


Numéro	DL260211-DFAJ01	
Nature de l'acte	Délibération	
Matière	Autres domaines de compétences des communes	
Objet	Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes – année 2025	

VILLE D'ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN

Extrait du registre des délibérations Conseil Municipal du 11 février 2026 à la salle des fêtes municipale

L'an deux mil vingt-six le onze février à 19 heures, le Conseil Municipal s'est réuni à la salle des fêtes municipale - 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, DREYFUS Elisabeth, KOUJIL Ahmed, HERR Isabelle, RICHARD Yvon, COMBET-ZILL Marie, HAAS Philippe, GALLER Lisa, Adjoints, PFISTER Luc, KIRCHER Jean-Louis, FRUH Hervé, STEINHART André, KIEHL Fabrice, HEIM Valérie, CLAUS Stéphanie, MASSÉ-GRIESS Dominique, DIDELOT Sandra, HERBEAULT Cédric, DAYBING Davina, FROEHLI Claude, CASTELLON Martine, MAGDELAINE Séverine, GENDRAULT Pascale, LEVY Thomas, RIMLINGER Barbara, BEAUJEU Rémy, FRUH Marie-Josée, LONGECHAL Béatrice, CARTELLI Olivier, Conseillers

Etaient absents :

- Madame RINKEL Marie
- Monsieur STROH Nicolas
- Monsieur BACHMANN Emmanuel

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

Nombre de conseillers présents :	32
Nombre de conseillers votants :	32
Date de convocation et affichage :	5 février 2026
Date de publication délibération :	24 février 2026
Date de transmission au Contrôle de Légalité :	24 février 2026

Numéro	DL260211-DFAJ01	1/3
Matière	9.1. Autres domaines de compétences – Autres ... des communes	

II. RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES – ANNEE 2025

En application des articles L. 1612-24 et L. 2311-1-2 du Code général des collectivités territoriales, les communes de plus de 20 000 habitants doivent, préalablement à la tenue du débat sur les orientations budgétaires, présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, dont le contenu est fixé à l'article R. 1612-47 du même code.

Ainsi, le rapport fait état de la politique de ressources humaines déployée par la commune en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

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

Il 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.

Le plan d'actions 2024-2026 vise à répondre à 3 objectifs :

1. Promouvoir la culture de l'égalité au sein de la ville : actions de sensibilisation, d'information ;
2. Développer des politiques publiques en faveur des droits des femmes et pour l'égalité ;
3. Garantir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration

L'année 2026 sera la dernière année d'exécution du plan d'actions municipale, les bilans présentés à l'occasion des débats d'orientations budgétaires depuis 2024 serviront de fondement à l'élaboration du prochain plan d'actions.

Numéro	DL260211-DFAJ01	2/3
Matière	9.1. Autres domaines de compétences – Autres ... des communes	

Le Conseil municipal,

VU la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;

VU le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales ;

VU le code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L. 2311-1-2, L. 2543-1 et R. 1612-47 ;

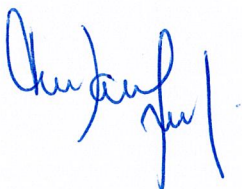
CONSIDERANT que les collectivités territoriales sont tenues de mettre en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée et doivent veiller à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions ;

CONSIDERANT que dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le Maire doit présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation ;

PREND ACTE de la présentation du rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'année 2025 ci-annexé.

Pour extrait conforme

Le Maire



Thibaud PHILIPPS

Le secrétaire de séance



Alexandre VINCENT-BEAUME

Numéro	DL260211-DFAJ01	3/3
Matière	9.1. Autres domaines de compétences – Autres ... des communes	

Voies et délais de recours : La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux, devant le Tribunal administratif de Strasbourg sis 31, avenue de la Paix – BP 51038 67070 Strasbourg Cedex, ou via l'application « Télérecours » sur le site internet <https://www.telerecours.fr> (articles R.414-1 et R. 414-2 du code de justice administrative) dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication conformément aux dispositions de l'article R.421-1 du code de justice administrative.
L'auteur de la décision peut également être saisi d'un recours gracieux dans le même délai. Cette démarche prolonge le délai de recours qui doit alors être introduit dans les deux mois suivant la réponse.

Édito

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes doit être une évidence, ça doit faire partie de nos mœurs et de nos coutumes. On ne devrait même pas avoir à y penser.

Sur chacune de nos compétences l'égalité entre les femmes et les hommes est au centre de nos préoccupations et les résultats se mesurent mais nous devons encore sensibiliser, œuvrer, et nous engager ensemble car il y a encore du chemin à parcourir

Ce rapport tire les constats territoriaux de la situation d'égalité entre les femmes et les hommes à Illkirch-Graffenstaden. Tant sur les questions de ressources humaines que sur les politiques publiques, ce rapport nous amène année après années à tirer les constats.

Depuis 2020, à Illkirch-Graffenstaden, nous avons la volonté de porter des projets toujours plus ambitieux et collectifs pour mettre en place des actions de fond concrètes et durables.

Lisa GALLER

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

Table des matières

Édito	1
Table des matières	2
I. Les grandes dates législatives relatives à l'égalité femmes-hommes.....	3
II. Volet territorial : les données sociodémographiques relatives à l'égalité femmes-hommes sur le ban communal de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden	6
1. Des inégalités en matière d'éducation	6
a. Taux de scolarisation	6
b. Les niveaux de diplômes	7
2. La composition des familles à Illkirch-Graffenstaden	8
3. L'emploi à Illkirch-Graffenstaden.....	8
a. Le taux d'emploi et le taux de chômage - Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge.....	8
b. Le travail à temps partiel	9
c. La répartition femmes-hommes par secteur d'activité	9
d. La composante salaire, des inégalités bien présentes.....	10
e. Les catégories socioprofessionnelles à Illkirch-Graffenstaden selon les sexes	11
III. Volet territorial : d'autres constats relatifs à l'égalité femmes-hommes sur le ban communal de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden	12
1. Un espace public essentiellement masculin	12
2. Les associations sportives illkirchoises, un monde encore très masculin	12
a. Les dirigeants d'association (données 2023-2024).....	12
b. Les licenciés/membres des associations inscrits à Illkirch-Graffenstaden (données de 2022-2023).....	13
c. Les licenciés inscrits en compétition à Illkirch-Graffenstaden.....	14
3. Sports-Vacances, un dispositif municipal relativement égalitaire	15
4. Les usagers de La Villa.....	16
5. Les usagers du centre socioculturel Le Phare de l'Ill	17
6. Les conseils municipaux des enfants et des jeunes	17
IV. Volet interne : l'égalité Femmes-Hommes, la Ville d'Illkirch-Graffenstaden en tant qu'employeur	18
V. Plan d'actions pluriannuel 2024-2026	29
Objectif 1. Promouvoir la culture de l'égalité au sein de la Ville : actions de sensibilisation, d'information	29
Objectif 2. Développer des politiques publiques en faveur des droits des femmes et pour l'égalité.....	30
Objectif 3. Garantir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration	31
Conclusion.....	33
Annexe 1	34

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 femme-homme 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^{er} 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 1er juillet 2021, la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est doublée (de 11 à 25 jours) ;

- Remboursement de la contraception pour toutes les femmes jusqu'à 25 ans.

- 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 1er 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.
- Création d'une aide universelle d'urgence pour les victimes de violences conjugales.

2024 :

- La loi fait entrer l'interruption volontaire de grossesse dans la Constitution. Les parlementaires français approuvent à une large majorité le principe d'inscrire la « liberté garantie à la femme d'avoir recours à l'interruption volontaire de grossesse » dans la Constitution.
- Loi renforçant l'ordonnance de protection des femmes en danger, la faisant passer de 6 à 12 mois. Elle crée également une ordonnance provisoire de protection immédiate d'une durée de 6 jours, nécessaire au juge des affaires familiales pour se prononcer sur une demande d'ordonnance de protection classique.

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

Age	Part de la population scolarisée en % en France					Part de la population scolarisée en % à ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN				
	Nbre	Scolarisés	% scolarisés	% Hommes	% Femmes	Nbre	Scolarisés	% scolarisés	% Hommes	% Femmes
2 à 5 ans	2 855 069	2 125 482	74,45%	74,30	74,60	1 165	816	70,04%	69,00	71,10
6 à 10 ans	3 913 375	3 814 264	97,47%	97,40	97,50	1 342	1 304	97,17%	96,40	97,90
11 à 14 ans	3 248 413	3 189 836	98,20%	98,20	98,20	1 042	1 025	98,37%	98,50	98,30
15 à 17 ans	2 447 372	2 342 876	95,73%	95,10	96,40	802	753	93,89%	91,30	97,30
18 à 24 ans	5 352 153	2 793 639	52,20%	48,30	56,30	3 108	1 867	60,07%	53,60	67,30
25 à 29 ans	3 711 509	328 042	8,84%	8,40	9,30	1 787	254	14,21%	13,00	15,60
30 ans ou plus	42 999 592	427 804	0,99%	0,90	1,10	17 607	225	1,28%	1,30	1,30

Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025

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 70,04 % contre 74,45 % à l'échelon national mais qui tend cependant à diminuer dans le temps puisqu'en 2020 il était de 68.1%. Le taux de scolarisation des garçons de cette tranche d'âge qui était encore de seulement 66% en 2020 contre 70.1% pour les filles est désormais équivalent alors qu'il était encore seulement de 61.9% en 2019.

L'abaissement de la scolarisation obligatoire à 3 ans a sans aucun doute infléchi ces statistiques.

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 : 67,30 %, contre seulement 52,20 % 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 14,21 % localement contre 8,84 % au niveau national.

b. Les niveaux de diplômes

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe						
Diplôme	FRANCE			ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	48 618 267	23 254 204	25 364 063	20 206	9 671	10 535
Part des titulaires en %						
Diplôme	FRANCE			ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	19,5	17,7	21,1	15,1	14,6	15,5
BEPC, brevet des collèges, DNB	5,2	4,5	5,9	3,5	2,9	4,1
CAP, BEP ou équivalent	23,9	27,9	20,2	24,2	25,4	23
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	17,8	17,6	18	17,1	17,4	16,9
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	11,4	10,8	11,9	13,5	12,9	14
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	10	8,2	11,6	11,3	9,4	13,1
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	12,2	13,1	11,3	15,3	17,3	13

Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025

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 (4,4 % de moins) et plus souvent fortement diplômés, avec +3,1 % 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 (15,5 % des cas contre 14,6 % pour les hommes) et elles sont moins nombreuses à détenir un diplôme de niveau bac+5 ou plus (13 % des cas contre 17,3 % 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

Les familles monoparentales représentent 9,2 % des familles illkirchoises situant la ville dans la moyenne nationale 9,8 %.

Parmi ces familles monoparentales, 84,43 % sont des femmes avec enfant(s), contre 15,57 % d'hommes. On note ainsi une évolution sous ce rapport puisqu'en 2016, les femmes représentaient 81,4 % des familles monoparentales. 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 :

	1968(*)	1975(*)	1982	1990	1999	2006	2011	2016	2022
Nombre moyen d'occupants par résidence principale ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN	3,04	2,89	2,63	2,39	2,17	2,04	2,02	2,03	1,96
Nombre moyen d'occupants par résidence principale France	3,06	2,88	2,7	2,57	2,4	2,3	2,25	2,21	2,14

(*) 1967 et 1974 pour les DOM, Les données proposées sont établies à périmètre géographique identique, dans la géographie en vigueur au 01/01/2025. Sources : Insee, RP1967 au RP1999 dénombremments,

3. L'emploi à Illkirch-Graffenstaden

a. Le taux d'emploi et le taux de chômage Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge

Sexe et âge	ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN					FRANCE				
	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	17 701	13 532	76,40	12 056	68,10	40 688 064	30 648 489	75,30	27 182 556	66,80
15 à 24 ans	3 910	1 765	45,20	1 457	37,30	7 799 525	3 322 949	42,60	2 581 416	33,10
25 à 54 ans	10 428	9 603	92,10	8 596	82,40	24 540 099	22 267 539	90,70	20 016 554	81,60
55 à 64 ans	3 363	2 164	64,30	2 002	59,50	8 348 440	5 058 002	60,60	4 584 586	54,90
Hommes	8 851	7 011	79,20	6 264	70,80	20 132 255	15 679 783	77,90	13 992 680	69,50
15 à 24 ans	2 096	1 026	49,00	867	41,40	3 997 064	1 832 652	45,80	1 425 334	35,70
25 à 54 ans	5 194	4 911	94,50	4 414	85,00	12 100 711	11 321 888	93,60	10 273 316	84,90
55 à 64 ans	1 562	1 074	68,80	983	62,90	4 034 480	2 525 243	62,60	2 294 030	56,90
Femmes	8 850	6 521	73,70	5 792	65,40	20 555 810	14 968 706	72,80	13 189 877	64,20
15 à 24 ans	1 814	739	40,80	590	32,50	3 802 461	1 490 297	39,20	1 156 083	30,40
25 à 54 ans	5 235	4 692	89,60	4 182	79,90	12 439 387	10 945 651	88,00	9 743 237	78,30
55 à 64 ans	1 802	1 089	60,50	1 020	56,60	4 313 961	2 532 758	58,70	2 290 556	53,10

Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025

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

Accusé de réception en préfecture
2183-20260211-DL260211-DFAJ01-DE
Date de télétransmission : 24/02/2026
Date de réception préfecture : 24/02/2026

b. Le travail à temps partiel

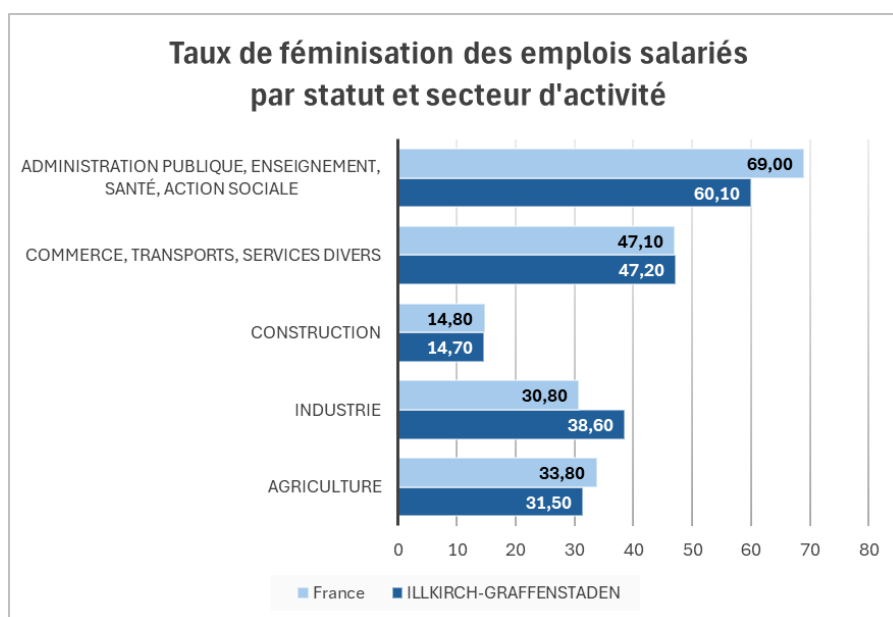
Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel

Âge	France				ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN			
	Hommes	Dont % temps partiel	Femmes	Dont % temps partiel	Hommes	Dont % temps partiel	Femmes	Dont % temps partiel
Ensemble	11 788 770	7,40	11 800 637	23,60	5 603	8,40	5 305	22,20
15 à 24 ans	1 346 282	21,40	1 103 293	32,90	810	28,60	567	29,40
25 à 54 ans	8 663 872	5,00	8 695 322	21,40	3 969	5,30	3 798	20,90
55 à 64 ans	1 778 616	8,60	2 002 021	27,80	825	3,30	940	23,20

Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025.

Si l'on constate que le nombre d'Illkirchois travaillant à temps partiel est supérieur aux données nationales (de l'ordre de 1,00 %), c'est surtout la différence entre les hommes et les femmes qui est marquante, puisqu'un écart de 13,8 % apparaît et tend à s'accroître quand on monte dans les classes d'âge : de 0,8 %, la différence passe à 15,6 %, pour finir à 19,9 % de 55 à 64 ans.

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



Source : Insee, RP2022 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/2025

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. En regard des chiffres nationaux, à Illkirch-Graffenstaden, la répartition des emplois par secteur d'activité laisse apparaître une surreprésentation des femmes dans le domaine de l'industrie (+ 7,8 %). Le pourcentage de femmes dans l'administration publique, dans les domaines de la santé et de l'action sociale est plus faible localement avec un taux de féminisation inférieur de 8,9 % par rapport au ratio national.

d. La composante salaire, des inégalités bien présentes

Écart en % de salaire net mensuel moyen en EQTP entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle

	France	Illkirch Graffenstaden
Cadres*	-15,10	-12,70
Professions intermédiaires	-11,70	-6,60
Employés	-3,60	-6,30
Ouvriers	-13,00	-9,90
Ensemble	-13,60	-9,70

Source : Insee, Base Tous salariés, fichier Postes au lieu de travail en géographie au 01/01/2025.

Comparée à la situation nationale, la situation à Illkirch-Graffenstaden est moins mauvaise, puisque la différence n'est « que » de - 9.7 % entre les salaires des femmes et des hommes.

L'écart le plus important s'observe au niveau des professions intermédiaires avec près de 5,1 % de delta entre Illkirch-Graffenstaden et les données à l'échelle nationale.

Écart de salaire net mensuel moyen en EQTP entre les femmes et les hommes selon l'âge

Age	France	Illkirch Graffenstaden
Moins de 25 ans	-4,4	-1,1
De 25 à 39 ans	-7,7	-2,4
De 40 à 49 ans	-13,7	-8,4
De 50 à 54 ans	-18,5	-15,8
55 ans ou plus	-22,2	-24,2

Source : Insee, Base Tous salariés, fichier Postes au lieu de travail en géographie au 01/01/2025.

On constate que l'écart de salaire tend à s'amplifier avec l'âge pour la population globale. Illkirch-Graffenstaden se distingue nettement du national avec un écart très important pour la tranche d'âge 18 à 25 ans. La tendance est meilleure de 26 à 50 ans ainsi qu'au-delà de 50 ans au regard des chiffres nationaux.

Pour les plus de 55 ans l'écart s'inverse avec une différence de 2 points par rapport aux chiffres nationaux.

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

Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et groupe socioprofessionnel actuel ou antérieur

Groupe socioprofessionnel	FRANCE				ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
Ensemble	26 116 357	47,91%	28 389 780	52,09%	11 178	47,97%	12 124	52,03%
Agriculteurs exploitants	279 023	73,89%	98 577	26,11%	1	100,00%	0	0,00%
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	1 371 415	69,50%	601 873	30,50%	364	67,78%	173	32,22%
Cadres et professions intellectuelles supérieures	3 353 599	57,00%	2 530 163	43,00%	1 793	59,31%	1 230	40,69%
Professions intermédiaires	3 552 511	45,23%	4 302 492	54,77%	1 577	44,60%	1 959	55,40%
Employés	2 177 140	26,23%	6 123 592	73,77%	1 274	33,62%	2 515	66,38%
Ouvriers	5 036 129	79,35%	1 310 215	20,65%	1 978	79,34%	515	20,66%
Retraités	6 840 260	44,78%	8 434 772	55,22%	2 626	42,03%	3 622	57,97%
Autres personnes sans activité professionnelle	3 506 279	41,28%	4 988 095	58,72%	1 566	42,60%	2 110	57,40%

Source : Insee, RP2022 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2025.

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 7,39 points par rapport aux statistiques relatives à la France.

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

1. 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.

2. 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 2023-2024)

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.

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

	TOTAL		Sport		Culture		Mixtes	
Nb d'associations	160		48	30,00%	110	68,75%	2	1,25%
Nb présidentes	51	32%	12	7,50%	39	24,38%	0	0,00%
Nb présidents	109	68%	36	22,50%	71	44,38%	2	1,25%
Nb trésorières	54	40%	7	5,22%	46	34,33%	1	0,75%
Nb trésoriers	80	60%	18	13,43%	61	45,52%	1	0,75%
Nb secrétaires femmes	95	65%	26	17,69%	68	46,26%	1	0,68%
Nb secrétaires hommes	52	35%	11	7,48%	40	27,21%	1	0,68%

En premier lieu, l'analyse des présidents ou présidentes d'association à Illkirch-Graffenstaden laisse apparaître une surreprésentation des hommes avec 68 % de présidents masculins taux qui monte encore lorsqu'on ne considère que les associations sportives, avec seulement 7,50 % de femmes présidentes d'associations sportives (contre 24,38 % pour les associations non sportives).

La fonction de trésorier est également fortement masculine avec 60 % d'hommes et celle de secrétaire est, a contrario, fortement féminisée, avec 65 % de femmes.

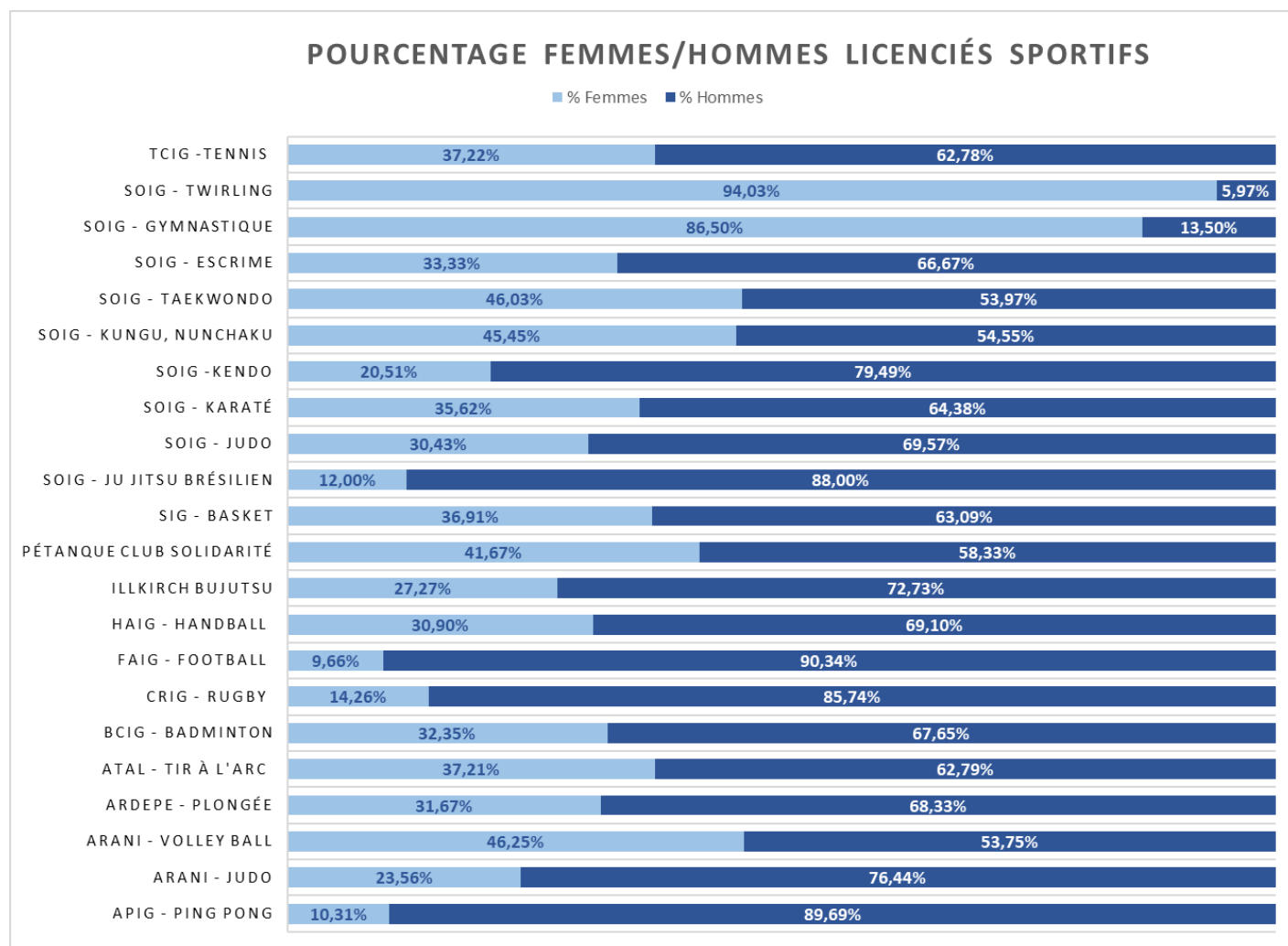
D'une manière générale, les associations non sportives apparaissent plus paritaires que les associations sportives.

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

54 % des membres des associations de la ville sont des hommes. Ce pourcentage passe à 63,82 % dans les associations sportives contre 45 % pour les non sportives.

c. Les licenciés inscrits en compétition à Illkirch-Graffenstaden¹

Le premier constat porte sur le caractère fort masculin de la pratique compétitive à Illkirch-Graffenstaden, puisque 63,82 % des compétiteurs sont des hommes, contre seulement 36,18 % de femmes.



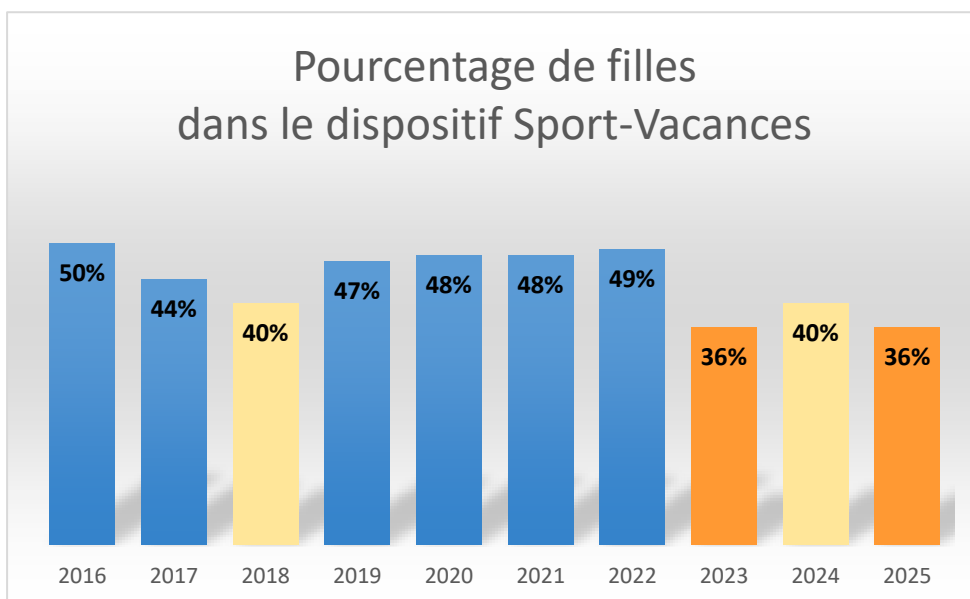
On constate également que seul un petit nombre d'associations peuvent être considérées comme « paritaires », à savoir : la SIG, La SOIG Taekwondo, Kungu, Nunchaku, La pétanque Solidarité et la section volley de l'Arani.

Les associations sportives compétitives illkirchoises peuvent donc être qualifiées d'associations peu paritaires s'agissant de la pratique sportive compétitive, hormis la gymnastique et le twirling.

¹ Informations portant sur les associations ayant déposé une demande de subvention au cours de l'année 2025

3. Sports-Vacances, un dispositif municipal relativement égalitaire

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



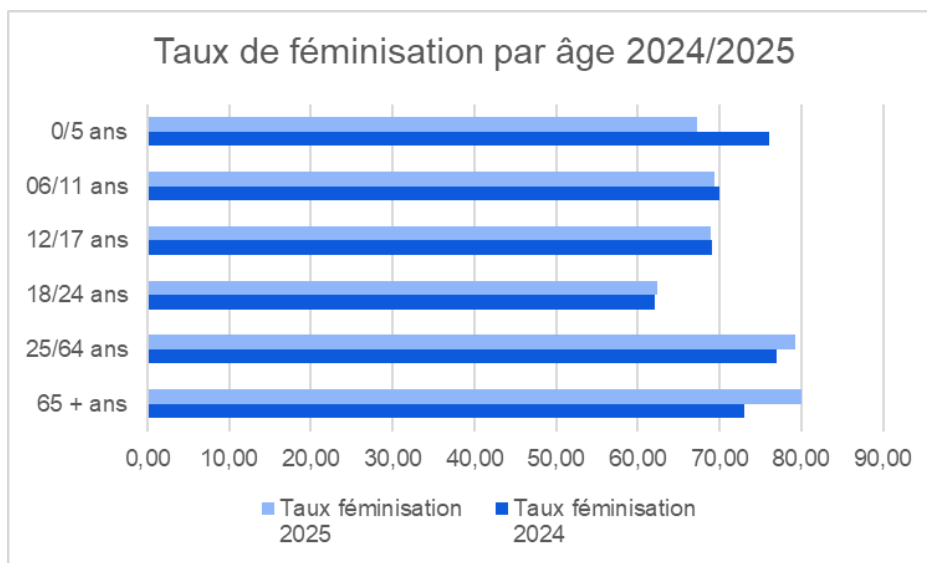
Alors que le dispositif était plutôt égalitaire et globalement stable, l'année 2023 a montré une nette masculinisation des usagers. Cette tendance se confirme en 2024 et 2025. Les activités étant les mêmes, le service des sports ne s'explique pas cette évolution.

En 2025 : Sur 8 animateurs, 3 étaient des femmes

Au niveau de l'équipe d'animation, un regard est porté sur la question d'un équilibre femmes/hommes cependant il est actuellement assez difficile de recruter donc il n'est pas toujours possible d'obtenir la parité.

4. Les usagers de La Villa

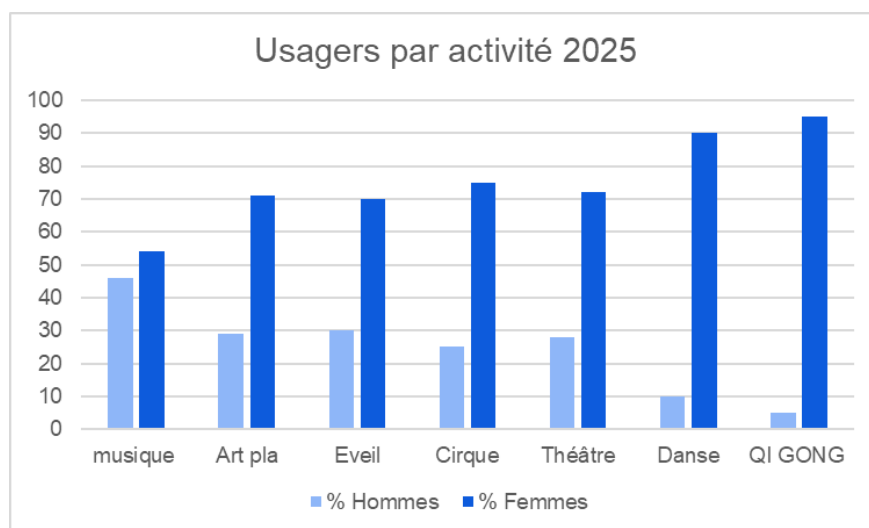
Le premier élément marquant est celui d'une très forte féminisation des usagers de La Villa, puisque les femmes représentent 73 % des usagers.



Source : inscriptions à La Villa, année 2025

Nous voyons une confirmation de l'évolution de la répartition par âge avec une baisse de la mixité des pratiques entre 25 et + de 65 ans. Notons un taux de féminisation chez les + de 65 ans qui passe de 75 à 80 %.

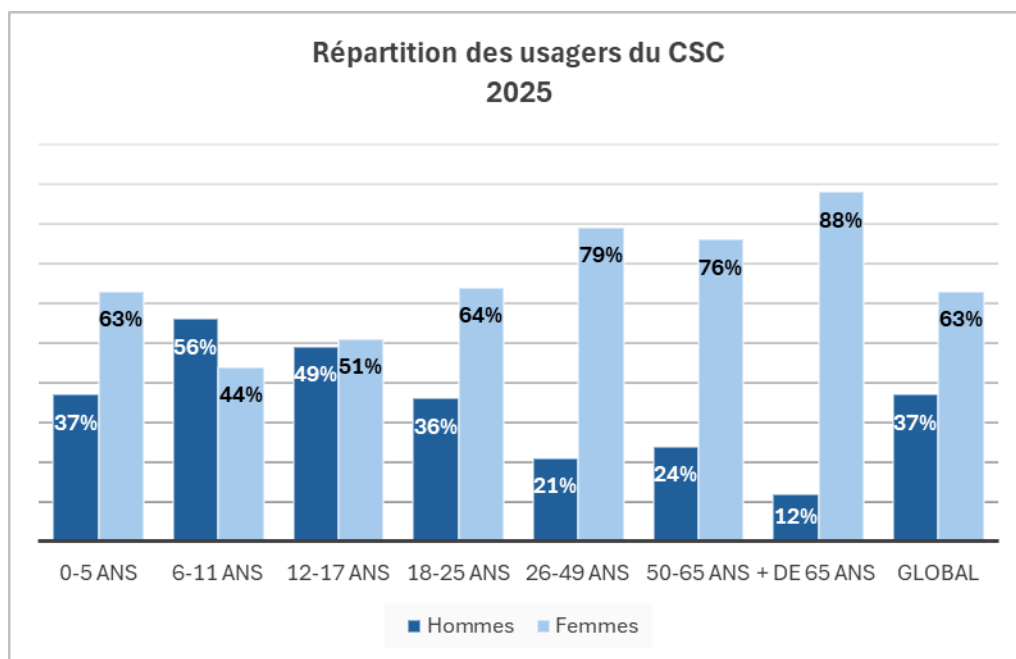
Proche de 50 % en 2020-2021, la catégorie 0-5 ans présente désormais un taux de féminisation de 67 %.



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, les arts plastiques ou l'éveil qui concerne les enfants de moins de 5 ans.

5. Les usagers du centre socioculturel Le Phare de l'Il



Source : Données du centre socioculturel, année 2025

Globalement, les usagers du centre socioculturel sont davantage des femmes que des hommes avec 63 % des effectifs.

On constate que la variable âge est prépondérante. Alors qu'avant 5 ans, les usagers sont plus souvent des filles avec environ 60 % des effectifs, la tendance s'inverse à partir de 6 ans jusqu'à 11 ans avec une légère prédominance des garçons dans les effectifs.

A partir de 12 ans, on note une inversion avec une prépondérance marquée des femmes qui s'accroît avec l'âge, de 51 % à 81 % pour les plus âgées.

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

6. Les conseils municipaux des enfants et des jeunes

Source : données au 13/01/2025

Conseil Municipal des Enfants (CME) : 34 enfants, 18 filles et 14 garçons, soit 56 % de filles ce qui est plus équilibré que l'année précédente puisqu'elles représentaient 70.5 % des effectifs.

Conseil Illkirchois de la Jeunesse (CIJ) : 14 jeunes, 10 femmes et 4 hommes, soit 71.4% de femmes contre 66,66 % l'année dernière.

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

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 2024, reflet de l'activité de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden en 2024.

1. Les conditions générales d'emploi

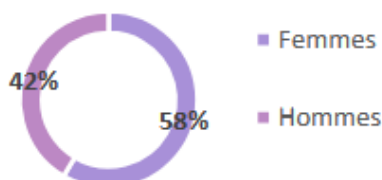
a. Sur les postes permanents

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 301 agents dont 58 % de femmes et 42% d'hommes (59% de femmes et 41% d'hommes en 2023).

→ Au 31 décembre 2024, la collectivité employait 176 femmes et 125 hommes sur emploi permanent.

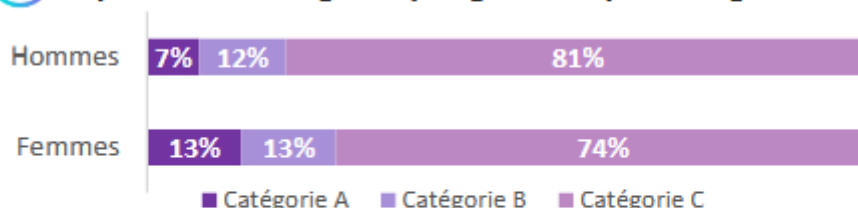
Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



Le taux de féminisation quasi identique chez les contractuels et 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 2023 ;
- 59 % des contractuels permanents sont des femmes et 41 % des hommes (respectivement 62 % et 38 % en 2023 pour les femmes et les hommes).

→ Répartition des agents par genre et par catégorie



Taux de féminisation	Catégorie A	72%
par catégorie	Catégorie B	61%
hiérarchique :	Catégorie C	56%

* Cadres d'emplois rassemblant au moins 5 agents permanents

La Ville d'Ilkirch-Graffenstaden compte 72 % de femmes en catégorie A, 61 % en catégorie B et 56 % en catégorie C. Les femmes sont majoritaires dans les différentes catégories hiérarchiques (en 2023, 64%, 64 % et 57 % pour les catégories A, B et C).

→ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	84%	16%
Technique	36%	64%
Culturelle	100%	
Sportive		100%
Sociale	100%	
Police municipale	17%	83%
Médico-sociale	100%	
Médico-technique		
Animation	62%	38%
Incendie secours		

La répartition des agents par filière pour la Ville d'Ilkirch-Graffenstaden est le reflet de la répartition par genre pour l'ensemble des agents de la Fonction Publique Territoriale, avec les filières administrative, animation, culturelle, sociales 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 asem***

1	ASEM	100%
2	Adjoints administratifs	94%
3	Rédacteurs	88%
4	Animateurs	86%

Sans surprise, la féminisation des cadres d'emplois est en adéquation avec la répartition par filière.

Répartition selon le genre des postes d'encadrement

Au 31/12/2024

Fonctions	Femmes	Hommes	Total	Part de femmes
DGS	0	1	1	0 %
Directeurs/Directrices	4	7	11	36%
Responsables de service	18	11	29	62 %

La part des femmes dans les fonctions de responsable de service a augmenté en 2024 à 62%, contre 53% en 2023.

Si la parité femmes-hommes est en faveur des femmes 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 :

- Certaines directions sont ainsi totalement féminisées au niveau de l'encadrement, comme la Direction Enfance et Vie Educative et la Direction des Solidarités ;
- A l'inverse certaines directions sont très majoritairement masculines au niveau de l'encadrement, comme la Direction des Sports et de la Vie Associative et la Direction du Cadre de Vie, de l'Animation et des Manifestations.

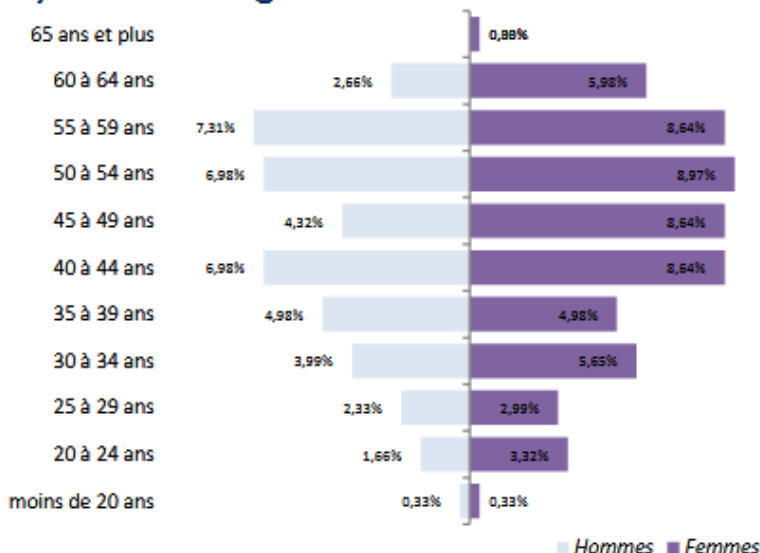
Age et pyramide des âges : des agents "vieillissants"

L'âge moyen des agents de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden est de 46 ans pour l'ensemble des emplois permanents et à 47,5 ans pour les fonctionnaires.

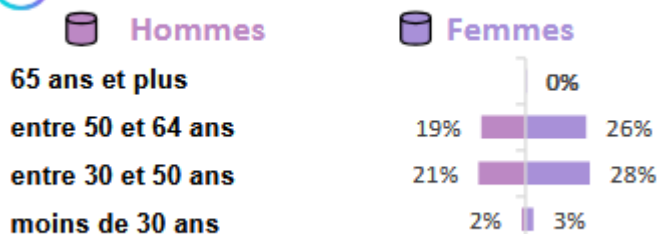
Il y a là un point de vigilance pour les recrutements à venir.

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

→ Pyramide des âges



→ Pyramide des âges des fonctionnaires



Concernant les fonctionnaires, près de 26% des femmes et 19% des hommes ont plus de 50 ans au sein de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden. Cela nécessite une vigilance accrue sur deux plans :

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

→ Pyramide des âges des contractuels permanents



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

b. Sur les postes non permanents

Taux de féminisation des agents contractuels non permanents

→ Focus sur les agents sur emploi non permanent

Taux de féminisation	
Vacataires	59%
Saisonniers*	100%
Apprentis	100%

*comprend les agentes contractuelles recrutées pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité

Taux de féminisation des emplois non permanents par genre

63% de femmes contractuelles sur emploi non permanent.

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.



Le stage est une période probatoire destinée à vérifier si le futur 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 2024 pour 14 agents, dont 7 femmes et 7 hommes. (En 2023, 5 femmes et 5 hommes)

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. En 2024, 63 femmes et 28 hommes ont bénéficié d'un avancement d'échelon.

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 de services en tenant compte des compétences professionnelles des agents. En 2024, 7 femmes et 4 hommes ont bénéficié d'un avancement de grade (en 2023 8 femmes et 4 hommes).

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 de quotas de nominations valables pour l'ensemble des collectivités et dépendant du Centre de Gestion du Bas-Rhin.

3 femmes et 3 hommes ont bénéficié d'une promotion interne en 2024. (2 hommes en 2023)

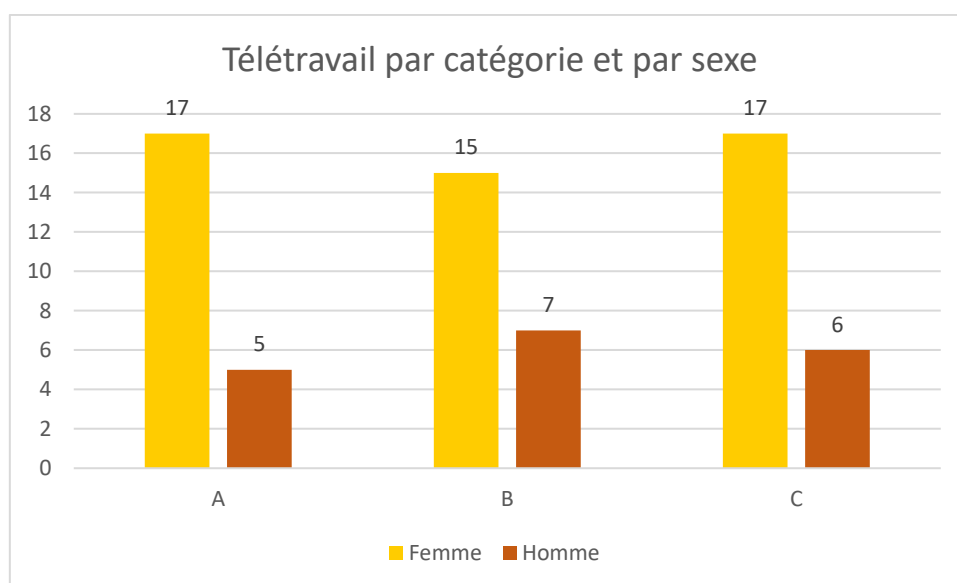
3. L'organisation du temps de travail (Agents sur emploi permanent)

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 31/12/2024, 67 agents télétravaillent, dont 49 femmes et 18 hommes.

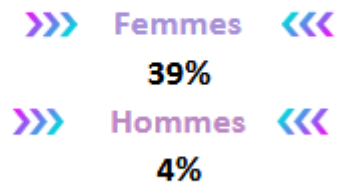


La proportion de femmes en télétravail est supérieure à celle des hommes, principalement parce que les tâches compatibles avec le télétravail se concentrent souvent dans le domaine administratif, un secteur majoritairement féminisé.

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).

Part des emplois à temps non complet selon le genre



39% 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. En 2023, 34% des femmes occupaient des emplois à temps non complet.

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 2024, 4 nouvelles demandes de temps partiels ont été présentées, 3 par des femmes et 1 par un homme. A noter que toutes les demandes de temps partiel ont été accordées.

Au 31/12/2024, 7 femmes et 2 hommes occupent leurs fonctions à temps partiel.

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.

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 » <i>(maladies ordinaires et accidents de travail)</i>	6,5%	4,5%
Ensemble		5,7%
Taux d'absentéisme médical* <i>(absences pour motif médical hors congés maternité)</i>	9,9%	6,9%
Ensemble		8,6%
Taux d'absentéisme global <i>(toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)</i>	10,4%	7,1%
Ensemble		9,0%

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 plus élevé pour les femmes (6,5%) que pour les hommes (4,5%).

Le taux d'absentéisme médical est de 6,9 % pour les hommes et de 9,9% pour les femmes. Les deux éléments principaux expliquant ce taux concernent les maladies ordinaires et les longues maladies.

Les taux importants liés à l'absence longue maladie sont dus à des pathologies lourdes pour 8 agents représentant un total de 2 470 jours (en 2023 9 agents pour un total de 2 553 jours), avec la répartition suivante :

- 5 femmes pour un total de 1 552 jours (en 2023 : 5 femmes pour un total de 1 590 jours) ;
- Et 3 hommes pour un total de 918 jours (en 2023 : 2 hommes pour un total de 963 jours).

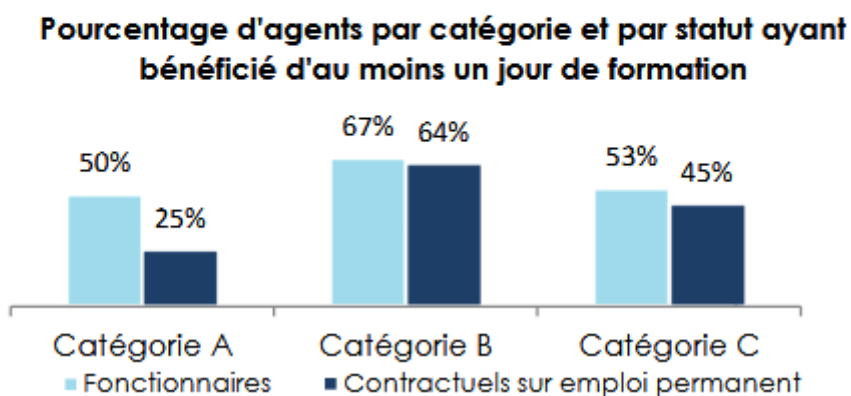
Pour la maladie ordinaire, ce taux est le fait de 124 agents pour un total de 4 072 jours (en 2023, 85 agents pour un total de 2 052 jours), avec la répartition suivante :

- 80 femmes pour un total de 2 698 jours (en 2023, 53 femmes pour 1 281 jours)
- 44 hommes pour un total de 1 374 jours (en 2023, 32 hommes pour 771 jours)

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanent

En 2024, 1 femme a bénéficié d'un congé maternité pour un total de 70 jours et 1 homme a bénéficié d'un congé de paternité pour un total de 22 jours. (En 2023 3 femmes avaient bénéficié d'un congé maternité et 4 hommes d'un congé paternité).

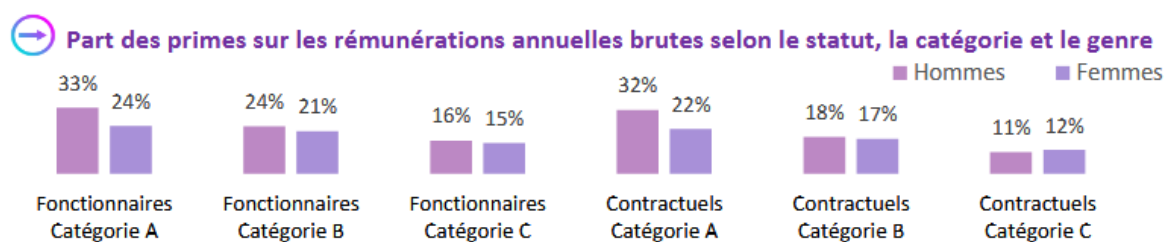
5. La formation



55% des femmes et près de 49% des hommes ont suivi au moins une journée de formation durant l'année 2023.

6. La rémunération et le régime indemnitaire

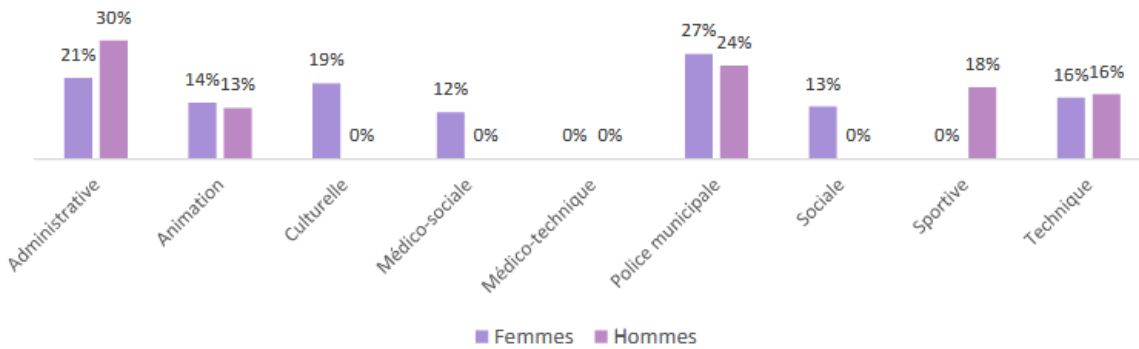
Part des primes dans la rémunération : des disparités entre catégories



La part des primes dans la rémunération annuelle brute demeure plus élevée pour les hommes que pour les femmes parmi les fonctionnaires de catégorie A.

Cette disparité se retrouve également chez les agents contractuels de catégorie A.

→ **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 12% et 27 % pour les femmes et entre 13% et 30% pour les hommes. (en 2023 : entre 17 et 26% pour les femmes et entre 17% et 32% pour les hommes)

Rémunérations annuelles brutes : des inégalités subsistent en défaveur des femmes

On peut constater un écart de rémunération entre les femmes et les hommes. L'écart le plus important concerne les agents de catégorie A.

Rémunérations
(Emplois permanents)

Moyenne selon le statut		
Fonctionnaires	36 917 €	> La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 36917 €
Contractuels permanents	27 843 €	
Moyenne selon la catégorie		
Catégorie A	52 198 €	> La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 31418 €
Catégorie B	38 825 €	
Catégorie C	31 418 €	> La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 33635 €
Moyenne selon le genre		
Hommes	36 184 €	
Femmes	33 635 €	> La rémunération moyenne annuelle brute est de 34733 €
Moyenne globale	34 733 €	

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

Catégorie A	-33,4%	> L'écart de rémunération le plus important concerne les agents de la catégorie A
Catégorie B	-7,4%	
Catégorie C	-9,9%	

7. Les actes de violence ou de harcèlement

Aucun agent n'a signalé d'acte de violence ou de harcèlement en 2024.

V. Plan d'actions pluriannuel 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.

Actions menées depuis 2024 : Le COPIL restreint s'est réuni à 12 reprises pour mettre en œuvre les actions prévues dans le cadre du plan.

La composition du COPIL est paritaire avec 4 femmes et 4 hommes. 4 directions sont représentées sur les 11 existantes.

Un appel à participation au COPIL a été lancé sur l'Intranet au cours de l'année 2024.

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.

Actions menées depuis 2024 : Depuis 2024, le COPIL dispose d'une ligne budgétaire dédiée d'un montant de 4 000€ annuel.

Action 3 : Disposer d'une identité graphique.

Élaborer un logo spécifique ou employer une couleur dédiée.

Actions menées en 2025 : choix d'une couleur dédiée.

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

Action 4 : Valoriser et communiquer sur les métiers de la collectivité afin de dépasser les stéréotypes genrés.

Actions menées en 2025 : communication externe, dans « entre nous » article sur les femmes exerçant des métiers d'hommes.

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.

Actions menées en 2025 : communication des chiffres sur les réseaux sociaux.

- Action 8** : Communiquer sur les actions mises en œuvre par la Ville en matière d'égalité Femme-homme (EFH).
Actions menées depuis 2024 : Une communication sur les actions menées a été réalisée sur le site Internet, Intranet ainsi que sur les réseaux sociaux.
- Action 9** : S'assurer que la communication de la collectivité soit bien dégenrée.
Actions menées depuis 2024 : L'ensemble des formulaires de la collectivité respecte les principes de l'écriture non genrée. Le choix a été fait de ne pas retenir l'écriture inclusive.
- Action 10** : Développer les actions de sensibilisation et de lutte contre les discriminations et les stéréotypes de genre
Actions menées depuis 2024 : *Organisation des journées symboliques de lutte pour les droits des femmes*
- Semaine du sport féminin du 22 au 28 janvier 2024
 La Ville s'est rapprochée des dirigeants de clubs sportifs afin de les inviter à s'inscrire dans cette action dont l'objectif est d'encourager la pratique féminine du sport.
 - Journée du 8 mars (Journée internationale des droits des femmes) :
 - Le rendez-vous du 10 mars
 - Journée du 25 novembre (Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes) :
 - Déploiement du dispositif « Demandez Angela »
 Ce dispositif, déployé par la Région Grand Est, vise à créer des réseaux de lieux sûrs « refuge », ayant la capacité d'assister et de soutenir des personnes qui se trouvent en situation de harcèlement de rue. Les enseignes concernées sont aisément reconnaissables grâce à la présence d'un autocollant « Demandez Angela » apposé sur leur vitrine.
 Au 31/12/2024, 11 commerces et 6 lieux publics sont partenaires du dispositif.
- Action 11** : Encourager l'accès au sport et à la culture pour tous.
Actions menées en 2025 : encouragement au sport féminin, création de nouvelles équipes féminines dans les clubs.
- Action 12** : Oeuvrer pour réduire les stéréotypes de genre en matière d'orientation des jeunes.
Actions menées en 2025 : organisation du Forum des métiers.
- Action 13** : Travailler avec le Conseil Municipal des Enfants, le Conseil Illkirchois de la Jeunesse et le Conseil des Aînés sur la thématique de l'égalité Femme/Homme.
Actions menées depuis 2024 : Nombreux ateliers de travail avec le CME, le CIJ et le Conseil des aînés sur la thématique de l'égalité Femme/Homme.

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 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.
Actions menées depuis 2024 : L'association Femmes Solidarité 67, s'est vu attribuer une subvention d'un montant de 2 000 € pour ses actions menées en direction des personnes et des familles victimes de violences conjugales.
Actions menées en 2025 : organisation de groupes de parole

Action 15 : Inciter les associations au développement des sections féminines.

Actions menées en 2025 : Création de diverses sections féminines.

Action 16 : Maintenir une veille et un processus de féminisation des noms de rue.

Actions menées depuis 2021 : Il y a désormais 8 rues portant le nom d'une personnalité féminine à Illkirch-Graffenstaden.

Action 17 : Encourager des activités pour les jeunes filles et les femmes, notamment au CSC, Sport vacances, Muhlelegel.

Actions menées en 2025 : Attention portée par nos services à l'encouragement des activités féminines.

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

Actions menées depuis 2024 : Organisation de Temps de sensibilisation tels que le rendez-vous du 10 mars et la semaine du sport féminin.

Action 19 : S'inscrire dans les temps nationaux de sensibilisation aux droits des femmes.

Actions menées depuis 2024 : Organisation de temps de sensibilisation tels que la journée du 8 mars.

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

Actions menées depuis 2024 : Organisation de la journée du 25 novembre et mise en place du dispositif « Angela ».

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

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 22 : Limiter le recours au TNC (temps non complet) pour tendre vers des contrats à temps plein

Actions menées depuis 2024 : Un travail a été réalisé pour les ATSEM qui désormais disposent d'un temps de travail de 34.2h / semaine. Un travail similaire a été réalisé en 2025 pour les agents d'entretien dans le cadre de la ré-internalisation des missions pour l'ensemble des marchés passés par la collectivité à l'exception de La Schlossmatt, le Gymnase Lixenbuhl et le marché vitres. Le travail a été engagé à la rentrée scolaire 2025 pour les métiers d'animateurs.

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

Actions menées depuis 2024 : Un travail est actuellement en cours sur la question de l'élaboration de règlement intérieur par service.

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

Actions menées depuis 2024 : Une boîte à suggestion a été mise en ligne sur l'Intranet le 01/07/2024. Placée dans les actus du site, elle n'est désormais plus visible.

Actions menées en 2025 : La mise en place sur la page relative aux actions égalité femmes/hommes a été faite.

Action 25 : Communiquer sur les métiers de la collectivité.

Actions menées depuis 2024 : Communication via l'intranet et le magazine interne. Rendre les métiers de l'éducation attractifs aux hommes.

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

Actions menées depuis 2024 : 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 doit être mis en place. Il doit 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 27 : Encourager les hommes à télétravailler

Action 28 : Encourager les hommes à prendre leur congé paternité. 2 agents ont pris des congés paternité en 2025.

Action 29 : Créer une journée annuelle de l'égalité femmes-hommes au travail.

Action 30 : Communiquer davantage sur les chiffres existants.

Actions menées depuis 2024 : Analyse des statistiques relatives au télétravail parmi les agents de la Ville en 2025. La collectivité se compose de 313 agents : 177 femmes et 136 hommes soit 56,5% de femmes.

La répartition au sein de la population suivant les catégories est la suivante :

A : 12%

B : 13.5%

C : 74.5%

La population télétravailleuse de la collectivité représente 59 agents ce qui représente 19% de la population globale. La répartition des télétravailleurs suivant la catégorie d'emploi est la suivante :

A : 25.5%

B : 44%

C : 30.5%

On constate ainsi une sur-représentation des catégories B ce qui est assez cohérent mais avec toutefois une proportion non-négligeable de catégorie C.

Au sein de la population télétravailleuse, 64% des agents sont des femmes soit 12% de plus que la population globale.

On peut donc affirmer que les femmes recourent davantage que les hommes au télétravail.

Action 31 : Sensibiliser les services à la question du genre / Séance de formation.

Actions menées depuis 2024 : Organisation de formations de sensibilisation.

Action 32 : Prévenir les discriminations, actes de violence, harcèlements sexuels ainsi que les agissements sexistes.

Actions menées en 2025 : Mise en place d'un process d'alerte avec des référents internes ou externes identifiés.

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.

Annexe 1 : Tableau Plan d'actions 2024-2026

Plan d'actions 2024-2026 Egalité Femmes/Hommes			
N°	Actions	2024	2025
1	Avoir un COPIL restreint mixte et des représentants de toutes les directions	X	X
2	Dégager des budgets exclusivement dédiés à l'égalité femme-homme	X	X
3	Disposer d'une identité graphique	X	X
Objectif 1 : promouvoir la culture de l'égalité au sein de la ville : actions de sensibilisation, d'information			
4	Valoriser les métiers de la collectivité		X
5	Créer un événement autour de la thématique "femmes remarquables"		
6	Concrétiser le projet d'élire l'Illkirchoise de l'année		
7	Communiquer davantage sur les chiffres existants	X	X
8	Communiquer sur les actions mises en œuvre par la Ville en matière d'EFH	X	X
9	S'assurer que la communication de la collectivité soit bien dégenrée	X	X
10	Développer les actions de sensibilisation et lutte contre les discriminations et les stéréotypes de genre		X
11	Encourager l'accès au sport et à la culture pour tous	X	X
12	Œuvrer pour réduire les stéréotypes de genre en matière d'orientation des jeunes	X	X
13	Travailler avec le Conseil Municipal des Enfants, le Conseil Illkirchois de la Jeunesse et le Conseil des Aînés sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes et du genre		X
Objectif 2 : développer des politiques publiques en faveur des droits des femmes et pour l'égalité			
14	Construire des partenariats pour garantir l'accès aux droits, notamment en matière de violences intrafamiliales	X	X
15	Inciter les associations au développement des sections féminines	X	X
16	Maintenir une veille et un processus de féminisation des noms de rue	X	X
17	Encourager des activités pour les jeunes filles et les femmes, notamment au CSC, Sport vacances, Muhlegel		X
18	S'inscrire dans les temps nationaux de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes	X	X
19	S'inscrire dans les temps nationaux de sensibilisation aux droits des femmes	X	X
20	S'inscrire dans les temps nationaux de sensibilisation de lutte contre les violences faites aux femmes	X	X
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			
22	Limiter le recours au TNC (temps non complet) pour aller vers des contrats à temps plein		X
23	Elaborer une charte du temps de travail / horaires de réunions, mails...	X	X
24	Mettre en place une boîte à idées / actions EFH	X	X
25	Communiquer sur les métiers de la collectivité		X
26	Mettre en place des pratiques de recrutement non genrées / encourager les jurys paritaires	X	X
27	Encourager les hommes à télétravailler	X	X
28	Encourager les hommes à prendre leur congé paternité	X	X
29	Créer une journée annuelle de l'égalité au travail		X
30	Communiquer davantage sur les chiffres existants	X	X
31	Sensibiliser les services à la question du genre / Séance de formation ?	X	X
32	Prévenir les discriminations, actes de violence, harcèlements sexuels ainsi que les agissements sexistes	X	X

Accusé de réception en préfecture
067-216702183-20260211-DL260211-DFAJ01-DE
Date de télétransmission : 24/02/2026
Date de réception préfecture : 24/02/2026