

# RAPPORT

---

## Égalité femmes-hommes 2023



# Introduction

Si l'égalité entre les femmes et les hommes est acquise en droit depuis 1946, elle peine à se concrétiser dans les faits et reste au cœur des enjeux des politiques publiques.

La loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit que « l'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée ».

En application de l'article L 2311-2 du CGCT, dans les communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, le Maire ou le Président doit présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité ou de l'établissement.

Les données présentées dans ce rapport ont été établies au 31 décembre 2023.

Une première partie, consacrée à la politique ressources humaines de la CAESE en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, analysera les conditions générales d'emploi, le déroulement de carrière et la rémunération et enfin l'organisation du temps de travail.

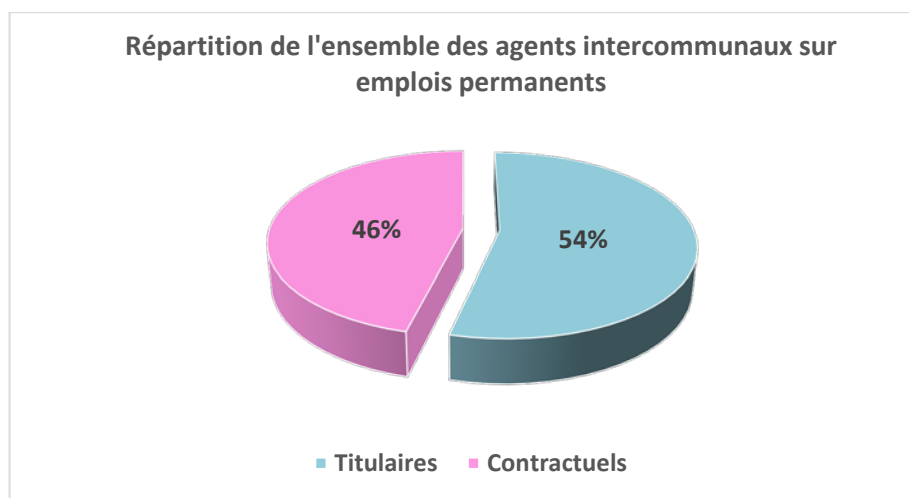
Une seconde partie sera consacrée aux actions conduites en interne pour tenter de lutter contre les inégalités.

# PARTIE I : La politique ressources humaines de la CAESE en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

## 1- Répartition globale femmes/hommes sur emplois permanents

Au 31 décembre 2023, la CAESE comptabilisait 352 agents recrutés sur emplois permanents, à savoir sur des emplois nécessaires pour pouvoir répondre à l'activité normale des services.

Plus précisément, ce sont 162 agents contractuels et 190 agents fonctionnaires qui officient au quotidien dans les services intercommunaux, et plus précisément 262 femmes et 90 hommes.



A contrario, les agents recrutés en activité accessoire, tels que les professeurs des écoles qui assurent l'encadrement des études dirigées, ou pour répondre à un besoin ponctuel ou saisonnier, ou encore les apprentis, sont exclus de cette étude.

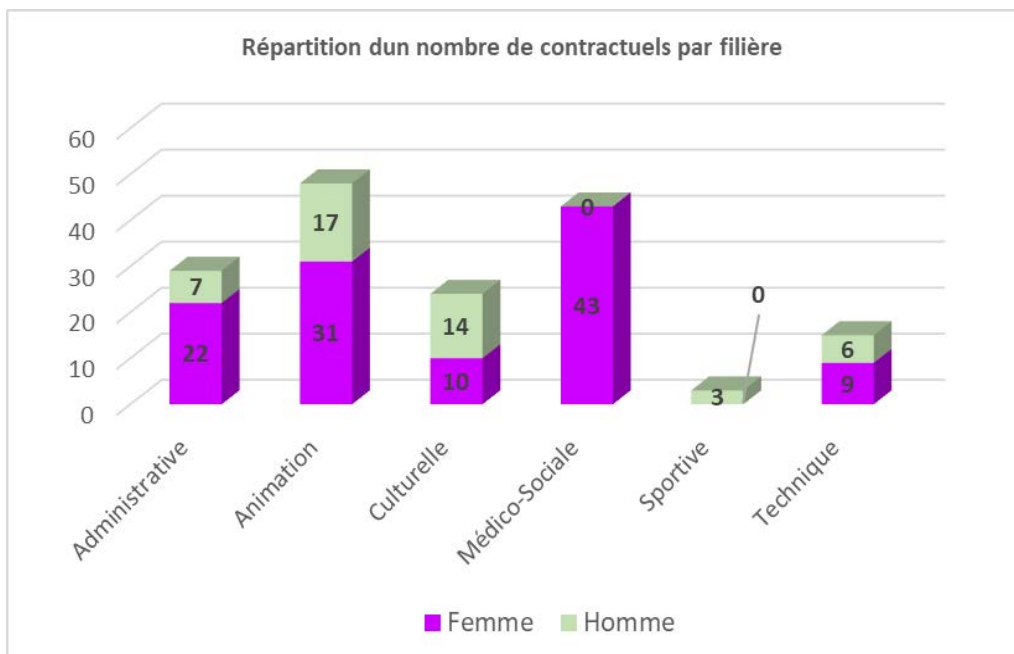
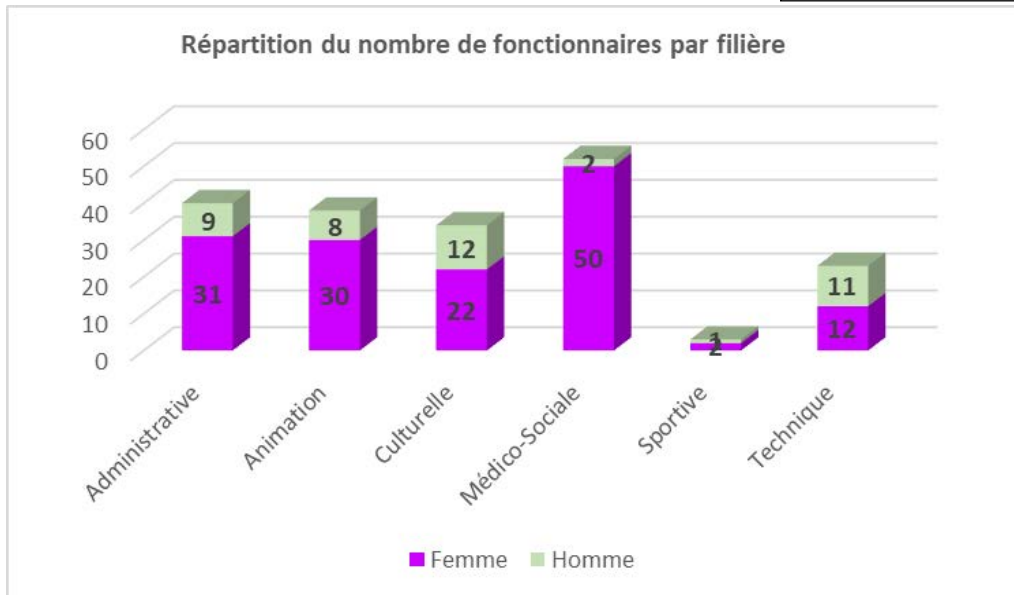
A titre informatif, au 31 décembre 2023, la CAESE comptait dans ses effectifs 44 professeurs des écoles et 4 apprentis accueillis au sein des services petite enfance, tourisme, comptabilité et informatique.

La structuration des effectifs met à nouveau en exergue une féminisation de la filière médico-sociale constituée à 98 % de femmes. Relève de cette filière l'ensemble des agents travaillant auprès des plus jeunes, de l'agent social à la puéricultrice, en passant par les auxiliaires de puériculture et les éducateurs de jeunes enfants.

A noter que les assistantes maternelles, au statut juridique particulier en ce qu'elles relèvent tant du décret n°88-145 du 15 février 1988 que du Code de l'action sociale et des familles, ont été intégrées à la filière médico-sociale pour la réalisation de ce rapport.

Au total, ce sont 95 agents qui relèvent de cette filière.

Les femmes sont également bien représentées dans la filière administrative (77 % de femmes contre 23 % d'hommes).



Filière	Femme	Homme	% femme	% homme
<b>Administrative</b>	53	16	77 %	23 %
<b>Animation</b>	61	25	71 %	29 %
<b>Culturelle</b>	32	26	55 %	45 %
<b>Médico-Sociale</b>	93	2	98 %	2 %
<b>Sportive</b>	2	4	33 %	67 %
<b>Technique</b>	21	17	55 %	45 %
<b>TOTAL</b>	262	90	74%	26%

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : la parité numérique femmes-hommes à l'Agglomération est loin d'être atteinte. Avec une importante représentation féminine dans les métiers à la personne et ceux tournés vers le service, la répartition des effectifs dans les différentes filières est conforme aux répartitions constatées au niveau national.

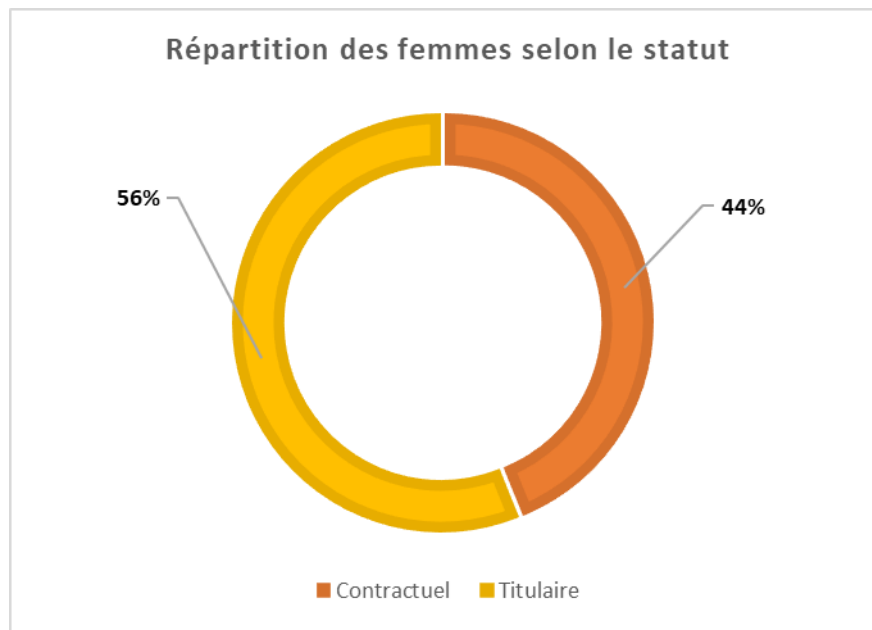
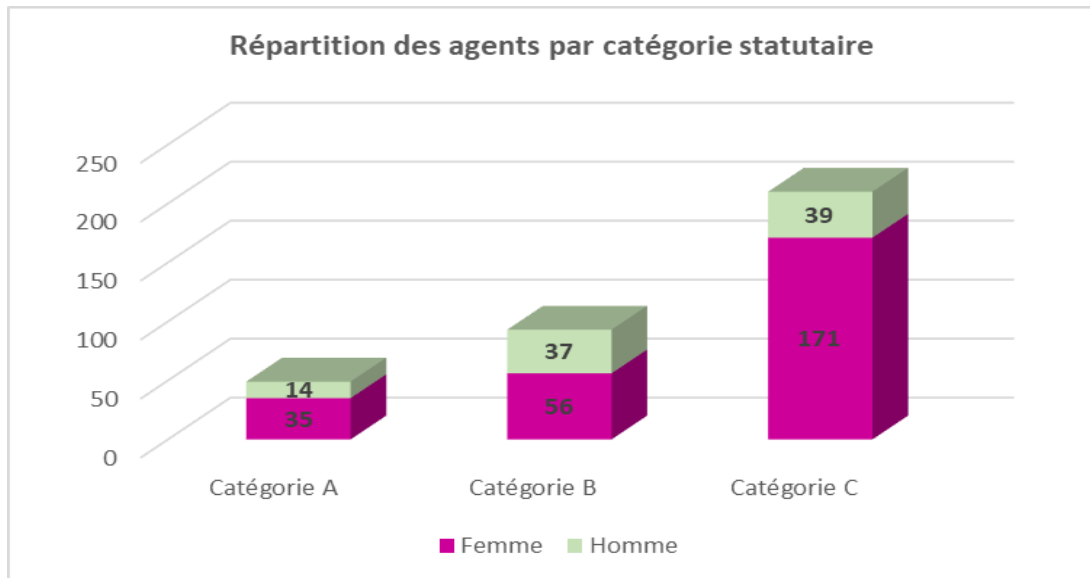
Les chiffres témoignent d'une forte féminisation dans les services avec un taux de 74 %. Les cadres d'emplois les plus féminisés appartiennent aux filières médico-sociale (98%) et administrative (77 %).

## 2- Répartition par catégorie statutaire

Dans les trois versants de la fonction publique, les emplois sont classés en trois catégories : A, B et C auxquels correspondent un niveau hiérarchique et de rémunération. Ces catégories sont définies par le niveau de recrutement nécessaire pour y entrer. La catégorie A nécessite le diplôme le plus élevé (niveau bac+3) tandis que la catégorie C est accessible dès le brevet ou à des non-diplômés.

A la CAESE, 13,92 % des agents relèvent de la catégorie A, 26,42 % de la catégorie B et 59,66 % de la catégorie C.

Quelle que soit la catégorie, les femmes y sont majoritairement représentées.



Parmi les 56 % de contractuels féminins, nous retrouvons les 28 assistantes maternelles exerçant leur fonction à leur domicile avec un rattachement à la très grande crèche familiale.

### 3- Les femmes aux postes de direction

L'accès aux postes à responsabilité n'est pas une difficulté.

	Femme	Homme
Directeur Général des Services		1
Directions	5	3
Coordonnateur enfance et petite enfance	2	
Directeur / directeur adjoint ALSH	12	7
Directeur conservatoire		1
Directeur crèche	5	
Directeur de la Maison de justice et de droit	1	
Directeur de la transition écologique	1	
Directeur des nouvelles technologies		1
Directeur des piscines intercommunales		1
Directeur du département Musée Patrimoine Pays d'art et d'histoire	1	
Directeur du réseau de la lecture publique	1	
Directeur habitat et politique de la ville	1	
Responsable assainissement		1
Responsable de la Facturation/ régisseur	1	
Responsable de la programmation culturelle	1	
Responsable de l'exécution budgétaire et financière	1	
Responsable de RPE	2	1
Responsable de site bibliothèque	3	
Responsable des marchés publics		1
Responsable eau potable et VRD		1
Responsable programmation et médiation à Cinétampes		1
Responsable secteur bibliothèque	1	1
Responsable tourisme	1	
Responsable du musée		1
Chargé d'expositions et référente de la structure	1	
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>21</b>

Parmi les postes que compte l'Agglomération, l'emploi fonctionnel de Directeur Général des Services est occupé par un homme.

Pour les postes de direction, 5 sont dirigés par des femmes et 3 par des hommes.

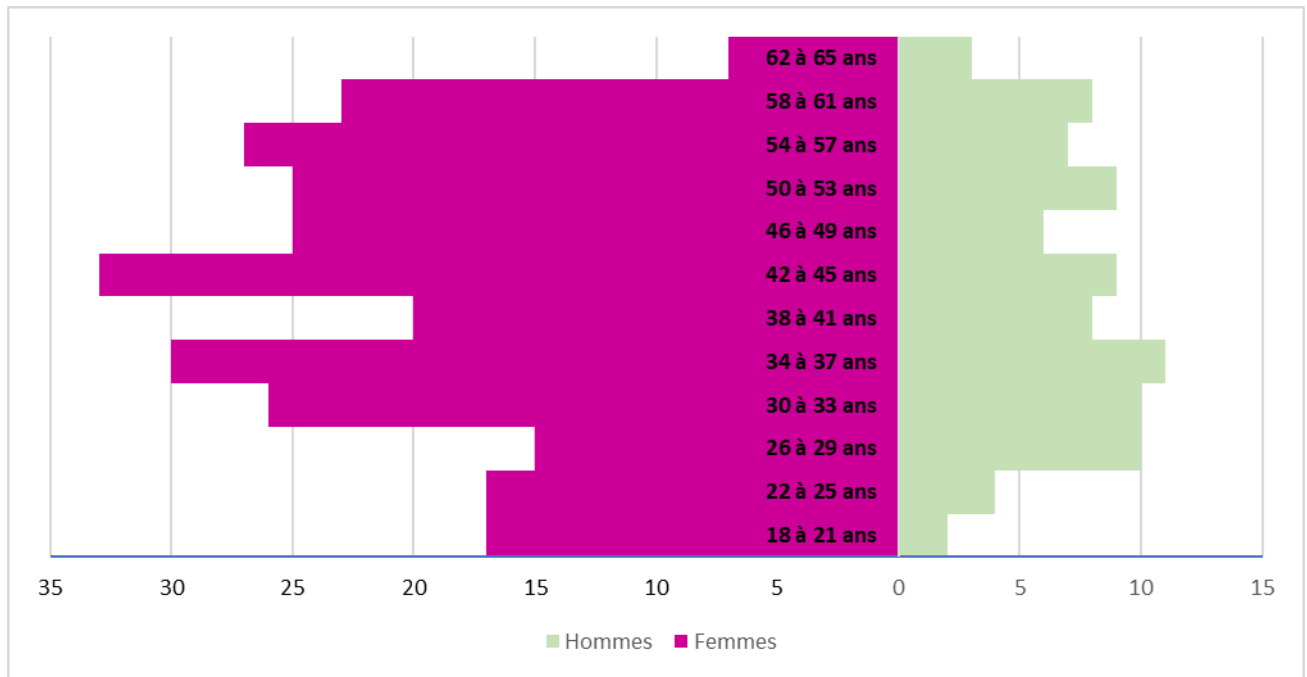


Direction des Moyens Généraux

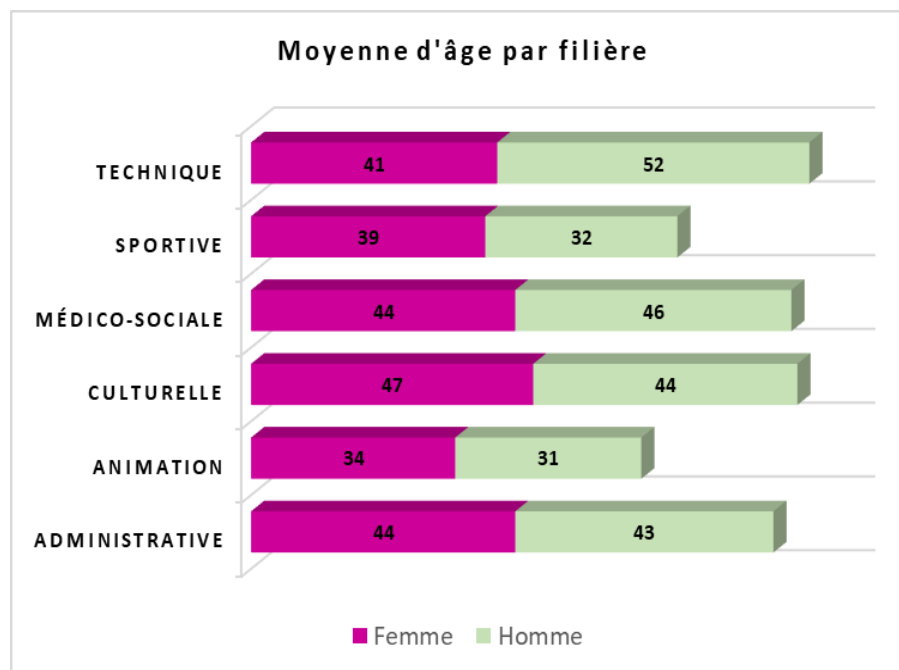
Direction des Bâtiments

Direction des Ressources Humaines	Direction de l'Eau, de l'Assainissement et des Infrastructures
Direction du Développement Economique et de l'Emploi	Direction des Affaires Culturelles
Direction de l'Aménagement et du Développement Durable	
Direction des Services à la Population	

#### 4- L'âge moyen des agents (aux 31/12/2023)



La moyenne d'âge des agents intercommunaux sur emplois permanents s'établit à 41,5 ans. 5 agents ont plus de 62 ans.



Avec une moyenne d'âge de 33,5 ans, les agents de la filière animation constituent la population la plus jeune de la CAESE.

Avec le vieillissement de certaines catégories d'agents, l'usure professionnelle fait son apparition. C'est ainsi que des agents ont développé des troubles musculo-squelettiques qui nécessiteront à terme un reclassement ou une retraite pour invalidité selon les cas.

Un travail de prévention, en lien avec l'assistant de prévention et les membres de la formation spécialisée en hygiène et sécurité du Comité Social Territorial, est mis en œuvre pour prévenir au mieux ces troubles qui sont reconnus comme étant la première cause de maladie professionnelle en France.

## 5- Agir pour l'égalité professionnelle tout au long de la carrière

Le déroulement de carrière, la rémunération, le départ en formation ou encore l'organisation du temps de travail sont autant d'indicateurs qui permettent d'apprécier au sein d'une collectivité ou d'un EPCI l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Sans oublier les personnes en situation de handicap qui doivent pouvoir bénéficier d'un égal accès aux postes et pour lesquels une politique handicap inclusive doit être menée.



### Le déroulement de carrière

Le déroulement de carrière d'un agent de la fonction publique répond à un processus précis fixé par les textes. Il passe à la fois par les avancements d'échelons, de grade ou encore l'obtention d'un concours.

En 2023, avec le cadencement unique, 67 femmes ont bénéficié d'un avancement d'échelon contre 17 hommes.

7 agents ont fait l'objet d'une mise en stage, dont 6 femmes. Ces agents relèvent des filières technique, animation et médico-sociale.

2 agents mis en stage en 2022 ont été titularisés en 2023 : 2 femmes, l'une relevant de la filière technique, l'autre de la filière animation.

6 agents, détachés pour stage en 2022 suite à la réussite à concours, ont été titularisés en 2023 : 3 femmes et 3 hommes.

Cadre d'emplois	Femme	Homme
Attaché	1	1
Animateur		2
Educateur de jeunes enfants	2	



### La rémunération

Tout agent public a droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire.

L'année 2023 a été marquée par la revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2023 (+1,81%) puis au 1<sup>er</sup> mai 2023 (+ 2,22 %), le relèvement de l'indice minimum de traitement au 1<sup>er</sup> mai également et le dégel du point d'indice au 1<sup>er</sup> juillet 2023 entraînant une hausse de sa valeur de + 1,5 %.

Par ailleurs, il est important de rappeler la démarche dans laquelle s'est engagée la CAESE depuis deux ans pour améliorer la rémunération de ses agents. Après avoir instauré à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2021 un socle minimal de régime indemnitaire aux agents qui en étaient dépourvus, à l'exception des professeurs d'enseignement artistique et des assistants d'enseignement artistique qui ne sont pas éligibles au RIFSEEP, de nouveaux montants d'IFSE de référence par métiers ont été mis en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour permettre une progressivité suffisante selon les niveaux hiérarchiques et offrir un régime indemnitaire en cohérence avec les responsabilités exercées. A l'issue de ce travail, élaboré en concertation avec les représentants du personnel, ce sont 216 agents qui ont été revalorisés.

En 2023, la structuration des salaires médians, par catégorie statutaire, s'établit de la manière suivante :

<b>Médian catégorie A</b>	3 316 €
<b>Médian catégorie B</b>	2 234 €
<b>Médian catégorie C</b>	2 016 €

	<b>Femme</b>	<b>Homme</b>
<b>Médian catégorie A</b>	3 142 €	3 358 €
<b>Médian catégorie B</b>	2 242 €	2 272 €
<b>Médian catégorie C</b>	2 026 €	2 005 €

Les réformes statutaires intervenues en 2023 ont permis une amélioration sensible de la rémunération perçue par les agents relevant de la catégorie C comparé à N-1 : +5,74 % pour les femmes et +4,92 % pour les hommes.

On continue par contre de constater un écart de rémunération entre les femmes et les hommes relevant de la catégorie A. Comme l'an passé, cette différence s'explique par les fonctions occupées par ces différents agents. A noter que des agents féminins ayant quitté l'établissement en 2023 ont été remplacés par des agents relevant de la catégorie B.

### **La formation**

Les statuts de la fonction publique territoriale reconnaissent à tout agent public un droit à la formation professionnelle tout au long de sa carrière (décret 2007-1845 du 26 décembre 2007 – Art.1<sup>er</sup>)

L'objectif poursuivi est double :

- Permettre aux agents d'exercer leurs missions de service public avec une meilleure efficacité afin de répondre aux mieux aux attentes des usagers.
- Permettre aux agents de pouvoir évoluer tout au long de leur carrière, pour certains vers des postes à responsabilité.

Au cours de l'année 2023, 803 jours de formation ont été suivis par 244 agents intercommunaux, dont 176 femmes, essentiellement par le biais du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) pour lequel la CAESE verse une cotisation mensuelle assise sur les rémunérations (1 %).

En 2023, son coût annuel s'est élevé à 76 460 €

Pour les formations plus spécifiques, comme la manipulation des extincteurs, les gestes de premiers secours, le travail en hauteur, le plan de maîtrise sanitaire ou encore les habilitations électriques, la CAESE a recours à des organismes payants.

	<b>Nombre d'agents</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>Nombre de jours</b>	<b>Coût</b>
<b>Formation CNFPT</b>	91	70	21	284	<b>76 460 €</b>
<b>Formation autres organismes payante - gratuite</b>	116	79	37	353	<b>36 960 €</b>
<b>Formation d'intégration</b>	18	17	1	105	<b>0 €</b>
<b>Préparation concours</b>	8	6	2	41	<b>0 €</b>
<b>Apprentis</b>	6	3	3		<b>11 000 €</b>
<b>CPF</b>	5	1	3		<b>0 €</b>
<b>TOTAL</b>	<b>244</b>	<b>176</b>	<b>68</b>	<b>803</b>	<b>124 420 €</b>

## ➔ L'organisation du temps de travail

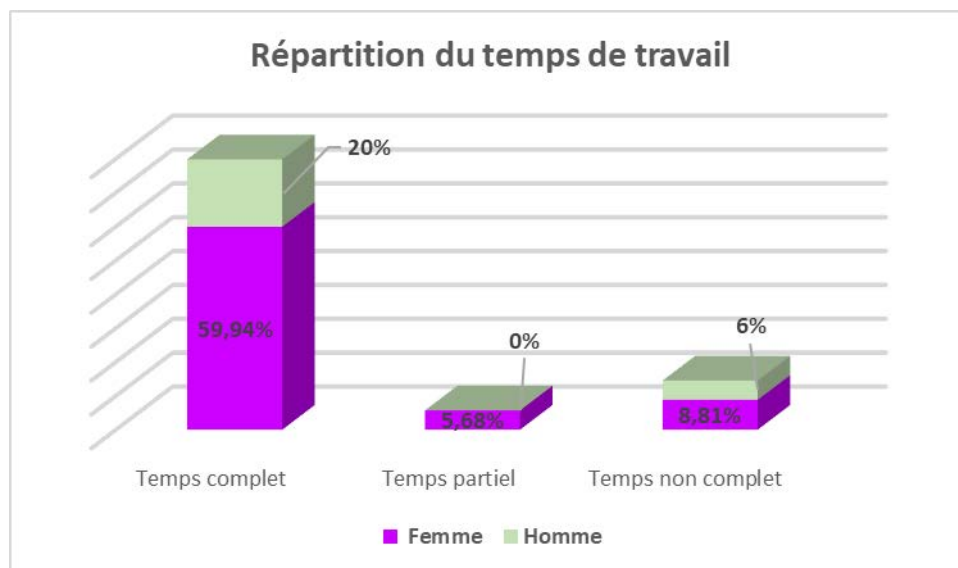
En application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, laquelle a abrogé le fondement légal ayant permis aux collectivités et établissements publics de maintenir des régimes dérogatoires à la durée légale, la CAESE, en partenariat avec les représentants du personnel, a adopté un protocole d'accord sur l'aménagement du temps de travail fixant ce dernier à 38 heures 20 hebdomadaires ou 7 h 40 journalières.

En contrepartie d'une durée hebdomadaire supérieure aux 35 heures, chaque agent à temps complet bénéficie, en plus des 25 jours de congés annuels règlementaires, de 18,5 jours de RTT par an.

Afin de favoriser une meilleure articulation vie personnelle et vie professionnelle, ce protocole prévoit des plages horaires variables, de 8 h à 9 h, de 12 h à 14 h et de 16 h à 18 h. Cette souplesse accordée aux agents dans leurs heures d'arrivée et de départ, en lien avec chaque responsable de service afin d'assurer le bon fonctionnement de celui-ci, permet ainsi à chaque agent de concilier davantage vie familiale et vie professionnelle.

De la même façon, l'établissement autorise de manière quasi-systématique les temps partiels sur autorisation lorsque les nécessités de service le permettent. Ainsi, 20 agents intercommunaux, tous féminins, ont bénéficié d'un temps partiel :

- 8 sur un temps partiel de droit <sup>(1)</sup>
- 12 sur un temps partiel sur autorisation <sup>(2)</sup>

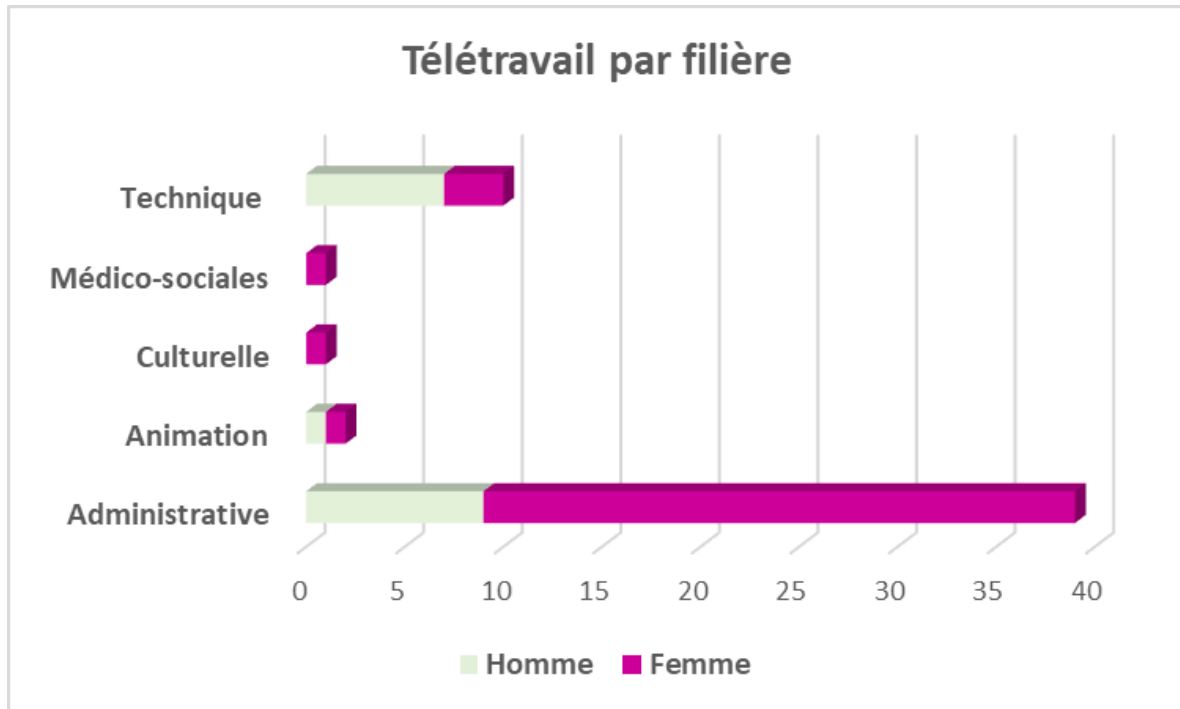


Quant aux temps non complets, qui sont créés par l'organe délibérant afin de répondre aux besoins des services, ils représentent 14,48 % des postes. Nous les retrouvons en grande majorité dans la filière culturelle, et plus précisément au sein des cadres d'emplois des professeurs et assistants d'enseignement artistique. Ces agents, employés sur plusieurs collectivités ou EPCI, cumulent plusieurs temps non complets.

- (1) Temps partiel accordé à chaque naissance jusqu'au 3<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption ; pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce-personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave ; pour créer ou reprendre une entreprise.
- (2) Temps partiel accordé sous réserve des nécessités de service.

Toujours dans l'objectif de favoriser au mieux vie/professionnelle/vie personnelle, le télétravail a été instauré au sein de l'établissement depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2022.

Au 31 décembre 2023, ce sont 53 agents intercommunaux, soit 15 % des agents sur emplois permanents, qui ont pu bénéficier d'un jour de télétravail hebdomadaire, dont 36 femmes.



### ➔ Une politique inclusive du handicap

En application des dispositions des articles L 351-1 à L 351-15 du Code général de la fonction publique, les collectivités locales et établissements publics employant au moins 20 agents en équivalent temps plein, sont assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap, à hauteur de 6 % minimum de l'effectif total des agents rémunérés au 31 décembre de l'année écoulée.

En 2023, 11 agents bénéficiaient de l'obligation d'emploi telle que définie par les textes pour les motifs suivants :

- Reconnu travailleur handicapé par la CDAPH
- Recruté sur un emploi réservé
- Titulaire d'une carte d'invalidité ou d'une carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité »

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Femme	Homme
<b>Administrative</b>			2	2	
<b>Animation</b>			4	2	2
<b>Culturelle</b>		2		1	1
<b>Médico-sociale</b>		2		2	
<b>Sportive</b>					
<b>Technique</b>			1	1	

Avec un taux d'emploi direct de 3,17 %, la CAESE n'a pas atteint l'objectif de 6 %.

De ce fait, et conformément à la réglementation en vigueur, la CAESE s'est acquittée d'une contribution à hauteur de 34 307 € contre 17 497 € en N-1. Cette augmentation significative s'explique par la baisse du nombre de travailleur en situation de handicap déclarés et par la baisse des dépenses pouvant être valorisées au titre des prestations de service ou autres contrats de fournitures (12 740 €/19 183 € en N-1).

A noter le recrutement en août 2023, au sein du Service Enfance, d'une référente handicap chargée de concevoir et de construire une démarche transversale dans le domaine du handicap en faveur de l'enfant de 3 à 12 ans dans un objectif d'inclusion.

Ce recrutement devrait être suivi prochainement d'un référent santé accueil inclusif pour le secteur de la Petite Enfance.

## **PARTIE 2 : Les actions conduites en interne au profit d'une égalité entre les femmes et les hommes**

Cette partie est consacrée à la mise en lumière des politiques publiques mise en œuvre en faveur de cette grande cause.

### **Politique culturelle**

Comme chaque année, la Direction Culturelle a mis en lumière l'égalité femmes/hommes à travers sa programmation culturelle : sur un total de 33 spectacles programmés en 2023, 11 étaient 100 % féminins.

#### ***Je suis une fille sans histoire***

Spectacle-conférence de l'autrice et dramaturge Alice Zeniter, qui décortique la fabrique des récits et interroge sur la place des femmes dans les histoires.

#### ***On vous raconte des histoires***

Spectacle déconstruisant les stéréotypes de genre dans les contes de fées.

#### ***Jeannot Jeannette***

« Dans ce trio à géométrie variable, les voix s'amuse des mots, s'unissent, s'harmonisent, se répondent ou s'accompagnent et les instruments changent de mains. Les textes questionnent avec simplicité les "grand-riens" et les "petit-touts" qui nous entourent et nous construisent, pour devenir un terrain de jeu où l'imaginaire et la poésie ont toute leur place ».



#### ***La Vague***

« Doux et poétique, La Vague aborde les thèmes de la découverte du monde, de la force et de la puissance de la nature »



### ***Tout ce fracas***

« L'idée de cette création est née d'une recherche au long cours (2012-2019) en immersion en milieu hospitalier autour de la question de la réappropriation sensible du corps par les patients et les soignants ».  
Mise en scène : trois danseuses dont une en situation de handicap.

### ***Nid***

"Un spectacle permettant l'éveil de tous les sens pour les enfants."  
Cie AMK : une danseuse/acrobate



### ***Tascabilissimo !***

« Né de la rencontre entre Marta Del'Anno et Victoria Delarozière, Tascabilissimo ! est un petit tour du monde à deux voix et trois instruments : le violon, l'alto et l'accordéon diatonique ».



### ***Le Phoenix de ces dames***

« C'est l'histoire de trois amies pianistes qui découvrent un piano pas comme les autres et qui vont lui mener un train d'enfer ! »



### ***Trio Sora***

Ce sont trois musiciennes virtuoses et intenses ! Créé en 2015, le trio Sōra a été formé au CNSM de Paris, puis à la Chapelle musicale Reine Élisabeth en Belgique.



### **Moissons**

« Arpenter à pied des territoires ruraux, offrir des danses improvisées, sur les pas de porte, dans les jardins, sur la route... C'est la démarche généreuse d'Armelle Devignon et Dery Fazio ».

### **Un oiseau**

« Cinq artistes rejouent l'envol et les parades amoureuses des oiseaux. Ils mêlent chant, bruitages, percussions aux échos de samba, frevo, recréant le ramage des oiseaux et composant un véritable orchestre de volatiles. Leur gestuelle et leur plumage empruntent autant aux danses de carnaval qu'aux parades nuptiales des oiseaux de paradis. Danse, musique live et performances s'unissent pour exprimer un élan vital, un soulèvement joyeux. Danser pour la vie, malgré l'adversité ! »

Le réseau de lecture publique a également proposé diverses actions tout au long de l'année avec des thématiques culturelles variées sans faire de distinction genrée. A titre d'exemple, dans le cadre des tournois de jeux vidéo ont été proposés aussi bien des jeux ciblés "filles" que "garçons" et tous les enfants ont participé sans se poser la question du genre.

### **Politique petite enfance/enfance**

L'ensemble des équipes des structures d'accueil du territoire est attentif à ce principe d'égalité. Les activités et jeux sont en effet proposés indistinctement à l'ensemble des enfants.

### **Agir contre les violences faites aux femmes**

Les violences faites aux femmes constituent la manifestation la plus aigüe de l'inégalité entre les femmes et les hommes.

La Maison de Justice et du Droit (MJD) continue à œuvrer quotidiennement pour la défense du droit des femmes en partenariat avec le Centre d'Information sur les droits des Femmes et des Familles (CIDFF) qui assurent des permanences chaque mercredi du mois pour informer sur le droit des femmes et des familles.

En 2023, sur les 144 demandes d'accompagnement juridique pour violences conjugales, 143 concernaient des femmes.

### **Politique de la ville**

Dans le cadre de l'élaboration du Contrat de ville « Engagement quartier 2030 » conduit en 2023, les orientations stratégiques identifiées au regard des indicateurs et données statistiques des quartiers ont pour vocation d'apporter une meilleure égalité d'accès aux droits, quels qu'ils soient, aux femmes et à leur autonomie.

Plus précisément deux orientations stratégiques sont regardées sur le prisme de l'égalité femme-homme : celui de la « tranquillité publique » où un travail spécifique doit être porté pour renforcer la prévention et la lutte contre les violences intrafamiliales et les violences faites aux femmes ; celui du développement économique, où il a été rappelé le nécessaire besoin de favoriser l'emploi des femmes, en faisant évoluer le schéma de fonctionnement de la relation entre la contrainte personnelle (« répartition des rôles très sexuée ») et le métier visé.

Enfin, en 2023, l'Agglomération a finalisé le Programme local de l'habitat et son programme d'actions. Au sein de l'action 12, maintenir l'offre d'hébergement d'urgence, une réflexion est portée pour accompagner le développement d'offre d'urgence encore trop faible par rapport aux besoins réels, et notamment sur les publics prioritaires comme les femmes victimes de violence.