveau du centre de gestion, compétent en la matière. Si la saisine en interne reste possible et prévue par la procédure, il n'en demeure pas moins qu'il 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 sa part, afin de pouvoir poursuivre le travail entamé.

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

**2021 :** recensement des droits des futurs parents, informations relatives aux conséquences liées à la réduction du temps de travail, notamment en matière de retraite. Information sur les modalités d'articulation des temps et information sur les congés (*maternité, congé parental, temps partiel etc.*), communiquées sur le site intranet et lors d'un rendez-vous systématisé à la DRH ; incitation à la prise du congé de paternité via le site intranet et lors d'un rendez-vous systématisé à la DRH.

## **Conclusion**

Ce rapport présente l'état de la situation à Illkirch-Graffenstaden. Il permet d'objectiver la situation en vue d'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.

## VI. Plan d'actions 2024-2026

Le plan d'actions 2024-2026 est issu :

- d'une analyse des actions réalisées dans le plan précédent, avec une reprise d'une partie d'entre elles notamment celles qui n'avaient pu être mises en place ;
- des actions emblématiques déjà réalisées dans le précédent plan, mais qu'il est souhaitable de conserver ;
- de nouvelles actions résultant d'un travail accompli avec l'ensemble des directions de la collectivité ;
- et, in fine, d'un arbitrage politique réalisé sur l'ensemble des actions proposées.

C'est ce tableau qui est proposé en annexe et développé ci-après, action par action.

**Action 1 :** créer un Copil (*comité de pilotage*) restreint mixte et comprenant des représentants de toutes les directions.

Développer des actions de communication interne, afin d'attirer des agents qui souhaitent s'investir dans ces questions.

**Action 2 :** dégager des budgets exclusivement dédiés à l'égalité femmes-hommes. Créer et alimenter une ligne budgétaire dédiée aux actions relatives à l'égalité femmes-hommes.

**Action 3 :** disposer d'une identité graphique. Élaborer un logo spécifique ou employer une couleur dédiée.

### Objectif 1 : Promouvoir la culture de l'égalité au sein de la Ville : actions de sensibilisation, d'information

**Action 4 :** communiquer sur les métiers de la collectivité afin de dépasser les stéréotypes genrés

**Action 5 :** créer un événement autour de la thématique « femmes remarquables »

**Action 6 :** concrétiser le projet d'élire l'Illkirchoise de l'année

**Action 7 :** communiquer davantage sur les chiffres existants

**Action 8 :** communiquer sur les actions mises en œuvre par la Ville en matière d'égalité Femme-homme (*EFH*)

**Action 9 :** s'assurer que la communication de la collectivité soit bien dégenrée

**Action 10 :** développer les actions de sensibilisation et de lutte contre les discriminations et les stéréotypes de genre

**Action 11 :** encourager l'accès au sport et à la culture pour tous

**Action 12 :** œuvrer pour réduire les stéréotypes de genre en matière d'orientation des jeunes

**Action 13 :** travailler avec le Conseil Municipal des Enfants, le Conseil Illkirchois de la Jeunesse et le Conseil des Aînés sur des questions d'égalité entre les femmes et les hommes et du genre

## Objectif 2. Développer des politiques publiques en faveur des droits des femmes et pour l'égalité

**Action 14 :** construire des partenariats pour garantir l'accès aux droits, notamment dans le cadre de violences intra-familiales, afin améliorer la prise en charge des victimes

**Action 15 :** inciter les associations au développement des sections féminines

**Action 16 :** maintenir une veille et un processus de féminisation des noms de rue

**Action 17 :** encourager des activités pour les jeunes filles et les femmes notamment au CSC, Sport vacances, Muhlegel

**Action 18 :** s'inscrire dans les temps nationaux de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes

**Action 19 :** s'inscrire dans les temps nationaux de sensibilisation aux droits des femmes

**Action 20 :** s'inscrire dans les temps nationaux de sensibilisation de lutte contre les violences faites aux femmes

**Action 21 :** agir sur les stéréotypes - gestion des émotions - valorisation, normalisation du comportement selon le sexe dans les structures de l'enfance et de la petite enfance

## Objectif 3. Garantir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration

**Action 22 :** limiter le recours au TNC (temps non complet) pour aller vers des contrats à temps plein

**Action 23 :** élaborer une charte du temps de travail / horaires de réunions, mails...

**Action 24 :** mettre en place une boîte à idées / actions EFH

**Action 25 :** communiquer sur les métiers de la collectivité

**Action 26 :** mettre en place des pratiques de recrutement non genrées / encourager les jurys paritaires

**Action 27 :** encourager les hommes à télétravailler

**Action 28 :** encourager les hommes à prendre leur congé paternité

**Action 29 :** créer une journée annuelle de l'égalité au travail

**Action 30 :** communiquer davantage sur les chiffres existants

**Action 31 :** sensibiliser les services à la question du genre / Séance de formation ?

**Action 32 :** prévenir les discriminations, actes de violence, harcèlements sexuels ainsi que les agissements sexistes

# Plan d'actions 2024-2026

## Egalité femmes/hommes

### Annexe : Tableau Plan d'actions 2024-2026

Actions	Détails
1 Avoir un COPIE, restreint mixte et des représentants de toutes les directions	Communication
2 Dégager des budgets exclusivement dédiés à l'égalité femme-homme	Créer une ligne budgétaire dédiée
3 Disposer d'une identité graphique	Création d'un logo spécifique ou couleur dédiée
<b>Objectif 1 : promouvoir la culture de l'égalité au sein de la ville : actions de sensibilisation, d'information</b>	
4 Valoriser les métiers de la collectivité	Objectif : dépasser les stéréotypes genrés
5 Créer un événement autour de la thématique "femmes remarquables"	Expo...
6 Concrétiser le projet d'être Ilkirchoise de l'année	Appel à témoins / Actions, bonnes initiatives
7 Communiquer davantage sur les chiffres existants	Infografi (à voir)
8 Communiquer sur les actions mises en œuvre par la Ville en matière d'EFH	Infografi
9 S'assurer que la communication de la collectivité soit bien dégenrée	Analyse des formulaires etc.
10 Développer les actions de sensibilisation et lutte contre les discriminations et les stéréotypes de genre	PEDT periscolaire ? Sensibilisation/formatation des animateurs ?
11 Encourager l'accès au sport et à la culture pour tous	Orientation / Forum des métiers / Partage d'expérience / témoignages
12 Travailler avec le Conseil Municipal des Enfants et le Conseil Ilkirchois de la jeunesse et conseil des aînés sur les questions d'égalité entre les Femmes et les hommes et du genre	Organiser des sensibilisations intergénérationnelles Mobiliser le CME sur la question du genre : campagne de communication réalisée par les enfants pour les enfants
<b>Objectif 2 : développer des politiques publiques en faveur des droits des femmes et pour l'égalité</b>	
14 Construire des partenariats pour garantir l'accès aux droits not. violences intra-familiales	Améliorer la prise en charge des personnes qui subissent des violences intrafamiliales/associations
15 Inciter les associations au développement des sections féminines	
16 Maintenir une veille et un processus de féminisation des noms de rue	
17 Encourager des activités pour les jeunes filles et les femmes notamment au CSC, Sport vacances, Muhlégl	
18 S'inscrire dans les temps nationaux de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes	
19 S'inscrire dans les temps nationaux de sensibilisation aux droits des femmes	
20 S'inscrire dans les temps nationaux de sensibilisation de lutte contre les violences faites aux femmes	
21 Agir sur les stéréotypes - gestion des émotions - valorisation, normalisation du comportement selon le sexe dans les structures de l'enfance et de la petite enfance	DSP : voir cahier des charges
<b>Objectif 3 : garantir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration</b>	
22 Limiter le recours au TNC (temps non complet) pour aller vers des contrats à temps plein	Lutter contre le temps partiel subi et les contrats créant de la précarité (qui concernent en majorité les femmes). Déprécarisation des métiers féminins (ATSEM, agent d'entretien)
23 Elaborer une charte du temps de travail / horaires de réunions, mails...	Objectif : garantir un équilibre vie pro/perso. Lutter contre l'inégalité salariale : femmes aux salaires à 80 % prendre leur part de tâches domestiques)
24 Mettre en place une boîte à idées / actions EFH	A destination des agents
25 Communiquer sur les métiers de la collectivité	Via l'intranet et le magazine interne <i>Entre nous</i> . Objectif : dépasser les stéréotypes genrés. Rendre attractifs les métiers de l'éducation aux hommes : développer des stages
26 Mettre en place des pratiques de recrutement non genrées / encourager les jurys paritaires	Objectif : s'assurer d'un traitement équitable lors des recrutements. Des jurys de recrutement mixtes. Sensibiliser certaines structures (CEFFPA, CFA, etc.) à notre souhait de recruter des femmes dans des domaines professionnels masculins (et inversement). Des équipes mixtes dans le domaine du social et de l'animation
27 Encourager les hommes à télétravailler	
28 Encourager les hommes à prendre leur congé paternité	
29 Créer une journée annuelle de l'égalité au travail	Objectif : mettre en avant les actions mises en place / créer des ateliers/conférences pour les agents
30 Communiquer davantage sur les chiffres existants	Intranet /
31 Sensibiliser les services à la question du genre / Séance de formation ?	
32 Prévenir les discriminations, actes de violence, harcèlements sexuels ainsi que les agissements sexistes	Mise en place d'un process d'alertes avec des référents internes et externes identifiés.

Hôtel de Ville  
181 route de Lyon  
67400 Illkirch-Graffenstaden

Tél. 03 88 66 80 00  
[contact@illkirch.eu](mailto:contact@illkirch.eu)

     
[illkirch.eu](http://illkirch.eu)

