



RAPPORT ANNUEL
SUR LA SITUATION EN MATIÈRE
D'ÉGALITÉ
FEMMES-HOMMES

OCTOBRE 2023



L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental et une valeur universelle qui doivent être respectés et promus dans tous les domaines de la vie. Cela signifie que les femmes et les hommes doivent avoir les mêmes droits, les mêmes opportunités et les mêmes traitements, sans discrimination ni préjugés basés sur le genre.

Parce que la République est une et indivisible, la Ville de Mulhouse a souhaité s'inscrire dans la lutte contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie au côté d'un collectif d'acteurs locaux. L'objectif est de construire une programmation en 2023 pour sensibiliser les Mulhousiens et Mulhousiennes. La Ville de Mulhouse a créé le label « Mulhouse au pluriel » pour promouvoir les droits humains.

Nous sommes, en tant que première femme Maire de Mulhouse et adjointe déléguée à la Promotion de toutes les formes d'égalité, toutes deux, fières d'affirmer que la Ville de Mulhouse mène une politique volontariste pour atteindre l'égalité réelle.

« Priver les gens de leurs droits fondamentaux revient à contester leur humanité même. » Nelson MANDELA. C'est pourquoi la Ville de Mulhouse à travers ses services et ses élus reste mobilisée pour construire une ville avec Tous et pour Tous.

Michèle LUTZ
Maire de Mulhouse

Marie CORNEILLE
Adjointe au maire déléguée
aux solidarités, au handicap
et à l'égalité

Table des matières

Préambule	5
1. L'égalité femmes-hommes sur le territoire mulhousien ...	6
1.1 Les données chiffrées	6
1.1.1 Une vue d'ensemble	6
1.1.2 Des indicateurs spécifiques	8
1.2 La présence des femmes dans les instances locales	9
2. L'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité	10
2.1 Quelques indicateurs de la ville de mulhouse	10
2.1.1 La mixité dans les filières et les cadres d'emploi	11
2.1.2 Les femmes et les hommes cadres A par filière	11
2.1.3 Situation comparée des femmes et des hommes dans la gouvernance de l'administration ...	11
2.1.4 Répartition dans les emplois non permanents	12
2.2 Durée et organisation du temps de travail	12
2.2.1 Les temps partiels	12
2.2.2 Les temps non complets	13
2.2.3 Le congé parental	13
2.2.4 Le congé pour enfant malade	13
2.2.5 Le congé pour conjoint ou proche malade	13
2.3 Rémunérations	14
2.4 Promotion et avancement	15
2.5 La mixité dans le suivi des formations en 2022	16
2.6 Favoriser l'égalité femmes-hommes dans la formation et l'emploi ...	16
2.6.1 Accompagner les femmes dans leur déroulement de carrière	16
2.6.2 Dispenser des formations en termes d'égalité	17
2.6.3 Favoriser la parité femmes-hommes dans les compositions d'instances	18
2.7. Plan d'action pluriannuel	18
2.7.1 Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération	18
2.7.2 Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	19
2.7.3 Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations ...	19

3. Une politique engagée pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes	20
AXE 1 - Accompagner tous les citoyens vers l'égalité femmes-hommes	22
Engagement 1 - Promouvoir l'égalité femmes-hommes avec un objectif d'évolution des mentalités et des comportements par une visibilité accrue	22
Engagement 2 - Développer la sensibilisation auprès des jeunes afin de leur transmettre des valeurs égalitaires	26
Engagement 3 - Favoriser le développement des pratiques sportives féminines en s'inscrivant dans une logique de lutte contre les stéréotypes	29
Engagement 4 - Soutenir l'égalité femmes-hommes dans les structures et les pratiques culturelles	31
AXE 2 Soutenir l'égalité professionnelle	32
Engagement 1 - Agir pour lutter contre les stéréotypes en matière d'emploi	32
Engagement 2 - Soutenir l'emploi au féminin	33
AXE 3 - Sensibiliser et lutter contre les comportements répréhensibles	34
Engagement 1 - Prévenir les conduites à risques et sensibiliser à l'éducation affective et sexuelle	34
Engagement 2 - Lutter contre les violences faites aux femmes par des actions de prévention et d'accompagnement efficaces	35
Engagement 3 - Accompagner des actions d'information et de sensibilisation sur la thématique des discriminations envers les femmes	37
Conclusion	39

Préambule

L'égalité femmes-hommes est inscrite dans l'article 1^{er} de la constitution de la République Française :

« La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée. ».

« La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. ».

L'année 2022 fut une année riche en matière d'égalité. En effet, avec l'organisation du Tour de France féminin qui renaît 30 ans après sa première édition remportée par Jeannie Longo, la première femme arbitre à la Coupe du Monde de Football, en passant par la nomination comme présidente de l'Assemblée Nationale de Madame Yael BRAUN-PIVET, première femme à occuper cette fonction et le prix Nobel de Littérature d'Annie Ernaux et bien d'autres encore, ces faits constituent des avancées majeures.

Mulhouse est façonnée par son riche passé industriel et les flux migratoires. C'est ainsi qu'elle est devenue une ville cosmopolite et un poumon économique qui poursuit sa transformation.

Mulhouse, avec 108 312 habitants dont 51% de femmes, est la quatrième plus grande ville du Grand Est et la deuxième d'Alsace. Elle est la plus importante collectivité de l'agglomération.

42% de ses habitants sont âgés de moins de 30 ans, ce qui fait de Mulhouse une des grandes villes de France métropolitaine qui a la plus forte proportion de jeunes.

Depuis plus de 10 ans, la Ville de Mulhouse est engagée dans la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité. Après avoir créé en 2010 l'Observatoire des Violences Intrafamiliales et Faites aux Femmes (OVIFF), signé en 2018 la Charte européenne de l'égalité femmes-hommes dans la vie locale, le rapport égalité femmes-hommes dresse, chaque année, un état des lieux et de la situation des femmes à Mulhouse.

Ce 6^{ème} rapport égalité femmes-hommes a pour objet de mesurer et de comparer les inégalités de genre en s'appuyant sur les études statistiques disponibles pour Mulhouse, de faire un bilan des actions réalisées et d'identifier celles à mettre en œuvre ou susceptibles d'être développées. Il s'inscrit dans les obligations de la loi du 4 août 2014 - article 61 - L. 2311-1-2 qui prévoit : « Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation ».

Les engagements de la Ville de Mulhouse pour l'égalité s'inscrivent dans les orientations de la Charte européenne de l'égalité femmes-hommes dans la vie locale signée en 2017, dans l'animation et le soutien d'évènements publics autour du 8 mars et du 25 novembre, ainsi que dans la mise en œuvre des orientations inscrites dans le rapport 2020. En 2022, la Ville s'engage auprès d'un collectif d'acteurs dans une réflexion pour mettre en œuvre un programme de lutte contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie.

Trois axes structurent la politique mulhousienne :

- 1 Accompagner tous les citoyens vers l'égalité femmes-hommes
- 2 Soutenir l'égalité professionnelle
- 3 Sensibiliser et lutter contre les comportements répréhensibles

1. L'égalité femmes-hommes sur le territoire mulhousien

« En 2019-2020, 18% des personnes de 18-49 ans déclarent avoir subi « des traitements inégaux ou des discriminations », contre 14% en 2008-2009. Cette augmentation de l'expérience déclarée de discrimination concerne principalement les femmes. Pour celles-ci, le motif sexiste est devenu la cause principale de discrimination, dépassant ceux liés à l'origine, la nationalité ou la couleur de peau. » (Insee - juillet 2022).

1.1 Les données chiffrées

Les données présentées dans ce rapport sont issues de l'Insee (Institut national de la statistique et des études économiques), de la Drees (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques) et des services de la Ville de Mulhouse.

1.1.1 Une vue d'ensemble

La démographie

Population	France	Grand Est	Haut-Rhin	m2A	Mulhouse
Population en 2019	66 988 403	5 556 219	767 086	355 829	108 312
Densité de la population (nombre d'habitants au km ²) en 2019	105,9	96,7	217,6	503,2	4 883,3
Superficie en 2019, en km ²	632 702,3	57 440,8	3 525,2	707,1	22,2
Variation de la population : taux annuel moyen entre 2013 et 2019, en %	0,4	0	0,2	0,3	-0,6
dont variation due au solde naturel : taux annuel moyen entre 2013 et 2019, en %	0,3	0,1	0,2	0,4	0,8
dont variation due au solde apparent des entrées sorties : taux annuel moyen entre 2013 et 2019, en %	0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-1,3
Nombre de ménages en 2019	29 962 242	2 498 232	335 574	155 876	47 798

Sources : Insee, RP2013 et RP2019 exploitations principales en géographie au 01/01/2022

→ La population décroît plus particulièrement à Mulhouse.

Les ressources

Revenus	France	Grand Est	Haut-Rhin	m2A	Mulhouse
Nombre de ménages fiscaux en 2019	ND	2 366 349	322 064	148 183	44 888
Part des ménages fiscaux imposés en 2019, en %	ND	55	61,5	59,8	42
Médiane du revenu disponible par unité de consommation en 2019, en euros	ND	21 800	23 300	22 680	16 100
Taux de pauvreté en 2019, en %	ND	14,7	13	16,7	33

Sources : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-Ccmsa, Fichier localisé social et fiscal en géographie au 01/01/2022

→ Le taux de pauvreté à Mulhouse est nettement supérieur à celui observé dans le Grand Est.

La scolarité

Part des 20-24 ans sortis des études non diplômés

Indicateurs	Mulhouse	France métropolitaine
Part en 2018 (%)	29,1	16,5
Évolution entre 2008 et 2018 (en points)	-8,5	-5,1

Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation principale

→ La part des mulhousiens non diplômés est supérieure à celle observée en France.

L'emploi

Emploi – Chômage au sens du recensement	France	Grand Est	Haut-Rhin	m2A	Mulhouse
Emploi total (salarié et non salarié) au lieu de travail en 2019	26 715 053	2 073 968	280 607	132 192	55 030
dont part de l'emploi salarié au lieu de travail en 2019, en %	86,7	88,6	89,1	90,5	91
Variation de l'emploi total au lieu de travail : taux annuel moyen entre 2013 et 2019, en %	0,2	-0,3	-0,1	-0,3	-0,3
Taux d'activité des 15 à 64 ans en 2019	74,1	73,6	75,6	73,6	66,9
Taux de chômage des 15 à 64 ans en 2019	13,4	13,4	13,4	16,3	27,3

Sources : Insee, RP2013 et RP2019 exploitations principales en géographie au 01/01/2022

→ Le taux d'activité à Mulhouse est nettement inférieur à celui observé au niveau national.

Indicateurs de fragilité sociale (en %)

Indicateurs	Mulhouse	France métropolitaine
Part des 0-17 ans dans une famille sans actif occupé - 2018	30,7	11,1
Part de la population de moins de 65 ans à bas revenu - 2020	42	18,8

Source : Insee, Recensement de la population (RP) exploitation principale et complémentaire ; Cnaf, Fichiers des allocataires des CAF

→ La part des mineurs dans une famille sans actif occupé est élevée, ainsi que la part des adultes à bas revenus.

L'activité économique

Établissements	France	Grand Est	Haut-Rhin	m2A	Mulhouse
Nombre d'établissements actifs fin 2019	2 249 490	171 003	23 345	10 152	3 716
Part de l'agriculture, en %	4,7	7,4	4,5	1,2	0
Part de l'industrie, en %	6,6	7,7	7,5	6,4	3,6
Part de la construction, en %	10,6	10,3	10,8	10,3	7,5
Part du commerce, transports et services divers, en %	65	57,6	62,4	67,2	71,7
dont commerce et réparation automobile, en %	19,2	19,3	21,5	22,9	19,8
Part de l'administration publique, enseignement, santé et action sociale, en %	13	16,9	14,8	14,8	17,1
Part des établissements de 1 à 9 salariés, en %	71,8	72,8	73,1	71,1	71,7
Part des établissements de 10 salariés ou plus, en %	18,2	18,9	19,1	20,6	18,9

Source : Insee, Flores (Fichier Localisé des Rémunérations et de l'Emploi Salarié) en géographie au 01/01/2022 Avertissement : Les données sur les zones de moins de 1000 salariés ne sont pas renseignées. Champ : hors secteur de la défense et hors particuliers employeurs

→ L'activité économique est essentiellement de type tertiaire et portée par des petites entreprises.

1.1.2 Des indicateurs spécifiques

L'emploi des femmes

Écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes (en points) des 25 à 54 ans

Périodes	Mulhouse	France métropolitaine
2008	-13,8	-10,5
2013	-12,2	-8
2018	-13,5	-7,2

Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation principale

Périodes	Taux d'emploi des femmes de 25-54 ans (%)		Taux d'emploi des hommes de 25-54 ans (%)	
	Mulhouse	France métropolitaine	Mulhouse	France métropolitaine
2008	58,7	75,7	72,5	86,2
2013	54,6	76,4	66,8	84,3
2018	52,1	76,6	65,7	83,8

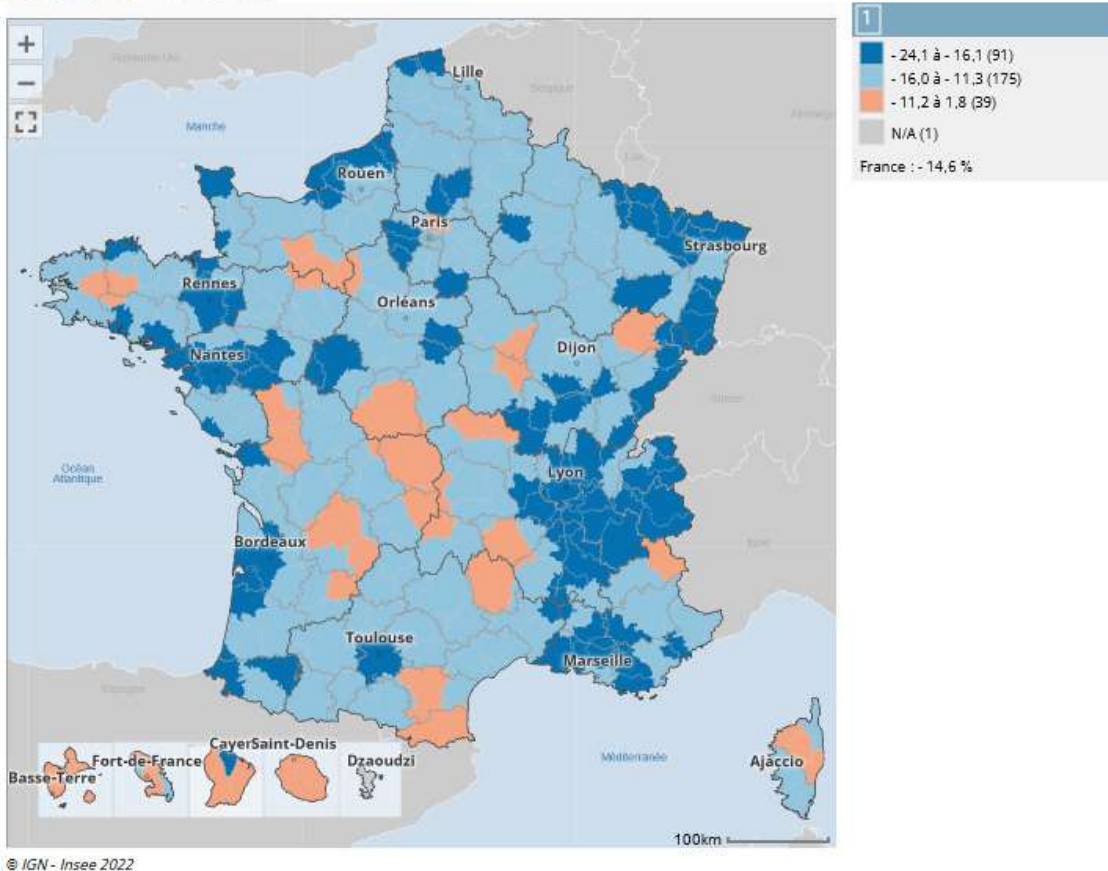
Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation principale et complémentaire

→ Le taux d'emploi des femmes est nettement inférieur au taux d'emploi constaté au niveau national.

Les écarts de salaires

1 Écart salaire net horaire moyen des femmes par rapport aux hommes selon la catégorie socioprofessionnelle (%) 2020

Source : Insee, Bases Tous salariés



Les écarts de salaires constatés pour les 3 grandes villes de l'Alsace sont : **Strasbourg -15,1%**, **Mulhouse -17,8%** et **Colmar -20,7%**.

Globalement, les femmes travaillent moins et perçoivent des rémunérations inférieures aux hommes. Ces différences viennent impacter ensuite les montants des pensions de retraite. Par conséquent, les dispositifs de solidarité représentent 22% des pensions versées aux femmes et 12% pour les hommes (2020 Drees). On constate également que l'espérance de vie sans incapacité à 65 ans est de 12,1 ans pour les femmes et de 10,6 ans pour les hommes.

→ Ainsi, les femmes vivent plus longtemps avec moins de moyens financiers.

1.2 La présence des femmes dans les instances locales

En 2017, pour la première fois de son histoire, Mulhouse élit une femme maire. Depuis 2020, au plan national, sur les 21 villes de plus de 100 000 habitants, 11 ont élu une femme à la tête de l'exécutif. Mulhouse s'est dotée d'un exécutif municipal paritaire. En effet, sur 20 adjoints, 10 sont des femmes en charge de domaines très différents tels que : la vie citoyenne, l'environnement, l'éducation, la voirie, le dynamisme économique, les relations internationales, la gestion de l'eau, le numérique, la solidarité...

La légitimité des femmes en politique et dans la gouvernance locale se construit pas à pas.

Dans les instances de démocratie participative du parcours citoyen, la répartition filles-garçons est la suivante :

- Conseil Municipal des Enfants (CME) 2022-2024 (9-10 ans) : 55 enfants élus dont 27 filles et 28 garçons.
- Conseil des Ados (CDA) (11-14 ans) : 33 conseillers dont 22 filles et 11 garçons.
- Conseil des Jeunes (CDJ) (15 ans et plus) : 46 conseillers dont 34 filles et 12 garçons.

Une majorité de filles est présente dans les 3 instances que les conseillers soient élus (CME) ou volontaires (CDA et CDJ).

La présence des femmes dans les organes paritaires – CAP, CT

L'article 47 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 (loi déontologie) prévoit, pour les élections professionnelles, que les listes de candidats soient composées de femmes et d'hommes en proportion de ceux et celles représentés dans l'instance concernée.

Cette nouvelle obligation a été intégrée dans le protocole électoral de la Ville de Mulhouse et a été respectée à l'occasion des élections professionnelles du 8 décembre 2022.

2. L'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité

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

L'ensemble des filières et des cadres d'emploi leur est indifféremment accessible.

Le statut permet l'égalité d'accès à la Fonction Publique Territoriale pour les deux sexes avec le système des concours.

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, à temps de travail et ancienneté comparables.

Même si le statut donne des garanties, il n'empêche pas certaines inégalités. Les causes de ces inégalités sont diverses : choix d'orientation ou de carrière moins favorables, existence de métiers et de filières genrés et différenciés, phénomènes d'autocensure...

La Ville de Mulhouse a adopté un plan d'action, mutualisé avec Mulhouse Alsace Agglomération (m2A).

Ce plan, conclut pour une durée de trois ans (2021-2023), a pour objectif d'identifier les sources d'inégalités et de prendre des mesures pour y remédier.

Certains services sont mutualisés entre la Ville de Mulhouse et m2A, il s'agit principalement de services fonctionnels dont les activités concernent à la fois les deux entités, tels que les ressources humaines, le service juridique, les finances, le secrétariat général...

Le présent rapport porte sur le personnel employé par la Ville de Mulhouse pour les services municipaux de sa compétence.

Les données sont extraites des statistiques RH, reflet de l'activité de la Ville de Mulhouse en 2022.

2.1 Quelques indicateurs de la Ville de Mulhouse

Les effectifs de la Ville de Mulhouse (titulaires et contractuels) s'élevaient à 1 530 agents dont 54,84% de femmes.

2.1.1 La mixité dans les filières et les cadres d'emploi

Les femmes représentent 61% des catégories A, 53% des catégories B et 54% des catégories C (titulaires et contractuels cumulés).

La filière technique représente 53% de l'effectif total, mais les femmes n'y sont présentes qu'à 41%. En revanche, elles sont majoritaires dans la filière administrative à 82%.

La tendance est la même que celle déjà observée dans le rapport 2022.

On relève une prédominance féminine dans les filières administrative, sociale et médico-sociale.

2.1.2 Les femmes et les hommes cadres A par filière

Répartition par genre des cadres A en 2021

Ville de Mulhouse	Fonctionnaires		Contractuels	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Filière administrative	29%	71%	31%	69%
Filière technique	72%	28%	57%	43%
Filière culturelle	30%	70%	64%	36%
Filière sportive	100%	0%	0%	0%
Filière sociale	0%	100%	14%	86%
Filière médico-sociale	0%	100%	0%	0%
Filière police municipale	100%	0%	0%	0%
Filière animation	0%	0%	0%	0%

2.1.3 Situation comparée des femmes et des hommes dans la gouvernance de l'administration

En 2022, un homme a été recruté en tant que Directeur Général Adjoint (DGA).

L'organigramme reflète la situation des deux genres au niveau de l'encadrement supérieur.

La parité n'est pas atteinte pour les postes de Directrice/Directeur Général des Services (DGS/DGA) mais est presque atteinte pour les chefs de services avec 48% de femmes à ce poste. Les postes de direction sont par contre occupés à 56% par des femmes.

Fonctions	Femmes	Hommes	Postes pourvus	Part de femmes
DGS et DGA	1	4	5	20%
Directrices - Directeurs	5	4	9	56%
Cheffes - Chefs de services	14	15	29	48%

Les règles de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique sont respectées.

Un cycle de primo-nominations avait été entamé avec le renouvellement de l'assemblée délibérante en juillet 2020, incluant un homme DGS, un homme DGA et deux femmes DGA. Avec 4 nominations postérieures aux élections municipales, il fallait au moins un représentant de chaque sexe, ce qui était bien le cas. En effet, le taux prévu par l'article L132-5 du Code Général de la Fonction Publique est de 40%, arrondi à l'unité inférieure.

Ce cycle de 4 primo-nominations s'étant achevé, un nouveau cycle a été entamé avec la nomination d'un homme DGA.

2.1.4 Répartition dans les emplois non permanents

	Hommes	Femmes	Total
Collaboratrices/collaborateurs de cabinet	2	3	5
Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité	10	16	26
Emplois aidés	5	15	20
Apprentis	3	8	11
Vacataires	96	89	185
TOTAL	116	131	247

→ Sur le total des emplois non permanents, les femmes représentent 53% et 75% des contrats aidés. Par ailleurs, Madame LUTZ, maire de Mulhouse s'est entourée d'une équipe majoritairement féminine.

2.2 Durée et organisation du temps de travail

2.2.1 Les temps partiels

En 2022, la grande majorité des temps partiels (78 sur 91 soit 86%) ont été pris par des femmes pour équilibrer leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Il s'agit d'un facteur dominant relevé par l'ensemble des études sociologiques (secteur privé et public confondu). Il faut toutefois relever qu'il s'agit avant tout de choix personnels dont les motivations sont multiples.

Temps partiels		Titulaires	Contractuels	Total
Catégorie A	Hommes	2	0	2
	Femmes	12	2	14
	Total	14	2	16
Catégorie B	Hommes	2	1	3
	Femmes	22	7	29
	Total	24	8	32
Catégorie C	Hommes	8	0	8
	Femmes	34	1	35
	Total	42	1	43

2.2.2 Les temps non complets

Un emploi à temps non complet se caractérise par une durée hebdomadaire d'emploi inférieure à 35 heures, fixée par l'organe délibérant lors de la création de cet emploi.

Temps non complets		Titulaires	Contractuels	Total
28h ou plus	Hommes	0	3	3
	Femmes	101	8	109
	Total	101	11	112
17h30 à moins de 28h	Hommes	3	1	4
	Femmes	153	41	194
	Total	156	42	198
Moins de 17h30	Hommes	3	3	6
	Femmes	2	1	3
	Total	5	4	9

Toutes situations confondues, les femmes occupent 306 des 319 postes à temps non complets. 96% des postes à temps non complets sont donc occupés par des femmes.

Les hommes sont un peu plus nombreux sur les postes à temps non complets inférieurs à 17h30 hebdomadaires, ils représentent 67% de cette catégorie horaire.

2.2.3 Le congé parental

Concernant ce congé, l'année 2022 illustre une tendance constante :

→ La totalité des 6 congés parentaux en 2022 ont été pris par des femmes.

2.2.4 Les congés pour enfant malade

	Hommes	Femmes
Nombre d'agents	66	144
Nombre de jours	191	466

Ce sont principalement les femmes qui, à 69%, ont utilisé des congés pour enfant malade en 2022, pour un nombre de jours représentant 71% de ceux octroyés. Les hommes prennent en moyenne 2,89 jours contre 3,24 pour les femmes.

2.2.5. Les congés pour conjoint ou proche malade

	Hommes	Femmes
Nombre d'agents	6	9
Nombre de jours	33	26

→ Même constat que précédemment, ce sont principalement les femmes qui, à 60%, ont eu besoin de congés pour conjoint ou proche malade en 2022. On note une baisse de 9 points par rapport à 2021.

- En 2022, ce sont les hommes qui ont pris 56% des congés pour conjoint ou proche malade.
- Les hommes ont pris davantage de jours pour leur conjoint avec une moyenne de 5,5 jours que pour leurs enfants avec une moyenne de 2,9 jours.

2.3 Rémunérations

Conformément à une situation constatée de manière générale dans la fonction publique, on constate des écarts de rémunération entre les femmes fonctionnaires et leurs collègues masculins :

Catégorie	Femmes			Hommes			Ecart des rémun. moyennes par ETP
	Somme de Salaire brut	Nombre ETP	Rémun. brute moyenne par ETP	Somme de Salaire brut	Nombre ETP	Rémun. brute moyenne par ETP	
A	6 300 702 €	165,95	37 968 €	4 033 328 €	83,26	48 443 €	-22%
B	3 342 985 €	119,11	28 067 €	3 344 618 €	103,74	32 241 €	-13%
C	14 526 991 €	556,75	26 093 €	16 838 659 €	546,63	30 805 €	-15%
Total	24 170 679 €	842	28 713 €	24 216 605 €	734	33 009 €	-13%

En comparant les éléments variables de la rémunération, on observe les écarts suivants :

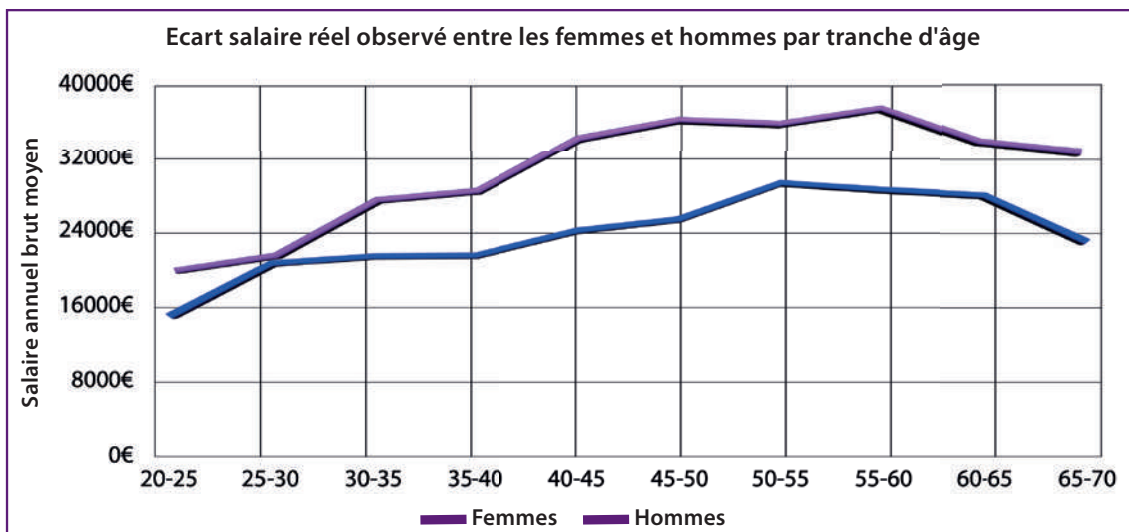
Éléments variables	Femmes	Hommes	Delta F/H	Delta F/H %
Astreintes	11 012 €	280 559 €	-269 547 €	- 96%
Heures supplémentaires / complémentaires	393 887 €	943 918 €	- 550 031 €	- 58%
Vacations	992 626 €	756 124 €	+ 236 502 €	+ 31%
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	284 401 €	331 314 €	-150 590 €	- 28%
Régime indemnitaire (moins les abattements RI)	2 979 576 €	3 594 639 €	-615 062 €	- 21%
Total	4 661 502 €	5 906 554 €	-1 348 728 €	- 21%

Les heures complémentaires, supplémentaires et les astreintes sont la principale source d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

On peut relever aussi un régime indemnitaire plus important dans les filières techniques, généralement plus masculines.

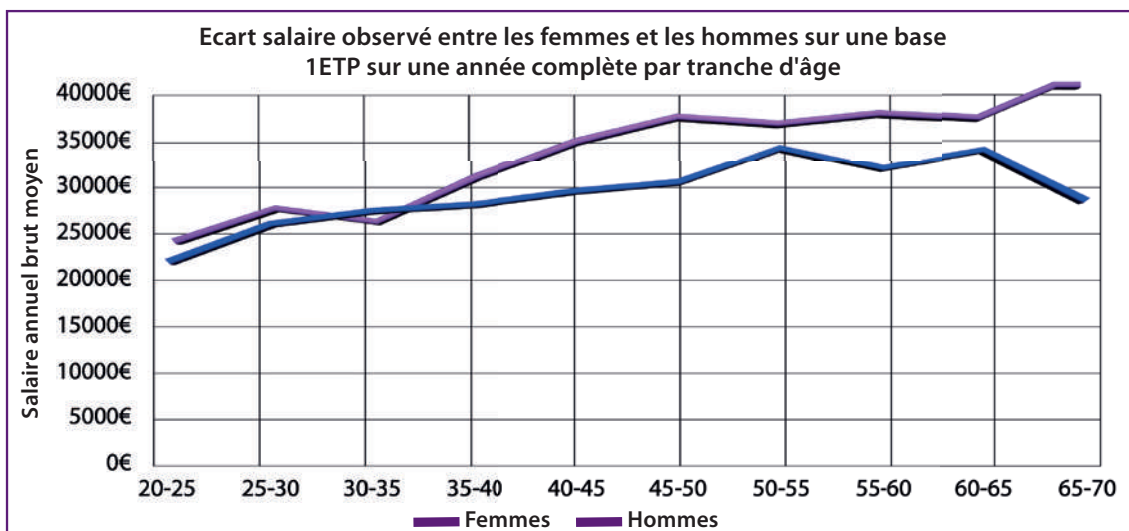
Impact des temps partiels et des temps non complets sur l'écart des salaires :

L'analyse de la rémunération par effectif met en exergue des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes selon le graphique suivant :



Il est également observé que la prise de temps partiel et l'occupation de postes à temps non complet concerne une part plus importante de femmes.

Le graphique ci-dessous permet d'observer les rémunérations des agents par sexe et par ETP selon leur tranche d'âge. Cette modélisation fait apparaître des écarts de rémunération plus réduits entre les femmes et les hommes.



2.4 Promotion et avancement

En 2022, les femmes ont davantage bénéficié d'avancement d'échelon et d'avancement de grade que les hommes, mais moins de promotions internes.

Avancements, promotions	Hommes	Femmes
Avancement d'échelon	402	548
Avancement de grade (dans le même cadre d'emploi)	35	50
Promotion interne au sein de la collectivité (cadre d'emploi supérieur)	5	4

2.5 La mixité dans le suivi des formations en 2022

Au total, 49% des hommes ont bénéficié de formations contre 51% des femmes.

	Fonctionnaires		Contractuels sur emploi permanent		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	23	77	24	31	155
Catégorie B	40	90	22	32	184
Catégorie C	326	204	12	24	566
Total	389	371	58	87	905

L'écart relevé pour la catégorie C peut s'expliquer par la structuration de cette catégorie. En effet, les agents masculins sont positionnés sur des emplois nécessitant des remises à niveau régulières (utilisation des matériels techniques spécialisés, magasinage, mécanique...). De plus, les agents de police municipale (avec une forte proportion d'hommes) sont soumis à une formation continue obligatoire.

2.6 Favoriser l'égalité femmes-hommes dans la formation et l'emploi

2.6.1 Accompagner les femmes dans leur déroulement de carrière

• Encourager la réduction des différences de temps de travail entre femmes et hommes

La maternité a une incidence sur le temps de travail et sur le déroulement de carrière (interruption de carrière, temps partiel choisi) et par conséquent sur la rémunération et la pension de retraite.

La naissance d'un enfant est un facteur important dans les inégalités entre les femmes et les hommes, sachant que cet effet s'accroît avec le nombre d'enfants.

Des facteurs sociologiques et culturels sont à l'œuvre. Les femmes peuvent se montrer moins intéressées par des postes à responsabilité, par autocensure ou par anticipation de difficultés de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. La disponibilité apparaît également souvent comme un frein.

Le journal de communication interne, « Le Lien RH », a été consacré en mai 2022 à l'égalité professionnelle, accompagné de témoignages sur la présence de femmes dans des métiers habituellement plus masculinisés et inversement. Par exemple, une femme responsable du service propreté et déneigement, des femmes crématistes-morguistes ou des hommes dans l'équipe du nettoyage des locaux.

Des reportages ont également abordé la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, y compris sur des postes à responsabilité, ainsi que sur l'investissement des pères à l'occasion de la naissance d'un enfant.

• Développer le télétravail

La gestion de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 une fois achevée, a permis le déploiement du télétravail de façon normalisée avec l'entrée en vigueur de l'accord dédié le 28/02/2022.

Il contribue à concilier plus facilement l'activité professionnelle avec les obligations familiales qui restent encore souvent l'apanage des femmes.

En 2022, ce sont d'ailleurs 231 femmes et 108 hommes qui en ont fait la demande et signé une convention avec leur employeur (au choix pour un jour par semaine ou 20 jours par an).

Le télétravail a donc été plébiscité par 68% de femmes, chiffre qui démontre le réel intérêt qu'elles y trouvent.

2.6.2 Dispenser des formations en termes d'égalité

• Mettre en place des actions de sensibilisation et d'information

Il convient de développer l'information aux agents, notamment sur les effets en termes de carrière, des choix faits en matière de temps partiel et de congés familiaux.

Ils sont de deux types, majoritairement pris par les femmes :

- les congés liés à l'arrivée d'un enfant (congé parental),
- les congés liés à la maladie, le handicap ou la dépendance d'un membre de la famille (congés de solidarité familiale, de présence parentale).

Les textes prévoient aussi la possibilité de demander une disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans ou pour donner des soins à un enfant à charge, à l'époux(se), au partenaire de Pacs, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave, ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.

Les informations en matière d'impact sur la carrière sont données par la Gestion des carrières à l'occasion de l'établissement des actes administratifs entérinant la demande de l'agent. Par ailleurs, les référents RH sont formés et sensibilisés pour fournir les informations.

2.6.3 Favoriser la parité femme/homme dans les compositions d'instances

• Composition de jurys équilibrés pour les recrutements

Les jurys reflètent la composition du service. Ainsi, certains seront plutôt masculins tandis que d'autres seront essentiellement féminins.

L'article L325-17 du Code Général de la Fonction Publique impose, pour la désignation des membres des jurys et des instances de sélection, que l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection respecte une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe.

L'article L325-18 prévoit une présidence alternée à un membre de chaque sexe.

2.7 Le plan d'action pluriannuel

Conformément aux articles L132-1 et L132-2 du Code Général de la Fonction Publique, la Ville de Mulhouse a adopté son plan d'action pluriannuel (mutualisé avec m2A) pour les années 2021 à 2023, comportant des mesures concernant les écarts de rémunération, l'égal accès aux cadres d'emploi, grades et promotions, l'articulation entre activité professionnelle et personnelle et les discriminations.

2.7.1 Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

L'écart de la rémunération moyenne s'explique essentiellement par la quotité moyenne du temps de travail des femmes, qui reste inférieure à celle des hommes. Les heures supplémentaires et les astreintes expliquent également une partie des écarts de salaires dans la mesure où les hommes y ont plus facilement accès par leur fonction et leur disponibilité.

La Ville de Mulhouse s'engage toutefois à accorder une attention particulière à l'égalité professionnelle en matière de rémunération dans les domaines suivants :

- Études de cotation de poste,
- Modalités d'attribution du régime indemnitaire lié au grade et à la fonction,
- Mise en œuvre des promotions internes et des avancements de grade.

• Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois

Il est à noter que les quotas de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur sont respectés.

D'une manière générale, la Ville de Mulhouse s'engage dans une démarche de développement de la mixité professionnelle des métiers.

Ainsi, la collectivité veillera à communiquer sur les métiers sans stéréotype de genre.

Les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours veillent à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion, en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés (article 19 du décret n°2019-1265). Dans ce cadre, la Ville de Mulhouse s'engage à indiquer la part respective d'hommes et de femmes dans les listes de proposables ainsi que sur les tableaux d'avancement et listes d'aptitude.

2.7.2 Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Mesure phare de ce domaine d'action, la mise en œuvre du télétravail permet de concilier plus facilement l'activité professionnelle avec les obligations familiales, notamment par le temps de transport gagné et le temps de présence augmenté à domicile pendant la pause méridienne.

Dans le domaine de l'adaptation du temps de travail, lorsque les besoins du service le permettent, les managers sont incités à accueillir favorablement les demandes de temps partiel pour convenance personnelle et à en tenir compte dans la charge de travail et l'organisation du service.

La flexibilité des horaires de travail est prise en compte par l'alternance de plages fixes et variables pour la plupart des services administratifs.

Dans le cadre d'une réflexion en cours sur l'organisation et la gestion des réunions, une attention particulière est portée à l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, pour éviter de programmer des réunions le mercredi et en fin de journée.

À noter que le soutien à la parentalité est pris en compte au travers de nouvelles obligations légales (mesures issues de la loi de la transformation publique) :

Pour réduire les écarts dans le déroulement de la carrière entre les femmes et les hommes, la loi prévoit que les fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de huit ans conservent leurs droits à l'avancement. Le maintien des droits peut avoir lieu pendant une durée maximale de 5 ans pour l'ensemble de la carrière. Ces périodes sont assimilées à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

De même, le jour de carence en cas de congé maladie ne s'applique plus aux femmes enceintes, dès lors qu'elles ont déclaré leur situation de grossesse à leur employeur.

2.7.3 Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

La Ville de Mulhouse a retravaillé son dispositif de prévention et de signalement des RPS (risques psychosociaux).

L'objectif est de rechercher des solutions adaptées à chaque situation particulière, des actions de prévention, de traitement et/ou d'orientation des agents en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Une vigilance particulière sera apportée à la prévention des violences sexuelles, sexistes et de harcèlement.

Par le passé, le personnel de la Police Municipale a bénéficié d'un module de formation consacré à la gestion des situations de sexisme et de violences. Les agents du service des Affaires Démographiques et les agents du service Action Sociale ont été formés au repérage des violences intrafamiliales et conjugales.

De nouveaux policiers municipaux ont suivi une formation « violences conjugales : détecter et prendre en charge les victimes » de 2 jours via le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).

Les managers de toutes catégories (A, B et C) avaient bénéficié dans le cadre de la lutte contre les RPS, d'une sensibilisation aux violences physiques et verbales, aussi bien dans les services en interne, qu'externe lors du contact avec le public, dont les femmes sont souvent les premières victimes.

En 2022, une sensibilisation au sexisme a été entamée par le biais d'un support édité par l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT).

Il s'agit d'un jeu de plateau « Sexisme sans façon » se déroulant dans un restaurant et permettant aux agents de repérer et de nommer les différentes formes de sexisme, ainsi que ce qui est constitutif d'un harcèlement sexuel et d'une agression sexuelle.

Ce support permet aussi aux managers de sensibiliser leurs équipes de façon ludique et d'entamer le dialogue sur cette thématique et les bonnes pratiques à intégrer dans les équipes. Une centaine de personnes ont ainsi participé en 2022 à ces séances mutualisées entre les deux collectivités.

Afin d'assurer le suivi du plan d'actions et de l'articuler entre les différents acteurs, une référente dédiée a été identifiée au sein de la Direction des Ressources Humaines.

3. Une politique engagée pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes

L'égalité et la lutte contre les discriminations est au cœur des politiques publiques de la Ville de Mulhouse. Depuis 2002, cette sensibilité, toujours présente, s'est matérialisée avec la création d'une délégation à l'égalité en 2008. En 2017, la signature de la Charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale, donne une nouvelle impulsion. Ce rapport annuel, obligatoire, est un outil à la disposition de toutes et tous pour mesurer le chemin parcouru et met en lumière l'implication et la prise en compte du principe d'égalité au quotidien par tous.

Michèle LUTZ, Maire de Mulhouse, a créé en 2020 un poste d'Adjointe qui est aujourd'hui secondée par une Conseillère municipale déléguée en charge de l'égalité femmes-hommes. La Ville de Mulhouse développe la visibilité de l'égalité dans une approche transversale de son action en lien avec l'ensemble de ses compétences, voirie, éducation, sport, culture, et avec les acteurs associatifs au cours du mandat 2020-2026.

Les actions pour l'égalité femmes-hommes sont suivies par une chargée de mission à l'égalité rattachée à la Direction Population Solidarité, et portées par l'ensemble des services de la collectivité.

Trois axes structurent la politique mulhousienne en faveur de l'égalité femmes-hommes :

- 1 Accompagner tous les citoyens vers l'égalité femmes-hommes
- 2 Soutenir l'égalité professionnelle
- 3 Sensibiliser et lutter contre les comportements répréhensibles

• **Création du Conseil Mulhousien de l'Égalité (CME) : pour une gouvernance partagée de la thématique de l'égalité femmes-hommes.**

Face aux inégalités des droits persistantes entre les femmes et les hommes, sur tous les champs de la vie professionnelle, sociale, économique et culturelle, la Ville de Mulhouse a décidé en 2019 de créer le Conseil Mulhousien de l'Égalité, afin de mobiliser des partenaires sur cette thématique. Les travaux ont été ralentis voire suspendus par la crise sanitaire.

Le 8 mars 2022 a eu lieu l'installation du Conseil Mulhousien de l'Égalité, instance pilotée par l'adjointe à l'égalité de la Ville de Mulhouse, réunissant les élus de la Région Grand Est, de la CeA (Collectivité européenne d'Alsace), la représentante de l'État, le CIDFF (Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles) et l'association Rue'L.

Le CME a pour objectifs de :

- Fédérer les acteurs mulhousiens mobilisés pour l'égalité femmes-hommes.
- Ecouter, échanger, partager un diagnostic
- Mettre en œuvre des actions partenariales complémentaires
- Mobiliser les ressources de droit commun pour conduire les projets
- Evaluer les actions



Installation du Conseil Mulhousien de l'Égalité – 8 mars 2022

En action

Réalisées

- Fédérer le réseau des acteurs.
- Traiter d'une thématique partagée : **la place des femmes dans l'espace public.**

À développer

- Poursuivre une réflexion partagée.

Axe 1 - Accompagner tous les citoyens vers l'égalité femmes-hommes

Engagement 1 - Promouvoir l'égalité femmes-hommes avec un objectif d'évolution des mentalités et des comportements par une visibilité accrue

• Femmes inspirantes

A l'occasion de la Journée Internationale des Droits des Femmes, Michèle LUTZ, Maire de Mulhouse et Marie CORNEILLE, Adjointe au maire aux solidarités, au handicap et à toutes les formes d'égalité sont allées à la rencontre de Mulhousiennes inspirantes à la Maison Lychee.

→ Julie ROTOLO : Maison Lychee

Infirmière de profession, Julie ROTOLO a quitté la pédiatrie pour s'adonner à sa passion première : la mode. En mai 2021, elle est parvenue à créer sa Maison Lychee, un véritable tiers lieu dédié au bien-être de la femme, de la mode, à l'esthétique en passant par les soins. Elle a pour ambition de valoriser le savoir-faire local dans sa boutique.

→ Céline IGNACZACK : Boutique Scarly

L'histoire débute sur les réseaux sociaux. Née sans doigts à la main gauche, victime de harcèlement scolaire, Céline IGNACZAK alias Scarly décide de sortir du silence et de partager ses problématiques, mais surtout son engagement pour l'acceptation du handicap et la mouvance body positive à partir de 2019. Portée par sa communauté de plus de 350 000 abonnés, elle lance sa propre entreprise. Céline crée aujourd'hui des bougies faites main, éthiques et responsables.

→ Louise LUTTRINGER : Atelier Louise Luttringer

Diplômée de conservation-restauration de céramique et verre en 2016 à l'École de Condé, Louise LUTTRINGER s'est formée lors de son cursus universitaire auprès de nombreux institutions et ateliers. En Turquie, sur le site archéologique d'Ephèse, elle a collaboré à la conservation-restauration de matériaux archéologiques et elle a pu intervenir sur le terrain. Au côté de ces restaurateurs, elle a pu parfaire son savoir-faire en conservation-restauration d'objets d'arts et de mobilier archéologique. Elle a ouvert son atelier de conservation-restauration d'objets d'art et d'archéologie en 2018.

→ Catherine FOLTZER : Semc Brembo

Catherine FOLTZER est Gérante de la société SEMC depuis plus de 32 ans. La Société SEMC, datant 1971, est spécialisée dans la distribution d'accessoires pour vélos et motos auprès des revendeurs spécialisés et dans la compétition.

→ Julie UNTERREINER : Meilleure jeune boulangère de France

Julie UNTERREINER a été sacrée meilleure jeune boulangère de France édition 2021. Âgée de 19 ans, la jeune fille est en apprentissage à la boulangerie Dietsch à Reiningue. Elle suit aussi sa formation en brevet professionnel au CFA Roosevelt de Mulhouse. Julie souhaite poursuivre dans sa formation et ensuite ouvrir sa propre boulangerie.

En action

Réalisée

- Mise à l'honneur de femmes inspirantes durant la journée du 8 mars.

À développer

- Nommer de nouvelles rues au féminin
- Organiser des rencontres, tables rondes entre villes signataires de la charte égalité.

• Octobre Rose - Distribution de tote-bags « Mulhouse au féminin » au GHR Mulhouse Sud Alsace

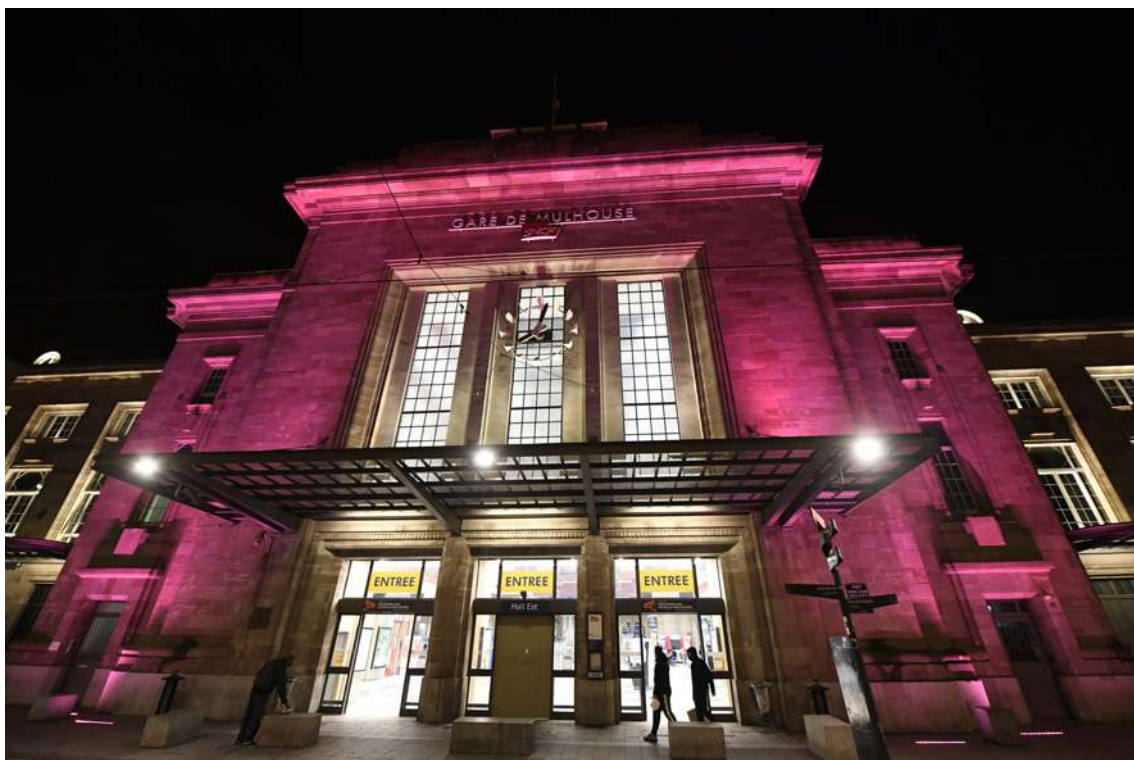
Octobre Rose est le mois de sensibilisation et d'information sur le cancer du sein. Pour cette occasion, la Ville de Mulhouse a distribué des tote-bags « Mulhouse au féminin ».

Ces tote-bags sont le fruit d'une concertation avec le Dr Marc PUYGRENIER, gynécologue médical et obstétrique, afin de faciliter le retour au domicile des femmes opérées en ambulatoire, et leur permettre de se déplacer plus discrètement avec leurs redons.

La Ville de Mulhouse tient à témoigner son soutien aux femmes touchées par un cancer du sein.



Distribution de tote bag Mulhouse au féminin au GHR - octobre 2022



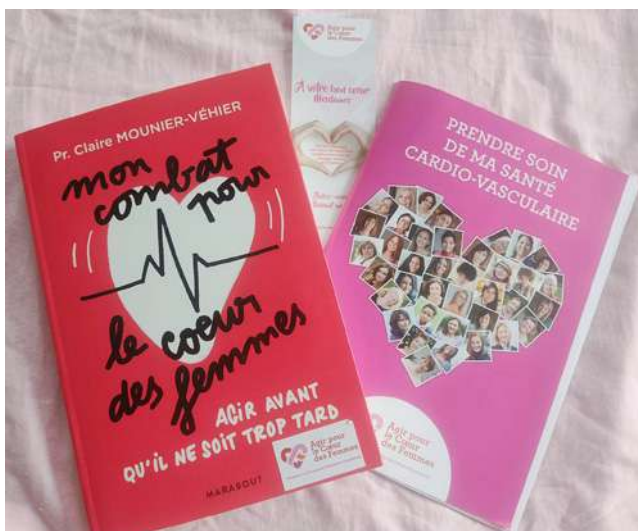
Gare de Mulhouse - octobre 2022

La Ville de Mulhouse témoigne chaque année son soutien aux femmes touchées par un cancer du sein, notamment en illuminant la gare de Mulhouse en rose.

• La santé des femmes - le Bus du Cœur

La santé des femmes revêt des spécificités qui sont peu connues et par conséquent moins bien prises en charge. Par ailleurs, l'accès au soin devient aujourd'hui sur le territoire mulhousien un enjeu majeur en matière de santé publique.

C'est pourquoi, le Bus du Cœur des Femmes, qui sillonne la France pour mener à bien des opérations d'information, de sensibilisation et de dépistages, s'arrête à Mulhouse en juin 2022. Cette initiative, portée par le service Santé, Seniors et Handicap de la Ville de Mulhouse, a mobilisé 65 professionnels du secteur médical et social. 245 femmes ont pu être dépistées et orientées vers un spécialiste.



Bus du Cœur Parvis du Palais des Sports - juin 2022

En action

Réalisées

- Participation à la prévention et à l'information sur le cancer du sein.
- Accès aux dépistages pour tous.

À développer

- Sensibilisation autour de la santé des femmes.

Mulhouse agit pour le Cœur des Mulhousiennes



Le Bus du Cœur des Femmes sera à Mulhouse du 1^{er} au 3 juin 2022

Parvis du Palais des Sports - 16 Bd Charles Stoessel

Pendant 3 jours, le Bus accueille les femmes en situation de vulnérabilité, pour un dépistage cardio-vasculaire et gynécologique. Gratuit, sur inscription préalable sur <https://my.weezevent.com/bus-du-coeur> ou 03 69 77 67 52. Un Village Santé – Bien-être est accessible à tous de 9h à 17h.

Dans 8 cas sur 10, l'accident cardio-vasculaire est évitable.



Engagement 2 - Développer la sensibilisation auprès des jeunes afin de leur transmettre des valeurs égalitaires

• Initiatives et action jeunesse

Le service jeunesse se mobilise en faveur de l'égalité filles-garçons notamment dans le cadre du parcours citoyen de la politique jeunesse municipale.

→ La Journée Internationale de la Fille - 11 octobre 2022

A l'occasion de la journée de la fille 2022, le jeu Memory sur l'égalité fille/garçon réalisé par les conseillers-enfants (mandat 2021/2022) a été présenté à plusieurs classes de l'école élémentaire Wolf. Ce fut un temps de présentation et d'échanges avec les élèves sur les droits des filles et l'égalité filles-garçons, en présence des élues Ville à la Jeunesse et à la promotion de toutes les formes d'égalité, ainsi que des membres de l'UNICEF68 et des conseillers enfants à l'initiative du projet. Pour marquer cette date, le jeu Memory a été distribué dans les 60 écoles mulhousiennes (maternelles et élémentaires) et à l'accueil de loisirs du Centre Alfred WALLACH.

Le jeu se compose d'une trentaine de cartes comportant plusieurs rubriques : les sports, les métiers et les loisirs. Ces thèmes ont été sélectionnés par les enfants, car selon eux, les discriminations de genre sont importantes.

Pour remédier à ces inégalités, les joueurs doivent constituer leurs paires, en retrouvant pour chaque catégorie la carte représentant le garçon/l'homme et son pendant fille/femme et vice-versa.

Ce jeu se veut être un véritable outil pédagogique qui permet d'aborder, de manière ludique, cette thématique de l'égalité des genres et lutter contre les inégalités et discriminations entre les sexes dans la pratique sportive, l'accès aux loisirs, l'orientation et le choix des métiers.





Distribution du jeu Memory de l'égalité - École élémentaire Wolf - octobre 2022

→ La quinzaine des droits de l'enfant – du 14 au 25 novembre 2022

La Ville de Mulhouse, bénéficiaire du label « Ville Amie des Enfants » d'UNICEF France, organise chaque année, au mois de novembre, une quinzaine « Droits des Enfants » en direction des publics scolaires mulhousiens. Cet évènement célèbre l'anniversaire de la signature de la Convention Internationale des Droits de l'Enfant (signée le 20 novembre 1989).

Le service jeunesse, en partenariat avec UNICEF du Haut-Rhin, propose sur les deux semaines, des séances de cinéma « Ciné-droits » aux élèves de deuxième et troisième cycle, des 25 écoles élémentaires mulhousiennes au cinéma Le Palace. La programmation s'articule autour de thématiques citoyennes dont l'égalité filles-garçons. Cette année, les films/dessins animés « Vaillantes », « Calamity une enfance de Martha Jane Cannarys », « Parvanas », « Wadjdas » et « Sur le chemin de l'école » ont été présentés aux enfants. En 2022, ce sont 4443 élèves qui ont participé à cette action.

Pendant cette quinzaine, un temps fort a également été organisé pour les collégiens mulhousiens, le 18 novembre sur la thématique des discriminations par la projection d'un court-métrage « Bande à part » réalisé par le Conseil de jeunes de Mulhouse suivi d'un temps d'échanges et de débat animé par l'UNICEF Haut-Rhin, l'association Thémis et le délégué du Défenseur des droits pour Mulhouse.

unicef  | pour chaque enfant



Conseil Municipal des Enfants

En action

Réalisées

- Présentation du jeu de cartes type Memory sur l'égalité des genres avec le Conseil Municipal des Enfants afin de promouvoir le vivre-ensemble et le respect entre les deux sexes.
- Organisation d'une Journée Internationale de la Fille en lien avec le Conseil Municipal des Enfants, sous l'égide de l'UNICEF.

En cours de réalisation

- Distribution du jeu de cartes dans les 60 écoles mulhousiennes.

Les actions éducatives menées par les éducateurs spécialisés de la Ville de Mulhouse en direction des jeunes de 10 à 25 ans qui habitent dans les Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville (QPPV), intègrent systématiquement une dimension visant à promouvoir l'égalité filles-garçons.

Ceci se traduit tant par la recherche de mixité dans les actions menées en direction des jeunes que dans le contenu des actions qui sont proposées. Si, à l'âge adolescent, les jeunes recherchent souvent à appartenir à des groupes unisexes, les éducateurs sont vigilants à constituer des équipes mixtes, comme par exemple, pour des chantiers jeunes à Bourtzwiller, menés l'été avec des groupes de jeunes, et qui visent à effectuer des travaux au Centre Socio-Culturel du quartier. Ceci permet à l'éducateur de travailler sur l'altérité et l'égalité filles-garçons.

Lors d'une expérimentation d'action collective sur le renforcement des compétences parentales adressées à des pères et des mères d'enfants de 6 à 12 ans, le problème de la charge mentale qui repose souvent sur les femmes est abordée en groupe. Il est discuté du partage des tâches domestiques et rappelé l'importance et la légitimité que chaque parent puisse avoir du temps pour lui et contribue à parts égales à l'éducation des enfants et aux tâches quotidiennes.

• « Concours filles-garçons/garçons-filles à l'égalité »

La Direction Éducation a lancé un concours à destination des écoles sur l'égalité filles-garçons au printemps 2022. Ce projet est le fruit d'une réflexion commune portée avec un groupe de directeurs d'écoles, qui avait conduit à identifier l'égalité des filles et des garçons comme la première dimension de l'égalité des chances qui doit être garantie aux enfants.

Ce concours vise à promouvoir les valeurs de l'égalité et à lutter contre le sexisme et les stéréotypes en récompensant la réalisation d'une production collective sous format libre. Il a également été prétexte à favoriser les échanges en classe entre élèves, en abordant la représentation filles-garçons, et plus largement le vivre-ensemble. Ce concours permet ainsi d'ouvrir le champ des possibles à tous les enfants filles ou garçons.

Les affiches lauréates font l'objet d'une impression et d'une diffusion dans l'ensemble des écoles, la classe ayant remporté le premier prix a également bénéficié d'un atelier avec une artiste, Sylvie KROMER. Ce projet est amené à être reconduit dans la durée.

Le thème de l'égalité entre les sexes est également abordé de manière transversale dans le dispositif des classes de ville (88 classes élémentaires par an) dans le cadre des parcours sur les thématiques « la lutte contre les exclusions et la solidarité » et « République, droits et devoirs, les valeurs du vivre ensemble » en lien avec des associations partenaires.

Engagement 3 - Favoriser le développement des pratiques sportives féminines en s'inscrivant dans une logique de lutte contre les stéréotypes

Historiquement, le sport s'est construit sur la séparation des sexes qui véhicule des stéréotypes (force pour les hommes, grâce pour les femmes). Mais si les différences physiologiques justifient des programmes de compétition différents, la lutte contre les stéréotypes et les discriminations dans le sport est un enjeu de citoyenneté. Il s'agit tout à la fois de promouvoir les pratiques féminines et les pratiques mixtes, et de mettre en lumière les réussites féminines dans des sports connotés masculins.

La Ville de Mulhouse favorise et met en valeur la place des femmes dans le sport en soutenant la pratique sportive féminine (ex. développement des équipes féminines dans les sports collectifs). Dispositifs actuels :

À travers les soutiens financiers annuels versés au titre de la saison sportive 2022/2023 ou la mise à disposition directe ou indirecte d'installations sportives, la Ville de Mulhouse a accompagné spécifiquement 19 associations qui accordent une importance particulière aux pratiques sportives féminines, et les favorisent avec des objectifs d'initiation, de perfectionnement, de santé, de haut niveau et de visibilité sur des événements de masse : Assoc. Sportive de Patinage Artistique, Volley Mulhouse. Alsace, Espérance Mulhouse. 1893 Judo, FCM 1893 Alsace, FCM escrime et FCM tennis, Mulhouse. Tennis de Table, Mulhouse. Water-polo, Elan sportif, Entente Mulhouse. Handball, Nat Synchro Mulhouse., Panthères Mulhouse. Basket Alsace, Philidor Mulhouse., Red Star Mulhouse Badminton, Rugby Club Mulhouse., Société Hippique de Mulhouse., International Victoria Football féminin, Société de tir à l'arc Mulhouse., Union Sportive Azzurri.

Par ailleurs, la Ville soutient financièrement de manière directe 8 athlètes féminines de haut niveau à hauteur de 22 000 euros. Elles sont issues de 6 clubs mulhousiens différents, retenues dans le dispositif municipal Team Olympique Paralympique Mulhouse Alsace.

Noms	Prénoms	Disciplines
MISLIN	Cloé	Para dressage
NTIAMOAH	Brigitte	Athlétisme
LAMBERT	Margaux	Badminton
RADOSAVJLEVIC	Camille	Water-Polo
NABI	Sarah	
ANDRES	Lara	
LOUCHENE	Aya	Judo
OLINGA	Léandra	Volley-ball

À noter que la Ville a recruté un cadre sportif féminin de basket-ball mis à la disposition des clubs de cette discipline en 2022.

La Ville de Mulhouse soutient également (appuis administratif, logistique, technique...) des événements sportifs de mobilisation collective majeure tels que la course caritative des « Mulhousiennes », portée par l'association éponyme, qui se déroule chaque année et qui est inscrite au calendrier événementiel de la ville (participation physique de 6 000 femmes coureuses et marcheuses à l'édition de septembre 2022).



La Direction des Sports et de la Jeunesse fait un suivi attentif des projets orientés sur la pratique féminine et les actions de prévention de la violence dans le milieu sportif.



VIOLENCES DANS LE SPORT

Protéger et se protéger

Samedi 10 septembre

MULHOUSE

Sur inscription



www.cdos68.fr



10h00 Violences verbales et physiques

11h15 Cyber-harcèlement

13h45 Violences sexuelles

MCP Cité, 29 rue du Chanoine Cetty

Repas offert



En action

Réalisées

- Étude sur les pratiques féminines en matière de running.
- Soutien aux projets pour le sport au féminin tel que Cosmosport, les Mulhousiennes.
- La place de la femme dans l'espace public.

À développer

- Poursuivre le soutien aux projets faisant la promotion du sport au féminin.
- La place de la femme dans l'espace public.

Engagement 4 - Soutenir l'égalité femmes-hommes dans les structures et les pratiques culturelles

Dans le cadre de sa politique culturelle, la Ville de Mulhouse aborde la thématique de l'égalité femmes-hommes en veillant à un équilibre de la programmation artistique et en prenant part aux évènements liés directement à la question de l'égalité femmes-hommes.

La direction de la Culture veille à développer la visibilité des femmes artistes aux Musées des Beaux-Arts et historique ainsi qu'à la Kunsthalle, centre d'art contemporain d'intérêt national. C'est ainsi que :

- La Biennale de la photographie au Musée des Beaux-Arts est pilotée par directrice une artistique (Anne Immelé). Les artistes exposés en 2022 étaient au nombre de 7 : 5 femmes et 2 hommes.
- L'exposition « William WYLER, de Mulhouse à Hollywood » qui s'est tenue du 29 juin au 7 novembre 2022 au Musée Historique. Le commissaire Pierre-Louis CEREA a mis en avant les acteurs (Gregory PECK, Charlton HESTON, Laurence OLIVIER) et toutes les actrices qu'il a révélées et qui ont obtenu des Oscars grâce à lui, notamment Audrey HEPBURN, Bette DAVIES, Barbra STREISAND, Shirley MAC LAINE, ainsi que sa scénariste Lillian HELLMAN.
- L'artiste-photographe Françoise SAUR a été exposée au Musée des Beaux-Arts du 5 mars au 15 mai 2022.
- A la Kunsthalle, Centre d'art contemporain d'intérêt national, 2 hommes et 3 femmes artistes ont fait l'objet d'une exposition, les artistes en résidence ont été à parité ; il y a eu 5 intervenants artistiques dont 3 femmes, 2 femmes artistes impliquées dans un événement exceptionnel « Digression », et 2 commissaires d'exposition femmes associées.
- Les musiciens de l'Orchestre symphonique sont recrutés à l'aveugle derrière un paravent et leur genre n'influence donc pas le recrutement. L'Orchestre symphonique a engagé ponctuellement pour ses concerts symphoniques et famille :
 - 11 hommes chefs d'orchestres et 1 femme cheffe d'orchestre
 - 8 solistes femmes et 9 solistes hommes
 - 1 cheffe de chœur et 1 chef de chœur (parité)
 - 3 artistes associés (2 hommes- 1 compositeur et 1 violoncelliste et 1 femme violoniste)
 - 1 musicologue femme et 2 musicologues hommes pour les conférences « clés d'écoute » avant les concerts
 - 1 narrateur homme pour le concert de rentrée
 - 1 rédacteur- conseiller cinéma homme pour le concert de rentrée « William Wyler la B.O. ».

Structures/ associations Arts populaires	Directeur et/ou Président Homme	Directeur et/ou Président Femme
Structures culturelles	8	6
Associations de musique (chorales, ens. instrumentaux, harmonies, fanfares)	18	12
Compagnies de Théâtre	12	11
Autres associations (de quartier, danse, folklore, arts plastiques, collections)	41	26

- Les bibliothèques de Mulhouse sont attentives à une alternance Femme - Homme quant au choix du parrain ou de la marraine de la manifestation littéraire annuelle « Motàmot ». En 2023, Aya CISSOKO, marraine du festival a succédé à Santiago AMERIGANO, parrain 2022.

En action

Réalisée

- Notion de parité introduite dans la programmation des artistes et le recrutement.

À développer

- Poursuivre la valorisation des femmes artistes.

Axe 2 - Soutenir l'égalité professionnelle

Engagement 1 - Agir pour lutter contre les stéréotypes en matière d'emploi

• Cité éducative des coteaux

Action « atelier scientifique en école élémentaire » portée par la Nef des sciences

L'attrait pour la culture scientifique et l'orientation des jeunes et en particulier des jeunes femmes vers les carrières scientifiques commence dès les premières années de la scolarité. Il s'agit ici de :

- Encourager les activités scientifiques à l'école, au travers d'ateliers scientifiques dans les quartiers prioritaires des Coteaux (écoles primaires) pour l'année scolaire 2021-2022 afin de faire naître le goût des sciences chez les plus jeunes et rendre la culture scientifique accessible à toutes et tous.

- Accompagner les enseignants des deux écoles à des activités scientifiques pour les inciter à davantage oser/aimer faire des sciences avec leurs classes.

Action « Wi-filles - Cité Éducative Coteaux » portée par le Face Alsace

Pour lutter contre les fractures et les stéréotypes de genres sur les représentations du monde du numérique et de ses métiers, WI-Filles s'adresse aux jeunes filles volontaires âgées de 12 à 16 ans et vise à initier les filles aux métiers et aux compétences du numérique :

- Inspirer les jeunes filles et ouvrir leurs horizons afin de faciliter leur accès aux métiers du numérique,
- Encourager l'estime de soi et la réussite éducative des jeunes filles afin de favoriser l'expérimentation et la pratique du numérique,
- Faire découvrir les multiples facettes du digital par l'action, pour développer une véritable littératie numérique,
- Développer des ambassadrices du numérique qui pourront partager leurs connaissances à leurs camarades.

En action

Réalisée

- La parité encouragée dans les événements de promotion de l'orientation et de l'emploi.

À développer

- Soutenir les initiatives pour lutter contre les stéréotypes en matière d'emploi et d'orientation professionnelle.

Engagement 2 - Soutenir l'emploi au féminin

• Projet D'ailes à Elles

L'entrepreneuriat au féminin tend chaque année à se développer et se renforcer en France. Bien que la parité dans l'entrepreneuriat français reste encore un enjeu de taille, 4 créateurs d'entreprise sur 10 sont des femmes. L'autonomie financière des femmes est le principal levier d'accès à l'égalité. De plus, les entreprises créées et dirigées par des femmes affichent une rentabilité opérationnelle de 8% contre 5,7% pour les entreprises dirigées par des hommes. Dans un contexte où les femmes sont plus impactées que les hommes par le chômage, cette action s'inscrit « naturellement » dans la politique égalité de la Ville de Mulhouse.

En 2019, sous l'impulsion d'un collectif d'acteurs économique et de la Ville de Mulhouse, le cycle « D'ailes à Elles » est créé. En 9 mois, les porteuses de projet sont accompagnées dans leur chemin créatif à travers des rencontres, la mise à disposition d'un réseau d'entrepreneurs, des ateliers et des échanges avec des professionnels de l'entreprise. Ce cycle permet également de mettre en relation les femmes porteuses de projet entre elles pour un partage d'expérience.

Accompagné par la Ville de Mulhouse et m2A, le collectif d'acteurs économiques locaux et historique se compose de :

- L'Association Femmes Chefs d'Entreprises
- Alsace Active/France Active
- La Maison de l'Emploi et de la Formation Mulhouse Sud Alsace
- La Maison du Technopole de Mulhouse
- La Chambre du Commerce de l'Industrie



Soirée de remise des prix d'Ailes à Elles - juin 2022

L'appel à projet et l'accompagnement ont lieu de septembre à juin. Pendant 9 mois, 12 femmes, engagées dans une démarche entrepreneuriale, ont bénéficié de l'accompagnement d'Ailes à Elles et de ses partenaires. 6 candidates qui ont franchi toutes les étapes.

Les lauréates et projets des candidates en juin 2022 :

Prix du public et Prix du jury :

Elie DOROZOLA - Mon Vin Nature

Faire le lien entre amateurs de vin et petits vigneronns travaillant de façon saine et respectueuse de l'environnement.

Prix "Coup de cœur du jury" :

Elodie NICKEL - RH et Potentiels

Cabinet de conseil en ressources humaines et en recrutement dédié aux TPE et PME.

Aurélia DUTIN RADFORD - Forty Winks

Boutique de mobilier et décoration de chambre d'enfant de 0 à 12 ans [Voir la vidéo](#)

Yvette KOYE - Natur'Lingerie

Sous-vêtements féminins à partir de fibres innovantes et écoresponsables

Fanny PIGNOL DUSANG - Les Sources

Aide à la compréhension de soi, accompagnement privilégié par des outils concrets et ludiques.

Cyrielle SCHOENY - L'Aire de la Parentalité

Création d'un lieu de vie dédié à l'accueil des futurs et jeunes parents.

En action

Réalisée

- 3^{ème} et 4^{ème} édition du cycle D'ailes à Elles.

À développer

- Poursuivre le soutien à l'entrepreneuriat féminin.

Axe 3 - Sensibiliser et lutter contre les comportements répréhensibles

Engagement 1 - Prévenir les conduites à risques et sensibiliser à l'éducation affective et sexuelle

La Ville de Mulhouse finance des partenariats pour dispenser dans les collèges des interventions sur l'égalité et l'éducation. Les équipes éducatives des collèges s'accordent à dire que les relations filles-garçons sont tendues et emplies de préjugés et de représentations sur leurs rôles et leurs devoirs respectifs. Afin de pouvoir échanger autour de cette thématique et d'accompagner au mieux les jeunes dans leur cheminement, plusieurs actions ont été menées tout au long de l'année, dans les collèges, autour de questions telles que mieux vivre ensemble, le sentiment amoureux, l'évolution du corps à l'adolescence et des rapports filles-garçons.

Dans le cadre du projet « Promotion de la santé, prévention des risques liés à la sexualité », soutenu par la Ville de Mulhouse, le Planning Familial 68 a effectué en 2022 des interventions dans les collèges dans le but de favoriser l'intégration de comportements de protection ou à moindre risque dans la vie affective et sexuelle : grossesses non désirées, IST, VIH, violences sexistes et sexuelles.

Le projet « La sexualité et ses risques – relations filles garçons » du Planning Familial 68 que la Ville de Mulhouse soutient également (financièrement et dans le pilotage) touche chaque année environ 300 jeunes mulhousiens de différentes structures (collèges, CHRS, CADA, foyers, ...). L'éducation affective et sexuelle permet aux jeunes au cours de ces séances de verbaliser et de comprendre les liens qu'ils peuvent avoir entre eux, dans un objectif de prévention contre le harcèlement. Par le biais de séances de théâtre-forum, il s'agit de prévenir les conduites à risques, les conduites violentes en matière de relations amoureuses et de sexualité en permettant aux jeunes de réfléchir et de travailler leurs représentations, les stéréotypes, le tout dans une démarche de prévention des risques liés à la sexualité et les relations filles-garçons.

En action

Réalisée

- Soutien au Planning Familial et au CIDFF 68 dans le développement des projets de prévention des risques sur la sexualité et la santé en direction des jeunes mulhousiens.

À développer

- Pérenniser le soutien au planning familial et au CIDFF.
- Étendre le dispositif aux lycées, aux centres socio-culturels, en priorisant les quartiers politiques de la ville.
- Réfléchir à la mise en place de distributeurs de protections menstruelles.

Engagement 2 - Lutter contre les violences faites aux femmes par des actions de prévention et d'accompagnement efficaces

• Observatoire des Violences Intrafamiliales et Faites aux Femmes (OVIFF)

La Ville de Mulhouse anime depuis 2008 une plate-forme regroupant les acteurs mulhousiens de la lutte contre les violences intrafamiliales. Dans ce cadre, elle a mis en œuvre un Observatoire des Violences Intrafamiliales et Faites aux Femmes (OVIFF). C'est une démarche spécifique et originale à Mulhouse, habituellement portée par les départements. Cet espace d'échanges et de réflexion permet l'analyse et le recensement des données produites par les institutions et les partenaires (police, associations, médecins, justice). Il constitue également un vecteur de communication et d'information en publiant ses données et analyses.

Les principales missions de l'OVIFF sont :

- Organiser des actions de prévention et de sensibilisation sur la thématique des violences intrafamiliales et faites aux femmes à destination du grand public et des scolaires.
- Accompagner et soutenir financièrement les associations œuvrant dans le domaine de la lutte contre les violences faites aux femmes.
- Former les professionnels potentiellement au contact des victimes de violences intrafamiliales.

L'OVIFF soutient les associations par le financement de leurs projets dans les domaines de la lutte contre les violences intrafamiliales et faites aux femmes. En 2022, 7 000 € ont été accordés à 4 associations (CIDFF, Planning Familial 68, Mouvement du Nid et APPUIS).

L'OVIFF a une mission de formation des professionnels de la collectivité. Les policiers municipaux étant souvent les primo-intervenants sur les situations de violence, et la compréhension des mécanismes de la violence étant primordiale pour leur permettre d'intervenir efficacement sur cette problématique. L'intégralité des 75 policiers ont suivi une formation sur la thématique des violences intrafamiliales.

En 2022, les nouveaux policiers municipaux de la brigade de nuit ont été formés. Cela a concerné 13 agents.

L'OVIFF intervient également en matière de sensibilisation des jeunes filles aux premiers signes de violence. Le violentomètre est un outil simple et utile pour mesurer si sa relation amoureuse est basée sur le consentement et ne comporte pas de violences. Présenté sous forme de règle, le violentomètre rappelle ce qui relève des violences à travers une gradation colorée. Des actions de sensibilisation ont eu lieu dans différents lycées ; 348 lycéens ont été concernés.

En matière de lutte contre la prostitution, l'OVIFF a participé à 3 stages de sensibilisation à destination des clients de personnes prostituées. De plus, le 17 octobre, l'OVIFF a participé au colloque de lutte contre la prostitution des mineurs qui a réuni 300 professionnels et a permis de favoriser la coopération entre les différents acteurs impliqués pour renforcer la prévention, le repérage et l'accompagnement de ce public.



Colloque sur la lutte contre la prostitution des mineurs – CSC PAX – octobre 2022

En action

Réalisées

- Formation des professionnels de la collectivité.
- Journée d'étude sur la prostitution des mineurs co-organisé avec les services de l'État.

À développer

- Mener des actions de sensibilisation et d'information en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes.

• Le 25 novembre « Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes »

L'OVIFF se mobilise sur des temps emblématiques en matière d'égalité femmes- hommes, comme la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes 25 novembre.

En 2022, un ciné-débat autour du film « Les Choses Humaines » d'Yvan ATTAL a été proposé. Trois temps forts ont émaillé la journée : deux pour les lycéens (465 participants) et un pour le grand public (180 participants).

Le film a été suivi d'une intervention sur les rapports femmes/hommes, l'éducation à la sexualité et la place des auteurs et des victimes dans les situations d'agressions sexuelles.

La projection débat autour du documentaire « A la vie » d'Aude PEPIN a été organisée par la médiathèque de la Filature à Mulhouse, en partenariat avec La Fabrik' A Mômes et la délégation aux droits des femmes et à l'égalité dans le cadre du mois du film documentaire.



Engagement 3 - Accompagner des actions d'information et de sensibilisation sur la thématique des discriminations envers les femmes

• Une ville pour toutes et tous

8 femmes sur 10 ont peur de sortir seules le soir. La plupart des femmes ont déjà été harcelées ou suivies dans la rue et les transports en commun. Si le harcèlement de rue touche particulièrement les femmes, il peut cependant toucher tout le monde.

Depuis la loi du 3 août 2018, le harcèlement de rue est réprimé par l'outrage sexiste et par une amende pouvant aller de 90 à 750 euros.

La sécurisation de l'espace public est un enjeu prioritaire pour la Ville de Mulhouse. Il est l'affirmation du droit de chacun à circuler librement et en sérénité dans sa ville.

Campagne contre le harcèlement de rue

En novembre 2022, la Ville de Mulhouse a organisé une campagne d'affichage grand public sur le thème du harcèlement de rue.



• Angela - une ville pour toutes et tous

La Ville de Mulhouse et la Région Grand Est souhaitent constituer un réseau sûr et solidaire de commerces et d'équipements culturels prêt à venir en aide aux personnes en situation de harcèlement de rue.

Les établissements permettent à la personne de se réfugier et d'appeler un membre de sa famille, un taxi ou les forces de l'ordre selon la gravité des faits.

Ce dispositif, se nomme Angela et a été inauguré le 8 mars 2023.



En action

Réalisées

- Campagne d'affichage grand public contre le harcèlement de rue.
- Mise en place du dispositif Angela à Mulhouse en partenariat avec la Région Grand Est.

À développer

- Renforcer le dispositif Angela.

4. Conclusion

Ce rapport annuel permet d'avoir une photographie de la situation actuelle, d'identifier les marges de progression et de maintenir la vigilance de tous.

Le constat demeure : l'égalité de droit ne conduit pas encore à une égalité de fait.

Les efforts pour atteindre l'égalité doivent être continus et inclusifs, impliquant tous les acteurs de la société : les élus, le service public, les entreprises et la société civile.

Analyser les données recueillies, c'est permettre de mieux comprendre les inégalités entre les femmes et les hommes. Agir demeure une exigence pour les réduire. C'est pour cela que tous les services de la Ville de Mulhouse sont engagés au quotidien auprès des Mulhousiennes et Mulhousiens pour atteindre l'égalité réelle.

2022 aura été marquée par l'installation du Conseil Mulhousien de l'Égalité, la mise en place du label Mulhouse au pluriel, le soutien aux dispositifs d'insertion professionnelle et la poursuite du projet Angela.

L'égalité, c'est l'affaire de toutes et tous.



mulhouse.fr / mplusinfo.fr

