



RAPPORT ANNUEL
DE SITUATION COMPARÉE
ET PLAN D'ACTION EN MATIÈRE
D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES
2024

Édito

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

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

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

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

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

TABLE DES MATIÈRES

Édito	2
I. Les grandes dates législatives relatives à l'égalité femmes-hommes	5
II. Volet territorial : les données sociodémographiques relatives à l'égalité femmes-hommes sur le ban communal de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden	8
1. Des inégalités en matière d'éducation	8
a. Taux de scolarisation	8
b. Les niveaux de diplômes	9
2. La composition des familles à Illkirch-Graffenstaden	10
3. L'emploi à Illkirch-Graffenstaden	10
a. Le taux d'emploi et le taux de chômage	10
b. Le travail à temps partiel	11
c. La répartition femmes-hommes par secteur d'activité	12
d. La composante salaire, des inégalités bien présentes	13
e. Les catégories socioprofessionnelles à Illkirch-Graffenstaden selon les sexes	14
III. Volet territorial : d'autres constats relatifs à l'égalité femmes-hommes sur le ban communal de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden	15
1. Les violences relevées par la police nationale sur le territoire d'Illkirch-Graffenstaden en 2019	15
2. Un espace public essentiellement masculin	16
3. Les associations sportives illkirchoises, un monde encore très masculin	17
a. Les dirigeants d'association (données 2022-2023)	17
b. Les licenciés/membres des associations inscrits à Illkirch-Graffenstaden (données de 2022-2023)	17
c. Les licenciés inscrits en compétition à Illkirch-Graffenstaden	18
4. Sports-Vacances, un dispositif municipal relativement égalitaire	19
5. Les usagers de La Villa	20
6. Les usagers du centre socioculturel Le Phare de l'Ill	21
7. Les conseils municipaux des enfants et des jeunes	22

IV. Volet interne : l'égalité femmes-hommes, la Ville d'Illkirch-Graffenstaden en tant qu'employeur	23
1. Les conditions générales d'emploi	23
2. L'évolution de la carrière	27
3. L'organisation du temps de travail (<i>Agents sur emploi permanent</i>)	28
4. Les conditions de travail et les congés	30
5. La formation	31
6. La rémunération et le régime indemnitaire	31
7. Les actes de violence ou de harcèlement	32
V. Bilan du plan d'actions pluriannuel 2021-2023	33
Objectif 1 : promouvoir la culture de l'égalité au sein de la Ville : actions de sensibilisation, d'information	33
Objectif 2 : développer des politiques publiques en faveur des droits des femmes et pour l'égalité	35
Objectif 3 : garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'administration	35
Conclusion	37
VI. Plan d'actions 2024-2026	38
Objectif 1. promouvoir la culture de l'égalité au sein de la ville : actions de sensibilisation, d'information	38
Objectif 2. développer des politiques publiques en faveur des droits des femmes et pour l'égalité	38
Objectif 3. garantir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration	38

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^{er} mars.

2019 (décret d'application du 4 mai 2020) : loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui impose aux collectivités territoriales de produire un plan d'actions pluriannuel. Celui-ci devra être réalisé avant le 31 décembre 2020. À défaut de production, la collectivité risque des pénalités pouvant aller jusqu'à 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

2021 :

Depuis le **1^{er} 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^{er} janvier 2027, le taux de personnes de même sexe parmi les personnes occupant un emploi supérieur ou de direction ne peut être inférieur à 40 %. Les collectivités ont l'obligation de publier sur leur site internet les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer. À noter que ces mesures ne concernent pas les collectivités de moins de 40 000 habitants.

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

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, RP2021 au 01/01/2024.

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	69,5	68,9	70,0	73,9	73,8	74,1
6 à 10 ans	96,3	96,1	96,6	97,2	97,1	97,2
11 à 14 ans	97,8	97,3	98,4	98,0	98,0	98,0
15 à 17 ans	94,5	92,9	96,5	95,6	95,0	96,3
18 à 24 ans	60,6	53,0	68,6	52,1	48,4	56,0
25 à 29 ans	12,8	10,8	15,2	8,8	8,4	9,2
30 ans ou plus	1,3	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 69.5% contre 73,9 % à l'échelon national mais qui tend cependant à diminuer dans le temps puisqu'en 2020 il était de 68.1%. Le taux de scolarisation des garçons de cette tranche d'âge qui était encore de seulement 66% en 2020 contre 70.1% pour les filles est désormais équivalent alors qu'il était encore seulement de 61.9% en 2019.

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

Chez les 18-24 ans illkirchois, quel que soit le sexe, le taux de scolarisation se situe largement au-dessus de la moyenne nationale, même si cela est plus prononcé chez les filles : 68.6 %, contre seulement 56 % 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 12.8 % localement contre 8,8 % 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	15,5	14,3	16,6	20,4	18,6	22,2
BEPC, brevet des collèges, DNB	3,5	2,9	4,0	5,3	4,6	6,0
CAP, BEP ou équivalent	24,7	25,9	23,6	24,1	28,2	20,4
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	17,5	17,3	17,6	17,6	17,3	17,8
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	13,4	13,6	13,2	11,3	10,7	11,8
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	10,8	9,4	12,2	9,7	8,0	11,2
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	14,6	16,7	12,8	11,6	12,6	10,6

En premier lieu, nous pouvons constater que les Illkirchois sont globalement plus diplômés que les Français dans l'ensemble. Ainsi, ils sont moins souvent sans diplôme (4,9 % de moins) et plus souvent fortement diplômés, avec +3% pour les diplômes de niveau bac+5 ou plus.

Sur le plan de la répartition des sexes, on observe le même phénomène. Les femmes sont plus souvent sans diplôme que les hommes (16,6 % des cas contre 14,3 % pour les hommes) et elles sont moins nombreuses à détenir un diplôme de niveau bac+5 ou plus (12,8 % des cas contre 16,7 % 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, RP2021 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2024.

Les familles monoparentales représentent 16,6 % des familles illkirchoises situant la ville dans la moyenne nationale.

Parmi ces familles monoparentales, 79% sont des femmes avec enfant(s), contre 21% d'hommes. On note ainsi une évolution – même si elle demeure faible – sous ce rapport puisqu'en 2020, les femmes représentaient 81.3% des familles monoparentales.

L'évolution de la taille des ménages dans le temps reflète assez bien les évolutions sociétales, puisque l'on constate une baisse constante du nombre moyen d'occupants par résidence principale depuis 1968 :

Taille des ménages	1968	1975	1982	1990	1999	2008	2013	2019	2020	2021
France	3,08	2,9	2,72	2,59	2,42	2,29	2,25	2,19	2,17	2,16
Illkirch-Graff.	3,04	2,89	2,63	2,39	2,17	2,04	2,02	1,98	1,99	1,97
Delta France / IG	0,04	0,01	0,09	0,2	0,25	0,25	0,23	0,21	0,18	0,19

3. L'emploi à Illkirch-Graffenstaden

Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024.

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

Sexe et âge	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	17 568	13 405	76,3	12 023	68,4
15 à 24 ans	3 819	1 677	43,9	1 394	36,5
25 à 54 ans	10 362	9 526	91,9	8 608	83,1
55 à 64 ans	3 387	2 202	65	2 021	59,7
Hommes	8 758	6 933	79,2	6 244	71,3
15 à 24 ans	1 992	956	48	819	41,1
25 à 54 ans	5 202	4 932	94,8	4 468	85,9
55 à 64 ans	1 564	1 046	66,9	958	61,2
Femmes	8 810	6 471	73,5	5 779	65,6
15 à 24 ans	1 828	721	39,4	575	31,5
25 à 54 ans	5 160	4 594	89	4 141	80,3
55 à 64 ans	1 823	1 157	63,4	1 063	58,3

Le taux d'activité est supérieur de 1,98 % 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

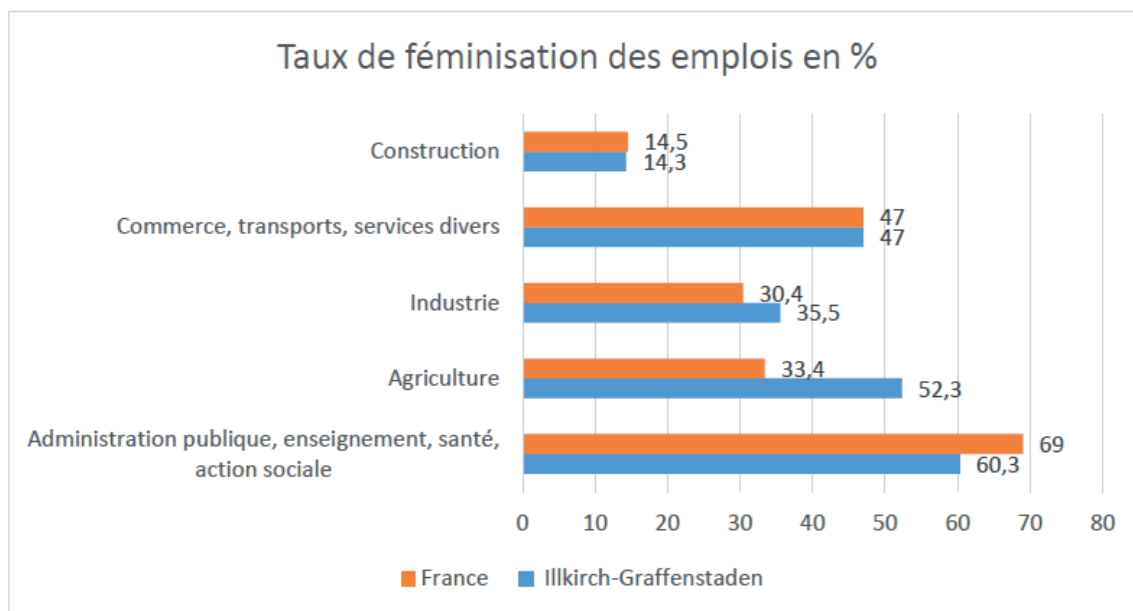
Illkirch-Graffenstaden				
	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
Ensemble	5 613	7,7	5 323	23
15 à 24 ans	758	26,6	551	31,5
25 à 54 ans	4 062	4,9	3 796	21,7
55 à 64 ans	793	4	975	23,3

France				
	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
Ensemble	11 890 075	7,6	11 927 969	24,4
15 à 24 ans	1 315 134	21,7	1 078 712	34
25 à 54 ans	8 818 050	5,2	8 860 548	22,4
55 à 64 ans	1 756 891	8,7	1 988 709	28,5

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 15,3 % apparaît et tend à s'accroître quand on monte dans les classes d'âge : de 4,9 %, la différence passe à 16,8 %, pour finir à 19,3 % de 55 à 64 ans.

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

Source : Insee, RP2021 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2024.



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

En regard des chiffres nationaux, à Illkirch-Graffenstaden, la répartition des emplois par secteur d'activité laisse apparaître une surreprésentation des femmes dans le domaine de l'agriculture (+ 18.9%) et l'industrie (+ 4.1%) mais les données sont à prendre avec prudence puisqu'il y a notamment très peu de personnes exerçant dans le milieu de l'agriculture sur le ban communal (n=31). Le pourcentage de femmes dans l'administration publique, dans les domaines de la santé et de l'action sociale est plus faible localement avec un taux de féminisation inférieur de 8,6 % par rapport au ratio national.

d. La composante salaire, des inégalités bien présentes

Source : Insee, RP2021 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2024.

Écart de salaire net horaires moyen entre les femmes et les hommes(en %)		
	I-G	France
Ensemble	-10,7	-13,3
Cadres	-10,7	-15,5
Professions intermédiaires	-11,7	-11,1
Employés	-1,2	-3,1
Ouvriers	-8,7	-12,2

Comparée à la situation nationale, la situation à Illkirch-Graffenstaden est moins mauvaise, puisque la différence n'est « que » de -10.7 % entre les salaires des femmes et des hommes. Elle s'améliore d'ailleurs par rapport à l'année précédente (-11.9%).

L'écart le plus important s'observe au niveau des cadres, avec près de 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	-12,8	-4,8
De 26 à 50 ans	-7,2	-10,4
Plus de 50 ans	-17,1	-20,7

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

Notons enfin que les chiffres ont évolué de manière importante pour les 18-25 ans puisque l'écart n'était « que » de -8.8% l'année précédente.

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

Source : Insee, RP2021 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2024.

	Illkirch-Graffenstaden		France	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	En %		En %	
Agriculteurs exploitants	57%	44%	74%	26%
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	70%	30%	70%	30%
Cadres et professions intellectuelles supérieures	60%	40%	57%	43%
Professions intermédiaires	45%	55%	45%	55%
Employés	33%	67%	26%	74%
Ouvriers	80%	20%	80%	20%
Retraités	44%	56%	46%	54%
Autres personnes sans activité professionnelle	40%	60%	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 7 points par rapport aux statistiques relatives à la France.

Focus : Les femmes chefs d'entreprises

Source : CCI Alsace Eurométropole, janvier 2024

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

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%
Ensemble	1 800	100,0%	69 958	100,0%	107 339	100,0%

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)

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 %.

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

VIOLENCES INTRAFAMILIALES À ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN

	2018	2019	2020	2021	Evolution %	Evolution %
					2020-2021	2018-2021
Différends familiaux	36	44	30	32	7%	-28%
Intervention PS						
Différends époux	81	72	95	83	-13%	2%
/concubins						
Intervention PS						
Total Différends familiaux	117	116	125	115	-8%	-2%
Nb Faits Violences intrafamiliales	68	70	95	79	-17%	16%
Nombre de Femmes victimes	48	42	73	60	-18%	25%
Nombre de Femmes victimes en %	71%	60%	77%	76%	-1%	5%

PS = Police Secours.

Si les chiffres de 2021 sont globalement en baisse par rapport à 2020, on constate cependant que l'évolution entre 2018 et 2021 reste très clairement en hausse. Le confinement du printemps 2020 pourrait expliquer en partie le rebond 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 2023-2024)

Nous ne disposons pas de chiffres totalement fiables en matière de données sexuées sur le partage des responsabilités dans le monde associatif, mais toutes les observations démontrent que les membres des conseils d'administration sont majoritairement masculins et plutôt âgés. On estime que les femmes occupent entre 20 et 30 % des postes de décision dans les associations.

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

	TOTAL	En %	Sportives	En %	Non sportives	En %	Mixtes	En %
Nb d'associations	154		49	31,8%	103	66,9%	2	1,3%
Nb présidentes	46	29,7%	13	26,5%	33	32%	0	0%
Nb présidents	109	70,3%	36	73,5%	70	68%	3	100%
Nb trésorières	49	39,8%	6	27,3%	42	42,4%	1	50%
Nb trésoriers	74	60,2%	16	72,7%	57	57,6%	1	50%
Nb secrétaires femmes	89	65,9%	25	71,4%	64	64%	2	100%
Nb secrétaires hommes	46	34,1%	10	28,6%	36	36%	0	0%

En premier lieu, l'analyse des présidents ou présidentes d'association à Illkirch-Graffenstaden laisse apparaître une surreprésentation des hommes avec 70% de présidents masculins taux qui monte encore lorsqu'on ne considère que les associations sportives, avec seulement 26 % de femmes présidentes d'associations sportives (contre 32 % pour les associations non sportives). Notons que les statistiques en défaveur des femmes tendent à se creuser dans le temps puisque l'année précédente les hommes représentaient « seulement » 67% des effectifs.

La fonction de trésorier est également fortement masculine avec 60 % d'hommes et celle de secrétaire est, a contrario, fortement féminisée, avec 66 % de femmes.

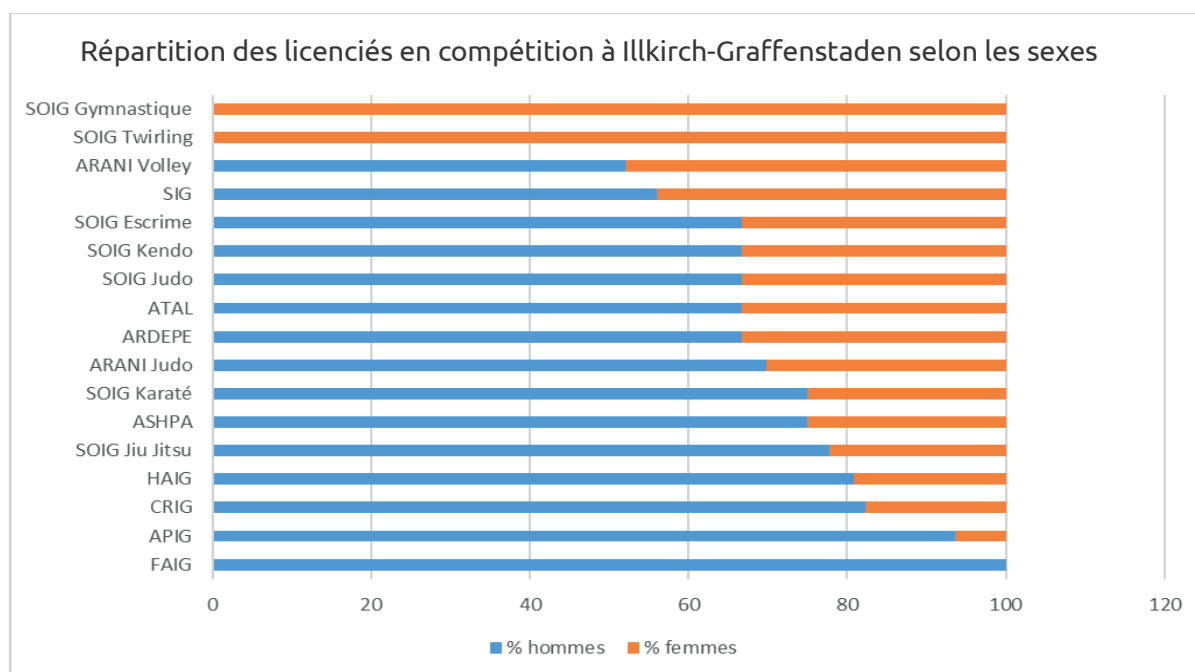
D'une manière générale, les associations non sportives apparaissent plus paritaires que les associations sportives.

b. Les licenciés/membres des associations inscrits à Illkirch-Graffenstaden (données 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 ¹

Le premier constat porte sur le caractère fort masculin de la pratique compétitive à Illkirch-Graffenstaden, puisque 64 % des compétiteurs sont des hommes, contre seulement 34 % de femmes. 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.



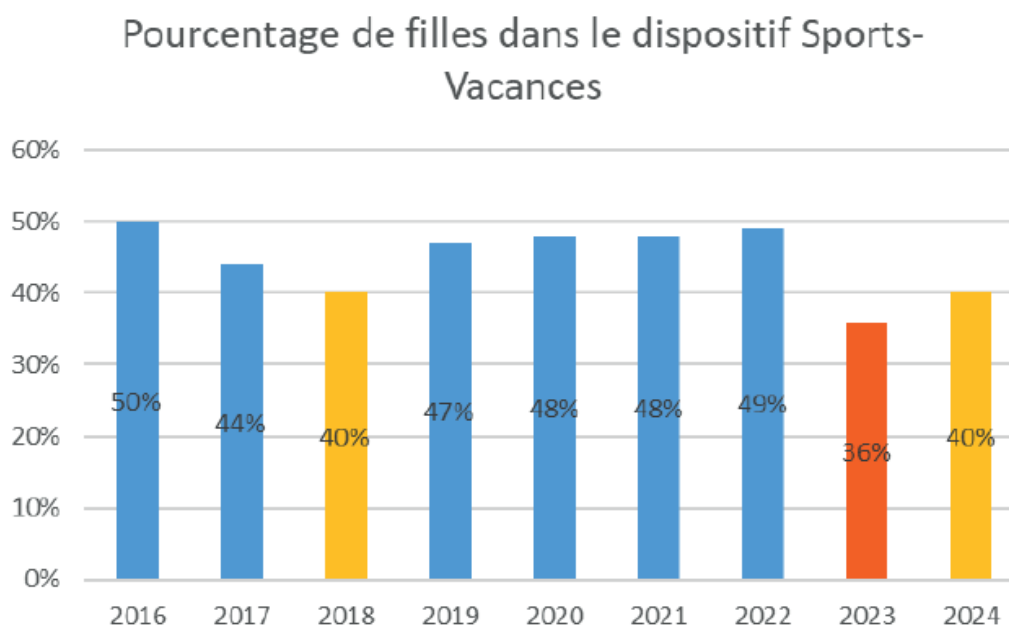
On constate également que seul un petit nombre d'associations peuvent être considérées comme « paritaires », à savoir la SIG et la section volley de l'Arani.

Les associations sportives compétitives illkirchoises peuvent donc être qualifiées d'associations peu paritaires s'agissant de la pratique sportive compétitive.

¹ 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.



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

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

En 2024 :

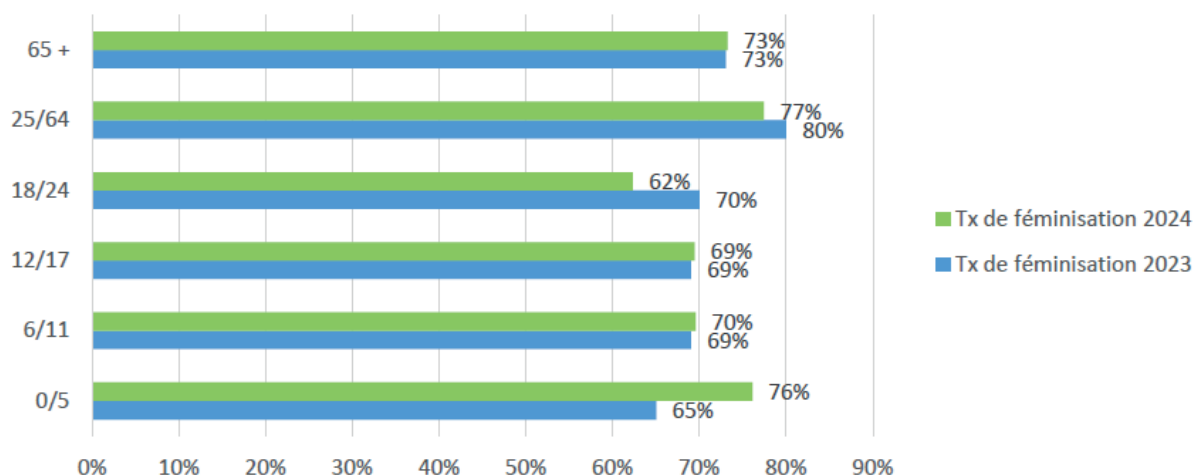
- Equipe d'animation juillet : 1 directrice, 1 animatrice et 2 animateurs
- Equipe d'animation août : 1 directeur et 3 animateurs

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.

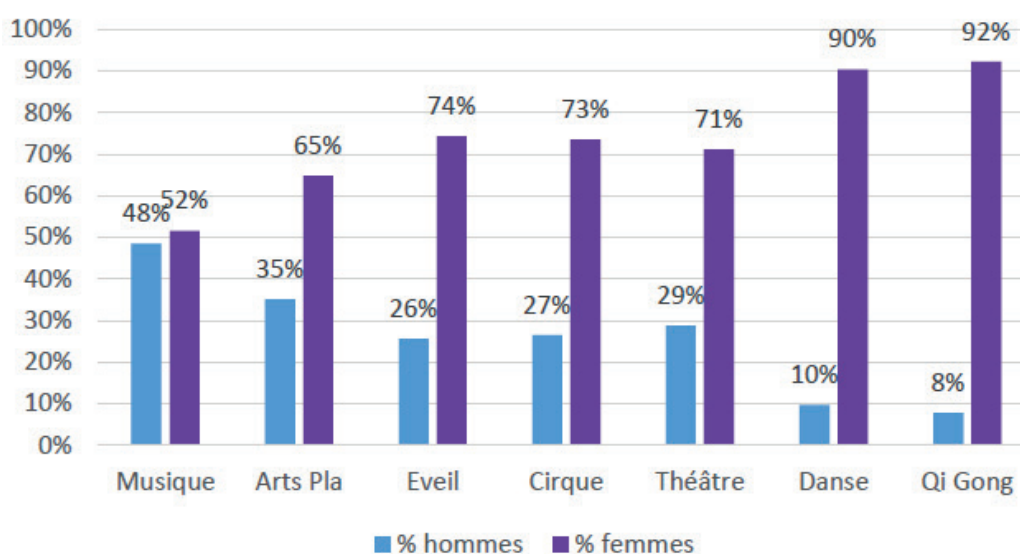
Taux de féminisation par âge en 2023 et 2024



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 76 %.

Notons quelques évolutions plutôt intéressantes avec notamment une baisse de la féminisation pour les 18/24 ans qui passe de 70 à 62%.

Usagers / activités 2024

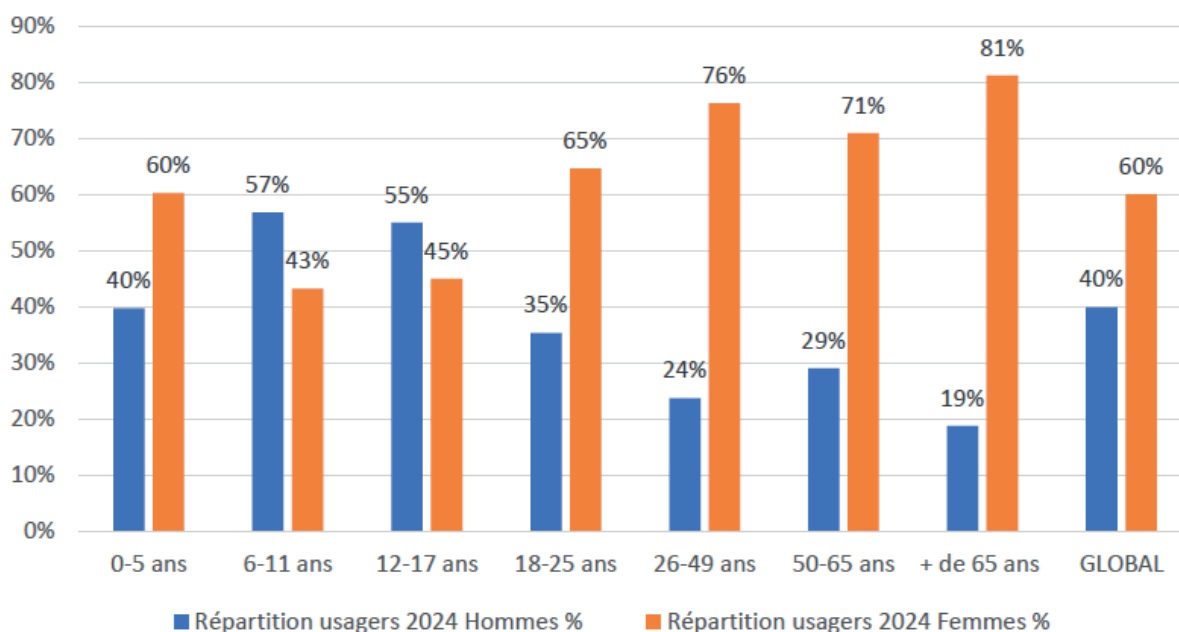


On constate que seule l'activité musique arrive, peu ou prou, à une certaine parité. Les autres activités sont très féminisées, ce qui, suivant les stéréotypes habituels, est assez classique pour la danse ou le Qi Gong, mais plus surprenant pour le théâtre, le cirque, les arts plastiques ou l'éveil qui concerne les enfants de moins de 5 ans.

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

Source : Données du centre socioculturel, année 2024

Répartition des usagers du Phare de l'Il selon les âges et sexes - 2024



Globalement, les usagers du centre socioculturel sont davantage des femmes que des hommes avec 60 % des effectifs.

On constate que la variable âge est prépondérante. Alors qu'avant 5 ans, les usagers sont plus souvent des filles avec 60% des effectifs, la tendance s'inverse à partir de 6 ans jusqu'à 17 ans avec une légère prédominance des garçons dans les effectifs.

A partir de 18 ans, on note une inversion avec une prépondérance marquée des femmes qui s'accroît avec l'âge, de 65% à 81% pour les plus âgées.

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

7. Les conseils municipaux des enfants et des jeunes

Source : données au 13/01/2025

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

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

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



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

En préambule, il est important de rappeler que la Fonction Publique Territoriale, par son statut, consacre le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

L'application d'un indice selon le grade détenu par l'agent conditionne sa rémunération en référence à une grille indiciaire. Le complément de revenu apporté par le régime indemnitaire dépend des fonctions exercées. Le système d'avancement suit des progressions d'échelons. L'administration garantit ainsi le principe d'égalité de traitement de ses agents, homme ou femme. Pour autant l'égalité femmes-hommes n'est pas totalement atteinte dans la pratique en matière de rémunération.

La Ville d'Illkirch-Graffenstaden s'inscrit dans l'application de ces grands principes juridiques et veille à leur application au quotidien dans le management des collaborateurs.

Le présent rapport porte sur le personnel employé par la Ville d'Illkirch-Graffenstaden avec des données extraites du bilan social établi au 31 décembre 2023, reflet de l'activité de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden en 2023.

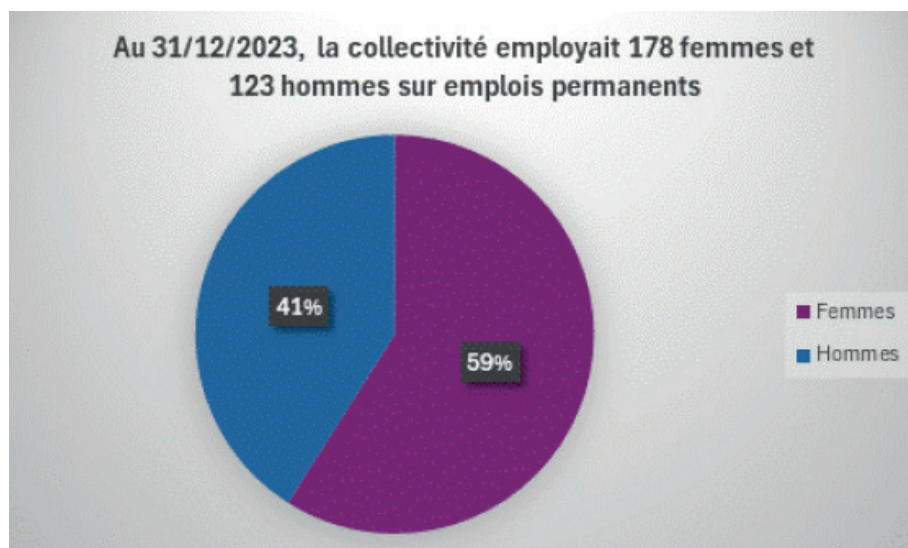
1. Les conditions générales d'emploi

a. Sur les postes permanents

Effectifs : Un taux de féminisation important

Les effectifs de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden sur emplois permanents (hors vacataires et remplaçants ponctuels) s'élèvent à 301 agents dont 59 % de femmes et 41% d'hommes (61% de femmes et 39% d'hommes en 2022).

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



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

- 58 % des fonctionnaires sont des femmes et 42 % sont des hommes. Ces chiffres sont identiques à 2022 ;
- 62 % des contractuels permanents sont des femmes et 38 % des hommes (respectivement 67 % et 33 % en 2022 pour les femmes et les hommes).

➔ Taux de féminisation par catégorie



La Ville d'Illkirch-Graffenstaden compte 64 % de femmes en catégorie A, 64 % en catégorie B et 57 % en catégorie C. Les femmes sont majoritaires dans les différentes catégories hiérarchiques (en 2022, 71%, 57 % et 60 % pour les catégories A, B et C).

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	88%	12%
Technique	35%	65%
Culturelle	100%	
Sportive		100%
Médico-sociale	100%	
Police	30%	70%
Animation	56%	44%

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.

Cadres d'emplois les plus féminisés

ATSEM	100%
Adjoint administratifs	96%
Rédacteurs	80%
Attachés	69%
Animateurs	68%

Cadres d'emplois les plus masculinisés

Agents de Maîtrise	83%
Techniciens	80%
Agent de Police municipale	69%

** Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte.*

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

Répartition selon le genre des postes d'encadrement Au 31/12/2023

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 %

La part des femmes est identique à celle en 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 :

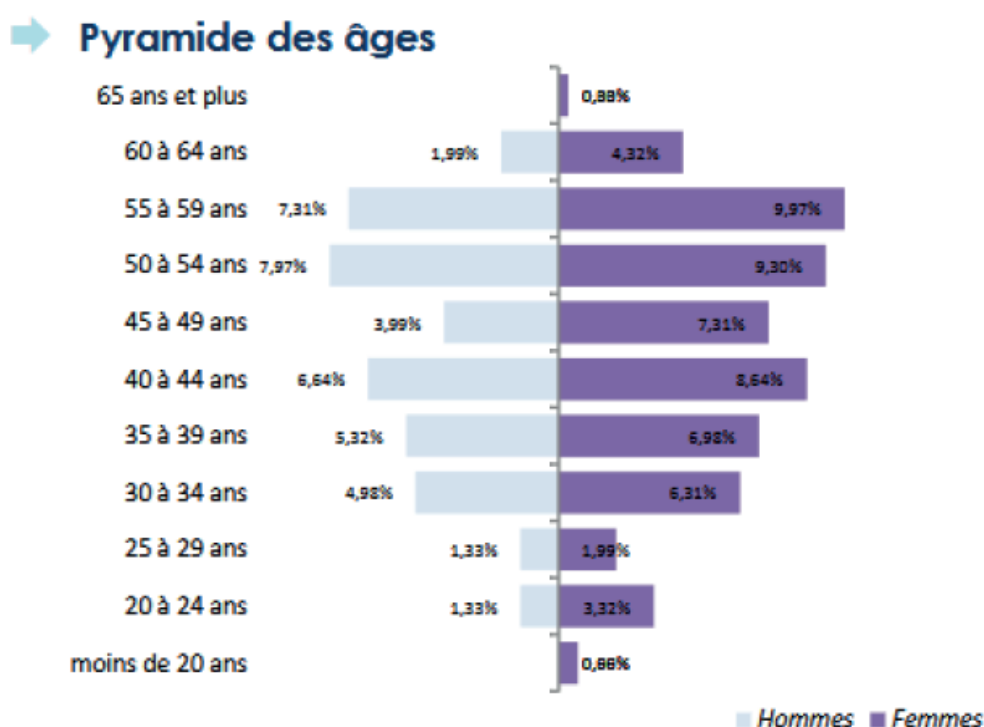
- Certaines directions sont ainsi totalement féminisées au niveau de l'encadrement, comme la Direction Enfance et Vie Educative et la Direction des Solidarités ;
- A l'inverse certaines directions sont très majoritairement masculines au niveau de l'encadrement, comme la Direction des Sports et de la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

Age et pyramide des âges : des agents "vieillissants"

L'âge moyen des agents de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden est relativement élevé. Il s'établit à 45,4 ans pour l'ensemble des emplois permanents et à 48 ans pour les fonctionnaires.

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

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



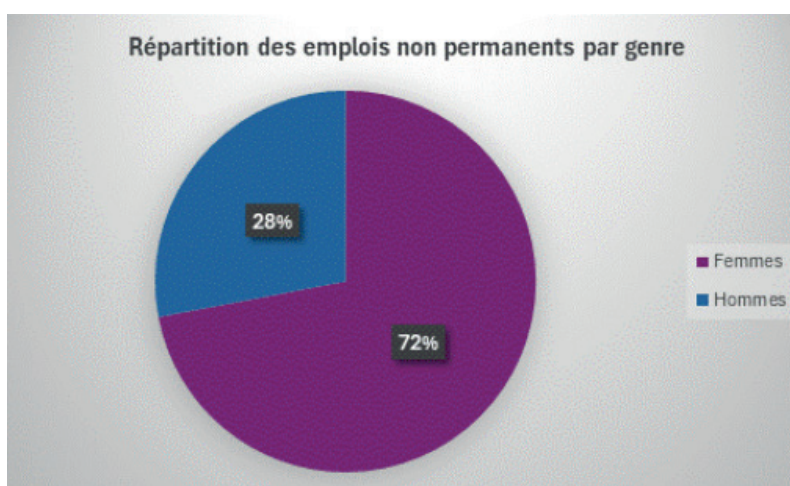
Concernant les fonctionnaires, 48% des femmes et 49% des hommes ont plus de 50 ans au sein de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden. Cela nécessite une vigilance accrue sur deux plans :

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

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 des agents contractuels sur emploi non permanent (au 31/12/2023)

	Femmes	Hommes	Total
Collaborateurs de cabinet	0	2	2
Vacataires	46	17	63
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	1	0	1
Emplois aidés (CAE)	0	1	0
Apprentis	8	1	9
Total	55	21	76

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 2023

	Femmes	Hommes	Total
Agents titularisés à l'issue de leur stage	5	5	10
Prorogations de stage	1	1	2
Nouveaux arrivants directement nommés stagiaires	0	0	0
Agents contractuels nommés stagiaires en 2023	3	6	9
Total	9	12	21

Le stage est une période probatoire destinée à vérifier si le futur fonctionnaire est apte à exercer ses fonctions.

Les fonctionnaires stagiaires bénéficient dans la grande majorité des cas d'une titularisation à l'issue de leur année de stage. C'est le cas en 2023 pour 10 agents, dont 5 femmes et 5 hommes. (En 2022, 9 femmes et 5 hommes)

Avancements et promotions en 2023

	Femmes	Hommes	Total
Avancement d'échelon	64	44	108
Avancement de grade	8	4	12
Promotion interne	0	2	2
Total	72	50	122

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 de services en tenant compte des compétences professionnelles des agents. En 2023, 8 femmes et 4 hommes ont bénéficié d'un avancement de grade (en 2022 13 femmes et 12 hommes).

La promotion interne est un mode dérogatoire au concours qui permet d'accéder au cadre d'emploi supérieur. Le changement de cadre d'emploi s'accompagne d'un changement de catégorie hiérarchique et d'une augmentation de la rémunération. La promotion est possible seulement si le calibrage du poste permet cette évolution de carrière ou si les missions du poste évoluent. Elle n'est pas automatique et dépend de quotas de nominations valables pour l'ensemble des collectivités et dépendant du Centre de Gestion du Bas-Rhin.

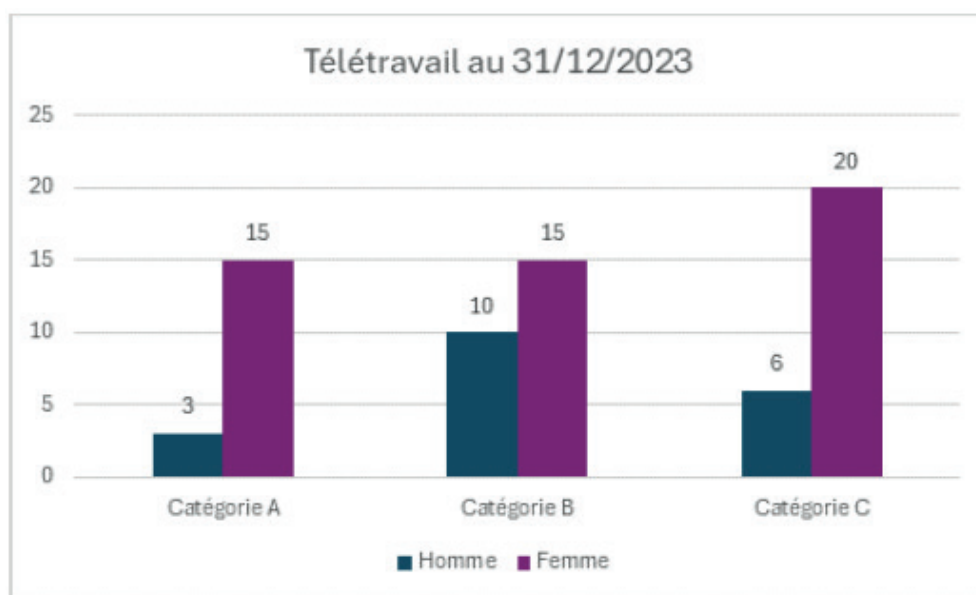
2 hommes ont bénéficié d'une promotion interne en 2023.

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

Charte du temps et télétravail

La collectivité dispose d'une charte du temps qui regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

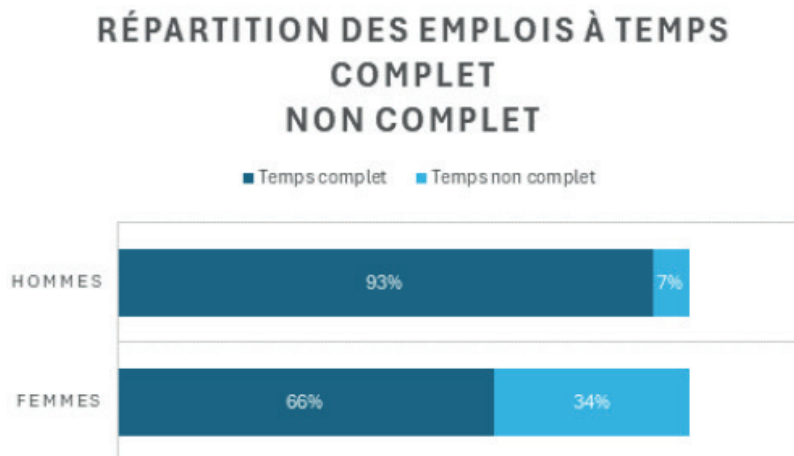
Par ailleurs, la Ville d'Illkirch-Graffenstaden a mis en place le télétravail en 2017. Au 31/12/2023, 69 agents télétravaillent, dont 45 femmes et 16 hommes.



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

Temps partiel et temps non complet : les femmes principales concernées

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



34% des femmes occupent leur fonction à temps non complet alors que c'est plus rarement le cas pour les hommes. Il s'agit souvent d'un temps de travail « subi ». Les principales fonctions concernées au sein de la Ville d'Illkirch-Graffenstaden sont celles d'agent d'entretien et d'Atsem, fonctions majoritairement occupées par des femmes. En 2022, 42% des femmes occupaient des emplois à temps non complet.

Temps partiel :

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

En 2023, 2 demandes de temps partiels ont été présentées, par 2 femmes. A noter que toutes les demandes de temps partiel ont été accordées.

Au 31/12/2023, 10 femmes et 1 homme occupent leurs fonctions à temps partiel.

Le temps partiel de droit est automatiquement accordé :

- Pour élever un enfant de moins de 3 ans ;
- Pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant, atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'une maladie ou d'un accident grave ;
- En cas de handicap relevant de l'obligation d'emploi.

4. Les conditions de travail et les congés

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

Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme "compressible" (maladies ordinaires et accidents du travail)	2,76%	2,19%
	-----	-----
	Ensemble :	2,53%
Taux d'absentéisme "médical" (absences pour motif médical hors congés maternité)	5,97%	4,54%
	-----	-----
	Ensemble :	5,38%

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 élevé pour les femmes (2,76%) que pour les hommes (2,19%). En 2022, les chiffres étaient sensiblement les mêmes pour les femmes (2,73%) alors qu'il était de 3,10% pour les hommes.

Le taux d'absentéisme médical est de 4,54% pour les hommes et de 5,97% pour les femmes. Pour comparaison, en 2022 le taux d'absentéisme médical était de 4,79% pour les femmes et de 8% pour les hommes.

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

Les taux importants liés à l'absence longue maladie sont dus à des pathologies lourdes pour 9 agents représentant un total de 2 553 jours (en 2022 10 agents pour un total de 3 428 jours), avec la répartition suivante :

- 5 femmes pour un total de 1 590 jours (en 2022 : 4 femmes pour un total de 1 354 jours) ;
- Et 4 hommes pour un total de 963 jours (en 2022 : 6 hommes pour un total de 2 074 jours).

Pour la maladie ordinaire, ce taux est le fait de 85 agents pour un total de 2 052 jours (en 2022, 97 agents pour un total de 2 520 jours), avec la répartition suivante :

- 53 femmes pour un total de 1 281 jours (en 2022, 68 femmes pour 1 392 jours)
- 32 hommes pour un total de 771 jours (en 2022, 29 hommes pour 1 128 jours)

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanent

En 2023, 4 femmes ont bénéficié d'un congé maternité pour un total de 494 jours et 4 hommes ont bénéficié d'un congé de paternité pour un total de 96 jours. (En 2022 4 femmes avaient bénéficié d'un congé maternité et 3 hommes d'un congé paternité).

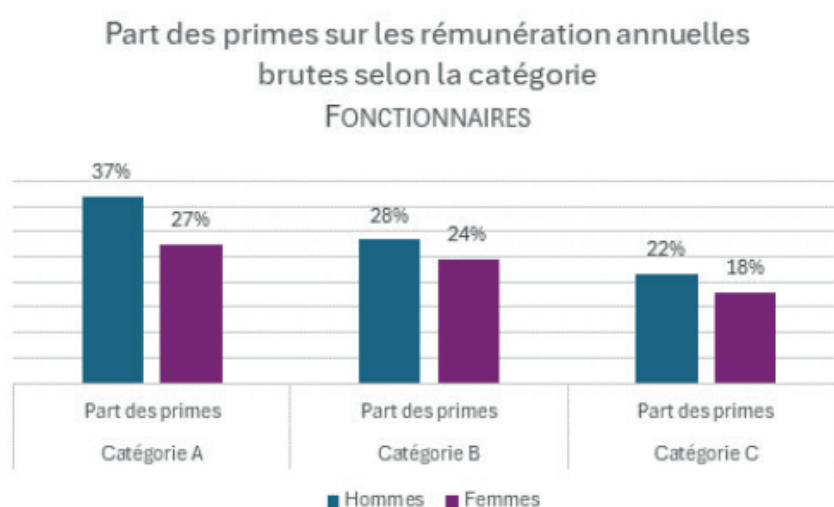
5. La formation



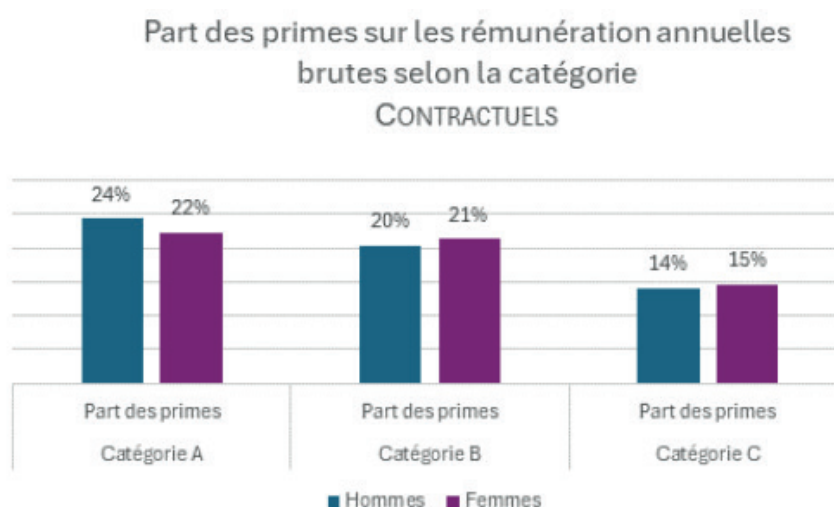
50% des femmes et 43% des hommes ont suivi au moins une journée de formation durant l'année 2023.

6. La rémunération et le régime indemnitaire

Part des primes dans la rémunération : des disparités entre catégories

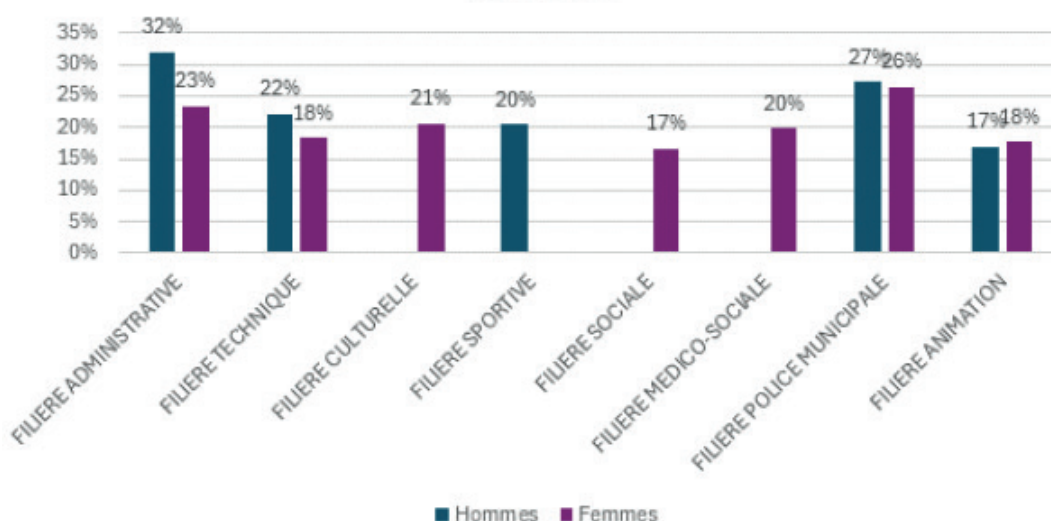


La différence entre la part représentée par les primes dans les rémunérations annuelles brutes reste en défaveur des femmes fonctionnaires. (Concernant les fonctionnaires en 2022 : pour les catégories A 37% pour les hommes et 34% pour les femmes ; pour les catégories B 36% pour les hommes et 31% pour les femmes ; pour les catégories C 24% pour les hommes et 21% pour les femmes).



Pour les contractuels, les primes représentent une part similaire de leur rémunération globale pour les femmes et les hommes. Cette répartition était en défaveur des hommes pour les catégories A et B en 2022.

Part des primes sur les rémunération annuelles brutes selon les filières



Concernant la répartition des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière, elles se situent entre 17% et 26 % pour les femmes et entre 17% et 32% pour les hommes. Pour l'ensemble des fonctionnaires et des contractuels sur postes permanents, la part des primes représente 20% pour les femmes et 23% pour les hommes. (en 2022 : entre 19 et 27% pour les femmes et entre 18% et 25% pour les hommes)

Rémunérations annuelles brutes : des inégalités subsistent en défaveur des femmes

On peut constater un écart de rémunération entre les femmes et les hommes. L'écart le plus important concerne les agents de catégorie A (-18%).

Rémunérations

(Emplois permanents)

Moyenne selon le statut		
Fonctionnaires	36 712 €	> La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 36 712 €
Contractuels permanents	25 706 €	
Moyenne selon la catégorie		
Catégorie A	51 659 €	> La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 30 777 €
Catégorie B	38 150 €	
Catégorie C	30 777 €	> La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 33 241 €
Moyenne selon le genre		
Hommes	35 152 €	
Femmes	33 241 €	> La rémunération moyenne annuelle brute est de 34 096 €
Moyenne globale		
	34 096 €	

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Écart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

Catégorie A	-18%	> L'écart de rémunération le plus important concerne les agents de la catégorie A
Catégorie B	-7,5%	
Catégorie C	-8,6%	

7. Les actes de violence ou de harcèlement

Un agent a signalé un acte de violence ou de harcèlement en 2023. Ce signalement a donné lieu à procédure et sanction disciplinaires.

V. 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.

Actions menées en 2024

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

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

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

Action 2 : dégager des budgets exclusivement dédiés à l'égalité femmes-hommes.

Créer et alimenter une ligne budgétaire dédiée aux actions relatives à l'égalité femmes-hommes.

Actions menées en 2024

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

Action 3 : disposer d'une identité graphique.

Élaborer un logo spécifique ou employer une couleur dédiée.

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

Action 4 : signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Action 5 : communiquer sur les métiers de la collectivité afin de dépasser les stéréotypes genrés

Action 6 : développer de nouvelles formules d'actions pour remplacer celles qui ne trouvent pas leur public (*permanences et groupes de parole*)

Action 7 : créer un événement autour de la thématique « femmes remarquables »

Action 8 : concrétiser le projet d'élire l'Illkirchoise de l'année

Action 9 : communiquer davantage sur les chiffres existants

Action 10 : communiquer sur les actions mises en œuvre par la Ville en matière d'égalité Femme-homme (EFH)

Actions menées en 2024

Une communication sur les actions menées a été réalisée sur le site Internet, Intranet ainsi que sur les réseaux sociaux.

Action 11 : s'assurer que la communication de la collectivité soit bien dégenrée.

Actions menées en 2024

L'ensemble des formulaires de la collectivité respecte les principes de l'écriture non genrée. Le choix a été fait de ne pas retenir l'écriture inclusive.

Action 12 : développer les actions de sensibilisation et de lutte contre les discriminations et les stéréotypes de genre.

Actions menées en 2024

Organisation des journées symboliques de lutte pour les droits des femmes

Organisation de la Semaine du sport féminin du 22 au 28 janvier 2024

La Ville s'est rapprochée des dirigeants de clubs sportifs afin de les inviter à s'inscrire dans cette action dont l'objectif est d'encourager la pratique féminine du sport.

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

Une soirée dédiée au rôle des femmes dans la vie entrepreneuriale, politique et associative a eu lieu le 8 mars à L'illiade. Deux femmes ont livré leur témoignage sur leur réussite professionnelle et leur capacité à évoluer au sein d'un univers masculin. Louise Morel, jeune députée de 28 ans (6^e circonscription du Bas-Rhin) très engagée sur la question des droits des femmes, ainsi que France Scherer, ancienne adjointe au Maire d'Illkirch-Graffenstaden chargée du handicap et des marchés hebdomadaires et entrepreneure. À l'issue de cette conférence, le public a pu échanger avec elles. La soirée s'est ensuite poursuivie dans une ambiance festive, avec le concert de rock donné par Hideaway.

Le rendez-vous du 10 mars

« L'émancipation des femmes par le sport et la création d'entreprise » a été le fil conducteur de cet événement dominical qui s'est déroulé au complexe sportif Lixenbuhl. Il a été animé par Laurence Belrhiti, spécialiste en body karaté, en partenariat avec la Ville – dans le cadre de sa politique sportive et du label « Ville active et sportive » – et les ligues bas-rhinoise et Grand Est de karaté. La matinée a débuté par une conférence-débat. Elle a essentiellement porté sur le monde du sport, l'évolution de la pratique féminine et l'intérêt de sensibiliser les femmes, dès leur plus jeune âge, aux sports de combat ou de défense. Le public a pu assister à des ateliers et des démonstrations de sports en musique (hip-hop, body karaté, boxe, gymnastique...).

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

L'édition 2024 était placée sous le signe de l'entraide et de la solidarité. Son slogan : « une fois, c'est déjà trop ».

La création d'une œuvre d'art participative, l'organisation d'un concert solidaire ainsi que le déploiement du dispositif « Demandez Angela » ont ponctué ce mois de novembre, au cours duquel la Ville s'est appuyée également sur les réseaux sociaux pour mener plusieurs campagnes de sensibilisation.

Déploiement du dispositif « Demandez Angela »

Ce dispositif, déployé par la Région Grand Est, vise à créer des réseaux de lieux sûrs « refuge », ayant la capacité d'assister et de soutenir des personnes qui se trouvent en situation de harcèlement de rue. Les enseignes concernées sont aisément reconnaissables grâce à la présence d'un autocollant « Demandez Angela » apposé sur leur vitrine.

Au 31/12/2024, 11 commerces et 6 lieux publics sont partenaires du dispositif.

Action 13 : renforcer la communication autour de l'accès au sport et à la culture pour tous.

Action 14 : travailler avec le Conseil Municipal des Enfants, le Conseil Illkirchois de la Jeunesse et le Conseil des Aînés sur cette thématique.

Actions menées en 2024

Le CIJ a été contacté pour participer à l'œuvre d'art collaborative réalisée dans le cadre de la journée du 25 novembre. Plus d'une vingtaine de petits mots ont été collectés et intégrés à l'œuvre d'art.

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

Action 15 : construire des partenariats pour garantir l'accès aux droits, notamment dans le cadre de violences intra-familiales, afin améliorer la prise en charge des victimes.

Actions menées en 2024

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

Action 16 : inciter les associations au développement des sections féminines.

Action 17 : lancer des appels à projets sur la thématique de l'égalité Femme-Homme.

Action 18 : développer des modes d'accueil de la petite enfance.

Action 19 : encourager des activités pour les jeunes filles et les femmes.

Action 20 : agir sur les stéréotypes (*gestion des émotions, valorisation, normalisation du comportement selon le sexe*) dans les structures de l'enfance et de la petite enfance.

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

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

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

Action 21 : limiter le recours au TNC (*temps non complet*) pour tendre vers des contrats à temps plein

Actions menées en 2024

Un travail a été réalisé pour les ATSEM qui désormais disposent d'un temps de travail de 34.2h / semaine. Un travail similaire est en cours pour les agents d'entretien dont les temps de travail ont été augmenté à 31h30 mais la problématique les concernant est plus large dans le cadre du projet de réinternalisation de ces missions pour l'ensemble des marchés passés par la collectivité à l'exception de La Schlosmatt, le Gymnase Lixenbühl et le marché vitres.

Un questionnement a également lieu s'agissant des vacataires dont on sait que les femmes représentent 70% des effectifs. Un travail est actuellement en cours sur la question de leur statut.

Action 22 : élaborer une charte du temps de travail / horaires de réunions, mails...

Actions menées en 2024

Un travail est actuellement en cours sur la question de l'élaboration de règlements intérieur par service.

Action 23 : mettre en place une boîte à idées / actions EFH

Actions menées en 2024

Une boîte à suggestion a été mise en ligne sur l'Intranet le 01/07/2024. Placée dans les actus du site, elle n'est désormais plus visible. Une demande de mise en place sur la page relative aux actions égalité femmes / hommes a été demandé.

Action 24 : communiquer sur les métiers de la collectivité.

Action 25 : mettre en place des pratiques de recrutement non genrées / encourager les jurys paritaires.

L'ensemble des fiches de poste ont fait l'objet d'une réécriture, afin de ne plus présenter d'appellation genrée. Les offres d'emplois de la Ville respectent désormais le principe.

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

Un tableau de suivi des recrutements doit encore être mis en place. Il devra 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 26 : créer une journée annuelle de l'égalité femmes-hommes au travail.

Action 27 : communiquer davantage sur les chiffres existants.

Actions menées en 2024

Analyse des statistiques relatives au télétravail parmi les agents de la Ville.

La collectivité se compose de 315 agents : 189 femmes et 126 hommes soit 60% de femmes.

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

A : 10.8%
B : 12.4%
C : 76.8%

La population télétravailleuse de la collectivité représente 55 agents soit 17% de la population globale.

La répartition des télétravailleurs suivant la catégorie d'emploi est la suivante :

A : 34.5%
B : 32.7%
C : 32.7%

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

Au sein de la population télétravailleuse, 76% des agents sont des femmes soit 16% de plus que la population globale.

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

Action 28 : penser et accompagner les reconversions professionnelles et les mobilités internes (*accompagner les parcours*)

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.

Plan d'actions 2024-2026

Egalité femmes/hommes

Annexe : Tableau Plan d'actions 2024-2026

Actions	Détails
1 Avoir un COPIEL, restreint mixte et des représentants de toutes les directions	Communication
2 Dégager des budgets exclusivement dédiés à l'égalité femme-homme	Créer une ligne budgétaire dédiée
3 Disposer d'une identité graphique	Création d'un logo spécifique ou couleur dédiée
Objectif 1 : promouvoir la culture de l'égalité au sein de la ville : actions de sensibilisation, d'information	
4 Valoriser les métiers de la collectivité	Objectif : dépasser les stéréotypes genrés
5 Créer un événement autour de la thématique "femmes remarquables"	Expo...
6 Concrétiser le projet d'être Illkirchoise de l'année	Appel à témoins / Actions, bonnes initiatives
7 Communiquer davantage sur les chiffres existants	Infographe (à voir)
8 Communiquer sur les actions mises en œuvre par la Ville en matière d'EFH	Infographe
9 S'assurer que la communication de la collectivité soit bien dégenrée	Analyse des formulaires etc.
10 Développer les actions de sensibilisation et lutte contre les discriminations et les stéréotypes de genre	PEDF périscolaire ? Sensibilisation/formation des animateurs ?
11 Encourager l'accès au sport et à la culture pour tous	Orientation / Forum des métiers / Partage d'expérience / témoignages
12 Ouvrir pour réduire les stéréotypes de genre en matière d'orientation des jeunes	Organiser des sensibilisations intergénérationnelles
13 Travailler avec le Conseil Municipal des Enfants et le Conseil Illkirchois de la jeunesse et conseil des aînés sur les questions d'égalité entre les Femmes et les hommes et du genre	Mobiliser le CME sur la question du genre : campagne de communication réalisée par les enfants pour les enfants
Objectif 2 : développer des politiques publiques en faveur des droits des femmes et pour l'égalité	
14 Construire des partenariats pour garantir l'accès aux droits not. violences intra-familiales	Améliorer la prise en charge des personnes qui subissent des violences intrafamiliales/associations
15 Inciter les associations au développement des sections féminines	
16 Maintenir une veille et un processus de féminisation des noms de rue	
17 Encourager des activités pour les jeunes filles et les femmes notamment au CSC, Sport vacances, Muhlgegel	
18 S'insérer dans les temps nationaux de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes	
19 S'insérer dans les temps nationaux de sensibilisation aux droits des femmes	
20 S'insérer dans les temps nationaux de sensibilisation de lutte contre les violences faites aux femmes	
21 Agir sur les stéréotypes - gestion des émotions - valorisation, normalisation du comportement selon le sexe dans les structures de l'enfance et de la petite enfance	DSP : voir cahier des charges
Objectif 3 : garantir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration	
22 Limiter le recours au TNC (temps non complet) pour aller vers des contrats à temps plein	Lutter contre le temps partiel subi et les contrats créant de la précarité (qui concernent en majorité les femmes). Dépréciation des métiers féminins (ATSEM, agent d'entretien)
23 Elaborer une charte du temps de travail / horaires de réunions, mails...	Objectif : garantir un équilibre vie pro/perso. Lutter contre l'inégalité salariale : femmes aux salaires à 80 % avec 100 % des missions maintenues. Les hommes télétravaillent moins facilement (et sont donc empêchés de prendre leur part de tâches domestiques)
24 Mettre en place une boîte à idées / actions EFH	A destination des agents
25 Communiquer sur les métiers de la collectivité	Via l'intranet et le magazine interne <i>Entre nous</i> . Objectif : dépasser les stéréotypes genrés. Rendre attractifs les métiers de l'éducation aux hommes : développer des stages
26 Mettre en place des pratiques de recrutement non genrées / encourager les jurys paritaires	Objectif : s'assurer d'un traitement équitable lors des recrutements. Des jurys de recrutement mixtes. Sensibiliser certaines structures (CEFPPA, CFA, etc.) à notre souhait de recruter des femmes dans des domaines professionnels masculins (et inversement). Des équipes mixtes dans le domaine du social et de l'animation
27 Encourager les hommes à télétravailler	
28 Encourager les hommes à prendre leur congé paternité	
29 Créer une journée annuelle de l'égalité au travail	Objectif : mettre en avant les actions mises en place / créer des ateliers/conférences pour les agents
30 Communiquer davantage sur les chiffres existants	Intranet /
31 Sensibiliser les services à la question du genre / Séance de formation ?	
32 Prévenir les discriminations, actes de violence, harcèlements sexuels ainsi que les agissements sexistes	Mise en place d'un process d'alertes avec des référents internes et externes identifiés.

Hôtel de ville
181 route de Lyon
67400 Illkirch-Graffenstaden

Tél. 03 88 66 80 00
contact@illkirch.eu



illkirch.eu

