



Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la Communauté d'Agglomération de l'Étampois Sud-Essonne Année 2024



Table des matières

Partie 1 : L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Communauté d'Agglomération de l'Etampois Sud-Essonne (CAESE)	6
1- Répartition globale femmes/hommes sur emplois permanents	6
2- Répartition par catégorie statutaire.....	8
3- Les femmes aux postes de direction	8
4- L'âge moyen des agents	9
5- Agir pour l'égalité professionnelle tout au long de la carrière.....	9
Partie 2 : Les actions conduites en interne au profit d'une égalité entre les femmes et les hommes	14

LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET EPCI AU CŒUR DE L'ACTION PUBLIQUE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La France est un des pays les plus avancés au monde en matière de promotion des droits des femmes et de l'égalité. Depuis une soixantaine d'années, des progrès majeurs ont été réalisés. Le corpus législatif a été renforcé et, progressivement, la culture de l'égalité infuse dans l'ensemble de la société.

Mais malgré cette dynamique, les inégalités entre les femmes et les hommes persistent, dans tous les domaines, tous les milieux et tous les territoires. Pour passer de l'égalité formelle à l'égalité réelle, la mobilisation de tous les acteurs doit s'amplifier et s'ancrer au plus près des citoyennes et des citoyens.

C'est pourquoi la loi du 4 août 2014 est venue consacrer le rôle des collectivités territoriales en la matière. Au même titre que l'État, ces dernières mettent en œuvre une politique globale pour l'égalité femmes/hommes, tant en interne que sur leur territoire.

Étape supplémentaire, l'action des collectivités doit désormais être formalisée dans un « rapport égalité » annuel, présenté avant les débats sur le projet de budget.

QUE DIT LA LOI?

Préalablement aux débats sur le projet de budget, est présenté un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

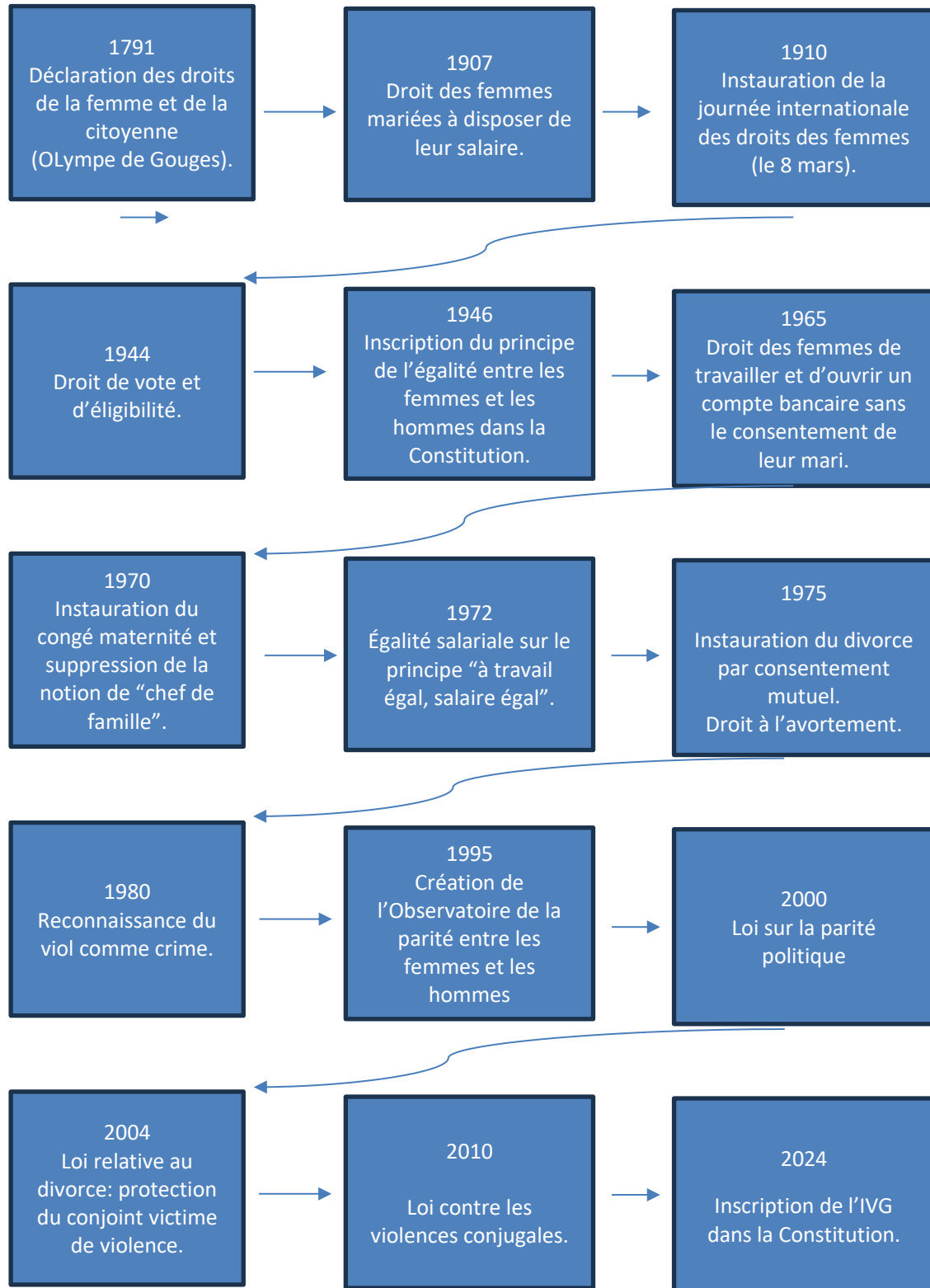
Les collectivités concernées sont les communes, les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre (EPCI), les conseils départementaux, les conseils régionaux de plus de 20 000 habitants.

Articles L.2311-1-2, L.3311-3 et L.4311-1-1 du CGCT.

Le décret d'application n°2015-761 du 24 juin 2015 vient préciser le contenu de ce rapport en deux grandes parties :

- **La première partie fait état de la politique des ressources humaines de la CAESE en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.** Elle expose notamment les données concernant la répartition des effectifs entre les femmes et les hommes, le recrutement, la rémunération, l'articulation entre vie professionnelle et personnelle.
- **La seconde partie présente les politiques publiques menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes** sur le territoire intercommunal.

Quelques dates repères pour les droits des femmes



Quelques données chiffrées (Source INSEE – 2021)

Données nationales



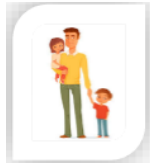
Population : 65 505 213 habitants



Hommes : 31 720 181
Moins de 30 ans: 36,7 %
Plus de 65 ans: 18,4 %



Femmes : 33 785 032
Moins de 30 ans: 33,3 %
Plus de 65 ans: 22,8 %



Familles monoparentales : 2 886 380
2 125 341 femmes
761 039 hommes



Actifs (15 à 64 ans) : 27 160
11 793 735 femmes
11 779 928 hommes

Données territoriales



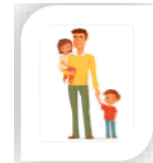
Population : 55 662 habitants



Hommes : 27 266
Moins de 30 ans: 18 %
Plus de 60 ans: 14,3 %



Femmes : 28 396
Moins de 30 ans: 17,9 %
Plus de 60 ans: 14,8 %



Familles monoparentales : 6 671
4 999 femmes
1 671 hommes



Actifs (15 à 64 ans) : 27 160
13 009 femmes
14 151 hommes

Partie 1 : L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Communauté d'Agglomération de l'Etampois Sud-Essonne (CAESE)

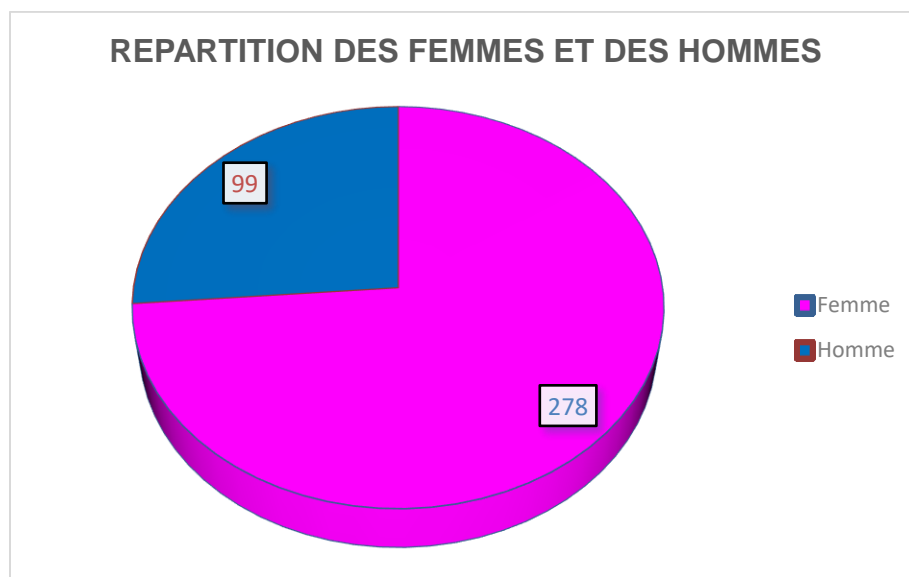
En tant qu'employeur public, la CAESE s'engage à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de ses services.

Le présent rapport est établi sur la base des effectifs recrutés sur emploi permanent et présents au 31 décembre 2024.

1- Répartition globale femmes/hommes sur emplois permanents

Au 31 décembre 2024, la CAESE comptabilisait 377 agents recrutés sur emplois permanents, à savoir sur des emplois nécessaires pour pouvoir répondre à l'activité normale des services.

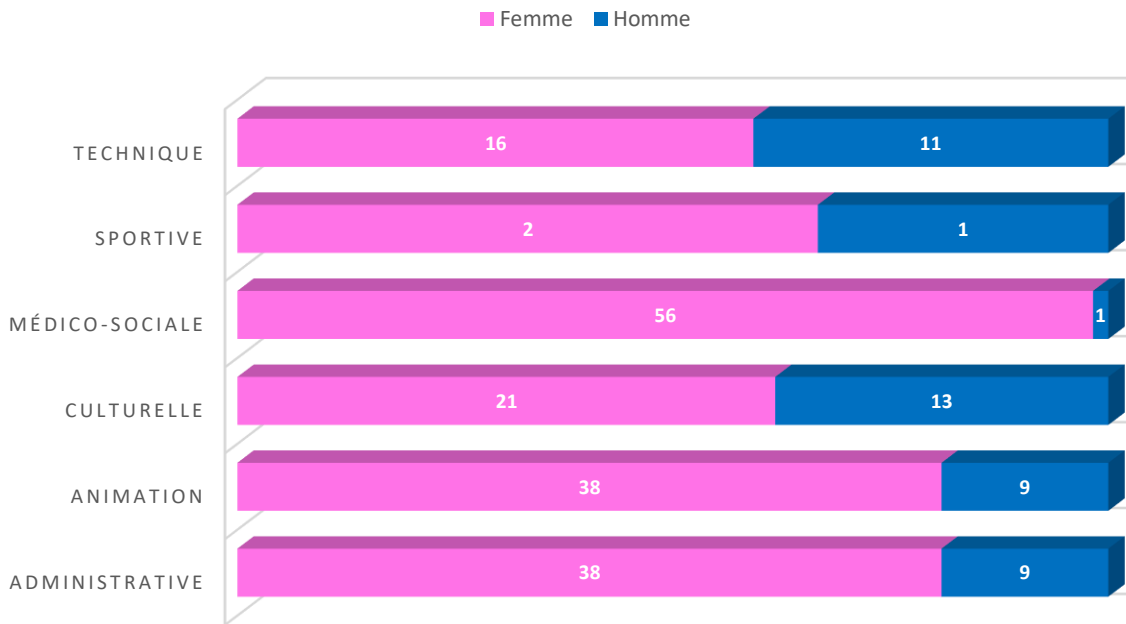
Plus précisément, ce sont 162 agents contractuels et 215 agents fonctionnaires qui officient au quotidien dans les services intercommunaux, et plus précisément 278 femmes et 99 hommes.



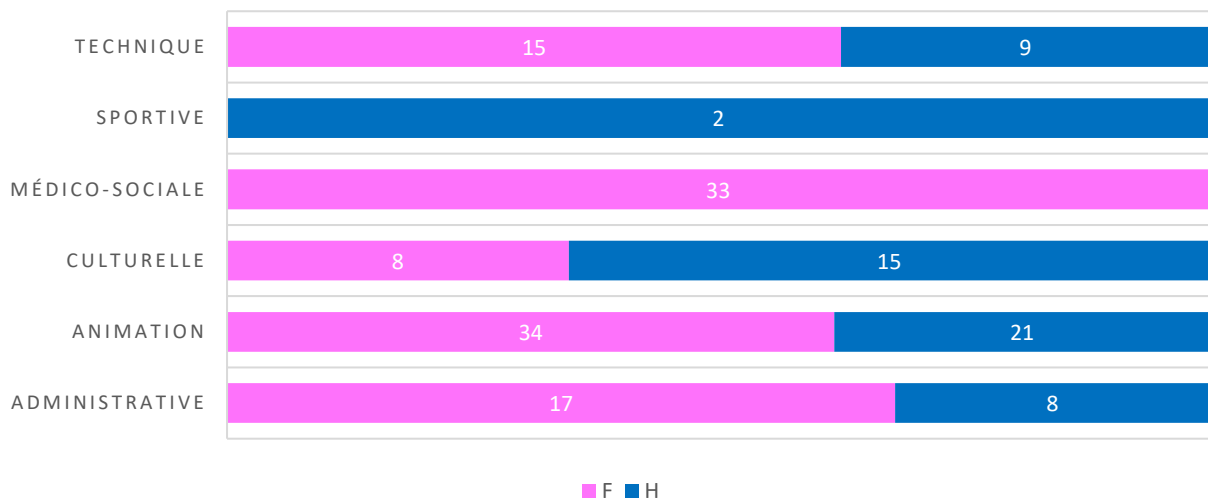
Sont exclus de cette étude les agents recrutés sur des emplois non permanents ou exerçant leur activité à titre accessoire. Parmi eux, les professeurs des écoles qui assurent l'encadrement des études dirigées, ou encore les agents recrutés pour répondre à un accroissement d'activité ou à un besoin saisonnier. Les apprentis ne rentrent pas non plus dans cette étude.

En revanche, les assistantes maternelles, au nombre de 23, bien qu'elles relèvent à la fois du Code général de la fonction publique et du Code de l'action sociale et des familles, ont été intégrées, pour les besoins de l'étude, à la filière médico-sociale et à la catégorie C.

RÉPARTITION DU NOMBRE DE FONCTIONNAIRES PAR FILIERE



RÉPARTITION DU NOMBRE DE CONTRACTUELS PAR FILIERE



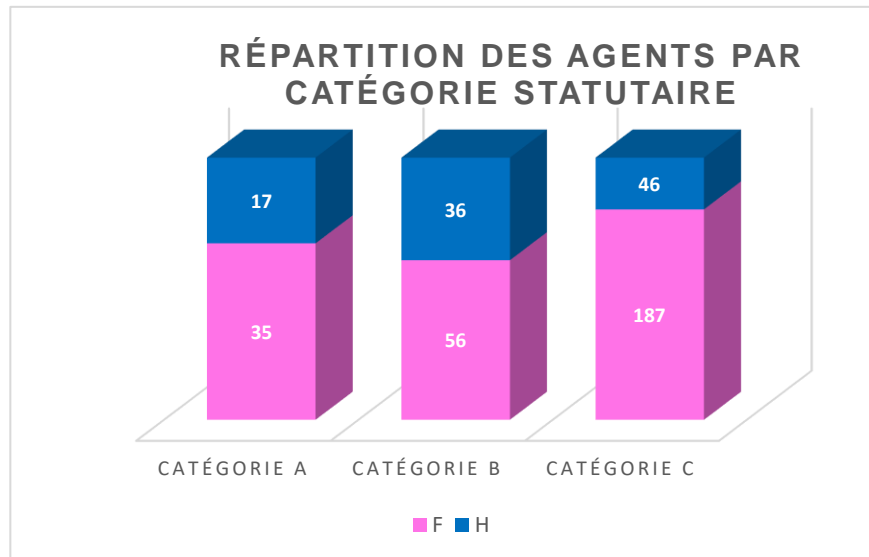
Leur présence est particulièrement marquée dans la filière médico-sociale où elles sont majoritaires. Elles représentent 23,61 % des effectifs. Relève de cette filière l'ensemble des agents placés auprès des enfants dans nos crèches : puéricultrices, éducateurs de jeunes enfants, agents sociaux et personnel technique pour la partie restauration.

En 2024, le taux de féminisation est de 73,74 %, en léger recul par rapport à l'année précédente (74 %).

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 nécessitant 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, 13,79 % des agents relèvent de la catégorie A, 24,40 % de la catégorie B et 61,80 % de la catégorie C.



3- Les femmes aux postes de direction

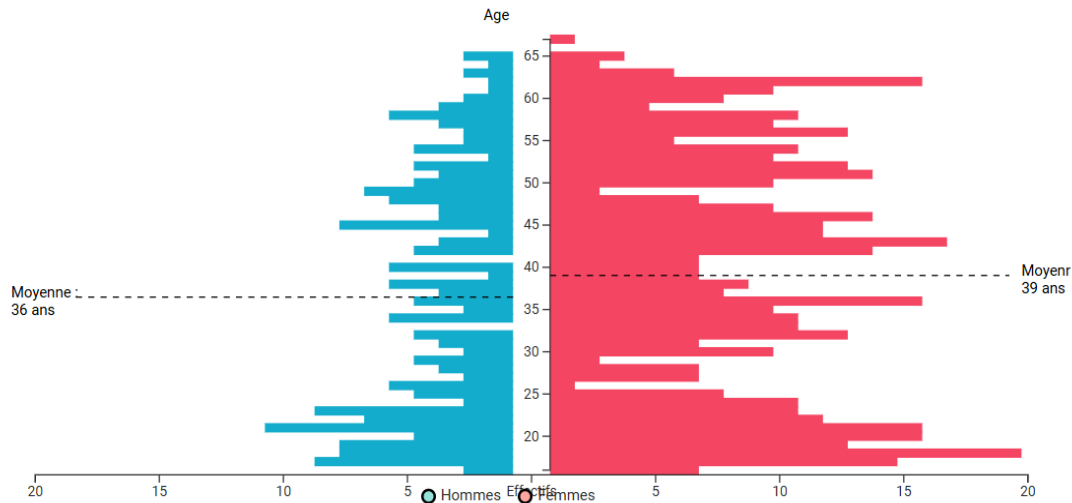
L'accès aux postes à responsabilité n'est pas une difficulté à l'Agglomération, plus de 65 % d'entre eux étant occupés par une femme.

	Femme	Homme	Total
Emploi fonctionnel	0	1	1
Postes de direction	5	3	8
Postes d'encadrants (responsables de service)	34	18	52
TOTAL	39	22	61



♀	♂
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



38 ans est l'âge moyen constaté à l'Agglomération en 2024, soit un recul de près de 2 ans par rapport à l'année dernière. Les agents de la filière animation constituent la population la plus jeune de notre agglomération.

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.

a) 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 2024, avec le cadencement unique, 65 femmes ont bénéficié d'un avancement d'échelon contre 16 hommes.

20 agents ont fait l'objet d'une mise en stage, dont 19 femmes, toutes filières confondues.

7 agents mis en stage en 2023 ont été titularisés en 2024 : 6 femmes et 1 homme.

b) 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.

Contrairement aux années précédentes impactées par de nombreuses mesures exogènes, l'année 2024 n'a été marquée que par la revalorisation du SMIC au 1^{er} novembre 2024 (+2%).

En 2024, la structuration des salaires médians, par catégorie statutaire, s'établit de la manière suivante :

Médian catégorie A	3 257 €
Médian catégorie B	2 321 €
Médian catégorie C	2 061 €

	Femme	Homme
Médian catégorie A	3 103 €	3 372 €
Médian catégorie B	2 309 €	2 352€
Médian catégorie C	2 077 €	2 027 €

Les réformes menées ces dernières années en faveur notamment des catégories C et B ont permis une amélioration du pouvoir d'achats des agents en relevant. Comparativement au rapport établi en 2022, les agents de catégorie B ont connu une augmentation de 3 % contre 6 % pour les agents de catégorie C. Les agents de catégorie A n'ont en revanche connu aucune augmentation de leur niveau de rémunération.

Un écart de rémunération entre les femmes et les hommes relevant de la catégorie A est toujours observé. Cette différence s'explique par les fonctions occupées par les différents agents en relevant.

c) La formation

Le statut de la fonction publique territoriale reconnaît 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^{er}).

L'objectif poursuivi est double :

- Permettre aux agents d'exercer leurs missions de service public avec une meilleure efficacité afin de répondre au 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 2024, 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 2024, son coût annuel s'est élevé à 82 327 €.

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.

	Nombre d'agents	F	H	Nombre de jours	Coût
Formation CNFPT	42	37	5	228,5	82 327 €
Formation autres organismes payante - gratuite	50	42	8	76,5	5 520 €
Formation d'intégration	15	12	3	85	0 €
Préparation concours	5	5	0	45	0 €
Apprentis	2	1	1		9 530 €
CPF	3	3	0		750 €
TOTAL	116	100	16	435	98 127 €

d) 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.

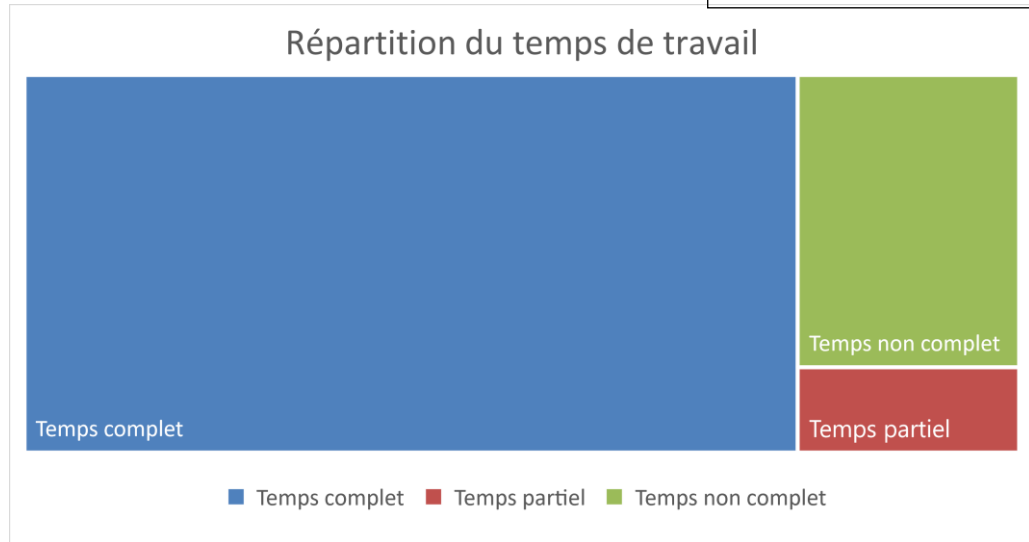
En contrepartie d'une durée hebdomadaire supérieure aux 35 heures, chaque agent à temps complet bénéficie, en plus des 25 jours de congés annuels règlementaires, de 18,5 jours de RTT par an.

77,72 % des postes existants sont occupés à 100% et 5,04 % à temps partiel. Au 31 décembre 2024, 18 agents intercommunaux, tous féminins, bénéficiaient d'un temps partiel :

- 8 sur un temps partiel de droit ⁽¹⁾
- 10 sur un temps partiel sur autorisation ⁽²⁾

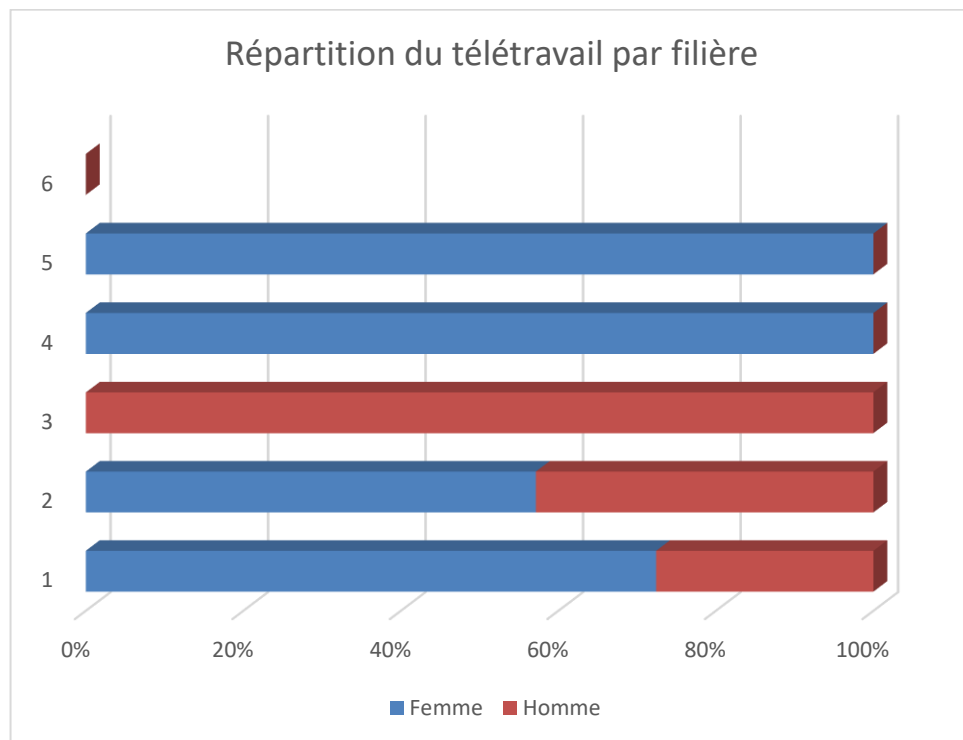
17,24 % des postes sont des postes à temps non complets, créés par l'organe délibérant afin de répondre aux besoins des services. Cela concerne 65 agents, issus pour une grande majorité de la filière culturelle, et plus précisément des cadres d'emplois des professeurs et assistants d'enseignement artistique. Ces agents, employés sur plusieurs collectivités ou EPCI, cumulent plusieurs temps non complets.

- (1) Temps partiel accordé à chaque naissance jusqu'au 3^e 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 est instauré au sein de l'établissement depuis le 1^{er} septembre 2022.

Au 31 décembre 2024, ce sont 41 agents intercommunaux, soit 11 % des agents sur emplois permanents télétravaillent un jour par semaine, dont 29 femmes.



e) *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 2024, 12 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
Administrative			4	4	
Animation		1	3	3	1
Culturelle		2		1	1
Médico-sociale		2		2	
Sportive					
Technique			1	1	

Avec un taux d'emploi direct de 3,72 %, 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 18 090 €.

Afin de réduire sa contribution, la CAESE contracte régulièrement avec des entreprises adaptées notamment pour le traitement du linge en enfance et petite enfance, ou encore pour des travaux de tonte. Ainsi, ce sont 19 350 € qui ont pu être déduits de la contribution initialement dûe.

Enfin, depuis une année, la CAESE conduit au sein de ses centres de loisirs une démarche transversale dans le domaine du handicap en faveur de l'enfant de 3 à 12 ans dans un objectif d'inclusion.

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.

Ressources Humaines

Depuis 2021, la CAESE organise au mois de novembre des séminaires à destination de tous ses agents. Pour sa 3^e édition, les agents ont été sensibilisés à la thématique suivante : **Agir contre le harcèlement et les discriminations au travail et pour l'égalité femmes-hommes.**

Accompagnés durant quatre jours par une formatrice en Égalité Diversité, les agents ont réfléchi collectivement sur la définition des critères de discrimination et les facteurs explicatifs des inégalités femmes-hommes. Pour faciliter cette réflexion, des comédiens professionnels ont joué des scénettes sous forme de théâtre forum, permettant à chacun de débattre, comprendre et identifier des leviers d'action.

Sur les quatre journées, ce sont au total 314 agents qui ont été formés et informés.

Politique culturelle

La Direction des affaires culturelles est, depuis plusieurs années maintenant, très engagée en faveur de cette cause nationale comme a pu en témoigner sa programmation.

Nagtaba - Kandy Guira Quartet



Concert de la chanteuse franco burkinabée Kandy Guira, avec de nombreuses chansons et interventions centrées sur la condition de la femme en Afrique (liberté d'expression, mariage forcé, excision, droit à l'éducation...)

A l'envers, à l'endroit

« Spectacle déconstruisant les stéréotypes de genre dans les contes de fées : Blanche-Neige est racontée en inversant les genres des personnages ». Spectacle familial proposé par la Compagnie La Bocca Della Luna.

Fille du diable

« Conte musical bilingue français - LSF autour d'une histoire de libération et de force de révolte féminine. Spectacle familial proposé par la Compagnie « Ecouter Voir ».

Sans faire de bruit (100% féminin)

« Une enquête intime sur l'onde de choc d'un drame au sein d'une famille. Le spectacle s'inspire de l'histoire personnelle de Louve Reiniche-Larroche, dont la mère devient sourde brutalement. Portrait de famille incisif et intrigant, chaque personnage y apparaît au fil d'enregistrements, incarné par la comédienne via un minutieux travail de synchronisation labiale. Au-delà du récit familial, le spectacle met le son au centre du dispositif scénique pour évoquer son absence et son essentialité ».

Par la Compagnie Nachepe > 1 comédienne.

Cette chienne de vie (100% féminin)

« Les fondatrices du CRAM (Comité Radiatif d'Aide au Marasme) vous invitent à une table ronde consacrée au chaos. Vous aurez l'immense déplaisir de réveiller en leur compagnie vos pires migraines. Parmi les invités se succéderont les plus grands spécialistes du mal être, notamment Mr Nietzsche, en direct de sa tombe ».

Par la Compagnie La Mariebell > 3 comédiennes clowns.

Gretelina (100% féminin)

« Une maison tout en vrac, toute tordue, la charpente en misère, les fenêtres qui font la grimace. Dans son intérieur : un papa, une maman, un p'tit gars, une petite fille. Ils ont faim, vraiment faim. Deux enfants abandonnés au creux d'une forêt, une sorcière, du sucre... Hänsel et Gretel ? Tout le monde la connaît, cette histoire. Pourtant, méfiez-vous. Voici une version cauchemardesque et délirante du conte de Grimm. Elle se déploie dans une écriture imagée et jubilatoire et s'appuie sur un dispositif scénique très original. Une vraie découverte ! »

Par la Compagnie L'audacieuse > 1 comédienne-conteuse.

L'autre fille (100% féminin)

« Annie Ernaux adresse une lettre à sa sœur morte deux ans avant sa naissance. Cette sœur dont elle découvre l'existence, enfant, en entendant une conversation de sa mère. Les paroles « elle était plus gentille que celle-là » se gravent dans sa mémoire. Elle, l'enfant vivante, se construira contre elle, l'enfant trop tôt disparue, entre réel et imaginaire, au gré des objets, photos, paroles échappées. Annie Ernaux interroge le pourquoi du silence et son désir d'adresser cette lettre. Sur scène, Marianne Basler est cette voix, précise et douloureuse, attentive et consolante. Une interprétation magistrale et bouleversante, dans une mise en scène sobre et poignante ».

Politique petite enfance

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

Par ailleurs, une charte relative aux crèches à vocation d'inertion professionnelle (Avip) (au sein des trois multi accueils a été signée.

Ce dispositif a pour objectif de faciliter l'accès à l'emploi des parents de jeunes enfants, en particulier des mères élevant seules leurs enfants. En proposant 15 places Avip au sein des trois crèches collectives, la CAESE œuvre à la réinsertion professionnelle mais également à l'égalité femmes/hommes.

Agir contre les violences faites aux femmes

La violence à l'égard des femmes doit être comprise comme une violation des droits de l'homme et une forme de discrimination à l'égard des femmes.

Chaque année, la Maison de Justice et du Droit (MJD) œuvre quotidiennement pour la défense du droit des femmes et quelques actions ont été menées en cette année 2024 :

- Le 8 mars 2024 : la MJD et ses services ont été présentés lors d'une manifestation organisée par l'association Atelier santé en lien avec la journée internationale des droits des femmes.
- Le 29 novembre 2024 : la MJD a participé à une animation au centre Leclerc d'Etampes, afin de lutter contre les violences faites aux femmes et les violences intrafamiliales. L'équipe est allée vers le public afin d'échanger sur ce thème et présenter les différents services du Sud-Essonne pouvant accompagner dans ce domaine.

- Participation de l'équipe de la MJD aux instances de coordination « violences sur le territoire du Sud-Essonne », organisées par la PMI et le SPIP de l'Essonne. Le but de ces instances étant d'améliorer les connaissances, élargir le partenariat, et apporter un soutien aux professionnels faisant face aux violences intrafamiliales notamment aux violences faites aux femmes.

Politique de la ville

L'égalité femme-homme est au cœur des préoccupations du Contrat de ville signé le 11 avril 2024.

Elle est identifiée notamment dans le travail à mener pour améliorer leur capacité d'accès à l'emploi, dans l'accompagnement des familles monoparentales bien souvent portée par les femmes, et la lutte contre les violences faites aux femmes.

Cette démarche est traduite par une attention portée à la mixité des participants bénéficiaires du projet dans le cadre de l'instruction et des bilans des projets financés dans le cadre de la programmation de la politique de la ville.

Par ailleurs, le chef de projet du contrat de ville de l'Agglomération porte une attention particulière à faire un relais et une diffusion auprès des porteurs de projets associatifs ou autres, de tous les appels à projets dont notamment celui de la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH).