

---

## VILLE D'ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN

---

### Procès-verbal de la réunion du Conseil Municipal du mercredi 13 mars 2024 à la salle des fêtes municipale, 158 route de Lyon



L'an deux mil vingt-quatre le treize mars 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, FROEHLY Claude, CASTELLON Martine, LELEU Bénédicte, BACHMANN Emmanuel, MAGDELAINE Séverine, GENDRAULT Pascale, LEVY Thomas, KOUJIL Soufiane, FRUH Marie-Josée, LONGECHAL Béatrice, Conseillers

#### **Etaient absents :**

- Madame DABYSING Davina ayant donné procuration à Monsieur KOUJIL Soufiane
- Madame RINKEL Marie ayant donné procuration à Monsieur SAIDANI Lamjad
- Madame RIMLINGER Barbara ayant donné procuration à Monsieur LEVY Thomas
- Monsieur BEAUJEU Rémy

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

---

Nombre de conseillers présents	: 31
Nombre de conseillers votants	: 34
Date de convocation et affichage	: 6 mars 2024
Date de publication délibérations	: 21 mars 2024
Date de transmission au Contrôle de Légalité	: 21 mars 2024

---

**ORDRE DU JOUR  
DE LA REUNION DU CONSEIL MUNICIPAL  
DU MERCREDI 13 MARS 2024 A 19H00  
A LA SALLE DES FETES MUNICIPALE**

- I – Approbation du procès-verbal de la réunion du Conseil Municipal du 7 décembre 2023**
- II - Rapport annuel de situation comparée 2023 et plan d'actions en matière d'égalité femmes/hommes 2024-2026**
- III - Finances et Commande Publique**
1. Débat d'orientations budgétaires 2024
- IV - Questions écrites/interpellations**
- V - Décisions prises en vertu de l'article L2122-22 du Code Général des Collectivités Territoriales**
- VI - Communications du Maire**
1. Compte-rendu sommaire de la réunion du Conseil de l'Eurométropole de Strasbourg du 20 décembre 2023
  2. Compte-rendu sommaire de la réunion du Conseil de l'Eurométropole de Strasbourg du 9 février 2024
  3. Rapport d'activité de l'Eurométropole 2022

---

**I. APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU CONSEIL MUNICIPAL DU 7 DECEMBRE 2023**

---

Le procès-verbal de la réunion du 7 décembre 2023 est approuvé à l'unanimité.

---

**II. RAPPORT ANNUEL DE SITUATION COMPARÉE 2023 ET PLAN D' ACTIONS EN MATIÈRE D'ÉGALITE FEMMES/HOMMES 2024-2026**

---

<b>Numéro</b>	<b>DL240226-CLM01</b>
<b>Matière</b>	Autres domaines de compétences des communes

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

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

Ce rapport a fait l'objet d'une présentation en Comité Social Territorial du 5 mars 2024.

**Le Conseil Municipal prend acte du rapport annuel de situation comparée 2023 et du plan d'actions en matière d'égalité femmes/hommes 2024-2026.**

**Adoptée à l'unanimité**

**Pour : 34**



**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
France	3,08	2,9	2,72	2,59	2,42	2,29	2,25	2,19	2,17
Illkirch-Graffenstaden (IG)	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.

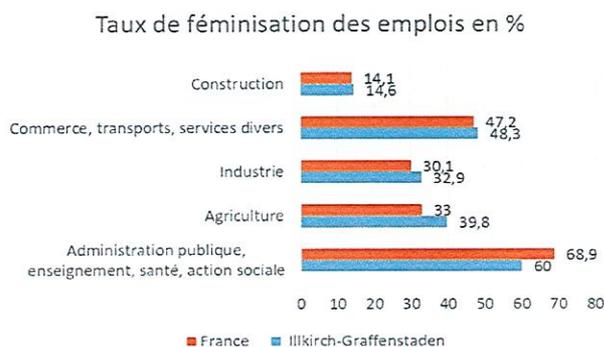
b. Le travail à temps partiel

France				
	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
Ensemble	11 772 437	7,6	11 811 926	25,3
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
Ensemble	-11,9	-14,1
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

Sexe	2024 Illkirch-Graffenstaden		Bas-Rhin		Alsace	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femmes	361	20,1%	15 345	21,9%	23 851	22,2%
Hommes	1 439	79,9%	54 613	78,1%	83 488	77,8%
<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					
ANNEE	Faits constatés			Evolution entre 2019 et 2020 en %	Evolution entre 2018 et 2020
	2018	2019	2020		
ATTEINTES AUX MOEURS					
VIOL SUR MAJEUR	1	0	5	-100,00 %	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 %
TOTAL	11	10	19	90,00 %	42,11 %

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>Différends familiaux</b>	36	44	30	32	7%	-28%
<b>Intervention PS</b>						
<b>Différends époux</b>	81	72	95	83	-13%	2%
<b>/concubins</b>						
<b>Intervention PS</b>						
<b>Total Différends familiaux</b>	<b>117</b>	<b>116</b>	<b>125</b>	<b>115</b>	<b>-8%</b>	<b>-2%</b>
<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).

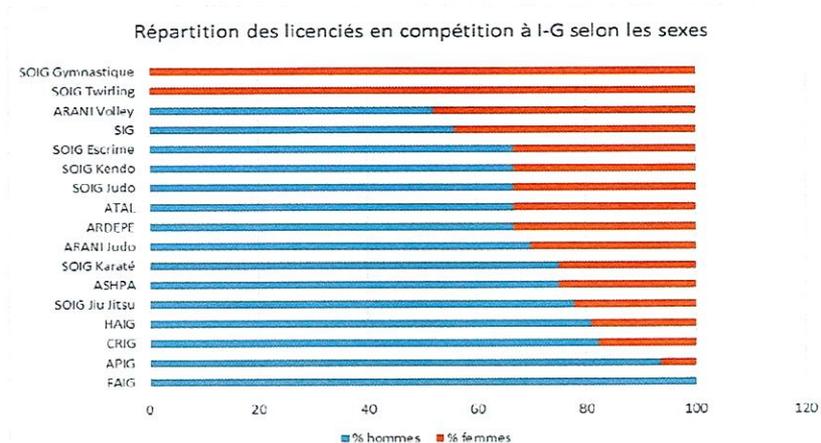
La fonction de trésorier est également fortement masculine, avec 71 % d'hommes, et celle de secrétaire est, a contrario, fortement féminisée, avec 71 % de femmes. D'une manière générale, les associations non sportives sont plus paritaires.

#### 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.



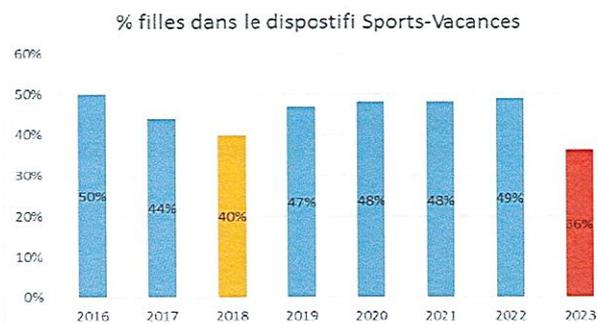
On constate également que seul un petit nombre d'associations peuvent être considérées comme « paritaires », à savoir la SIG et la section volley de l'Arani.

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..

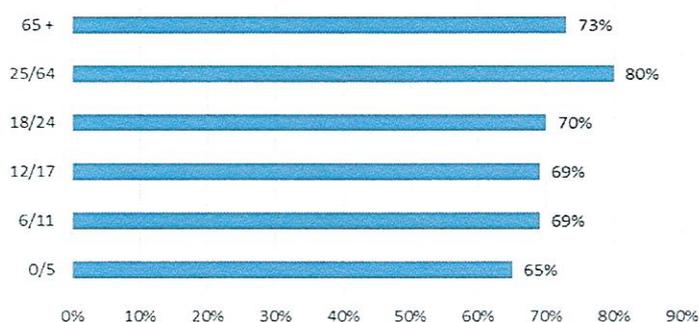


## 5. Les usagers de La Villa

Source : inscriptions à La Villa, année 2023-2024

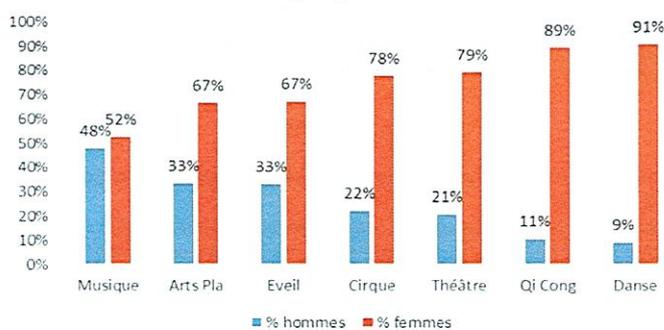
Le premier élément marquant est celui d'une très forte féminisation des usagers de La Villa, puisque les femmes représentent 72 % des usagers. La tendance semble se renforcer, puisque nous étions à 70% l'année dernière.

Taux de féminisation par âge



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 %.

Usagers / activités



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'ill

Source : Données du Phare de l'ill, 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.

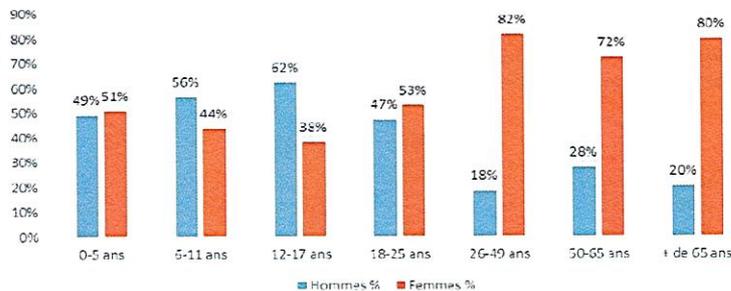
Répartition usagers 2023

		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'ill selon les âges et sexes - 2023



Globalement, les usagers du Phare de l'ill 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

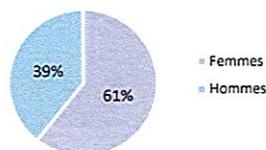
###### **Effectifs : Un taux de féminisation important**

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 :

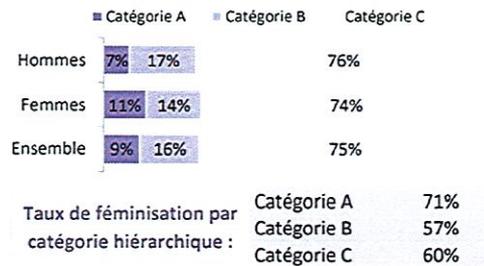
- 59% des fonctionnaires sont des femmes et 41 % sont des hommes. Ces chiffres sont identiques à 2021 ;
- 67 % des contractuels permanents sont des femmes et 33 % des hommes (*respectivement 69 % et 31 % en 2021 pour les femmes et les hommes*).

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)



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

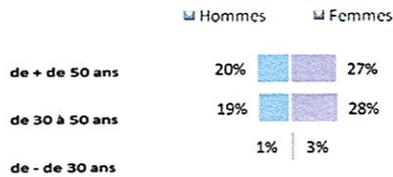
Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	47,46	40,16	45,56
Hommes	46,96	39,24	45,43

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.

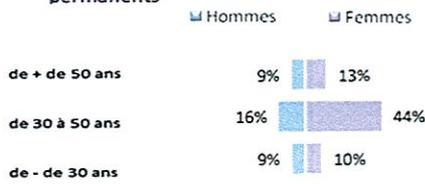
➤ **Pyramide des âges des fonctionnaires**



Concernant les fonctionnaires, 27% des femmes et 20% des hommes ont plus de 50 ans au sein de la Ville d'illkirch-Graffenstaden. 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**

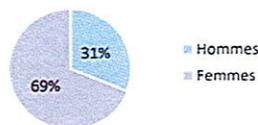


S'agissant des agents contractuels sur postes permanents, c'est la tranche d'âge des 30 à 50 ans qui est la plus représentée chez les femmes.

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 vacations 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

	Femmes	Hommes	Total
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.

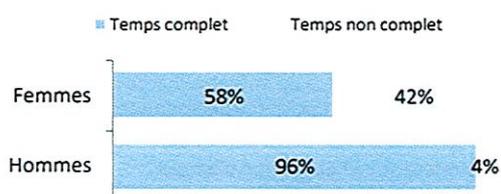
Au 31/12/2022, 69 agents télétravaillent, dont 50 femmes et 19 hommes.

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

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

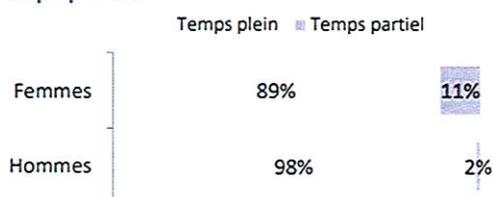
Un emploi à temps non complet (TNC) est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale du temps de travail à temps complet (*35 heures hebdomadaires*).

#### ➔ 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

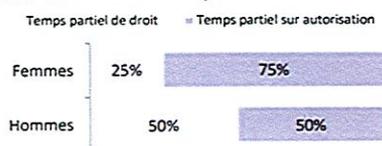


Le temps partiel est la position d'un agent qui occupe un emploi à temps complet, c'est à dire créé pour une durée de travail de 35 heures par semaine et qui choisit de travailler moins de 35 heures.

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

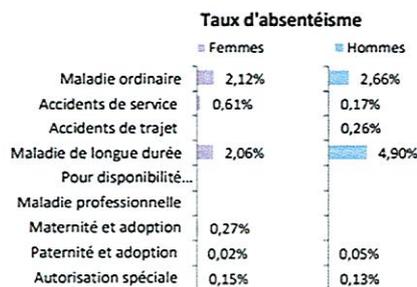
➤ **Taux d'absentéisme des agents permanents**

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

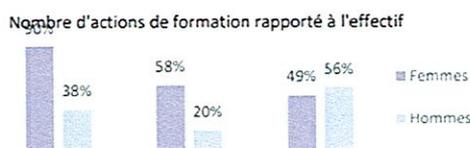
Sur 33 accidents de service (AT), 17 sont arrivés à des hommes et 16 à des femmes (en 2021, 31 AT dont 18 pour des hommes et 13 pour des femmes).

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



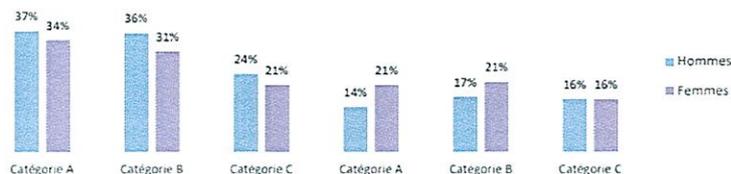
Concernant la formation, il y a eu en 2022 155 départs en formations pour les agents permanents contre 188 en 2021.

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.

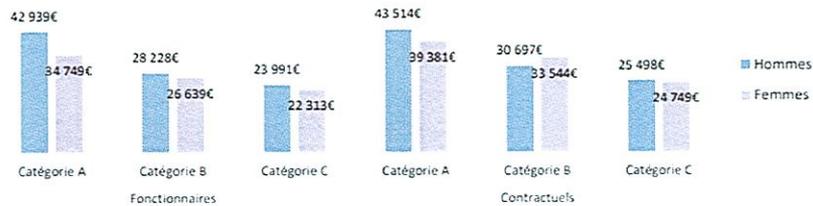
#### Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



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

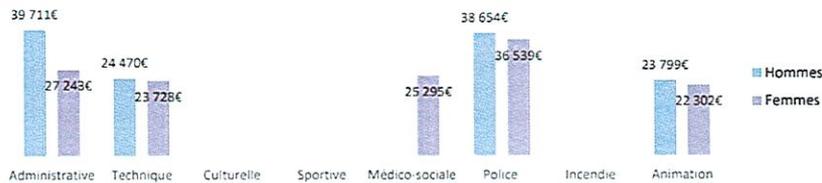
➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut



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 Louissat, 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 / 11ans (*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

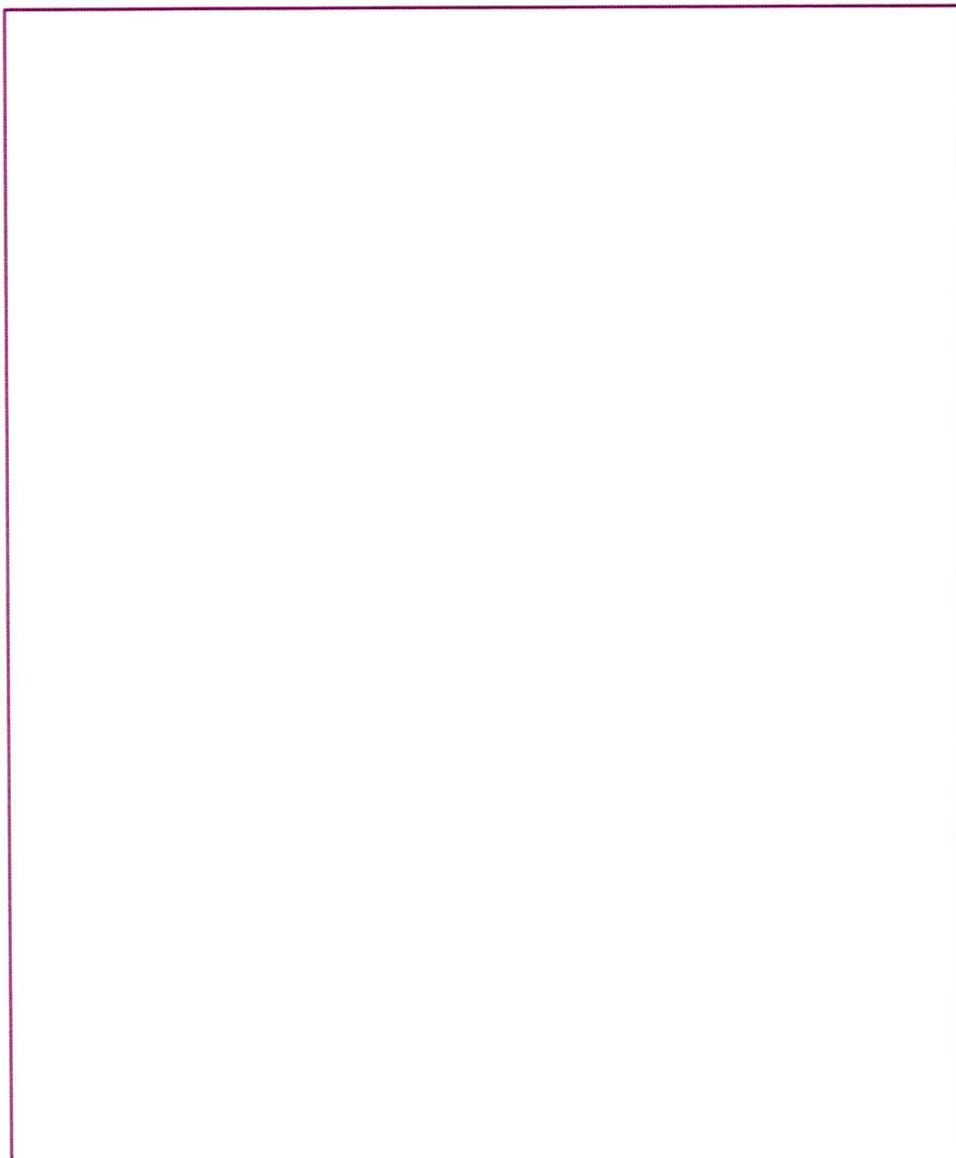
**Action 29 :** créer une journée annuelle de l'égalité au travail

**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





Hôtel de Ville  
181 route de Lyon  
67400 Illkirch-Graffenstaden  
Tél. 03 88 66 80 00  
contact@illkirch.eu



### **III. FINANCES ET COMMANDE PUBLIQUE**

---

#### **1. DÉBAT D'ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES 2024**

<b>Numéro</b>	<b>DL240301-LR01</b>
<b>Matière</b>	Finances locales – décisions budgétaires

L'élaboration du budget est constituée par diverses étapes conduisant à son adoption. Parmi celles-ci, le débat d'orientations budgétaires occupe une place prépondérante. Introduit par la loi du 6 février 1992 dite loi A.T.R. (Administration Territoriale de la République), il constitue une obligation (article L 2312-1 du code général des collectivités territoriales), pour les communes de plus de 3 500 habitants. La commune ayant adopté le cadre budgétaire et comptable M57, il doit se tenir dans les dix semaines qui précèdent l'adoption du budget primitif. Le Conseil Municipal est alors invité à débattre sur l'évolution du contexte économique et financier dans lequel évolue la Collectivité, ainsi que sur les orientations proposées pour l'élaboration du budget à venir.

Pour mémoire, l'article 107 de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, dite Loi NOTRE, a modifié l'article L 2312-1 du CGCT relatif au débat d'orientations budgétaires (DOB) pour les communes, en complétant les dispositions relatives à la forme et au contenu du débat. Ainsi, pour les communes, le Maire doit présenter à son organe délibérant, un rapport sur les orientations budgétaires envisagées portant sur les évolutions prévisionnelles des dépenses et recettes en fonctionnement comme en investissement, les engagements pluriannuels envisagés ainsi que sur la structure et la gestion de la dette.

Pour les communes de plus de 10 000 habitants (alinéa 3 de l'article L 2312-1), ce rapport doit également comporter une présentation de la structure et de l'évolution des dépenses et des effectifs (évolution prévisionnelle et exécution des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail).

Le rapport annexé à la présente délibération répond à l'ensemble de ces obligations.

**Le Conseil Municipal prend acte de la tenue du débat d'orientations budgétaires 2024.**

**Adoptée**

**Pour : 28**

**Abstentions : 6** FROEHLY Claude, CASTELLON Martine, LELEU Bénédicte, BACHMANN Emmanuel, MAGDELAINE Séverine, LONGECHAL Béatrice



---

**RAPPORT**  
**SUR LES ORIENTATIONS BUDGETAIRES**  
**2024**

---

Ville d'Illkirch-Graffenstaden

Table des matières

Préambule .....	1
I. La préparation budgétaire 2024 : éléments de contexte .....	2
a. Economie : un « retour à la normale » hésitant .....	2
b. La Loi de Finances pour 2024 .....	3
II. La situation financière prévisible de la Ville à la fin de l'exercice 2023 .....	7
III. Les orientations budgétaires 2024 .....	11
a. Une stratégie financière claire et transparente .....	11
b. Cap vers les réalisations ! .....	12
c. Les niveaux d'épargnes 2024 .....	14
d. Les dépenses de fonctionnement .....	15
e. Les recettes de fonctionnement .....	16
f. La capacité à investir .....	19
g. La reprise anticipée des résultats 2023 .....	19
IV. Programmation pluriannuelle d'investissements .....	20
V. Les ressources humaines .....	20
a. Orientations générales de la collectivité .....	20
b. Structure et évolution des effectifs de la Ville .....	22
c. Dépenses de personnel .....	24
d. Les heures supplémentaires .....	27
e. Les avantages au titre de l'action sociale .....	28
f. Temps de travail .....	29
VI. La dette .....	30
a. La situation de la dette au 1 <sup>er</sup> janvier 2024 .....	30
b. La stratégie d'endettement jusqu'à 2026 .....	33
ANNEXE : PPI 2020-2028 .....	34

## Préambule

L'élaboration du budget est constituée par diverses étapes conduisant à son adoption. Parmi celles-ci, le débat d'orientation budgétaire (DOB) occupe une place prépondérante. Introduit par loi du 6 février 1992 dite loi A.T.R. (Administration Territoriale de la République), il constitue une obligation pour les communes de plus de 3 500 habitants. Ce débat est codifié par l'article L 2312-1 du code général des collectivités territoriales qui a été modifié par l'article 107 de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, dite Loi NOTRe. Cette loi crée de nouvelles obligations relatives à la présentation et à l'élaboration des budgets locaux dont certaines concernent le contenu ainsi que les modalités de publication et de transmission du rapport d'orientations budgétaires. Ces nouvelles obligations ont été précisées par le Décret n° 2016-841 du 24 juin 2016. La tenue du DOB doit avoir lieu dans les deux mois précédant le vote du budget primitif. Les nouvelles dispositions réglementaires prévoient notamment :

- Pour toutes les communes à partir de 3 500 habitants :
  - un rapport sur les orientations budgétaires (évolutions prévisionnelles des dépenses et des recettes, en fonctionnement comme en investissement qui doivent permettre d'évaluer l'évolution prévisionnelle du niveau d'épargne brute, d'épargne nette et de l'endettement à la fin de l'exercice auquel se rapporte le projet de budget).
  - les engagements pluriannuels envisagés.
  - la structure et la gestion de la dette.
- Pour les communes à partir de 10 000 habitants : la présentation de la structure et de l'évolution des dépenses de personnel et des effectifs.
- Dans tous les cas, la transmission du rapport au Président de l'Etablissement public de coopération intercommunal dont la commune est membre.

Le présent document intègre ces dispositions réglementaires prévues, il a ainsi vocation à fournir aux élus les éléments de compréhension des choix budgétaires proposés par l'exécutif, en posant notamment le contexte dans lequel la collectivité évolue.

## I. La préparation budgétaire 2024 : éléments de contexte

Entre conjoncture économique encore incertaine et volonté du gouvernement de maîtriser les déficits, la pression sur les dépenses de fonctionnement des collectivités demeure. Les collectivités doivent néanmoins maintenir leur capacité financière afin de répondre aux besoins et attentes de la population en termes de service public. Elles doivent surtout être en mesure de maintenir leur capacité à investir pour faire face aux défis actuels comme la transition écologique de nos territoires.

### a. Economie : un « retour à la normale » hésitant<sup>1</sup>

Les perspectives économiques de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economique) dans son rapport intermédiaire de février 2024, indiquent une croissance mondiale résiliente en 2023 couplée à une inflation qui recule. En effet, il apparaît que l'inflation dans la zone OCDE en 2023 a été environ 2,5 points de pourcentage en-dessous de la moyenne annuelle de 2022 (6.9 %, en comparaison de 9.5 %), sous l'effet notamment de la déflation de l'énergie (-0.9 % en 2023 après 29.6 % en 2022). L'inflation de l'alimentation dans la zone OCDE en 2023 a été également en-dessous de son niveau de 2022, mais est restée supérieure à 10 %. En revanche, l'inflation hors alimentation et énergie a été plus élevée en 2023 qu'en 2022 (7.0 % en 2023 et 6.7 % en 2022), atteignant son taux moyen annuel le plus élevé depuis 1990.

En France, l'inflation moyenne s'est établie à 4,9 %, après 5,2 % en 2022, selon l'INSEE. Au niveau local, l'évolution de l'indice des prix des dépenses communales, qui reflète le prix du « panier » des biens et services constituant la dépense d'une commune, s'avère toujours supérieurs à l'évolution de l'inflation hors tabac, notamment en raison de ses spécificités. Ainsi, au 30 juin 2023 (dernière donnée connue), l'indice des prix des dépenses communales hors charges financières progressait de 7,7% sur les quatre derniers mois comparés aux quatre précédents. Les estimations font état d'un léger ralentissement, notamment du fait du recul des prix de l'énergie, mais cela demeure incertain en raison de variations complexes à anticiper comme le point d'indice, les taux d'intérêts, ou d'autres indices impactant les contrats.

Pour l'OCDE, l'inflation et les contraintes d'approvisionnement refluant, le principal facteur freinant l'activité serait, désormais la hausse des taux d'intérêts.

Du côté de la demande, la consommation s'est légèrement repliée fin 2023 et la confiance des ménages reste dégradée. Selon les enquêtes de conjoncture de l'INSEE, l'indice

---

#### <sup>1</sup> Sources :

*Perspectives économiques de l'OCDE, Rapport intermédiaire, février 2024*

*Point conjoncture INSEE, 7 février 2024*

*Indice de prix des dépenses communales, Association des Maires de France (AMF) et la Banque Postale, n°18, Novembre 2023*

*Bulletin économique de la BCE n°1/2024 du 8 février 2024*

*Annonces de Monsieur Bruno Le Maire du 18 février 2024*

synthétique de confiance des ménages, en moyenne à 100 de janvier 1987 à décembre 2022, se positionne à 84 en novembre 2022 et à 82 en février 2023.

L'investissement est également en repli. Malgré les volontés de la BCE de fixer des taux directeurs « à des niveaux suffisamment restrictifs aussi longtemps que nécessaires », les conditions de financement continueraient de pénaliser l'investissement des entreprises et des ménages, ce qui détériorerait le secteur de la construction, en particulier l'achat de logements neufs. Le marché immobilier joue un rôle essentiel dans les finances des collectivités. Face à la baisse du volume des ventes, le montant des droits de mutation perçu par ces dernières vient s'amoinrir. Le montant de droits de mutation perçu par la Ville d'Illkirch a diminué de 30% entre 2022 et 2023, passant de 1 463 K€ à 1 022 K€. Ce montant a été à nouveau revu à la baisse concernant la prévision pour 2024 inscrite au budget primitif (800 K€, -22 %).

Les dernières données renvoient l'image d'une croissance globalement hésitante, elle a atteint les + 0,9% en 2023 après + 2,5% en 2022. En outre, le Ministre de l'Economie et des Finances, a annoncé le 18 février dernier une prévision de croissance abaissée à + 1 %, contre + 1,4% prévu dans la Loi de Finances pour 2024, évoquant la guerre en Ukraine et au Moyen-Orient, mais également le « ralentissement économique très marqué en Chine » et « une récession en 2023 en Allemagne ».

#### b. La Loi de Finances pour 2024

Après des mois de discussions et de navettes parlementaires, la Loi de Finance Initiale (LFI) pour 2024 a été considérée comme adoptée par les députés le 21 décembre 2023, après l'engagement de la responsabilité du gouvernement et le rejet de la motion de censure (Article 49.3 de la Constitution). Après son examen par le Conseil Constitutionnel, la loi de Finance pour 2024 a été promulguée au Journal Officiel du 30 décembre 2023.

Cette dernière est marquée par une lutte contre l'inflation et la baisse du déficit public. Elle incite la sécurité sociale et les collectivités territoriales à contribuer à l'objectif du projet pluriannuel de retour aux 3 % de déficit en 2027, en modérant la progression de leurs dépenses de fonctionnement. L'objectif est de maîtriser l'évolution des dépenses de fonctionnement, avec un effort de 16 milliards d'euros pour les administrations publiques locales.

Elle a également comme principal objectif l'investissement pour la transition écologique avec des mesures d'aides et des subventions plus ciblées. Elle instaure par ailleurs un état à annexer à partir de 2024 au compte administratif intitulé « Impact du budget pour la transition écologique ».

#### Dotation Globale de Fonctionnement

La Dotation Globale de Fonctionnement est fixée à 27,245 milliards d'euros pour 2024 contre 26,931 milliards d'euros en 2023. Concernant les communes, 230 millions d'euros supplémentaires seront reversés à travers la dotation de solidarité rurale (+150 millions) et la dotation de solidarité urbaine (+140 millions) et la dotation d'intercommunalité (+30 millions).

Néanmoins le mécanisme d'écrêtement de la dotation forfaitaire visant à compenser les augmentations de DGF liées à l'augmentation de population qui avait été suspendu pour les

communes dans la Loi de Finances pour 2023, ne l'est plus cette année. En 2024, l'impact de l'augmentation de la population sur la dotation forfaitaire est de 25,2 millions d'euros.

Très concrètement, du fait du retour de l'écrêtement, la Ville va, dans son budget primitif pour 2024, diminuer le montant de dotation forfaitaire perçu en 2022, en se basant sur l'évolution moyenne annuelle de la dotation forfaitaire entre 2022 et 2018, lorsque l'écrêtement s'appliquait. Le montant envisagé est de 950 K€ contre 1 038 K€ perçus en 2022.

La dotation de solidarité urbaine et de cohésion sociale (DSUCS) est pour sa part envisagée en hausse pour atteindre 394 K€, contre 381 K€ en 2022, soit une progression de 3,4%.

#### Aides à l'investissement

La fonds de compensation pour la taxe sur la valeur ajoutée (FCTVA) constitue la principale aide de l'Etat aux collectivités en matière d'investissement. Les collectivités n'étant pas assujetties à la TVA pour les activités ou opérations qu'elles accomplissent en tant qu'autorité publique, ce fond permet de compenser la charge de TVA qu'elles supportent sur leurs dépenses réelles d'investissement et qu'elles ne peuvent pas récupérer par la voie fiscale (TVA collectée).

Depuis la réforme d'automatisation du versement du FCTVA en 2021, les dépenses d'acquisition, d'aménagement et d'agencement de terrains sont exclues de l'assiette des dépenses éligibles à ce fonds.

La Loi de Finances pour 2024 permet à nouveau, à la demande des élus locaux, aux dépenses de TVA relatives à l'acquisition, l'aménagement et l'agencement de terrains d'être compensées par le FCTVA au taux forfaitaire de droit commun de 16,404%.

Le montant total du FCTVA inscrit dans la Loi de Finances pour 2024 s'élève à 7,1 milliards soit environ 400 millions d'€ de plus qu'en 2023.

La Ville d'Illkirch bénéficiera de cette réforme sur les projets à venir (aménagement du forum, ou programme sur les nouvelles aires de jeux par exemple).

De manière générale, la Loi de Finances pour 2024 cible de plus en plus les aides à l'investissement sur une logique de soutien à la rénovation énergétique et la transition environnementale. Le montant de DSIL (Dotation de Soutien à l'Investissement Local) de 2023 est maintenu, mais l'écoconception des projets fera l'objet d'un regard plus appuyé, le taux de projets concourant à la transition écologique augmentera de 25% à 30%. Dans ce cadre, 3 900 K€ sont sollicités par la Ville d'Illkirch afin de financer la construction du nouveau hall des sports, dont 1 000 K€ prévus dès le budget 2024.

Le Fonds vert (Fonds d'accélération de la transition écologique dans les territoires) est proposé à 2,5 milliards d'euros contre 2 milliards en 2023. En fonction des projets présentés, le fond vert financera des actions renforçant la performance environnementale (rénovation des bâtiments), l'adaptation (prévention des inondations) ou encore l'amélioration du cadre de vie (recyclage des friches). 250 000 K€ sont fléchés sur l'élaboration et la mise en œuvre

des PCAET (Plan climat-air-énergie territorial). Dans ce cadre, 120 K€ seront attendus et inscrits au budget primitif 2024 afin de financer la modernisation de l'éclairage public qui contribue à la transition énergétique du territoire.

La Ville d'Ilkirch-Graffenstaden restera attentive aux autres opportunités de financements sur ses projets.

Aides à la lutte contre la hausse des dépenses d'énergie

Différents dispositifs étaient prévus en 2023 afin d'aider les collectivités à lutter contre la hausse des dépenses d'énergie.

Parmi ces aides, le filet de sécurité ne sera plus mis en place en 2024. La commune n'y était pas éligible.

L'amortisseur électricité est quant à lui reconduit en 2024 et évolue de la sorte :

- Son taux de couverture de la facture d'électricité (hors réseaux et taxes) est augmenté à 75% (contre 50% en 2023)
- Son seuil de déclenchement de la prise en charge est augmenté à 250 €/MWh (contre 180 €/MWh en 2023).
- Le plafonnement de 500 MWh appliqué en 2023 est supprimé.

Ce dispositif a permis à la Ville d'économiser 240 K€ euros sur sa facture d'électricité en 2023.

Mesures fiscales

Depuis 2018, le coefficient d'indexation des valeurs locatives n'est plus fixé par le législateur, mais est égal à l'inflation constatée entre l'indice des prix à la consommation de novembre N-1 par rapport à novembre N-2. Pour 2024, cet indice ressort à + 3,9%. Une revalorisation de 3,9% a ainsi été prise en compte sur les bases concernées pour la préparation budgétaire. Concernant l'actualisation des valeurs locatives des locaux professionnels, la Loi de Finances pour 2024 reporte son application à 2026, après l'avoir reporté à 2025 l'année dernière.

Les exonérations et abattements de taxe foncière ont également fait l'objet de changements, qui ont été pris en compte dans les prévisions budgétaires 2024 ou qui devront être prises en compte au budget primitif 2025, à savoir :

- Prorogation de l'abattement pour les logements sociaux situés en périmètre quartier prioritaire de la ville (article 1388 CGI) bénéficiant de l'abattement en 2023, et prorogation de l'abattement pour les impositions établies au titre des années 2025 à 2030 concernées par des contrats de ville renouvelés.
- Nouvelle exonération de 15 ou 25 ans pour les logements sociaux catégorisés de « passoires thermiques » achevés depuis moins de 40 ans.
- Pour rappel, le Conseil municipal a confirmé, le 21 septembre 2023, l'exonération prévue à l'article L1383 0 – B du code général des impôts introduisant ainsi la possibilité pour

les logements achevés avant 1989 de bénéficier d'une exonération de 3 ans lorsque des travaux d'économie d'énergie de plus de 10 000 euros sur un an ou 15 000 euros sur trois ans ont été effectués. Ainsi, un montant d'exonération de 60 K€ a été pris en compte dans ce cadre pour construire l'hypothèse budgétaire 2024.

La Loi de Finances modifie le critère d'ancienneté qui passe de 1989 à « plus de 10 ans au 1<sup>er</sup> janvier de la première année au titre de laquelle l'exonération est applicable ». Les délibérations prises en application de l'ancien article cesseront de produire leurs effets à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025. Ainsi, pour les impositions établies au titre de l'année 2025, le Conseil municipal sera donc amené à prendre une nouvelle délibération.

#### Impact du budget pour la transition écologique

L'article 191 de la Loi de Finances pour 2024 instaure une nouvelle annexe budgétaire qui devra figurer au Compte Administratif à compter de l'exercice 2024 (en juin 2025). Cette annexe est intitulée « Impact du budget pour la transition écologique ».

Les collectivités de plus de 3 500 habitants qui mettent en œuvre l'instruction budgétaire et comptable M57 devront présenter dans leur compte administratif un état annexé présentant « l'impact du budget pour la transition écologique », permettant de mesurer l'impact des dépenses d'investissement pour la transition écologique. Un décret d'application devrait fixer un modèle d'annexe à l'issue d'une concertation avec les associations d'élus au courant de l'année 2024. Il s'agit notamment de préciser les modalités concrètes de mise en œuvre qui apparaissent encore floues à ce stade.

Sans attendre ces nouvelles dispositions, la Ville est d'ores et déjà volontariste en la matière avec l'intégration dans les rapports budgétaires de tableaux ou annexes permettant de flécher les dépenses dédiées à la transition écologique.

Par ailleurs, l'article 192 de la loi de Finance pour 2024 introduit également la possibilité « d'identifier et d'isoler » la part de l'endettement consacré à financer des investissements courants à des objectifs environnementaux ou la dette verte. La convention nommée « avance remboursable Intracting » signée en 2023 avec la Banque des territoires pour un montant de 1 350 K€ euros semble pouvoir être identifiée de la sorte. En effet, cet endettement permet de financer la transition écologique du territoire par la rénovation énergétique de l'éclairage public de la Ville.

II. La situation financière prévisible de la Ville à la fin de l'exercice 2023

	CA 2019	CA 2020	CA 2021	CA 2022	CA PROV 2023
► Produit des services (Chapitre 70)	1 277	939	1 064	1 377	1 617
► Produit fiscal (Chapitre 73)	21 096	21 536	21 570	22 225	23 582
► Dotations et participations reçues (Chap. 74)	4 819	4 129	3 765	4 133	4 363
► Autres produits de gestion courante (Chap. 75)	1 031	781	891	863	778
► Remboursement de frais de personnel (Chap. 013)	453	454	386	485	518
(a) ■ Recettes de gestion	28 677	27 838	27 676	29 084	30 858
évol	3,5%	-2,9%	-0,6%	5,1%	6,1%
► Charges à caractère général (Chap.011)	4 894	5 021	5 094	5 835	6 550
► Charges de personnel (Chap. 012)	12 723	12 598	13 994	14 140	14 402
► Autres charges de gestion courante (Chap. 65)	4 444	4 780	3 545	4 236	3 864
► Atténuation de produit (Chap. 014)	69	60	48	36	11
(b) ■ Dépenses de gestion	22 131	22 458	22 681	24 248	24 826
évol	0,6%	1,5%	1,0%	6,9%	2,4%
(C)= (a) - (b) Epargne de gestion	6 546	5 380	4 995	4 836	6 032
évol	15,1%	-17,8%	-7,2%	-3,2%	24,7%
Produits financiers	4	4	3	4	2
Charges financières	501	448	392	336	370
(d) ■ Résultat financier	-497	-444	-389	-332	-368
Produits exceptionnels (& reprise sur provisions)	112	249	842	699	94
Charges exceptionnelles (édot. aux provisions)	10	20	29	13	438
(e) ■ Résultat exceptionnel	102	230	813	686	-344
(f) =(c)+(d)+(e) Capacité d'autofinancement	6 150	5 165	5 419	5 191	5 319
(g) = (f)-(e) Capacité d'autofinancement courante	6 049	4 936	4 606	4 504	5 663
(h) Recettes définitives d'investissement	1 421	5 940	1 423	2 063	1 165
(i) = (f) + (h) Financement propre disponible	7 572	11 105	6 842	7 254	6 484
(j) Dépenses d'équipement brut	4 368	7 760	4 859	6 677	7 166
(k) Subventions d'équipement versées	67	28	55	137	168
(l) Autres dépenses d'investissement	4	3	351	5	2
(m) Remboursement du capital de la dette	1 378	1 409	1 441	1 474	6 774
(n) = (i)-(j)-(k)-(l)-(m) Besoin / Capacité de financement	1 755	1 905	136	-1 040	-7 625
(o) Emprunt souscrit	0	0	0	0	0
(p) Fonds de roulement au 1/1/n	17 221	18 977	20 882	21 018	19 978
(q) = (n) + (o) Variation du fonds de roulement	1 755	1 905	136	-1 040	-7 625
(r) = (p) + (q) Fonds de roulement au 31/12/n (= Résultat de clôture N du compte de gestion).	18 977	20 882	21 018	19 978	12 353
Restes à Réaliser Dépenses					3 718
Restes à Réaliser Recettes					3 101
Excédent libre d'affectation					11 736
Encours de dette au 1/1/n	14 158	12 780	11 372	9 931	8 456
Endettement net de l'exercice	-1 378	-1 409	-1 441	-1 474	-6 774
Encours de dette au 31/12/n	12 780	11 372	9 931	8 456	1 683
Endettement par /hab.	465	414	361	309	61
(s) = (f) - (m) CAF nette	4 772	3 756	3 978	3 716	-1 455
(s') = (e) - (m) CAF Courante nette	4 671	3 527	3 165	3 030	-1 110
(T) = (f) / RRF Taux de CAF (CAF/ RRF)	21%	18%	19%	17%	17%
Encours / RRF	44%	40%	35%	28%	5%
Encours/ CAF Capacité de désendettement	2,1	2,2	1,8	1,6	0,3
Encours/ CAF courante Capacité de désendettement (Avec CAF courante)	2,1	2,3	2,2	1,9	0,3

Dans la continuité des exercices précédents, les résultats du compte administratif 2023 témoigneront de la **préservation d'une santé financière saine avec un très bon niveau de l'ensemble des ratios de solvabilité financière de la Ville**. En effet, malgré un contexte dégradé et les craintes fondées exprimées lors de la préparation budgétaire, l'exercice 2023 se révèle positif en termes de résultats financiers. Ces résultats ont été obtenus grâce à une gestion sérieuse et rigoureuse du budget tout au long de l'année. Par ailleurs, la Ville a bénéficié d'une évolution des recettes plus dynamique que prévu, et d'évolution des prix de l'énergie un peu plus favorable que ce qui était envisagé en début d'année 2023. Les efforts produits dans le cadre de la mise en œuvre des mesures du plan de sobriété et de transition énergétique ont également permis la réduction des consommations d'énergie.

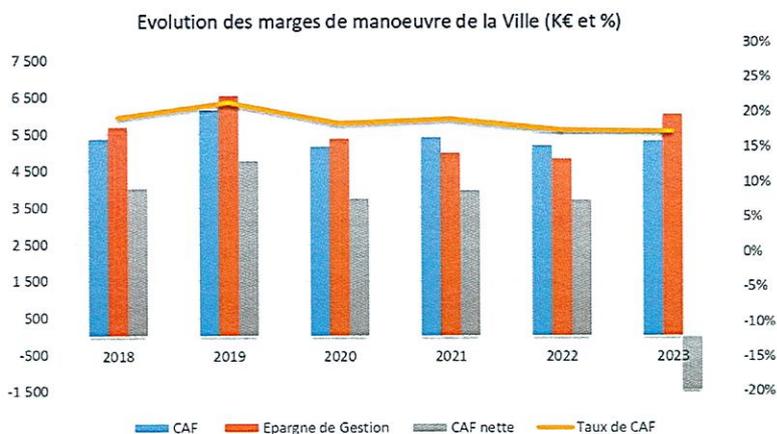
Aussi, l'épargne<sup>2</sup> de gestion s'établirait à un peu plus de 6 000 K€. L'augmentation importante des charges à caractère général (+ 714 K€, soit + 12,2%) ainsi que la progression maîtrisée des frais de personnel (+ 262 K€, soit +1,9%) ont été plus que compensées par la dynamique des chapitres liés aux recettes fiscales (+ 1 357 K€, + 6,1 %) et par l'évolution du chapitre retraçant les dotations et les participations perçues par la Ville (+ 230 K€ ; + 5,6 %). Parmi les évolutions les plus significatives sur ces chapitres de recettes, nous retrouvons une évolution de + 1 263 K€ (+ 8,9 %) du produit de la fiscalité directe locale. Cette progression dynamique provient essentiellement de la revalorisation forfaitaire des bases (+ 7, 1 % en 2023). Par ailleurs la Ville a perçu pour la première fois une contribution du fonds de péréquation intercommunal et communal (FPIC) pour un montant de 319 K€. Suite à la réforme de la taxation de la consommation d'électricité qui a supprimé les taxes locales sur la consommation finale d'électricité pour les intégrer progressivement à la Taxe intérieure sur la consommation finale d'électricité (TICFE -accise sur l'électricité), la commune a enregistré une hausse de 218 K€ de ce produit qui a atteint 755 K€. Ce montant restera exceptionnel car lié pour une bonne partie à la réforme (« soldé » du dispositif précédent). Les compensations fiscales ont évolué de + 76 K€.

Non soumise à écrêtement en 2023, la dotation forfaitaire enregistre une hausse en 2023, ce qui n'était pas arrivée depuis de nombreuses années (1 038 K€ ; +32 K€). La dotation de solidarité urbaine a également bénéficié d'un coup de pouce (382 K€ ; + 20 K€). La participation de la Caisse d'Allocations Familiales s'est élevée pour sa part à 1 685 K€ (+71 K€). Par ailleurs, l'évolution a été très favorable au niveau des produits des services (+ 240 K€ ; +17,4%). Dans le même temps, les autres charges de gestion courante ont connu une baisse de -372 K€, notamment en raison de la diminution du prix payé par la Ville dans le cadre de la délégation de service public relative à la gestion des structures d'accueil de la petite enfance (- 196 K€) et de l'ajustement de la participation versée à la SPL l'Illiade (- 193 K€). Cette dernière avait en effet constaté un résultat positif sur la saison 2022-2023. A contrario, le chapitre « dotations aux provisions » s'est établi à 428 K€. Au global, la capacité d'autofinancement s'établirait à un peu plus de 5 300 K€ (chiffre provisoire de 5 319 K€). Le taux de capacité d'autofinancement (taux de CAF), qui exprime la part des recettes de

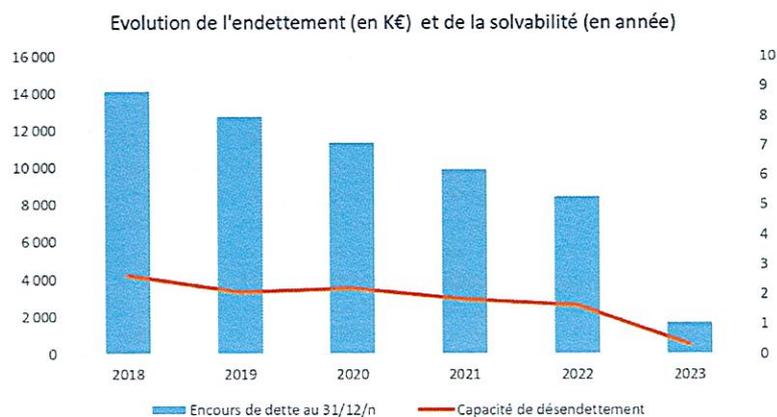
---

<sup>2</sup> L'épargne correspond à la différence entre les recettes et les dépenses de fonctionnement. De manière générale, 3 types d'épargnes sont calculées : l'épargne brute (différence entre le total des recettes et des dépenses de fonctionnement) qui correspond à la capacité d'autofinancement (CAF), l'épargne de gestion qui ne tient pas compte des recettes et des dépenses financières et exceptionnelles, enfin l'épargne nette qui correspond à l'épargne brute (CAF) minorée des remboursements en capital de la dette. Cette dernière est qualifiée de capacité d'autofinancement nette.

fonctionnement disponibles pour investir ou rembourser de la dette, atteint un niveau tout à fait satisfaisant de 17 %, identique au taux constaté au CA 2022 (19 % en 2022).

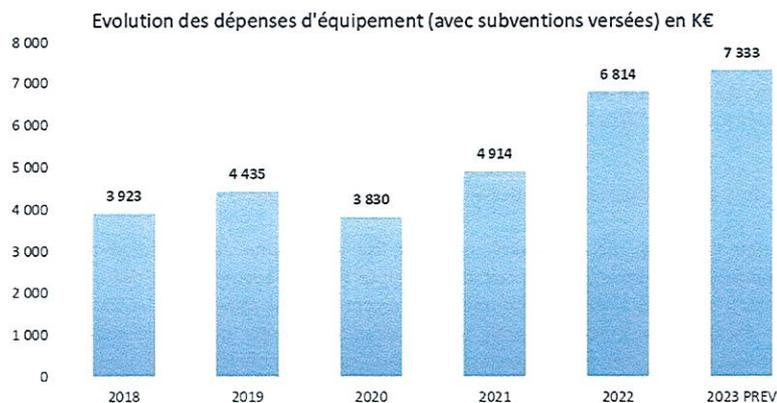


Grâce à ces bons résultats et à une politique de désendettement volontariste, la capacité de désendettement<sup>3</sup> atteint un niveau exceptionnellement bas avec une durée de 0,3 année à la fin de l'exercice 2023. La capacité de désendettement courante (hors résultat exceptionnel) se situe également à 0,3 année, contre 1,9 années en 2022 et 2,2 années en 2021. La situation financière de la Ville reste donc saine à la fin de l'exercice 2023.



<sup>3</sup> Ratio d'analyse financière qui permet d'apprécier si l'endettement de la Ville est adapté à ses capacités financières. Exprimé en nombre d'années, ce ratio correspond au temps (théorique) nécessaire pour rembourser intégralement le capital de la dette, en y consacrant la totalité de son épargne brute (CAF).

En parallèle, le niveau d'investissement pour l'attractivité et la qualité de vie à Illkirch-Graffenstaden à une nouvelle fois progressé pour dépasser les 7, 3 M€ (il s'agit des dépenses d'équipement et des subventions d'investissement versées<sup>4</sup>).



L'ensemble de ces résultats a été obtenu sans recours à l'emprunt et sans aucune **augmentation des taux d'imposition directe**, conformément à l'engagement pris par la majorité municipale de maîtriser la pression fiscale communale sur la mandature.

Au contraire, et afin d'économiser des intérêts payés sur de la dette inutilement, la Ville a procédé au remboursement anticipé de 4 emprunts pour un montant total de 5 265 K€. Au total, 6 774 K€ de dette auront été remboursés en 2023. Cette gestion dynamique et responsable de l'encours de la dette permettra d'alléger considérablement les frais financiers pris en charge par la collectivité, et cela dès le budget 2024 (- 345 K€ par rapport au réalisé 2023).

Au global, après financement du solde des restes à réaliser de la section d'investissement, l'excédent libre d'affectation à la fin de l'exercice 2023 devrait s'établir autour de 11 730 K€ (résultats de fonctionnement et d'investissement confondus) contre 18 800 K€ constatés au CA 2022. Comme cela était prévu dans la stratégie financière décidée en 2023, cette réserve disponible sera dédiée au financement du programme d'investissement.

<sup>4</sup> L'exercice 2020 a été retraité d'opérations « d'inventaire » pour un montant de 3 958 K€ qui figurent au chapitre 21 alors qu'elles ne devraient pas y être enregistrées (Cf. note de présentation du compte administratif 2020).

### III. Les orientations budgétaires 2024

#### a. Une stratégie financière claire et transparente

Etre responsable implique d'avoir une stratégie financière claire qui permet d'ajuster le cap et de réaliser des choix dans un cadre connu et partagé. Pour mémoire, la stratégie financière présentée en 2023 définit le cadre d'action de la municipalité en termes de gestion jusqu'à la fin de la mandature. Elle repose sur les quatre piliers suivants :

##### ► Aucune augmentation des taux d'imposition communaux

Sur l'évolution de la fiscalité, l'objectif fixé est aucune augmentation des taux d'imposition des taxes directes sur la mandature (= 0% d'augmentation des taux). Les efforts nécessaires à réaliser dans une période contrainte ne doivent pas se traduire par une fiscalité supplémentaire pour les contribuables locaux qui seront déjà mis à contribution en raison de la progression des bases prévue par le législateur. Ils doivent se traduire par des économies ou la recherche de nouveaux financements. La Ville assumera ce choix fort de préserver les ménages Illkirchois et les entreprises locales.

##### ► Le niveau des épargnes

Afin de garder une solide santé financière et préserver ses marges de manœuvre, la Ville s'est fixée un niveau attendu d'épargne de gestion à 2 700 K€ minimum par an jusqu'en 2026. Les efforts correspondants en termes de dépenses seront entrepris afin de permettre au cycle de gestion de dégager cette marge minimum nécessaire à la préservation des grands équilibres financiers. L'objectif en termes de CAF se situera autour de 3 000 K€, avec une valeur plancher intangible fixée à 2 400 K€. Le taux de CAF devra être stabilisé autour de 10 % et ne pas descendre en dessous de 8 %.

##### ► L'endettement

La feuille de route en termes d'endettement doit permettre à la Ville de conserver un niveau d'encours adapté à ses capacités financières tout en poursuivant une politique d'investissement soutenue. Considérant le niveau actuel des taux d'intérêts et au regard de l'excédent disponible à la Ville, il est prévu de ne pas recourir à l'emprunt jusqu'à la fin du mandat à l'exception d'un emprunt ciblé sur la transition écologique et le plan de sobriété (1 350 K€). L'encours de dette à la fin de l'exercice 2026 devrait ainsi s'établir autour de 3 400 K€ (124 €/habitants). Avec les objectifs d'épargnes fixés ci-dessous, la Ville conservera un très bon niveau de capacité de désendettement à cette même date (1,3 ans). Cette stratégie de gestion préservera ainsi la capacité de la Ville à investir à partir de 2027 tout en se garantissant de bonnes conditions d'accès au crédit.

► Un programme d'investissement important

La Ville se veut volontariste en la matière et continuera à s'engager dans l'avenir pour accompagner les transitions nécessaires de notre territoire. Les efforts de gestion, l'excédent disponible, le recours à l'emprunt de manière ciblée, ainsi que les financements attendus des partenaires institutionnels de la Ville permettront de dégager une enveloppe d'investissements de 26,7 M€ sur les trois prochains exercices, soit de 2024 jusqu'en 2026. Sur la durée de la mandature (2020-2026), c'est un montant de plus de 53 M€ d'investissements qui auront été financés et injectés dans l'économie et le territoire.

b. Cap vers les réalisations !

Si la Ville demeure confrontée à un contexte incertain, comme l'ensemble des collectivités, ménages et entreprises, l'esprit de responsabilité et le virage amorcé dans ses pratiques de gestion lui permet de regarder l'avenir avec confiance en ses capacités d'adaptation.

Comme cela fut annoncé en 2023, **cette gestion rigoureuse des deniers publics permet avant tout de préserver et de développer le service au public tout en gardant le cap d'une politique d'investissements ambitieuse pour le territoire, conjuguant l'impératif de la transition écologique avec l'amélioration de la qualité de la vie des Illkirchoises et Illkirchois.** La déclinaison de ces objectifs se traduira par des choix politiques forts.

Ainsi, l'année 2024 sera une année de réalisation avec la concrétisation de nombreux projets d'investissements d'envergure comme le début du chantier du nouvel hall des sports, ou encore l'aménagement du forum de l'ill et d'une tribune végétalisée pour la FAIG. Elle sera également l'année de la poursuite des programmes pluriannuels déjà engagés comme la végétalisation des cours d'écoles et la rénovation énergétique des bâtiments. Inscrit en « reste à réaliser » 2023, l'année 2024 verra se déployer le programme ambitieux de renouvellement des sources lumineuses du parc d'éclairage public, avec à la clef, des économies d'énergie, mais également des économies financières.

La qualité de vie des Illkirchoises et Illkirchois sera également au rendez-vous des réalisations, avec de nombreux investissements dans les écoles, les infrastructures sportives ou encore pour la sécurité. Rendu possible grâce aux bons résultats financiers constatés en 2023, le maintien et l'actualisation du plan pluriannuel d'investissements, permettront de garder le cap des objectifs fixés. Cela conduira à l'inscription d'une enveloppe d'investissements importante au Budget Primitif 2024, avec près de 9,7 M€ qui seront proposés pour le territoire, ses habitantes et ses habitants.

Le développement des services à la population se traduira notamment par la création d'un second centre de loisirs maternel à compter de juillet 2024, avec 20 places disponibles pour les familles. Enfin les dotations scolaires seront revues à la hausse afin de garantir et développer les activités pédagogiques dans les écoles confrontées au contexte de hausse des prix.

Grâce à une gestion de qualité, ce développement de l'offre ne remettra pas en question la préservation du pouvoir d'achat de nos concitoyens avec le respect de l'engagement de ne pas augmenter les taux d'imposition communaux et la prise en charge intégrale par la Ville en 2024 des augmentations de prix impactant les services municipaux (= aucune augmentation des tarifs municipaux à l'usager en 2024).

Le montant des subventions versées aux associations sera également préservé avec la volonté de renforcer les partenariats déjà existant.

La sécurité restera une priorité de la majorité municipale avec la poursuite du déploiement de la vidéo protection, mais également la création d'une brigade motorisée afin de lutter plus efficacement contre la délinquance routière. Par ailleurs et conformément aux engagements pris, le renforcement des effectifs de la police municipale se poursuivra avec deux recrutements supplémentaires qui interviendront en fin d'année.

L'ensemble de ces priorités seront mises en œuvres sans recours à l'emprunt pour ne pas payer des charges financières inutiles. Seul un emprunt ciblé sur le projet de modernisation de l'éclairage public sera mobilisé car inscrit en « reste à réaliser » 2023. Il s'agit d'un emprunt de 1 350 K€ contracté auprès de la Banque des territoires à un taux bonifié par rapport aux conditions actuelles de marché (taux fixe de 2 %). Cette stratégie permettra de préserver les ratios de solvabilité de la communes dans un contexte d'augmentation des autres postes de charges.

Au global, si la progression de certains postes de dépenses sera une réalité, notamment pour des raisons exogènes (niveau d'inflation encore élevé, revalorisation du traitement des fonctionnaires, augmentation du périmètre d'intervention de la Ville), les choix de gestion effectués ainsi que la bonne tenue du niveau des recettes permettront de respecter les engagements pris tout en garantissant des marges d'action pour l'avenir.

c. Les niveaux d'épargnes 2024

En KC	BUDGET 2023	CA 2023 PREV	OB 2024	Ecart OB 24- BUDGET 23	Evolution OB 24/ BUDGET 23
<b>Recettes de gestion (a)</b>	<b>28 323</b>	<b>30 858</b>	<b>29 661</b>	<b>1 337</b>	<b>4,7%</b>
Chapitre 70 - Produits des services et du domaine	1 168	1 617	1 571	403	34,5%
Chapitre 73 - Impôts et taxes	22 540	23 582	23 220	680	3,0%
Chapitre 74 - Dotations, subventions et participations recues	3 444	4 363	3 795	350	10,2%
Chapitre 75 - Autres produits de gestion courante	711	778	568	-143	-20,2%
Chapitre 013 - Atténuation de charges	460	518	508	48	10,4%
<b>Dépenses de Gestion (b)</b>	<b>25 590</b>	<b>24 826</b>	<b>26 300</b>	<b>709</b>	<b>2,8%</b>
Chapitre 011 - Charges à caractère général	6 918	6 550	7 240	323	4,7%
Chapitre 012 - Charges de personnel et frais assimilés	14 470	14 402	15 190	720	5,0%
Chapitre 65 - Autres charges de gestion courante	4 153	3 864	3 855	-298	-7,2%
Chapitre 014 - Atténuation de produits (dont FPIC)	50	11	15	-35	-70,0%
<b>Epargne de gestion (c) = (a)-(b)</b>	<b>2 733</b>	<b>6 032</b>	<b>3 361</b>	<b>628</b>	<b>23,0%</b>
Chapitre 76 Produits financiers	4	2	2	-3	-62,5%
Chapitre 66 Charges Financières	553	370	25	-528	-95,5%
<b>(d) Résultat Financier</b>	<b>-549</b>	<b>-368</b>	<b>-24</b>	<b>526</b>	<b>-95,7%</b>
Chapitre 77-78 Produits exceptionnels (à repr. aux provisions)	9	94	1	-8	-88,2%
Chapitre 67-68 Charges exceptionnelles (à dot. aux provisions)	443	438	35	-408	-92,1%
<b>(e) Résultat Exceptionnel</b>	<b>-435</b>	<b>-344</b>	<b>-34</b>	<b>401</b>	<b>-92,2%</b>
<b>Capacité d'autofinancement (f) = (c)+(d)+(e)</b>	<b>1 749</b>	<b>5 319</b>	<b>3 303</b>	<b>1 554</b>	<b>88,9%</b>

De budget à budget, les dépenses de gestion évolueront de + 709 K€ (+ 2,8 %) alors que les recettes de gestion progresseront dans le même temps de 1 337 K€ (+ 4,7 %). Ces deux évolutions conduiront à une progression de budget à budget de l'épargne de gestion (+ 628 K€). Grâce à la baisse des frais financiers d'une part, et en raison des écritures liées aux provisions d'autre part, la capacité d'autofinancement évoluera de manière encore plus marquée (+ 1 554 K€).

Néanmoins cette évolution de budget à budget ne reflète pas la réalité de gestion attendue. Aussi, en considérant les évolutions entre le compte administratif prévisionnel 2023 et le Budget Primitif 2024 envisagé, le constat est radicalement différent. En effet, les dépenses de gestion évolueraient de + 1 474 K€ alors que les recettes de gestion diminueraient dans le même temps de - 1 197 K€.

Ces deux évolutions conjuguées produisent un effet ciseaux sensible et conduit à une contraction importante de l'épargne de gestion (- 2 671 K€). La CAF connaîtrait un mouvement un peu moins marquée passant de 5 319 K€ au CA 2023 à 3 303 K€ au BP 2023 (-2 016 K€). Or, contrairement à une période qui apparaît comme révolue, il apparaît clairement que les dépenses réalisées sont de plus en plus proches du montant prévu, avec des taux de réalisation en dépense de fonctionnement de plus en plus élevés. Le mouvement s'amorcera également du côté des recettes en 2024 avec une fiabilisation des prévisions. La situation impose donc de rester prudent. Malgré une bonne année 2023, il y a bien une baisse des niveaux d'épargnes qui est attendue pour les années à venir.

La capacité de désendettement prévisionnelle ressort au budget primitif à 0,4 années (contre 0,3 ans au CA 2023 provisoire). Avec la mobilisation de l'enveloppe dite « intracting » courant 2024, cette dernière devrait se situer à 0,8 an au CA 2024.

Grâce à de solides fondamentaux financiers, et malgré une baisse attendue des niveaux d'épargnes par rapport à la tendance passée, la Ville conserve de bons ratios de solvabilité.

d. Les dépenses de fonctionnement

Les dépenses de gestion seront maîtrisées avec une évolution contenue à + 2,8 % de budget à budget, soit + 709 K€. Les dépenses réelles de fonctionnement, qui correspondent aux dépenses de gestion auxquelles sont ajoutées les charges financières et les charges exceptionnelles, dont les dotations aux provisions, seront pour leur part orientées à la baisse avec une évolution de - 0,9 %, soit - 227 K€ par rapport au budget 2023. Cette évolution provient de la baisse des chapitres relatifs aux frais financiers et aux dotations aux provisions.

Dans le détail, les charges à caractère général devraient s'établir autour de 7 240 K€ au BP 2024. Elles connaissent donc une progression de + 4,7 %, soit + 323 K€. Les factures d'électricité, de gaz, de combustible et de carburant sont envisagées en baisse (-485 K€ par rapport au budget 2023 et -183 K€ par rapport au réalisé 2023). *A contrario*, les dépenses liées à l'entretien des terrains et bâtiments progresseront de 185 K€ par rapport au budget. Cette évolution provient essentiellement de la prise en charge de nouveaux périmètres comme l'entretien du Parc d'Innovation ou encore l'entretien des aménagements extérieurs des Prairies du Canal. Les prestations de services évolueront également de manière significative. Nous retrouverons notamment une augmentation de + 128 K€ par rapport au budget 2023 pour la restauration scolaire. A cela s'ajoute 106 K€ supplémentaires sur les prestations pour les centres de loisirs qui intégreront la création du nouveau centre de loisirs maternel.

Les dépenses de personnel seront inscrites pour un montant de 15 190 K€, ce qui représentera une évolution contenue de + 5 % par rapport au Budget 2023, et une évolution de + 5,5 % par rapport au réalisé provisoire de 2023<sup>5</sup>.

Les autres charges de gestion courante diminueront de près de 7,2 % (- 720 K€). Cette évolution s'explique principalement par la diminution du prix payé par la Ville dans le cadre de la délégation de service public relative à la gestion des structures d'accueil de la petite enfance. Pour mémoire, un changement est intervenu en 2023 dans les modalités de versement des aides de la Caisse d'Allocations Familiales aux structures de la petite enfance, elles sont désormais directement versées aux structures. Aussi, le délégataire a intégré ces aides dans sa proposition de prix ce qui conduit mécaniquement à une baisse du coût pris en charge par la Ville. L'année 2024 sera la première année pleine avec le nouveau délégataire ce qui explique une nouvelle baisse liée à cette mécanique. Par ailleurs, il était prévu au contrat de DSP que l'année 2024 soit "ferme" et non soumise à actualisation. Dès lors, on constate une baisse de - 139 K€ sur ce poste par rapport au Budget 2023. Le montant versé par la Ville dans le cadre de la délégation de service public relative à l'exploitation de l'Illiad et de la Villa reste inchangé pour un montant de 1 900 K€. La subvention versée au CCAS

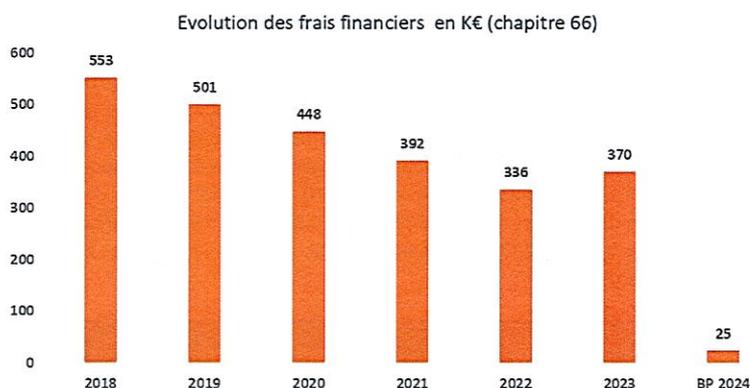
---

<sup>5</sup> Se référer à la partie ressources humaines du présent rapport.

s'établira quant à elle à 245 K€ qui correspondent aux besoins de la structure (-15 K€ par rapport au budget 2023).

Les atténuations de produits (essentiellement le Fonds national de péréquation des ressources intercommunales et communales) diminuent de 35K€ pour s'établir à 15 K€ ( 11 K€ en 2023, 36 k€ en 2022).

Avec le désendettement de la Ville, les charges financières baissent de manière spectaculaire avec un montant de 25 K€ inscrit au BP 2024 contre un montant de 370 K€ enregistré au CA 2023.



Après la constitution initiale liée à leur mise en place à la Ville (y compris avec le dossier Keetiz), le chapitre provision s'établira à 25 K€ en 2024 (- 403 K€). Enfin, dans la nomenclature M57, les dépenses exceptionnelles sont devenues des charges spécifiques. Comme en 2023, elles seront marginales au BP 2024 (10 K€).

e. Les recettes de fonctionnement

Les recettes de gestion progresseront de 4,7 % de budget à budget, soit + 1 337 K€. Les recettes réelles de fonctionnement connaîtront une évolution similaire pour atteindre 29 663 K€.

Les chapitres relatifs au produit de la fiscalité<sup>6</sup> évolueraient de manière dynamique de Budget à Budget, avec une progression de 680 K€, soit + 3 %.

<sup>6</sup>La nomenclature M 57 distingue un chapitre 731 retraçant les recettes issues de la fiscalité directe locale, et un chapitre 73 retraçant les autres recettes fiscales. Dans un souci de comparaison entre exercices, il est proposé dans un premier temps d'analyser les évolutions sur l'ensemble du chapitre 73 comme il apparaissait en M14.

■ Recettes réelles de fonctionnement (KC)	Budget	CA PREV	BP	BP 2024 / Budget 2023	BP 2024- Budget 2023
	2023	2023	2024		
■ <b>Produit fiscal (Chapitres 73 et 731)</b>	22 540	23 582	23 220	3,0%	680
- Produit fiscalité directe locale ( Impôts directs locaux)	15 000	15 389	15 520	3,5%	520
- Taxe communale additionnelle aux droits de mutation ou à la taxe de publicité foncière	1 000	1 023	800	-20,0%	-200
- Taxe sur la consommation finale d'électricité	500	755	530	6,0%	30
- Droits de place et taxe locale sur la publicité	184	204	205	11,7%	22
- Attribution de compensation	5 272	5 272	5 272	0,0%	0
- Dotation de solidarité communautaire	411	411	408	-0,7%	-3
- Reversement FPIC		319	287		
- Autre produit fiscal (dont reversement FPIC)	173	208	197	14,2%	25

Comme nous pouvons le constater, cette hausse est issue essentiellement de la fiscalité directe locale qui progresserait de 520 K€ de Budget à Budget pour atteindre 15 520 K€ (- 362 K€ par rapport au CA 2023). Depuis 2018, le coefficient de revalorisation des bases fiscales est désormais égal au taux de variation entre novembre de N-2 et novembre de N-1 de l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH). Ce dernier a connu un taux de variation, entre novembre 2022 et novembre 2023, de + 3,9 %. Pour mémoire, l'évolution de ce coefficient était de 7,1 % en 2023 et de 3,4 % en 2022. Voici dans le détail les prévisions retenues pour le BP 2024 :

Intitulé	Prévisions budgétaires 2022	2022 Etat 1386 RC	Prévisions budgétaires 2023	2023 Etat 1386 RC	OB 2024	Ecart BP 2024- CA 2023	Evol BP 2024- CA 2023
Taxe d'habitation (à compter de 2021 sur les résidences secondaires et locaux non affectés à l'habitation)		195 662	209 500	580 090	222 000	-358 090	-61,7%
Taxe foncière sur les propriétés bâties	13 640 000	12 614 982	13 440 000	13 436 796	13 890 000	453 204	3,4%
Effet du COCO		1 222 571	1 292 000	1 302 466	1 350 000	47 534	3,6%
Taxe foncière sur les propriétés non bâties		54 776	58 500	56 036	58 000	1 964	3,5%
Rôle complémentaire		38 593		14 011		-14011	-100,00%
<b>Total compte 73111 - fiscalité directe locale</b>	<b>13 640 000</b>	<b>14 126 584</b>	<b>15 000 000</b>	<b>15 389 399</b>	<b>15 520 000</b>	<b>130 601</b>	<b>0,8%</b>

Il est à noter que le nouveau produit de taxe d'habitation portant sur les résidences secondaires qui avait été prévu pour un montant de 210 K€ au budget 2023, a finalement été notifié pour un montant de 580 K€ (+ 370 K€). Il semblerait que ce montant était erroné. Des dégrèvements ont en effet été accordés entre temps à certains contribuables imposés à tort. Aussi, la Ville devra prendre en charge ces dégrèvements en 2024 (estimés à 187 K€ à ce jour). La prévision budgétaire prend en compte cette situation en recettes pour revenir à une prévision qui paraît réaliste au vu des informations encore fragiles à disposition. La prévision de taxe foncière prend en compte un impact de 60 K€ pour les exonérations accordées au titre

des travaux d'économie d'énergie entrepris dans les logements (délibération du Conseil municipal du 21 septembre 2023).

Enfin, on note sous ce chapitre l'inscription d'une nouvelle recette perçue pour la première fois en 2023. Il s'agit d'un reversement du Fonds National de Péréquation des Ressources Intercommunales et Communes (FPIC). Créé par l'article 144 de la Loi de Finances pour 2012, le FPIC est le premier mécanisme national de péréquation horizontale des ressources des intercommunalités et de leurs communes. Il se caractérise par le prélèvement d'une fraction des ressources fiscales de certaines collectivités qui est ensuite reversée à des collectivités plus défavorisées. Les ressources sont évaluées au niveau du bloc communal (intercommunalité et communes). La Ville était jusqu'à 2023 contributrice du fonds. Elle le demeure, mais elle est dorénavant également bénéficiaire. Le montant perçu en 2023 s'élève à 319 K€. Il s'avère que la perte d'éligibilité au FPIC conduit à bénéficier d'une garantie de sortie dégressive, durant les quatre années suivant la dernière année d'éligibilité, égale à 90 %, 70 %, 50 %, puis 25 % du reversement perçu l'année précédant la perte d'éligibilité. En outre, considérant le peu de données à disposition pour réaliser une simulation fiable sur cette nouvelle recette, il sera proposé par prudence, une inscription au BP 2024 de 90 % du montant perçu en 2023, soit 287 K€.

Le chapitre dotations et participations reçues se porterait à 3 795 K€ et évoluerait donc de + 10,2 % (+ 350 K€) de budget à budget. Cette évolution est à prendre avec précaution, car c'est en réalité une baisse qui est attendue par rapport au réalisé 2023 (- 569 K€). En effet, après une progression en 2023 liée à la suspension du dispositif d'écrêtement<sup>7</sup>, la dotation forfaitaire est envisagée en baisse ( 950 K€, -56 K€ ; - 5,6 %). A contrario, la DSU est simulée en hausse et progresserait de 20 K€ pour s'établir autour de 394 K€.

Les Produits des services évoluent de + 403 K€ de budget à budget. Cette hausse comprend les recettes issues de l'ouverture de nouveaux services à la population. Elle provient, par ailleurs, d'un travail mené en interne afin de fiabiliser les prévisions de recettes. Les autres produits de gestion évolueraient à la baisse de BP à BP, soit - 568 K€ (- 20,2 %; - 143 K€), malgré la progression du produit issu des loyers (249 K€ ; + 67 K€).

Le chapitre enregistrant les recettes financières et le chapitre des recettes spécifiques (recettes exceptionnelles en M14) cumulent à eux deux un montant marginal de 3 K€.

---

<sup>7</sup> Pour mémoire, l'écrêtement de la dotation forfaitaire est un mécanisme qui permet de redéployer les crédits entre les composantes de la DGF afin de respecter une enveloppe globale fixée en Loi de Finances. Elle concerne les communes dont le potentiel fiscal par habitant logarithmé (application d'un coefficient qui varie en fonction croissante de la population, et réduit d'autant plus le potentiel fiscal par habitant que la population DGF est importante) est supérieur à 0,85 fois le potentiel fiscal moyen par habitant logarithmé. Cet écrêtement est plafonné à 1% des recettes réelles de fonctionnement constatées au compte administratif du budget principal de la pénultième année (N-2), donc celui de l'année 2022 pour la DGF 2024. Le montant de l'écrêtement n'est pas uniforme, il dépend de l'écart entre le potentiel fiscal et 0,85% du potentiel fiscal moyen, pondéré par la population DGF et une valeur de point.

f. La capacité à investir

La section de fonctionnement permettra donc de disposer d'un montant de capacité d'autofinancement qui devrait se situer au-dessus de 3 300 K€ (recettes réelles – dépenses réelles de fonctionnement). Les recettes propres d'investissement sont estimées à 810 K€, dont 680 K€ de FCTVA et 130 K€ de taxe d'aménagement. Les dépenses d'investissements, hors dépenses d'équipements, sont quant à elles évaluées à 340 K€ (essentiellement le remboursement de la dette).

Le financement propre disponible devrait donc s'établir autour 3 770 K€, auxquels s'ajouteront des subventions attendues sur projet pour un montant de 1 750 K€. Enfin, il est prévu de mobiliser une partie de l'excédent disponible à la fin de l'exercice 2023 à hauteur de 4 230 K€ pour financer les investissements. Cela permettra donc de financer une enveloppe d'investissements nouveaux à hauteur de 9 750 K€.

g. La reprise anticipée des résultats 2023

L'article L 2311-5 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) dispose que les résultats de l'exécution budgétaire sont affectés par le Conseil municipal après constatation des résultats définitifs lors du vote du compte administratif.

Il prévoit néanmoins que le conseil municipal peut, au titre de l'exercice clos et avant l'adoption de son compte administratif, reporter de manière anticipée au budget le résultat de la section de fonctionnement, le besoin de financement de la section d'investissement, ou le cas échéant l'excédent de la section d'investissement, ainsi que la prévision d'affectation.

Les résultats de la section de fonctionnement, le besoin de financement de la section d'investissement, ainsi que la prévision d'affectation sont alors inscrits par anticipation au budget primitif de la collectivité. Les restes à réaliser sont également repris par anticipation.

Si le compte administratif fait apparaître une différence avec les montants reportés par anticipation, l'assemblée délibérante procède à leur régularisation et à la reprise du résultat dans la plus proche décision budgétaire suivant le vote du compte administratif et, en tout état de cause, avant la fin de l'exercice.

Comme ce fut déjà le cas en 2023, il est proposé d'utiliser cette faculté offerte par le CGCT. En effet, la reprise anticipée des résultats 2023 au budget primitif 2024, permettra d'avoir une meilleure lisibilité de la situation financière de la Ville et des équilibres budgétaires au regard des exécutions passées et des prévisions à venir. Elle permettra également de mettre en œuvre un choix fort de l'équipe majoritaire d'investir les résultats passés dans une politique d'investissements ambitieuse pour l'avenir du territoire. Enfin, elle permettra de ne plus recourir à l'inscription d'un emprunt pour équilibre, qui par nature, ne sera pas mobilisé et pourrait être considéré comme insincère.

Les résultats provisoires font état d'un excédent global disponible, après financement des restes à réaliser 2023, qui devrait se situer autour de 11 736 K€. Sur ce montant, il sera proposé d'allouer 4 230 K€ au financement des investissements 2024.

#### IV. Programmation pluriannuelle d'investissements

Pour mémoire, la Ville d'Illkirch-Graffenstaden a décidé d'actualiser son programme pluriannuel d'investissements en 2023. L'objectif assumé était d'en assurer la soutenabilité financière dans un contexte économique qui avait complètement changé par rapport au début de la mandature, tout en gardant le cap sur les projets. Aucun renoncement, mais une reprogrammation et un recalibrage de certaines opérations afin de s'adapter à un nouveau contexte qui s'impose à tous, avec pour objectif de respecter l'enveloppe des projets fixée initialement.

L'actualisation du PPI permet également un suivi précis des opérations d'investissements et de leurs prévisions de décaissement sur la période du mandat. En toute transparence, il a vocation à donner la plus grande visibilité possible au Conseil municipal et aux habitants sur les futures réalisations.

Conformément aux engagements pris et à une démarche de gestion pragmatique, les bons résultats constatés en 2023 ont permis d'avancer les dates de réalisation de certains projets, même si le cadre global du PPI arbitré en 2023 demeure. A titre d'illustration, une nouvelle autorisation de programme pour la mise en place d'un nouveau terrain synthétique au stade de rugby sera proposée pour 2024, avec les premiers montants d'études inscrits au Budget. De manière générale, l'actualisation de l'ensemble des autorisations de programme donnera lieu à une délibération spécifique soumise au Conseil municipal lors de la séance d'approbation du budget primitif 2024.

Au global, nous arriverions à un montant global d'investissements<sup>8</sup> de de 53,1 M€ sur le mandat 2020-2026. Le PPI complet 2020-2028 figure en annexe du présent rapport.

#### V. Les ressources humaines

En 2023, les frais de personnel ont atteint 14 401 K€, pour une prévision totale de 14 470 K€, soit un taux d'exécution de 99,5 %. Les charges de personnel ont constitué 56,2 % des dépenses réelles de fonctionnement en 2023, contre une moyenne nationale pour notre strate de 61,6 %. Elles représentent un montant de 520 € par habitant (population légale millésimée 2020 en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023: 27 671 habitants).

##### a. Orientations générales de la collectivité

Le Code Général de la Fonction Publique (articles L413-1 à L413-7) prévoit l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des Lignes Directrices de Gestion (LDG) qui permettent de formaliser leur politique de gestion des ressources humaines sur le temps d'un mandat, autour de deux champs d'application :

---

<sup>8</sup> Dépenses d'équipement et subventions d'investissement versées, hors écritures « d'inventaire » comptabilisées à tort en opérations réelles en 2020 (3 958 K€) ;

- la mise en œuvre de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ;
- les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Les lignes directrices de gestion arrêtées en janvier 2021, après avis favorable à l'unanimité du Comité Social Territorial, fixent ainsi un certain nombre de priorités pour le mandat en cours, priorités qui se traduisent dans l'évolution des effectifs de la collectivité :

#### Evolution des services rendus à la population

- Renforcer la prévention et la tranquillité publique par l'accroissement des effectifs de la police municipale,
- Créer un service dédié à la jeunesse, en substitution au service insertion jeunesse,
- Favoriser la pratique sportive par l'ouverture d'un hall des sports (renforcement des effectifs au niveau de la Direction des Sports),
- Ouvrir le parc animalier même en saison hivernale,
- Développer les actions d'animations au sein de la ville : création d'un service animations de la Ville,
- Faire évoluer le Centre socio-culturel dans le cadre de la rénovation urbaine,
- Proposer un service d'écoute destiné aux personnes âgées (Téléphon'Age),
- Créer une ferme urbaine,
- Améliorer la sécurité aux abords des écoles,
- Entretien du nouveau cimetière.

#### Evolution des organisations

- Développer la communication externe et interne,
- Refondre les sites internet et ntranet,
- Renforcer les effectifs du service électricité,
- Mettre en place des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes,
- Mettre en œuvre une stratégie de déprécarisation progressive des vacataires,
- Décloisonner les services et mutualiser les moyens humains sur certaines missions.

#### Actions prioritaires en matière de Ressources Humaines

- Améliorer les services aux usagers : services dématérialisés, efficacité des interventions après signalement, temps de traitement des informations et des doléances,
- Développer l'attractivité interne et externe de la collectivité,
- Garantir l'égalité femmes hommes au sein de l'administration,
- Promouvoir la qualité de vie au travail des agents de la collectivité.

b. Structure et évolution des effectifs de la Ville

Le personnel permanent

L'évolution des différentes catégories, titulaires, contractuels, est liée à l'évolution de l'organisation et aux ressources nécessaires. L'évolution des effectifs traduit la mise en œuvre des orientations rappelées ci-dessus. Les chiffres ci-dessous illustrent les difficultés de recrutement sur certains métiers (électriciens, animateurs et responsables périscolaires notamment) qui obligent à adopter de nouvelles stratégies pour attirer et fidéliser de nouveaux talents et à recourir plus fréquemment à des contractuels, faute de candidat titulaire.

*Evolution des effectifs (au 31/12 de l'année de référence)*

		2020	2021	2022	2023
Effectifs réels sur postes permanents	nombre d'agents	263	280	274	287
	ETP	246,18	264,70	260,22	271,78
-dont agents titulaires	nombre d'agents	211	222	226	219
	ETP	195,99	210,77	216,09	210,82
-dont agents non titulaires	nombre d'agents	52	58	48	68
	ETP	50,19	53,93	44,13	60,96

*Structure des effectifs par catégorie hiérarchique (au 31/12 de l'année de référence)*

	2021		2022		2023	
Catégorie A	31	11,1 %	26	9,4%	29	10,1%
Catégorie B	42	15%	44	16,1%	44	15,4 %
Catégorie C	207	73,9%	204	74,5%	214	74,5%

*Zoom sur la répartition par filière en 2022 <sup>9</sup>*

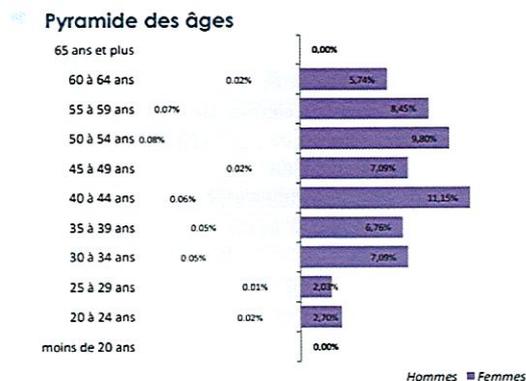
Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	24%	21%	23%
Technique	49%	46%	48%
Culturelle	0%		0%
Sportive	0%		0%
Sociale	10%	21%	13%
Médico Sociale	1%		1%
Police municipale	4%		3%
Animation	12%	11%	11%

*Zoom sur la répartition par âge en 2022 <sup>10</sup>*

<sup>9</sup> Données issues du Rapport Social Unique 2022

<sup>10</sup> Données issues du Rapport Social Unique 2022

En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans avec une moyenne d'âge plus élevée chez les fonctionnaires (47,3) que les contractuels sur emploi permanent (39,9).



**Répartition entre les femmes et les hommes <sup>11</sup>**

En 2022, 61% des agents de la collectivité sont des femmes.

Le taux de féminisation est plus important chez les contractuels sur poste permanent que chez les fonctionnaires :

- 59% des fonctionnaires sont des femmes et 41% des hommes
- 67% des contractuels sur emploi permanent sont des femmes et 33% des hommes.

Concernant la répartition par filière :

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

Concernant la répartition par catégorie :

- 71% des agents de catégorie A sont des femmes
- 57% des agents de catégorie B sont des femmes
- 60% des agents de catégorie C sont des femmes.

Tous ces chiffres sont stables par rapport à 2021.

<sup>11</sup> Données issues du Rapport Social Unique 2022

#### Le personnel non permanent

Au nombre de 76 au 31 décembre 2023, le personnel non permanent est principalement constitué d'agents vacataires, recrutés majoritairement pour faire face aux besoins fluctuants d'encadrement d'enfants durant les temps périscolaires et extra-scolaires.

La collectivité poursuit son objectif de diminuer le recours aux vacataires, tant en faisant évoluer les organisations et le temps de travail qu'en organisant leur déprécarisation.

Par ailleurs, la collectivité poursuit son investissement sur l'apprentissage, notamment dans les secteurs de la petite enfance et de l'animation.

#### c. Dépenses de personnel

La masse salariale demeure le poste de dépenses de fonctionnement structurellement le plus élevé des communes. Elle constitue donc un enjeu majeur de pilotage des dépenses de fonctionnement et ce, d'autant plus qu'elle est mécaniquement haussière. En effet, par le seul effet des hausses de cotisations et du Glissement Vieillesse Technicité (GVT), la masse salariale augmente chaque année. Un suivi régulier et minutieux est donc nécessaire pour intégrer les nombreuses variables et piloter finement ce chapitre budgétaire stratégique.

A cette fin, la collectivité s'est équipée en 2023 de l'Atelier Salarial édité par la société Adelyce. Complémentaire du logiciel de paie, l'Atelier Salarial permet de disposer d'un diagnostic complet de la masse salariale, actualisé tous les mois. Il permet ainsi de surveiller la consommation budgétaire, de prévenir les dérives et d'ajuster le pilotage en temps réel.

Il permet également d'analyser plus finement les éléments qui constituent la masse salariale et la manière dont ils évoluent.

Enfin, en offrant la possibilité d'analyser et de projeter de façon pluriannuelle différentes hypothèses, il contribue à définir une stratégie de pilotage pour trouver de nouvelles marges de manœuvre financières tout en développant une politique RH cohérente.

#### Le contexte national

Après les mesures du protocole sur les « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) et les revalorisations du point d'indice en 2016 et 2017 (+ 0,6%), aucune perspective salariale n'était à l'ordre du jour jusqu'au déclenchement de la crise sanitaire.

A la sortie du premier confinement, en mai 2020, le gouvernement a décidé de mettre en œuvre des revalorisations pour les personnels soignants et certains agents du secteur paramédical. Les collectivités ont été touchées par ces revalorisations avec la mise en place du CTI (complément de traitement indiciaire) + 49 points d'indice pour un certain nombre de travailleurs sociaux à compter de 2022.

Par la suite, les différentes augmentations du SMIC ont conduit à une revalorisation des grilles indiciaires des agents de catégorie B et C, notamment en début de carrière et l'inflation a également amené le gouvernement à revaloriser de 3,5% le point d'indice de la fonction publique au 1<sup>er</sup> juillet 2022.

*Le rapport des finances locales 2023 de la Cour des comptes souligne qu'après avoir connu une augmentation moyenne de 1,8% de 2017 à 2020, les dépenses de personnel ont connu une augmentation de 5,2% par rapport à 2021.*

*En cause, la revalorisation du point d'indice de la fonction publique de 3,5% au 1<sup>er</sup> juillet 2022, l'inflation avec l'alignement du minimum de traitement sur le SMIC, la reconduction de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) et les mesures en faveur des agents B et C entrées en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2022.*

*(référence : « Les finances publiques locales 2023-fascicule », Cour des Comptes, juillet 2023).*

La poursuite de l'inflation à un niveau important en 2023 a conduit le gouvernement à annoncer de nouvelles actions en faveur du pouvoir d'achat :

- L'augmentation de la valeur du point d'indice de 1,5% au 1<sup>er</sup> juillet. L'impact pour la Ville en année pleine de cette mesure est évalué à 171 000 € (90 000 € en 2023)
- L'attribution de points d'indice majorés différenciés pour les agents rémunérés sur les premiers niveaux des grilles. L'impact en année pleine de cette mesure est évalué à 61 000 € (25 774 € en 2023)
- La reconduction de la GIPA (17 250 € en 2023)
- L'augmentation du SMIC et du minimum de traitement en janvier et en mai dont l'impact est d'environ 26 600 € en 2023
- La revalorisation des frais de mission en septembre.

Evolution des dépenses de rémunération du personnel

Dans un contexte de baisse des dotations, de demande d'une plus grande efficacité des services de proximité, d'inflation, de crise des vocations, d'une concurrence accrue du recrutement entre les collectivités et vis-à-vis du secteur privé, de multiplication des demandes individuelles de revalorisation salariale, la question de l'attractivité et de la fidélisation des agents devient un élément incontournable de pilotage de la stratégie RH.

Outre la facilitation des avancements confirmée par les lignes directrices de gestion adoptée en 2021, le régime indemnitaire est un des leviers à disposition des collectivités territoriales.

A cela s'ajoutent des mesures décidées par la collectivité pour soutenir le pouvoir d'achat de ses agents comme la revalorisation des titres restaurants au 1<sup>er</sup> janvier 2023 et l'augmentation de 22% de la part prise en charge par la collectivité des cotisations de mutuelle santé.

Enfin, la Ville a décidé de verser en décembre 2023 la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat pour tous les agents qui en remplissaient les conditions. 232 agents (soit 80% des agents permanents) en ont bénéficié pour un montant total de 122 000 €.

Concernant l'exercice 2023, il est important de noter qu'une gestion plus dynamique de la masse salariale et des mouvements de personnel imprévus, qui ont généré des économies inattendues, ont permis d'absorber les surcoûts liés aux diverses évolutions réglementaires.

Les dépenses de rémunération du personnel se répartissent de la manière suivante :

**Rappel de la situation au 31/12/2022 :**

*Pour les fonctionnaires :*

Rémunérations annuelles totales brutes	Dont primes de fin d'année	Dont régime indemnitaire, heures supplémentaires et autres indemnités	Dont NBI
7 060 k€	433 k€	1 144 k€	51 k€

*Pour les contractuels :*

Rémunérations annuelles totales brutes	Dont primes et indemnités
2 076 k€	323 k€

*Pour les agents sur emploi non permanent (apprentis, vacataires périscolaires, jobs d'été, ALSH) : 655 k€*

**Situation au 31/12/2023 :**

*Pour les fonctionnaires :*

Rémunérations annuelles totales brutes	Dont primes de fin d'année	Dont régime indemnitaire, heures supplémentaires et autres indemnités	Dont NBI
7 210 k€	455 k€	1 297 k€	55k€

*Pour les contractuels :*

Rémunérations annuelles totales brutes	Dont primes et indemnités
2 083 k€	383 k€

*Pour les agents sur emploi non permanent (apprentis, vacataires périscolaires, jobs d'été, ALSH) : 794 k€*

#### Perspectives 2024

La proposition budgétaire concernant les charges de personnel s'élève à 15 190 000 € soit +5,47 % par rapport à l'estimation du Budget réalisé en 2023 et + 4,98 % par rapport au Budget 2023.

Elle tient compte notamment des mesures gouvernementales suivantes :

- 5 points d'indice supplémentaires octroyés au 1er janvier à tous les agents, ce qui représentent un coût de 120 000 €
- L'impact des mesures de juillet 2023 en année pleine (232 000 €)
- Au 1er janvier 2024, une augmentation de la contribution patronale CNRACL de 1% (le taux passant de 30.65 % à 31.65 %), ce qui représente un coût de 50 000 € qui sera normalement compensé par une baisse équivalente de cotisation URSSAF
- L'évolution du taux de cotisation assurance vieillesse pour le régime général IRCANTEC
- La reconduction de la GIPA
- La revalorisation de 10% de la monétisation des jours épargnés sur les CET
- Les nouvelles modalités et la hausse du plafond du forfait mobilités durables
- L'augmentation du SMIC (1,13 % au 1er janvier).

Cette proposition se base par ailleurs sur un GVT indiciaire estimé à 1,4% et prend en compte les mesures à l'initiative de la collectivité, et, notamment, une nouvelle hausse de 22% de la part prise en charge des cotisations mutuelle santé (+27 000 €), la poursuite de la déprécarisation des animateurs vacataires et, enfin, l'augmentation du nombre d'agents en situation de reclassement.

Enfin, elle intègre le coût en année pleine de créations de postes (3 agents d'entretien des écoles à mi-temps et 1 Atsem au sein de la nouvelle école Adélaïde Hautval en septembre 2023), de dégels de postes ou de postes restés vacants une grande partie de l'année en 2023 (responsable de la démocratie active, responsable des affaires juridiques notamment).

#### d. Les heures supplémentaires

##### Les heures supplémentaires 2022 :

Répartition du nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées en 2022 par filières :

Filière administrative : 1 290 h

Filière technique : 7 736 h

Filière sociale : 1 672 h

Filière police municipale : 1 877 h

Filière animation : 713 h

Filière sportive : 22 h

Soit un total de 13 312 heures.

Ce total englobe les heures supplémentaires payées dans le cadre des élections présidentielles et législatives.

Les heures supplémentaires 2023 :

Répartition du nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées en 2023 par filières :

Filière administrative : 656 h

Filière technique : 5 004 h

Filière sociale : 70 h

Filière police municipale : 1 769 h

Filière animation : 444 h

Filière sportive : 14 h

Soit un total de 7 957 heures.

e. Les avantages au titre de l'action sociale

Santé et Prévoyance

Conformément à la délibération du Conseil municipal du 12 décembre 2019, la Ville participe financièrement à la prévoyance souscrite auprès de TERRITORIA Mutuelle et à la complémentaire santé dont le contrat collectif a été attribué à MUTEST.

Ces participations de la Ville ont représenté pour l'année 2022 :

- Un montant total de 100 k€ pour 216 agents au titre de la complémentaire santé,
- Un montant total de 101 k€ pour 262 agents au titre de la prévoyance.

Pour 2023, le Conseil municipal, lors de sa séance du 8 décembre 2022, a approuvé une revalorisation de la participation au titre de la complémentaire santé. Une première partie de cette revalorisation découle de l'indexation annuelle de la participation de la ville sur l'évolution du plafond de la Sécurité Sociale (PMSS) prévue par la délibération du Conseil municipal du 12 décembre 2019. Une seconde partie est constituée d'un « coût de pouce » supplémentaire pour couvrir les augmentations de tarifs liées au déficit du contrat collectif, augmentations lissées sur deux exercices (2023 et 2024).

Ainsi, les participations de la Ville ont représenté pour l'année 2023 :

- Un montant total de 121 k€ pour 208 agents au titre de la complémentaire santé,
- Un montant total de 99 k€ pour 241 agents au titre de la prévoyance.

Pour 2024, le Conseil municipal a approuvé par délibération du 7 décembre 2023, une nouvelle hausse de 22% (pour un coût estimé de 27 k€) de la participation de la Ville à la protection sociale complémentaire des agents pour prendre en charge la deuxième tranche

de l'augmentation liée au déficit du contrat collectif et le relèvement du PMSS intervenu en 2023.

Chèques restaurant

Pour 2022, la participation de la Ville au titre des chèques restaurant se monte à 259 k€ avec 292 agents bénéficiaires (valeur faciale de 7,50 € dont 60 % pris en charge par la Ville).

Pour 2023, le Conseil municipal a approuvé une augmentation de de 0,50 € de la valeur faciale des tickets restaurant, soit une nouvelle valeur unitaire du titre fixée à 8,00 €, en maintenant la prise en charge par la Ville à hauteur de 60%, soit 4,80 par ticket.

La participation de la Ville s'est élevée à **271 k€ avec 286 agents bénéficiaires**.

Subvention à l'amicale du personnel et au groupement d'action sociale / comité national d'action sociale (GAS/CNAS)

La Ville subventionne à hauteur de **56 900 k€ l'Amicale du personnel** qui assure, entre autres, pour le personnel actif et les retraités :

- l'organisation de diverses manifestations et notamment :
- la fête du personnel
- la fête de Noël des enfants du personnel
- la fête de Noël des retraités
- l'achat des chèques ou cartes cadeaux, des médailles, des bouquets, des colis distribués dans le cadre des fêtes précitées
- le soutien des équipes sportives (foot, corrido...)
- l'organisation de sorties (bowling, Europa Park, ski, soirée « revue scout »...) et des voyages.
- le règlement des cotisations au GAS / CNAS pour les agents retraités et leurs ayants droit

La Ville subventionne également à hauteur de **70 k€ le GAS/CNAS** qui permet aux agents de bénéficier de différentes aides, prêts, avantages et réductions, au titre de l'Action Sociale.

f. Temps de travail

En application de la loi du 6 août 2019, dite de Transformation de la Fonction Publique, et conformément aux termes de la délibération du 1<sup>er</sup> juillet 2021, le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum pour les agents à temps complet.

Deux jours fériés supplémentaires (Vendredi Saint et Saint-Etienne) sont accordés en Alsace-Moselle et réduisent ainsi le temps de travail annuel de 14 heures.

L'objectif au sein de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden est ainsi d'atteindre un temps de travail de 1 593 heures. Ce temps de travail est calculé au réel chaque année.

Les congés annuels sont de 26 jours, pour un agent à temps plein.

Les cycles de travail sont définis au sein des services, en lien avec leur domaine d'activité, le service à rendre et les conditions de travail des agents.

En dehors des services organisés sur la base d'un temps de travail annualisé, le cycle de travail actuellement en place au sein de la collectivité est de 39 heures par semaine, avec 24 jours de RTT ou 35 heures par semaine sans ARTT.

## VI. La dette

### a. La situation de la dette au 1<sup>er</sup> janvier 2024

#### *Classification et structure de la dette de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden*

Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, l'intégralité de l'encours de dette de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden est classée A-1 en fonction des critères de la charte de bonne conduite (CBC) GISSLER, ce qui correspond au niveau le plus faible en matière de risque financier qu'une collectivité puisse rencontrer au niveau de la structure de sa dette.

Il est composé de deux emprunts, dont l'un sera versé de manière concomitante au vote du budget. Il s'agit en effet de l'enveloppe contractée auprès de la Banque des Territoires qui est ciblée sur la transition écologique avec la modernisation de l'éclairage public. Cette dernière a fait l'objet d'une inscription en « reste à réaliser 2023 ». Ainsi, les crédits correspondants seront reportés au budget 2024 et permettront de financer l'opération concernée qui fait également l'objet d'une procédure de restes à réaliser en dépenses. Par souci de transparence et pour la bonne compréhension de toutes et tous, il apparaît utile de faire apparaître cette enveloppe dans les tableaux ci-après, et cela même si elle sera absente de la maquette officielle du budget primitif 2024.

Ces deux emprunts sont à taux fixes et ont été contractés auprès de deux établissements bancaires différents. Ils font apparaître un taux moyen de très bonne facture qui s'établit à 1,78 %. Pour mémoire le taux moyen de la dette de la Ville était de 3,78 % au 01/01/2023. Cette situation avait conduit la Chambre Régionale des Comptes, au regard des conditions de marchés de la dernière décennie, à souligner dans son rapport que la dette de la Ville présentait « un taux d'intérêt moyen élevé, à hauteur de 3,78 % au 31 décembre 2022. La collectivité n'a en effet pas refinancé sa dette au cours de la période 2017-2022, car les indemnités actuarielles étant trop élevées pour rendre une telle opération pertinente ». La chambre précisait par ailleurs en note de bas page qu'à titre de comparaison, le taux moyen de l'encours des collectivités locales au 31 décembre 2018 se situait pour sa part à 2,24%. Alors que le niveau des taux est bien supérieur actuellement, la Ville a réussi en 2023 à optimiser son taux moyen ce qui permettra d'engendrer des économies substantielles sur les prochains exercices.

Référence	Etat	Etablissement bancaire	Montant du contrat	CRD au 01/01/2024	Indexation	Date de début	Date de fin
89/MON506625EUR	En vie	Société de Financement Local	4 375 K€	1 599 K€	1,59%	30/09/2015	01/10/2028
SIMUL EMPRUNT EP BT	Non démarré	Caisse des Dépôts et Consignations	1 350 K€	1 350 K€	2,00%	01/04/2024	01/04/2037
<b>Totaux généraux</b>			<b>5 725 K€</b>	<b>2 949 K€</b>			

*Profil d'extinction de la dette*

La Ville s'est désendettée de manière importante en 2023 afin de réaliser des économies substantielles en termes de frais financiers dès l'exercice 2024. En effet, l'encours de la dette était encore composé au 01/12/2023 de 7 emprunts pour un montant restant dû de 7 030 K€. En parallèle, le niveau de trésorerie sur le compte banque de France de la commune a oscillé entre 18,5 M€ et 22,5M€, tout au long de l'exercice 2023. Or, ce montant de trésorerie non utilisé et dormant sur un compte bancaire non rémunéré, a généré des intérêts financiers élevés pendant de nombreuses années. En effet une bonne partie de ce montant provenait d'emprunts mobilisés entre 2012 et 2015 à des conditions financières qui se sont révélées élevées au regard des opportunités de financements qui se sont ouvertes quelques années après. Au vu de la situation de trésorerie de la Ville et de l'excédent de la section d'investissement (15 487 K€ constatés au Compte Administratif 2022), il apparaît clairement que les montants d'emprunts contractés n'étaient pas nécessaires et qu'ils ont entraînés des frais financiers importants que la Ville aurait pu éviter.

C'est ainsi que la Ville a essayé à plusieurs reprises entre 2012 et 2020, notamment sur les années 2017 et 2018, de renégocier sa dette, alors que les taux de marché étaient quasi nuls. Les indemnités actuarielles dues lors d'un remboursement anticipé étaient alors exorbitantes, comme c'était encore le cas en fin d'année 2022.

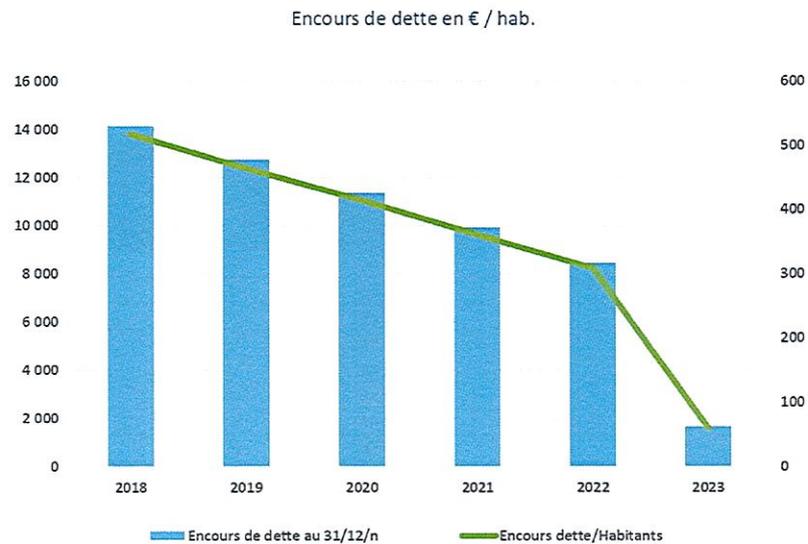
Il s'avère que le contexte de taux a profondément changé sur les années 2022-2023. A titre d'illustration, le taux de refinancement fixé par la Banque Centrale Européenne, correspondant au taux que les banques doivent payer lorsqu'elles lui empruntent de l'argent, est passé de 0,5 % au 21/07/2022 à 4,5 % le 14/09/2023.

Ce contexte de taux a donné à la Ville une opportunité sans précédent de rembourser des emprunts à des taux élevés dont elle n'avait pas besoin actuellement. En effet, plus les taux de marché se rapprochent des taux des emprunts à rembourser, moins les pénalités dues en cas de remboursement anticipé sont élevées, ce qui permet d'avoir une opération positive au niveau financier. Ainsi, à la demande de l'exécutif, la Ville a procédé avant le 31 décembre au remboursement anticipé de trois emprunts détenus auprès de la Caisse des Dépôts et Consignations et d'un emprunt auprès de la Caisse d'Epargne. Pour se faire, la Ville s'est acquittée d'indemnités pour un montant de 94 K€. L'opération présente un gain financier

estimé à près de 350 K€ pour la Ville si l'on compare les frais financiers dus avant et après remboursement anticipé, y compris le paiement des pénalités.

Cette opération permettra également de faire une économie de frais financiers immédiate d'environ 270 K€ au budget primitif 2024, mais également de faire baisser le taux moyen de la dette (cf. supra). La Ville souhaite désormais mobiliser ses futurs emprunts sur la base de besoins réels afin de limiter le paiement de frais financiers inutiles pour le contribuable.

Le montant de la dette communale s'établit ainsi au 1<sup>er</sup> janvier 2024 à 1 683 K€ contre 8 456 K€ au 1<sup>er</sup> janvier 2023, soit - 6 774 K€ sur un an (9 931 K€ au 1<sup>er</sup> janvier 2022). Avec le versement effectif de l'emprunt de la Banque des Territoires versée (1 350 K€), l'encours de dette de la Ville sera de 2 696 K€ à la fin de l'exercice 2024.



Ce montant correspond à un endettement par habitant de 61 € (Population Insee de 2023, soit 27 671 hbts). A titre de comparaison, l'endettement moyen par habitant pour les communes de 20 000 à 50 000 habitants était de 1 006 € à la fin de l'exercice 2022. Celui des communes de + 10 000 habitants appartenant à une Métropole était de 1 033 € à la fin de ce même exercice 2022. Cela témoigne pour la Ville d'un endettement maîtrisé et adapté à ses capacités financières.

b. La stratégie d'endettement jusqu'à 2026

Après avoir accéléré sur le désendettement et afin de préserver ses ratios de solvabilité dans un contexte où les niveaux d'épargne devraient baisser, la Ville maintiendra son endettement à un niveau bas jusqu'à 2026. En effet, la priorité est d'utiliser l'excédent disponible et l'autofinancement annuel généré par la Ville pour financer les investissements 2024 et 2025. La recherche active de subvention sera également une priorité. Il n'y aura pas de nouveaux emprunts avant 2026. Si le recours à l'endettement était nécessaire à cette date, il aura lieu dans la limite de 2 000 K€ afin de se conformer à la stratégie financière fixée en 2023 et retrouver ainsi le niveau d'encours prévus à ce moment-là. Entre temps la Ville aura gagné les frais financiers. Au global, cette stratégie vise à conserver de bons ratios de solvabilité tout en reconstituant les capacités d'endettement de la Ville à partir de 2026.

Dans cette configuration, et hors mobilisation éventuelle à partir de 2026, le profil d'extinction de la dette de la Ville est actuellement le suivant :

Profils d'extinction avec échéances annuelles				
Année	Capital restant dû au 01/01/N	Remboursement capital	Intérêts annuel payés	Total Annuité Dette
2024	1 683 K€	337 K€	25 K€	361 K€
2025	2 696 K€	440 K€	46 K€	487 K€
2026	2 256 K€	440 K€	39 K€	479 K€
2027	1 815 K€	440 K€	32 K€	472 K€
2028	1 375 K€	440 K€	24 K€	464 K€
2029	935 K€	104 K€	19 K€	123 K€
2030	831 K€	104 K€	17 K€	120 K€
2031	727 K€	104 K€	15 K€	118 K€
2032	623 K€	104 K€	12 K€	116 K€
2033	519 K€	104 K€	10 K€	114 K€
2034	415 K€	104 K€	8 K€	112 K€
2035	312 K€	104 K€	6 K€	110 K€
2036	208 K€	104 K€	4 K€	108 K€
2037	104 K€	104 K€	2 K€	106 K€
		3 033 K€	259 K€	3 292 K€

ANNEXE : PPI 2020-2028

Programme pluriannuel d'investissements (PPI) 2020 - 2028														
	Intitule	Budget TTC opération en K€	Avant 2020 pré- multilatérale	2020	2021	2022	2023	Report 2023 sur 2024	Provisionnement 2024	2025	2026	2027	2028	TOTAL 2020- 2028
OPÉRATIONS	LE LISBENHAIN	12 323 K€	342 K€	1 249 K€	2 526 K€	3 100 K€	3 883 K€	1 143 K€	300 K€					11 982 K€
	Hall des sports	15 592 K€	2 K€	11 K€	46 K€	333 K€	822 K€		4 500 K€	7 000 K€	2 877 K€			15 589 K€
	Stade Park	466 K€			31 K€	428 K€	7 K€							466 K€
	Extension EH PLAZNE	1 407 K€		1 K€	39 K€	12 K€		5 K€			100 K€	1 250 K€		157 K€
	Route de police	129 K€				130 K€	4 K€							129 K€
	Maison de la Jeunesse et des Associations	6 104 K€				7 K€	444 K€				50 K€	450 K€	2 000 K€	3 151 K€
	Vestibule, tribunes SCHWETZER FAID	1 510 K€	25 K€	7 K€					14 K€		80 K€	1 394 K€		161 K€
	Tribune végétalisée	200 K€								300 K€				
	Marché couvert	1 500 K€										250 K€	1 250 K€	0 K€
	Terrain CROSS	1 275 K€					6 K€	19 K€		50 K€	1 200 K€			1 275 K€
	Stade de la Schossmatt	80 K€								30 K€	50 K€			80 K€
	Forum	805 K€					5 K€		800 K€					805 K€
	Ferme urbaine	777 K€			27 K€	1 K€					249 K€	506 K€		777 K€
	TRAVAUX	Renovation éclairage public	1 816 K€						1 067 K€	549 K€				
Renovation énergetique des bâtiments (DSE, Remplacement des Rues, Renovation énergetique MDP)		1 866 K€				205 K€	207 K€	40 K€	256 K€	256 K€	250 K€	250 K€		1 366 K€
Parc vélosport		1 773 K€		322 K€	279 K€	228 K€	36 K€	152 K€	377 K€	250 K€	250 K€			1 773 K€
Végétalisation des cours d'école		1 043 K€		109 K€	107 K€	103 K€	24 K€	190 K€	175 K€	125 K€				1 043 K€
Renouvellement des aires de jeux		622 K€		127 K€	94 K€	72 K€	83 K€	3 K€	75 K€	80 K€	83 K€			622 K€
Écoles: rénovation système et piscines et mobilier, matériel informatique, matériel de cuisine, matériel scolaire		1 037 K€		63 K€	199 K€	207 K€	227 K€	23 K€	318 K€					1 037 K€
Vélosport		1 380 K€		370 K€	70 K€	205 K€	251 K€	109 K€	315 K€					1 380 K€
Vélosport		520 K€				140 K€	55 K€	35 K€	80 K€	80 K€	80 K€			520 K€
Autres dépenses numériques		2 552 K€		422 K€	356 K€	506 K€	337 K€	69 K€	393 K€	380 K€	280 K€			2 552 K€
Sous total investissements structurels		54 882 K€	259 K€	2 901 K€	3 808 K€	5 933 K€	6 583 K€	2 251 K€	7 703 K€	9 670 K€	5 091 K€	5 344 K€	4 853 K€	44 231 K€
Autres investissements courants														
			1 229 K€	636 K€	892 K€	749 K€	266 K€	2 850 K€	1 100 K€	1 300 K€	1 500 K€	1 500 K€		8 422 K€
<b>TOTAL GENERAL PPI</b>														
			3 830 K€	4 744 K€	6 814 K€	7 233 K€	3 713 K€	9 753 K€	10 770 K€	6 191 K€	6 844 K€	6 353 K€		53 154 K€
SUBVENTIONS ATTENDUES SUR PROJET														
			819 K€	304 K€	930 K€	333 K€	1 791 K€	1 791 K€	2 309 K€	1 000 K€	1 000 K€	1 000 K€		9 387 K€
COUT NET A FINANCER (Nets Nets)														
			3 011 K€	4 441 K€	5 884 K€	7 201 K€	1 922 K€	8 062 K€	8 270 K€	5 191 K€	5 844 K€	5 353 K€		43 915 K€

## **IV. QUESTIONS ECRITES/INTERPELLATIONS**

---

### **Conseil municipal du 130324**

#### **Question concernant le comité de rédaction d'Infograff**

M. le Maire,

Lors du conseil municipal du 7/12/23, en réponse à une interpellation de notre groupe, vous avez fait mention du comité de rédaction d'Infograff, qui réalise chaque mois le choix des articles figurant dans cette publication. Vous avez indiqué que ce comité de rédaction était composé (je cite) « d'élus et de citoyens qui ont proposé leur collaboration ».

Pouvez-vous nous préciser quelle est la composition exacte de ce comité de rédaction et dans quel cadre ces citoyens ont été amenés à rejoindre le comité de rédaction ? Cela nous a peut-être échappé, mais nous n'avons pas souvenir d'un quelconque appel à candidature...

Je vous remercie de bien vouloir nous éclairer en toute transparence.

Le groupe Illkirch-Graffenstaden, c'est ma nature

#### **Réponse de Monsieur le Maire**

Merci Madame Longechal. J'étais assez surpris de la question puisque le comité de rédaction dans les différentes instances c'est toujours quelque chose qui est géré par l'exécutif en place, qui ne donne pas forcément lieu à une communication. On avait eu quelques candidatures de citoyens. On a Monsieur Jean-Marie Kienzle et Monsieur Messmer qui avaient proposé au début du mandat de pouvoir rejoindre le comité de rédaction. On y avait donné suite. Il y a également des élus de la majorité municipale ainsi que quelques-uns de nos agents, notamment Madame Merck, le graphiste et notre journaliste qui a rejoint aussi les rangs de l'équipe communication pour pouvoir préparer les « Infograff » mais ça reste quelque chose d'assez classique comme il avait lieu d'ailleurs sur le mandat précédent auquel les membres de l'opposition ou autres n'étaient pas associés. Donc ça reste un comité de rédaction classique comme dans toute instance. Je n'ai pas plus d'éléments à pouvoir vous apporter. Le Maire est le directeur de la publication. Le choix est fait par le Maire et ses élus et deux citoyens qui avaient manifesté au début du mandat leur volonté de nous rejoindre.

### **Question concernant le bâtiment 1922**

M. le Maire,

Dans l'Infograff de février, vous indiquez avoir retenu la candidature de la société Hybrid, je cite "foncière de dynamisation territoriale spécialisée dans la transformation de friches industrielles" pour le projet de transformation du bâtiment 1922.

Selon les informations que vous voulez bien distiller dans l'Infograff, votre projet semble bien avancé.

Renseignements pris sur l'heureux lauréat, il s'agit d'une entreprise montpelliéraine, comme Keetiz, avec des références presque aussi faibles que leurs fonds propres.

Peut-être n'est-ce qu'une simple coïncidence que vous ayez choisi de livrer ces informations alors que nous vous interpellions dans notre tribune de la même édition d'Infograff pour avoir plus d'informations.

En tant que conseillers municipaux, nous sommes toujours aussi surpris de devoir nous reporter à la gazette municipale pour découvrir ce type d'information.

Merci de bien vouloir nous indiquer quelles étaient les modalités de la consultation à laquelle vous faites référence dans l'article, quels étaient les candidats et quels critères d'attributions ont été appliqués.

Nous aimerions également avoir une présentation du projet autrement que dans un prochain Infograff.

Le groupe Illkirch-Graffenstaden, c'est ma nature

### **Réponse de Monsieur le Maire**

Merci Monsieur BACHMANN. Là aussi j'ai été assez surpris. Quand j'ai lu « renseignements pris sur l'heureux lauréat, il s'agit d'une entreprise montpelliéraine comme Keetiz avec des références presque aussi faibles que leurs fonds propres », je trouvais ça quand même un peu gonflé et un peu discriminant. Ça voudrait dire que toute entreprise qui vient de Montpellier serait une entreprise insolvable ou bancalée, ce qui est quand même un petit peu limite. J'ai été surpris puisqu'il y avait à l'époque en 2021 l'initiative de réfléchir sur le devenir du bâtiment de 1922. D'ailleurs ça faisait suite au lancement de la plateforme « illkichoix.eu ». Donc il y avait eu du 1<sup>er</sup> mai à l'été 2021 un choix qui était sur papier libre où les citoyens pouvaient donner des idées sur le devenir de ce bâtiment de 1922. On a eu plus de 200 contributions. C'étaient des contributions qui disaient un cinéma, un restaurant, un pôle de loisirs, un tiers-lieu, un lieu d'exposition, un musée. Il y a eu beaucoup de propositions. Ce qui a permis de faire une deuxième consultation ensuite sur la fin d'année 2021 où là on a essayé par rapport aux contributions qu'il y avait eu sur la première de faire plutôt des activités et de donner la possibilité aux citoyens de pouvoir voter pour une ou deux activités qu'il faudrait voir sur ce site. Et en 2022, nos services et en l'occurrence Monsieur Tissot qui dirige le service a rédigé l'appel à projets. L'avis d'appel à projets, il est là. Il est en ligne sur le site internet et il était d'ailleurs en ligne sur plusieurs sites, puisque j'ai encore recherché cet après-midi. Vous pouvez aller sur les différents sites de marchés publics.

Il était vraiment public. Il a été publié le 4 février 2023 et on a laissé jusqu'au 7 juillet 2023 à midi pour pouvoir répondre à ça. On a eu trois candidatures et ensuite il y a un rapport qui est public lui aussi, d'ailleurs on pourra vous l'envoyer si vous le souhaitez, qui est une analyse par nos services des trois offres qu'on a reçues. Il y avait une offre de Thibaut Muller qui est architecte, qui s'appelait « rêver le bâtiment 1922 ». Il y avait l'offre de l'AJICRE, Association d'Aide aux Jeunes Investisseurs Créateurs et Repreneurs d'Entreprises. Et il y avait une troisième offre d'Hibrid justement en la personne de M. Tissier qui en est le fondateur. Tout un cahier des charges avait été établi par nos services. Il y a eu un calcul des points. On a pu annoncer le 23 octobre par courrier à M. Tissier qu'il avait remporté l'appel à candidatures puisqu'il avait été désigné lauréat avec 80 points sur 100. Mais tout ça avait fait l'objet d'une procédure tout à fait légale qui a été menée par nos services et par la personne de Monsieur TISSOT dont vous connaissez les qualités professionnelles. Aujourd'hui on a un dialogue exclusif avec le lauréat qui nécessite d'avoir un certain nombre de discussions dans un premier temps qui permettent de définir le projet. Hibrid, que vous mettez à demi-mots en cause mais que vous mettez quand même en cause, vous aurez vu qu'ils ont des références intéressantes avec par exemple le marché du Lez à Montpellier mais aussi d'autres projets sur lesquels ils travaillent, sur le projet des halles de Rungis, à Angoulême ils ont pu travailler. Ils ont travaillé partout en France. Ils ont quasiment accompagné une vingtaine de projets de marchés couverts ou de halles gourmandes, de tiers-lieu puisque l'enjeu de leurs projets c'est plutôt de faire une halle gourmande avec autour de la restauration, des animations et un tiers-lieu. C'est pour ça qu'on trouvait ça intéressant puisque ça faisait écho au marché couvert qu'on souhaite pouvoir mettre en œuvre dans notre commune. C'est pour ça qu'on est rentré en discussion, sur des discussions pour le moment d'ordre technique. Et bien évidemment une fois que le projet sera stabilisé, il y aura une présentation officielle qui sera faite du projet mais ça nécessite d'abord de travailler et Hibrid, vous avez pu le voir si vous avez été cherché sur leurs références, ils travaillent systématiquement aussi avec des promoteurs du secteur dans lequel ils interviennent. Donc ils s'associent, ils sont plutôt une aide à la maîtrise d'ouvrage et finalement comme un AMO qui accompagne des promoteurs et des collectivités pour pouvoir faire un projet mais ça reste bien un projet qui est tourné vers l'attractivité de la ville et un lieu de vie pour nos concitoyens qui donnerait beaucoup de cachet avec la Villa juste à côté, d'avoir de l'offre de restauration, une halle gourmande et d'autres activités. Voilà pour la réponse sur ce sujet.

## **Question écrite à l'attention de Monsieur le Maire d'ILLKIRCH. Conseil municipal du 13 mars 2024**

Monsieur le Maire,

En conformité avec l'article 33 du règlement intérieur du Conseil municipal, nous souhaitons par la présente exercer notre droit à poser une question écrite.

Nous souhaiterions revenir sur différents sujets qui ont fait l'objet de votre part d'une communication active ces derniers mois.

**Lors du Conseil municipal du 7 décembre 2023**, et du débat que nous avons eu au sujet des bons d'achat aidés, opération dans laquelle la ville a perdu 269.000€, vous aviez annoncé, ce qui a été repris dans les DNA du 12 décembre, que vous alliez attaquer le dirigeant de Keetiz au pénal.

**Est-ce que cette procédure a été engagée ?**

**Durant la nuit d'Halloween**, 3 adolescents dont 2 illkirchois se sont livrés à des dégradations et se sont rendus coupables d'incendies volontaires. Nous condamnons bien évidemment fermement ce genre de comportement.

A cette occasion, vous avez très rapidement avoir demandé au bailleur social, à savoir Habitat de l'Ill, d'engager **une procédure auprès du juge civil** afin d'obtenir l'expulsion des familles concernées.

En fait, vous vous saisissiez vous-même puisque la présidente d'Habitat de l'Ill n'est autre que votre adjointe. A ce jour, **où en sommes-nous de cette procédure ?**

**Lors de la cérémonie des vœux le 18 janvier dernier**, vous avez affirmé que dans la procédure relative au mariage annulé, vous aviez été intégralement blanchi par la justice.

Or, le compte rendu de l'audience du 14 février qui est fait dans les DNA du 15 février 2023 fait clairement apparaître que la procédure a été annulée puisque « l'assignation était caduque, n'ayant pas été déposée dans les délais impartis ».

**Nous aimerions savoir si, contrairement au compte rendu de la presse, la procédure est allée à son terme et vous avez été blanchi par la justice ou si l'audience a été annulée, donc la justice ne s'est pas prononcée ?**

Lors de cette même cérémonie des vœux, quand vous avez abordé **le sujet de la sécurité**, vous avez présenté au public des statistiques très flatteuses, intégralement en pourcentage mais sans aucune référence ni source.

**D'où proviennent ces chiffres ?** Pas de la source officielle du ministère de l'Intérieur car celles-ci n'ont été publiées que le 31 janvier 2024. En outre, les données disponibles le sont au niveau départemental et non au niveau de chaque commune.

Rappelons que **la chambre régionale des comptes dans son rapport du 14 septembre 2023**, soulignait « l'absence de suivi et de pilotage fin de l'activité pour pouvoir rendre des comptes sur les moyens mis en œuvre », donc l'absence de statistiques.

D'ailleurs, lors d'une conférence sur le rôle de la police municipale au cours d'une conférence du 3 décembre 2023 à l'ILLIADE, la question a été explicitement posée par un participant à l'un de vos responsables afin de connaître les données chiffrées de la délinquance sur notre commune. La réponse qui lui a été apportée est « qu'il n'y avait pas de statistiques disponibles ».

**Pourriez-vous nous dire exactement d'où viennent ces chiffres, quelle est leur source, est-elle officielle, nous préciser pourquoi ces documents ne nous ont pas été communiqués pas plus qu'à la chambre régionale des comptes ?**

Nous attendons de votre part des réponses précises et vous en remercions.

Pascale GENDRAULT  
Groupe Cultivons notre ville

### **Réponse de Monsieur SCHEUER pour la partie Keetiz**

Concernant Keetiz, la ville n'a rien perdu à ce jour puisqu'une procédure au civil est en cours et que la société Keetiz, certes en redressement judiciaire, a toujours une existence juridique. Je rappelle que le montant dû a été provisionné dans nos comptes. Pour information, nous avons également été contacté par une communauté de communes qui semble également être affectée par un impayé de la part de la société Keetiz. Pour répondre à votre question, la plainte a été effectivement rédigée par l'avocat de la ville et il se charge de transmettre sa plainte au Procureur de la République.

### **Réponse de Monsieur le Maire**

Pour ce qui concerne l'affaire des expulsions de l'incendie de la nuit d'Halloween, on a effectivement saisi Habitat de l'III, qui en droit, même si Madame Seigneur est mon adjointe, quand elle est présidente du CA, est une autre personne. Il faut bien la distinguer et je pense qu'elle fait bien la distinction et la part des choses entre ces deux rôles. Ce n'est pas si simple que ça. En tous les cas, il y a une procédure qui est en cours contre les incendiaires au pénal. Vous savez qu'en droit il faut d'abord que la procédure au pénal puisse être jugée pour qu'ensuite la procédure civile puisse démarrer. Habitat de l'III s'est doté d'un avocat qui a travaillé sur le dossier et qui attend vraisemblablement que l'affaire soit définitivement jugée au pénal pour qu'ensuite on puisse enchaîner sur la procédure civile. Ça m'a été confirmé par la présidente d'Habitat de l'III que Habitat de l'III était bien prêt à mener l'action dès qu'on aurait la notification de la procédure au pénal.

Sur l'affaire du mariage, on a effectivement avec mon avocat réussi à tout de suite pouvoir avoir une ordonnance de caducité puisque les règles n'avaient pas été respectées par la partie adverse notamment dans la procédure mais nous avons un dossier qui était tout à fait valable et malheureusement en droit à partir du moment où la partie adverse ne vient pas réattaquer la procédure s'éteint à moins qu'ils souhaitent réattaquer mais ils n'ont pas souhaité le faire. Je pense qu'ils ont bien senti la fragilité sur ce dossier.

Enfin j'ai été très surpris sur le sujet de la sécurité et sur les chiffres parce qu'il s'agit de chiffres du Ministère de l'Intérieur. Il s'agit des chiffres pour la Commune d'Illkirch-Graffenstaden qui nous ont été communiqués par la Direction Départementale de la Sécurité Publique le 10 janvier. Pour votre information, il y a une sectorisation en trois secteurs à Illkirch-Graffenstaden, donc on a même une sectorisation en trois secteurs définis. On a des chiffres qui sont annualisés, qui nous sont communiqués. Ce sont des chiffres du Ministère de l'Intérieur. Dire que ce n'est pas possible que ce soient des chiffres du Ministère de l'Intérieur et que ça n'existe que de manière départementale ou nationale, c'est absolument faux. J'ai été étonné puisque vous avez été adjointe pendant deux mandats et je pense que c'est un élément qui est porté à la connaissance, je pense que mes collègues savent qu'on a des chiffres du Ministère de l'Intérieur qui nous donnent les éléments de délinquance même si en parallèle de ça, nous faisons un travail avec la police municipale. Par exemple, là ils viennent de produire un bilan opérationnel du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023 où ils remettent toutes les différentes statistiques. Ils disent qu'on a reçu 1 600 appels contre 1 300 en 2022. On a reçu 500 personnes contre 200 en 2022 qui se sont présentées au poste de police municipale. Ensuite il y a toutes leurs procédures, par exemple fiches de recherche positive, refus d'obtempérer, outrage, conduite sans permis, découverte de dépôts sauvages. Il y a nos différentes statistiques mais qui restent des statistiques internes qui font ensuite l'objet d'une procédure qui est transmise mais qui nous permettent d'avoir un pilotage de la police municipale. Je voudrais quand même préciser que ce que vous avez relevé de la Chambre Régionale des Comptes n'était absolument pas une histoire de statistiques par rapport à des statistiques de la délinquance mais bien une demande de la Chambre Régionale des Comptes d'une structuration administrative d'un service municipal au même titre que les autres services et qui demandait que du fait de l'augmentation des effectifs, il y ait une vraie structuration qui soit faite. Ce à quoi on a travaillé avec Monsieur Koujil et Monsieur Millot. On a beaucoup travaillé et le Directeur Général aussi qui nous a accompagnés pour pouvoir avoir une structuration plus efficiente du service puisque forcément comme on passait d'un petit service à un service un plus important avec aussi de l'accueil, des réponses au téléphone, il fallait structurer. Mais il y a désormais un organigramme clair avec des missions, un projet de service qui a été mené à bien en lien avec le Directeur Général des Services et une convention de coordination avec l'Etat qui vient d'être renouvelée et qui est beaucoup plus ambitieuse du fait de ces projets de service. Donc il ne faut pas confondre ce que la Chambre Régionale des Comptes disait sur l'organisation administrative et l'organisation administrative d'un service, ce ne sont pas les statistiques de la délinquance qu'on nous demandait pour justifier les moyens. Et d'ailleurs la Chambre Régionale des Comptes, en lisant bien le rapport, n'a jamais remis en cause le fait que ce soit une volonté et que la volonté soit justifiée. Aucune ligne ne remet en cause le fait d'avoir une police municipale augmentée avec des moyens augmentés. Au contraire, ils disent que l'augmentation des moyens pourra permettre de réduire progressivement les heures supplémentaires puisque les heures supplémentaires démontrent quand même qu'il y a une forte demande auprès de la police municipale et notamment sur des horaires décalés. Je vous remercie.

## **V. DÉCISIONS PRISES EN VERTU DE L'ARTICLE L2122-22 DU CODE GÉNÉRAL DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES**

---

<b>Numéro</b>	<b>DL240206-AJ01</b>
<b>Matière</b>	Institutions et vie politique - Fonctionnement des assemblées

Le Conseil Municipal, par délibération du 10 juillet 2020, a délégué au Maire certaines compétences en application de l'article L2122-22 du Code Général des Collectivités Territoriales.

En vertu de l'article L2122-23 du Code Général des Collectivités Territoriales, le Maire doit rendre compte au Conseil Municipal des décisions prises dans le cadre des délégations consenties.

### ➤ **DÉCISIONS DU MAIRE**

#### **DM231219-DFCP01**

Remboursement anticipé de trois emprunts souscrits auprès de la Caisse des Dépôts et Consignations.

#### **DM231219-DFCP02**

Remboursement anticipé d'un emprunt souscrit auprès de la Caisse d'Épargne.

#### **DM231219-DFCP03**

Souscription d'un emprunt « intracting » auprès de la Caisse des Dépôts et de Consignations.

#### **DM240105-IH01**

Tarifs redevance d'occupation du domaine public pour un commerce ambulancier de type « foodtruck » / TOP FLAMMS

#### **DM240105-IH02**

Tarifs redevance d'occupation du domaine public pour un commerce ambulancier de type « foodtruck » / KANTINA

#### **DM240123-LS**

##### **Tarifs et redevance 2024 pour les gymnases et les stades.**

Les tarifs et redevances des équipements sportifs sont indexés sur l'indice INSEE de référence des loyers du 1<sup>er</sup> trimestre 2023, étant précisé que ces tarifs seront doublés pour les sociétés commerciales.

- Les associations sportives locales : 39,11 € de redevance annuelle.
- Les associations non illkirchoises, ligues, comités et assimilés :
  - 62,49 € / heure la salle bleue ou la salle de gymnastique du complexe sportif Lixenbuhl;
  - 44,77 €/ heure la salle verte ou le dojo du complexe sportif Lixenbuhl ;
  - 24,97 €/ heure les autres salles de sport ou de danse et les stades ;
  - 5,45 € / heure pour la salle de réunion du complexe sportif Lixenbuhl.

## DM240202-AF01

### Tarifs sport-vacances 2024

Les tarifs sont indexés sur l'indice des prix à la consommation.

La participation des familles sera modulée en fonction du revenu fiscal de référence (avis d'imposition 2022 sur les revenus 2021) divisé par le nombre de parts pour les usagers résidant sur la commune d'Illkirch-Graffenstaden ainsi que pour les non-résidents.

Afin de prendre en compte les situations particulières (régime spécifique notamment), la Ville se réserve le droit de demander des compléments d'informations relatifs à la situation financière des usagers (au-delà du seul avis d'imposition) avant l'application de tarifs modulés.

La revalorisation des tarifs de participation aux stages « Sport-Vacances » s'établit pour 2024 conformément au tableau ci-dessous :

TARIFS 2024		
Tranches tarifaires / QF	Semaine de 5 jours	Semaine de 4 jours (*)
T8 : revenus supérieurs à 27 000 euros	81 €	64 €
T7 : revenus de 19 001 à 27 000 euros	71 €	57 €
T6 : revenus de 13 001 à 19 000 euros	62 €	50 €
T5 : revenus de 9 001 à 13 000 euros	53 €	42 €
T4 : revenus de 6 001 à 9 000 euros	46 €	36 €
T3 : revenus de 3 501 à 6 000 euros	42 €	34 €
T2 : revenus de 1 001 à 3 500 euros	40 €	32 €
T1 : revenus de 0 à 1 000 euros	33 €	26 €

(\*) semaine 33 (15 août)

Dir-Fin-02/02/2024-Information CM du 13 03 2024

**RENOUVELLEMENT DES ADHESIONS DE LA VILLE AUX ASSOCIATIONS 2023**

<b>Liste des Associations</b>	<b>Montants</b>
Association des Archivistes Français-AAF-(C000107)	200,00 €
Association des Professionnels de l'information et de la documentation-ADBS	276,00 €
Association Nationale des Conseils d'Enfants et de Jeunes ANACEJ	1 425,05 €
Association Nationale des Directeurs de l'Education des Villes ANDEV	45,00 €
Association des Maires du Bas Rhin	7 662,20 €
Amicale des Maires des communes du Sud et de l'Ouest de L'EMS	1 648,55 €
Club de la Presse	210,00 €
Réseau Français des Villes Educatrices-RFVE	375,00 €
Groupement de Défense Sanitaire-GDS (ovins/caprins/bovins)	33,22 €
Agriculture et territoires - Chambres d'Agriculture Alsace (ovins/caprins/bovins)	143,06 €
Fédération des Centres Socio-Culturels du Bas Rhin	5 188,27 €
Conseil National des Villes et Villages Fleuris	450,00 €
Association des Amis du Mémorial Alsace Moselle-AMAM	300,00 €
Association des Villes pour la propreté Urbaine-AVPU	900,00 €
Alliance Pastorale	5,00 €
Association nationale des Directeurs de la Restauration Collective - AGORES	100,00 €
Association des élus en charge du Sport - ANDES	488,00 €

## **CONTRATS D'ASSURANCE - INDEMNITÉS DE SINISTRES – ANNEE 2023**

### **Dommmages aux biens**

<b>DATE SINISTRE</b>	<b>NATURE</b>	<b>SITE CONCERNE</b>	<b>DOMMAGES</b>	<b>INDEMNISATION</b>	<b>COUT RESTANT A CHARGE DE LA VILLE</b>
09-oct-20	Choc véhicule	Hotel de ville	Candélabre	2 467,50 €	- €
10-févr-21	Choc véhicule	Rue des Lilas	Candélabre	514,80 €	1 500,00 €
12-août-22	Choc véhicule	Rue des sangliers	Candélabre	1 857,60 €	- €
20-oct.-22	Incendie	Skate park Lixenbuhl	Container poubelle	731,81 €	- €
24-janv-23	Incendie	Zone de loisirs GirenHIRSCH	Sanitaires	7 690,00 €	1 712,00 €
14-févr.-23	Choc véhicule	Rue Schweitzer	Candélabre	2 860,80 €	- €
25-juil-23	Vandalisme	Ecole Libermann	Modulaires provisoires	8 725,04 €	1 712,00 €
25-juil.-23	Coup de foudre	Temple protestant	Cloche/horloge	1 876,92 €	1 712,00 €
8-sept.-23	Incendie	Ecole maternelle Lixenbuhl	Local poubelle	2 476,05 €	1 712,00 €
06-déc-23	Choc véhicule	Rue des Jardins	Candélabre	197,63 €	1 712,00 €
<b>TOTAL</b>				<b>29 398,15 €</b>	<b>10 060,00 €</b>

#### Concernant les sinistres de 2020 :

Le sinistre présenté en cours pour récupération de la vétusté est clos.

#### Concernant les sinistres de 2021 :

Le sinistre présenté en instruction est clos.

Les 3 sinistres présentés en remboursement partiel sont toujours en cours.

#### Concernant les 6 sinistres de 2022 présentés en cours d'instruction :

\*2 ont été partiellement remboursés (reste vétusté et/ou franchise à récupérer).

4 sont toujours en cours d'instruction.

#### Concernant 2023 : 11 sinistres se sont produits :

1 est clos et remboursé.

\*5 ont été partiellement remboursés (reste vétusté à récupérer).

5 sont toujours en cours d'instruction.

Pour mémoire la cotisation 2023 s'élève à 48 175,47 € pour 109 159 m<sup>2</sup> assurés.

### Flotte automobile

DATE SINISTRE	VEHICULE	NATURE	DOMMAGE	INDEMNISATION	COUT RESTANT A LA CHARGE DE LA VILLE
2-mai-22	AJ 166 YT	Bris de glace	Vitre latérale	2 043,18 €	- €
19-juin-22	FJ 566 LE	Bris de glace	Vitre latérale	1 276,98 €	- €
2-août-22	EF 437 DG	Choc entre 2 véhicules	Carrosserie	1 589,19 €	- €
11-mai-22	AJ 166 YT	Choc entre 2 véhicules	Carrosserie	5 208,00 €	- €
25-oct.-22	CM 980 WV	Choc entre 2 véhicules	Carrosserie	3 222,30 €	- €
7-mars-23	DH 228 VF	Choc contre corps fixe	Carrosserie	2 268,15 €	250,00 €
16-mars-23	GK 019 EA	Choc entre 2 véhicules	Carrosserie	2 297,07 €	250,00 €
27-mars-23	CX 747 PG	Choc contre corps fixe	Carrosserie	1 904,98 €	250,00 €
27-mars-23	CX 747 PG	Choc contre corps fixe	Carrosserie	1 187,79 €	250,00 €
12-avr.-23	AF 915 SQ	Choc entre 2 véhicules	Carrosserie	795,08 €	- €
31-mai-23	CW 848 AN	Choc contre corps fixe	Carrosserie	1 998,54 €	250,00 €
16-juin-23	EV 682 AZ	Choc contre corps fixe	Carrosserie	1 599,50 €	250,00 €
25-août-23	FV 450 RT	Choc entre 2 véhicules	Carrosserie	606,48 €	250,00 €
<b>TOTAL</b>				<b>25 997,24 €</b>	<b>1 750,00 €</b>

Les 5 sinistres de 2022 présentés en cours l'année passée sont clos et indemnisés par règlement directement au garage réparateur (absence de franchise sur le bris de glace et les sinistres non responsables)

Concernant les sinistres de 2023, 11 sinistres se sont produits :

8 sinistres sont clos et ont été indemnisés et réglés directement au garage réparateur, le montant de la franchise restant à charge de la ville

(absence de franchise sur le bris de glace et les sinistres non responsables)

1 sinistre n'est pas garanti (véhicule de plus de 10 ans).

2 sinistres sont toujours en cours d'instruction.

Pour mémoire la cotisation 2023 s'élève à 41 372,09 € pour 116 véhicules assurés.

➤ **Les marchés et avenants passés depuis le Conseil Municipal du 7 décembre 2023 sont présentés dans les tableaux joints en annexe.**

**MARCHES DE TRAVAUX**

<b>Marchés de travaux dans le cadre de la construction de l'école élémentaire passive Libermann à Ilkirch-Graffenstaden</b>					
<b>Avenant n°</b>	<b>Intitulé Lots</b>	<b>Titulaire</b>	<b>Montant H.T. initial</b>	<b>Avenants HT</b>	<b>Date notification</b>
Avenant N° 7	Lot 3 - Terrassement - VRD	COLAS - 20M052	309 101,00	6 693,40 €	23 novembre 2023
Avenant N° 3	Lot 13 - Isolation ouate de cellulose	OUATELSSE - 20M062	114 060,00	1 250,00 €	
Avenant N° 8	Lot 14 - Electricité	K3E - 20M063	503 484,91	-11 894,85 €	
Avenant N° 4	Lot 22 - Aménagements paysagers	EST PAYSAGES - 20M071	39 927,00	9 897,50 €	
Avenant N° 5	Lot 10 - Agencement/Menuiseries intérieures bois	STUTZMANN - 20M059	229 676,00	10 524,00 €	
Avenant N° 5	Lot 07 - 07 Crépi - Isolation extérieure	DECOPEINT - 20M056	214 867,00	2 041,00 €	
Avenant N° 5	Lot 19 - Serrurerie / Métallerie	EB SERRURERIE - 20M058	105 331,09	825,00 €	

	<i>intitulé Lots</i>	<i>titulaire</i>	<i>Montant H. T. initial</i>	<i>Avenants HT</i>	<i>Date notification</i>
<b>Travaux de réfection de l'étanchéité de la toiture basse du bâtiment Lixenbuhl</b>	lot unique	CHAMLEY - 23M100	87 503,65 €		21 décembre 2023
<b>Avenant n°</b>	<b>Intitulé Lots</b>	<b>Titulaire</b>	<b>Montant H. T. initial</b>	<b>Avenants HT</b>	<b>Date notification</b>
Avenant n°01	Lot n°01 - Gros œuvre - électricité - plomberie - sanitaire	BATI-GLOBAL - 23M046	30 791,00 €	1 346,00 €	23 janvier 2024

**MARCHES DE FOURNITURES**

<b>Marchés subséquents passés sur la base de l'accord-cadre multi attributaires relatif à la fourniture de produits électriques et pièces accessoires pour le bâtiment et pour l'éclairage extérieur</b>						
<b>Lot n°</b>	<b>Intitulé Lots</b>	<b>Titulaire</b>	<b>Montant H. T. initial</b>	<b>Avenants HT</b>	<b>Date notification</b>	
Lot n°01	Courants forts - AC23ELEC01	YESS COMPTOIR ELECTRIQUE - 24M008	1 956,08 €		18 février 2024	
Lot n°04	Eclairage - AC23ELEC04	REXEL - 24M010	1 321,77 €		22 février 2024	
<b>Marché de fourniture de papier, enveloppes et pochettes</b>						
<b>Avenant n°</b>	<b>Intitulé Lots</b>	<b>Titulaire</b>	<b>Montant H. T. initial</b>	<b>Avenants HT</b>	<b>Date notification</b>	
Avenant N° 1	Lot n°01 - papier de bureau	SM BUREAU - 22M077	Mini - maxi €HT : 8 500 / 25 000	988,00 €	23 novembre 2023	
<b>Accord-cadre de fourniture d'enveloppes et de pochettes pour les services administratifs de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden</b>						
<b>Intitulé Lots</b>	<b>Titulaire</b>	<b>Montant H. T. initial</b>	<b>Avenants HT</b>	<b>Date notification</b>		
Lot unique	GEIGER IMPRIMERIE - 24M001	Mini - maxi €HT : 1 500 / 7 500			27 février 2024	

**MARCHES DE SERVICES**

	<i>Intitulé Lots</i>	<i>Titulaire</i>	<i>Montant TTC initial</i>	<i>Avenants HT</i>	<i>Date notification</i>
Marché d'assurance pour la flotte automobile de la ville	Lot unique	CAP & associés, agent général MMA - 23M060	73 505,87 €		28 novembre 2023
	<i>Intitulé Lots</i>	<i>Titulaire</i>	<i>Montant HT initial</i>	<i>Avenants HT</i>	<i>Date notification</i>
Marché de maîtrise d'œuvre dans le cadre des travaux de climatisation de l'Hôtel de ville	Lot unique	EPURE Ingénierie - 23M099	28 050,00 €		28 décembre 2023
	<i>Intitulé Lots</i>	<i>Titulaire</i>	<i>Montant HT initial</i>	<i>Avenants HT</i>	<i>Date notification</i>
Prestations de maintenance et de réparation des appareils élévateurs de la ville	Lot unique	FELLER INDUSTRIES - 23M052	<u>Mini - maxi €HT :</u> 2 000 / 30 000 <u>DPGF :</u> 9240		22 décembre 2023
<i>Avenant n°</i>	<i>Intitulé Lots</i>	<i>Titulaire</i>	<i>Montant H. T. initial</i>	<i>Avenants HT</i>	<i>Date notification</i>
Avenant n°01	Mission d'AMO pour la passation et le suivi d'un contrat de performance énergétique des bâtiments communaux	EPURE - 22M068	16 905,00 €	3 780,00 €	29 novembre 2023

<b>Avenant n°</b>	<b>Intitulé Lots</b>	<b>Titulaire</b>	<b>Montant H.T. initial</b>	<b>Avenants HT</b>	<b>Date notification</b>
Avenant n°01	Marché de Performance Energétique pour l'exploitation des installations thermiques et aérauliques des bâtiments communaux de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden	ESSE - 23M017	975 876,46 €	-41 789,57 €	22 février 2024

## **VI. COMMUNICATIONS DU MAIRE**

---

### **1. Compte-rendu sommaire de la réunion du Conseil de l'Eurométropole de Strasbourg du 20 décembre 2023**

En application de la loi N° 99-586 du 12 juillet 1999 relative au renforcement et à la simplification de la coopération intercommunale, le compte-rendu sommaire du Conseil de l'Eurométropole de Strasbourg du 20 décembre 2023 est communiqué à l'ensemble des membres du Conseil Municipal.

### **2. Compte-rendu sommaire de la réunion du Conseil de l'Eurométropole de Strasbourg du 9 février 2024**

En application de la loi N° 99-586 du 12 juillet 1999 relative au renforcement et à la simplification de la coopération intercommunale, le compte-rendu sommaire du Conseil de l'Eurométropole de Strasbourg du 9 février 2024 est communiqué à l'ensemble des membres du Conseil Municipal.

### **3. Rapport d'activité de l'Eurométropole 2022**

En application de la loi N° 99-586 du 12 juillet 1999 relative au renforcement et à la simplification de la coopération intercommunale, le rapport d'activité de l'Eurométropole 2022 est communiqué à l'ensemble des membres du Conseil Municipal.

**L'ordre du jour étant épuisé, Monsieur le Maire remercie les participants et lève la séance à 22h00.**

<p style="text-align: center;"><b>DELIBERATIONS ET DECISIONS</b> <b>PRISES LORS DE LA REUNION DU CONSEIL MUNICIPAL</b></p>
--

- I – Approbation du procès-verbal de la réunion du Conseil Municipal du 7 décembre 2023***
- II - Rapport annuel de situation comparée 2023 et plan d'actions en matière d'égalité femmes/hommes 2024-2026***
- III - Finances et Commande Publique***
  - 1. Débat d'orientations budgétaires 2024
- IV - Questions écrites/interpellations***
- V - Décisions prises en vertu de l'article L2122-22 du Code Général des Collectivités Territoriales***
- VI - Communications du Maire***
  - 1. Compte-rendu sommaire de la réunion du Conseil de l'Eurométropole de Strasbourg du 20 décembre 2023
  - 2. Compte-rendu sommaire de la réunion du Conseil de l'Eurométropole de Strasbourg du 9 février 2024
  - 3. Rapport d'activité de l'Eurométropole 2022

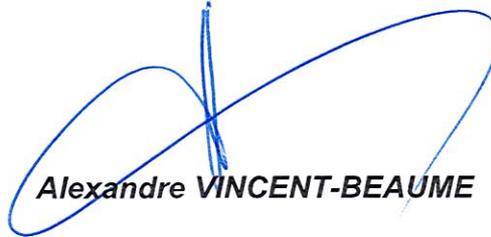
**EMARGEMENTS**

**Le Maire**



**Thibaud PHILIPPS**

**Le secrétaire de séance**



**Alexandre VINCENT-BEAUME**