

RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2025



SOMMAIRE

1. LA PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES DANS LE FONCTIONNEMENT INSTITUTIONNEL	3
1.1 Quelques repères essentiels de la représentation politique	3
1.2 L'égalité femmes/hommes dans le fonctionnement institutionnel de la CAESE	4
2- LA POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES À LA CAESE – ÉTAT DES LIEUX	5
2.1 Les effectifs	5
2.1.1 Les emplois de direction	5
2.1.2 Part des femmes et des hommes par filières et par catégorie	6
2.1.2.1 Part des femmes et des hommes par filières - Titulaires	7
2.1.2.2 Part des femmes et des hommes par filières – Contractuels sur emploi permanent	7
2.1.2.3 Part des femmes et des hommes par catégorie statutaire	8
2.1.3 La pyramide des âges (source Adelyce)	8
2.2 Agir pour l'égalité professionnelle tout au long de la carrière	10
2.2.1 La rémunération	10
2.2.2 L'organisation du temps de travail	13
2.2.3 La formation et les parcours professionnels	15
3. POLITIQUES PUBLIQUES MENÉES SUR LE TERRITOIRE DE LA CAESE	16
3.1 Politiques liées à la vie quotidienne	16
3.1.1 La petite enfance et la famille	16
3.1.2 La Culture	17
3.1.3 Accompagnement des usages dans les démarches avec la Maison de justice et du Droit (MJD)	18
4. BILAN DES ACTIONS	19
➤ Des avancées significatives en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec un score de 94/100 obtenu à l'index de l'égalité professionnelle	19
➤ Maintien de certaines inégalités structurelles et indirectes en lien avec la répartition genrée des métiers ou des formes d'emploi	19
5. PLAN D'ACTION 2026-2028	20
Écarts de rémunération femme/homme	20
Ajustements réalisés	20
Score index égalité	20

AVANT-PROPOS

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un principe républicain fondamental et un engagement majeur de la Communauté d'Agglomération de l'Étampois Sud-Essonne. Au-delà de l'obligation légale qui impose aux collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants de présenter chaque année un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (articles L. 2311-1-2 et D2311-16 du Code général des collectivités locales), ce document est un outil d'analyse et de pilotage.

Il a pour objet de mesurer la place respective des femmes et des hommes au sein de l'EPCI, d'identifier les éventuels écarts et d'envisager les mesures correctives.

Le rapport s'inscrit dans un cadre juridique renforcé, notamment par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et plus récemment la loi du 19 juillet 2023 et les décrets du 13 juillet 2024 instaurant l'Index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale. Ces évolutions rappellent la responsabilité des employeurs publics dans la prévention des discriminations, la promotion de carrières équilibrées et la réduction des écarts de rémunération.

Le présent rapport propose ainsi :

- Une analyse détaillée de la situation interne en matière de ressources humaines,
- Un état des lieux des politiques publiques menées sur le territoire en faveur de l'égalité femmes-hommes,
- Un bilan des actions engagées en 2025 et les perspectives d'amélioration pour les années à venir.

1. LA PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES DANS LE FONCTIONNEMENT INSTITUTIONNEL

1.1 Quelques repères essentiels de la représentation politique

Les avancées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes se sont construites progressivement au fil des décennies, sous l'effet de grandes étapes législatives et sociétales.

- 1944 Droit de vote et d'éligibilité des femmes
- 1965 Les femmes peuvent travailler et ouvrir un compte bancaire sans l'autorisation du mari
- 1972 Principe « à travail égal, salaire égal » inscrit dans la loi
- 1983 Loi Roudy sur l'égalité professionnelle
- 2000 1^{ère} loi sur la parité dans les scrutins de liste
- 2006 Renforcement de la lutte contre les discriminations professionnelles
- 2014 Renforcement des obligations des collectivités en matière d'égalité
- 2017 Loi renforçant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles
- 2023-2024 Création et généralisation de l'index égalité professionnelle dans la fonction publique

1.2 L'égalité femmes/hommes dans le fonctionnement institutionnel de la CAESE

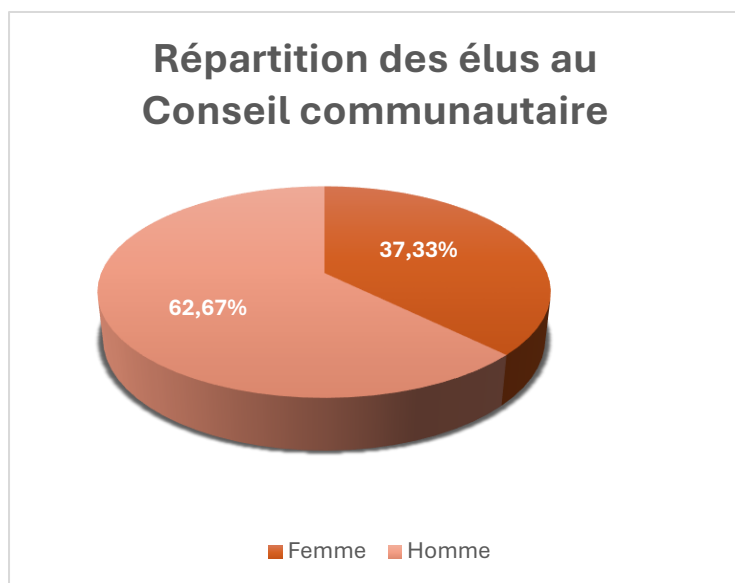
Le fonctionnement institutionnel de la CAESE repose sur une gouvernance structurée qui associe l'ensemble des communes du territoire et garantit la représentation de leurs habitants.

Le Conseil communautaire est constitué de 75 délégués issus des conseils municipaux des 37 communes du territoire.

Il est composé d'un président, de douze vice-présidents, de deux présidents délégués et de soixante conseillers.

Le Bureau est composé pour sa part de 14 membres, dont 2 femmes.

8 femmes sont maires au sein des 37 communes.



Avec 37,33 % de femmes au sein du Conseil communautaire, la CAESE reflète une sous-représentation féminine encore fréquente dans les intercommunalités.

Cette situation s'explique par les modes de désignation des conseillers communautaires des communes de moins de 1000 habitants qui ne disposent que d'un représentant et où les hommes sont majoritaires.

2- LA POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES À LA CAESE – ÉTAT DES LIEUX

Depuis plus de quarante ans, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'est progressivement affirmée comme un principe majeur de la fonction publique. La loi Le Pors de 1983 en a posé les bases en interdisant toute distinction entre agents selon leur sexe, avant que la loi Sauvadet de 2012 ne renforce cette exigence en rendant obligatoire la présentation annuelle d'un rapport sur l'égalité professionnelle.

Face à des inégalités persistantes, un accord national conclu en 2013 entre les employeurs publics et les organisations syndicales a structuré l'action publique autour de quatre priorités : le dialogue social, l'égalité des rémunérations et des parcours, l'articulation des temps de vie et la prévention des violences au travail.

Plus récemment, la loi du 19 juillet 2023 a marqué une nouvelle étape en portant à 50 % le quota de primo nominations féminines dans les emplois supérieurs et de direction, et en instaurant l'Index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Ce cadre national, en constante évolution, s'impose désormais à l'ensemble des employeurs publics, dont la CAESE.

2.1 Les effectifs

2.1.1 Les emplois de direction

Depuis le 1^{er} janvier 2013, la loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet, impose un taux minimum de personne de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois (dite primo-nomination) aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière.

Le dispositif est mis en œuvre dans un périmètre spécifique : les régions, les départements, ainsi que les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants doivent nommer au moins 40 % de personne de chaque sexe dans leurs emplois fonctionnels (article L 132-5 du Code général de la fonction publique).

Le respect de l'obligation est apprécié sur la durée du mandat et le cycle de nomination de référence est de 4 nominations.

A noter que les collectivités et établissements publics de moins de trois emplois fonctionnels de direction ne sont pas assujettis à cette obligation (article L132-7 du Code général de la fonction publique).

La CAESE n'est donc pas concernée par le taux de primo-nominations.

À noter en 2025 la nomination d'une femme sur un emploi fonctionnel de Directrice générale adjointe des services, portant à deux le nombre d'emplois fonctionnels au sein de l'EPCI.

	Femme	Homme	Total
Emplois fonctionnels	1	1	2
Postes de direction	4	3	7
Postes de responsables de service	34	18	52
TOTAL	39	22	61

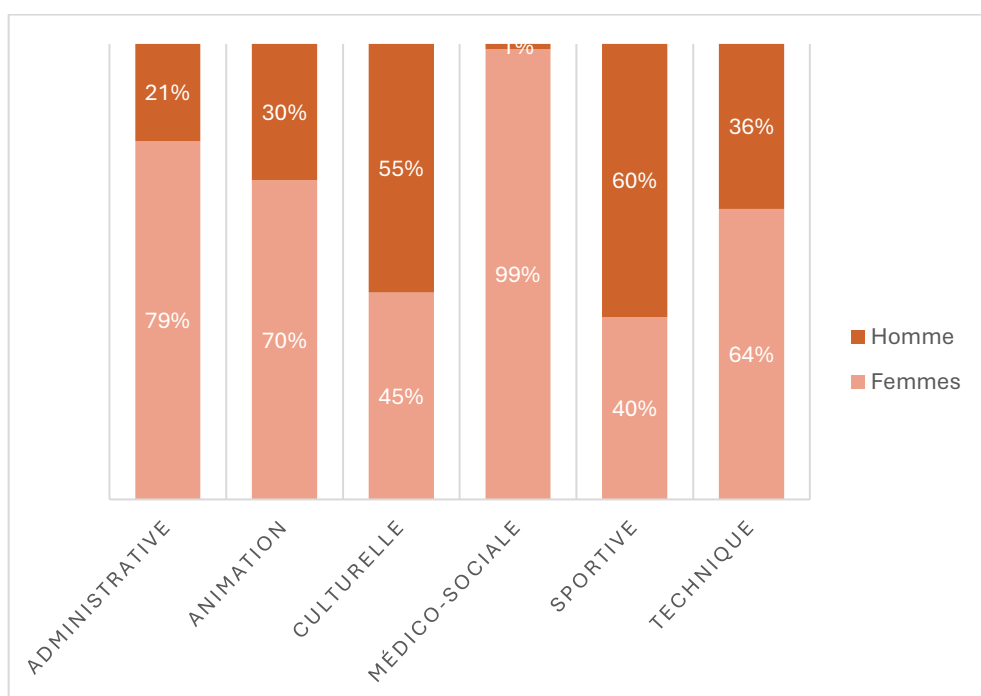
2.1.2 Part des femmes et des hommes par filières et par catégorie

Au 31 décembre 2025, la CAESE comptait 389 agents sur emplois permanents, dont 21 assistantes maternelles, répartis entre 286 femmes et 103 hommes, soit un taux de féminisation de 73,52 %.

Ce niveau de féminisation élevé s'explique en grande partie par les compétences exercées par l'établissement, et plus particulièrement par les missions liées à l'enfance et à la petite enfance, secteurs historiquement et structurellement très féminisés. La filière médico-sociale, tout comme la filière animation, concentrent ainsi une majorité de femmes, en cohérence avec les tendances observées à l'échelle nationale.

La filière administrative, également fortement représentée au sein des effectifs de la CAESE, présente elle aussi un taux de féminisation élevé, comparable aux statistiques nationales de la fonction publique territoriale.

À l'inverse, seules les filières culturelle et sportive apparaissent majoritairement masculines, reflétant là encore des équilibres professionnels qui s'inscrivent dans des logiques nationales de répartition femmes-hommes par métiers et filières.



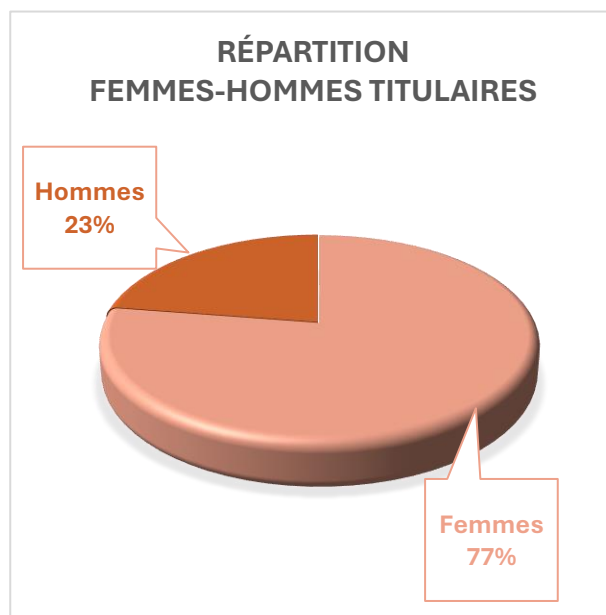
Au niveau national, dans la FPT :

Filière administrative : 82.8 % de femmes / 17.2 % d'hommes
 Filière technique :41.4 % de femmes / 58.6 % d'hommes
 Filière animation :72.7 % de femmes / 27.3 % d'hommes
 Filière culturelle :64.3% de femmes / 35.7 % d'hommes
 Filière sociale : 95.3% de femmes / 4.7% d'hommes
 Filière médico-soc :95% de femmes / 5 % d'hommes

Source : DGCL chiffres clés 2020

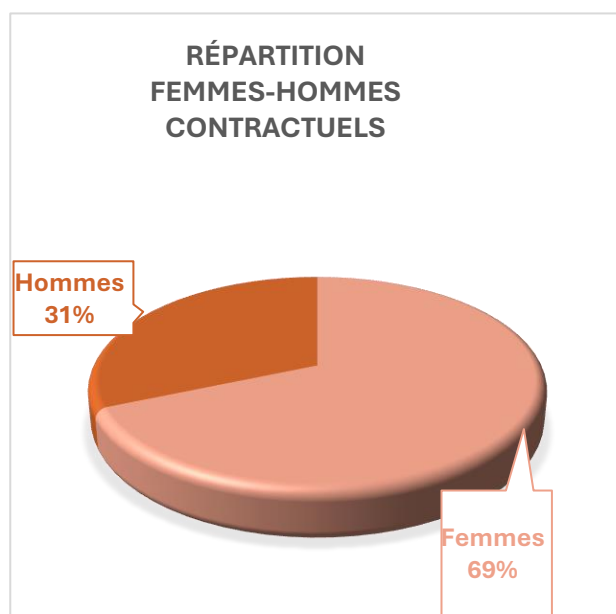
2.1.2.1 Part des femmes et des hommes par filières - Titulaires

Filière	Femmes	Hommes	Total
Administrative	39	8	47
Animation	39	15	54
Culturelle	17	13	30
Médico-Sociale	57	1	58
Sportive	2	1	3
Technique	14	11	25
TOTAL	168	49	217



2.1.2.2 Part des femmes et des hommes par filières – Contractuels sur emploi permanent

Filière	Femmes	Hommes	Total
Administrative	20	8	28
Animation	36	17	53
Culturelle	8	17	25
Médico-Sociale	31		31
Sportive		2	2
Technique	23	10	33
Total	118	54	172



2.1.2.3 Part des femmes et des hommes par catégorie statutaire

	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
Catégorie A	37	17	69%	31%
Catégorie B	57	37	61%	39%
Catégorie C	171	49	78%	22%

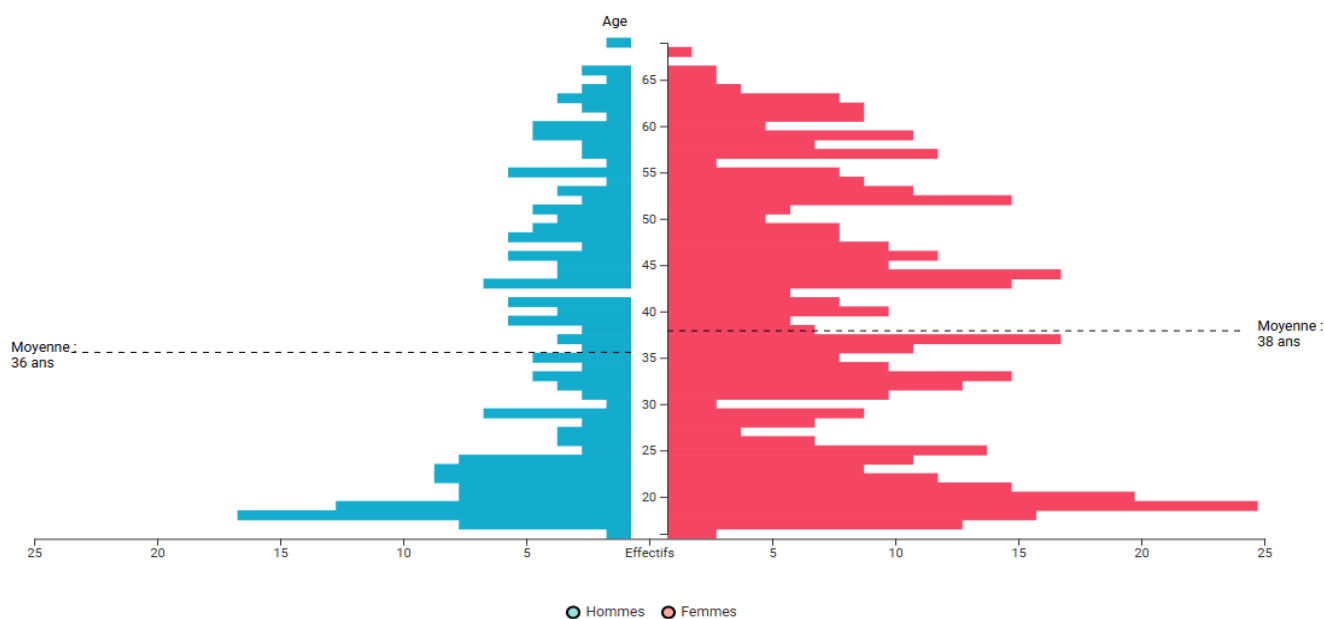
Dans la continuité de l'analyse précédente, la répartition des effectifs par catégorie statutaire met en évidence une présence majoritairement féminine dans l'ensemble des catégories, avec des écarts plus ou moins marqués selon le niveau hiérarchique.

La catégorie C se caractérise par une forte féminisation, avec 78 % de femmes contre 22 % d'hommes, traduisant la prépondérance de métiers historiquement féminisés, notamment au sein des filières administrative, animation et médico-sociale.

La catégorie B présente la répartition la plus équilibrée entre les femmes et les hommes, avec 61 % de femmes et 39 % d'hommes, marquant un resserrement des écarts à ce niveau intermédiaire.

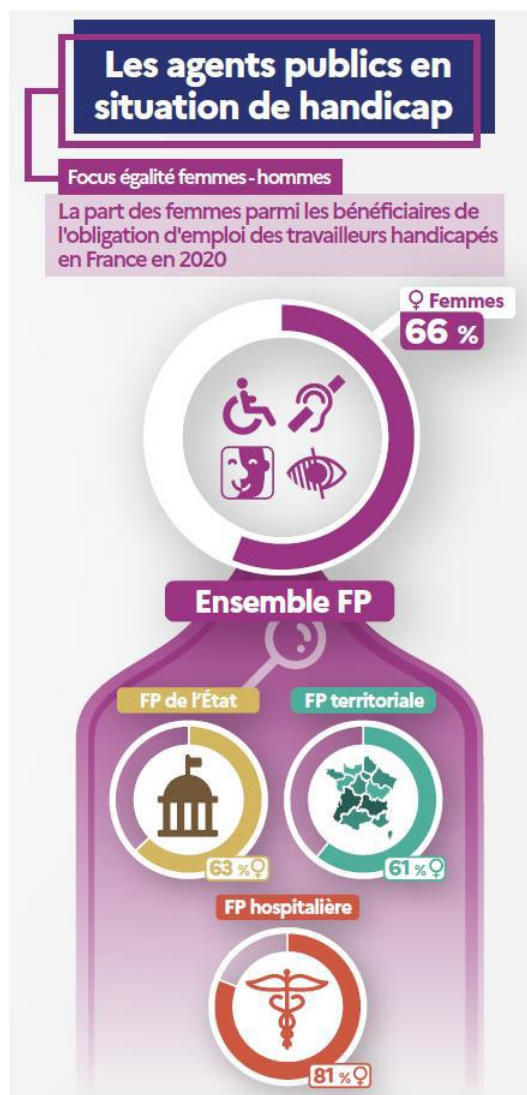
En catégorie A, les femmes demeurent majoritaires (69 %), mais l'écart avec les hommes est plus marqué qu'en catégorie B, ce qui souligne des dynamiques différenciées selon les niveaux de responsabilité et de positionnement hiérarchique.

2.1.3 La pyramide des âges (source Adelyce)



L'âge moyen constaté en 2025, tout statut confondu, est de 37 ans avec une moyenne d'âge de 38 ans pour les femmes et de 36 ans pour les hommes.

2.1.4 Travailleurs en situation de handicap



Les employeurs publics doivent employer 6% de personnes en situation de handicap dès lors que leur effectif atteint 20 agents.

Pour répondre à cette obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), elles peuvent :

- Recruter du personnel en situation de handicap,
- Maintenir et/ou reclasser un agent devenu inapte à ses fonctions pour raisons médicales,
- Conclure un contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec le secteur protégé : entreprises adaptées et établissements ou services d'aide par le travail.

En cas de non-respect de ce seuil de 6%, la loi soumet les employeurs publics à une contribution financière au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

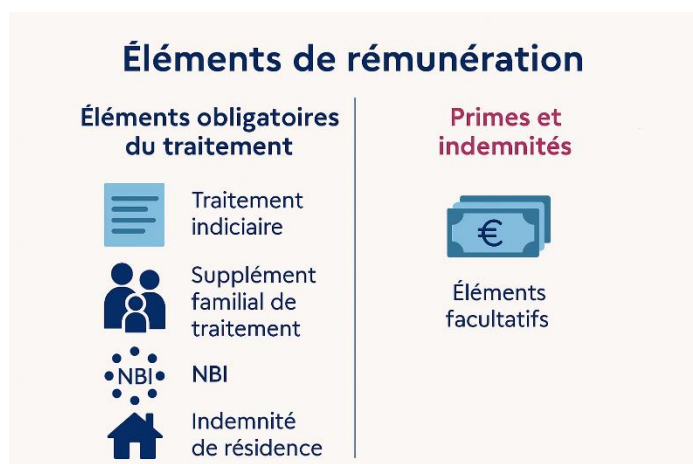
Malgré l'embauche de personnes en situation de handicap, le recours aux entreprises adaptées ou encore le reclassement d'agents devenus inaptes à leurs fonctions, la CAESE est contributrice au FIPHFP.

En 2025, le montant de la contribution était de 27 623 €.

Équivalent Temps Plein (ETP) au 31 décembre 2024	321,87
Effectif Total Rémunéré (ETR) au 31 décembre 2024	350
Nombre légal des Bénéficiaires d'Obligation d'Emploi (BOE) 2024 (6% de l'ETR arrondi à l'inférieur)	21
Effectif total des BOE au 31 décembre 2024	13
Taux d'emploi direct (Nombre de BOE/ETR) x 100	4 %
Dépenses valorisées au titre des actions à destination des BOE	19 806,92 €

2.2 Agir pour l'égalité professionnelle tout au long de la carrière

2.2.1 La rémunération



La rémunération des fonctionnaires est un droit, une fois le service effectué, selon la règle dite du « service fait ».

Cette règle a été posée par l'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Elle est aujourd'hui codifiée à l'article L712-1 du Code général de la fonction publique.

Par délibération du 27 juin 2017, la Communauté d'Agglomération de l'Etampois Sud-Essonnes (CAESE) a mis en place un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), instauré par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 pour les fonctionnaires de l'Etat.

Cette délibération a ensuite été complétée par des délibérations ultérieures au fur et à mesure de la parution de tableaux d'équivalence entre les corps de la fonction publique de l'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Le RIFSEEP est constitué de deux parts :

- Une part fixe fondée sur la nature des fonctions exercées et l'expérience professionnelle : l'Indemnité de fonctions, de sujétions, de l'expertise et de l'expérience professionnelle (IFSE).
- Une part variable fondée sur la manière de servir et l'engagement professionnel appréciés au moment de l'évaluation professionnelle qui a lieu chaque année : le complément indemnitaire annuel (CIA).

Un travail d'harmonisation de l'IFSE a été conduit en lien avec les représentants du personnel pour réduire les inégalités et tendre vers une plus grande équité selon la règle « à responsabilités et sujétions égales, salaire égal ».

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2023, l'IFSE est attribuée par référence à un métier. Elle est versée à tous les agents, sans exception, pouvant légalement en bénéficier.

Le CIA a quant à lui été instauré en 2025, par délibération du 7 avril 2025 afin de valoriser l'engagement professionnel et la manière de servir des agents intercommunaux, appréciés sur la base des critères suivants :

- La valeur professionnelle,
- L'investissement personnel dans l'exercice des fonctions,
- Le sens du service public,
- La capacité à travailler en équipe
- La contribution au collectif de travail,
- La connaissance de son domaine d'intervention,
- La capacité d'adaptation aux exigences du poste,
- La coopération avec des partenaires internes ou externes,
- L'implication dans les projets du service,
- La participation active à la réalisation de missions rattachées à l'environnement professionnel.

Le montant individuel, plafonné à 500 €, quel que soit le cadre d’emplois, peut être modulé en fonction des critères définis selon une grille validée en comité social territorial avec les représentants du personnel et après avis d’un comité d’harmonisation.

Cette prime a été versée pour la 1^{ère} fois au mois de juin 2025, à la suite des entretiens professionnels 2024.

Faute d’équivalence avec les corps de l’Etat, les cadres d’emplois des professeurs d’enseignement artistique et des assistants d’enseignement artistique ne sont pas éligibles au RIFSEEP. En revanche, par application du principe de parité, ils perçoivent depuis le 1^{er} juin 2025 l’indemnité de suivi et d’orientation des élèves (ISOE), instaurée par délibération du 7 avril 2025.

En 2025, les salaires médians observés par catégorie statutaire s’établissaient de la manière suivante ¹.

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Femmes	3 351 €	2 429 €	2 095 €
Hommes	3 367 €	2 590 €	2 073 €

En comparaison des rémunérations moyennes annuelles brutes des agents sur emploi permanent, les hommes sont rémunérés 9,16 % de plus que les femmes.

	Salaire brut annuel moyen en ETP
Femmes	28 394 €
Hommes	31 258 €

Les niveaux de rémunération tiennent compte du temps de travail. Ils ont été calculés en rapportant les rémunérations annuelles brutes aux équivalents temps plein rémunérés (ETPR). En convertissant la rémunération annuelle d’un agent en une rémunération théorique qu’il aurait perçue s’il avait travaillé à temps plein toute l’année, permet de neutraliser les effets liés aux quotités de travail à temps partiel et à temps non complet, aux mouvements dans l’année, et d’effectuer une comparaison sur une base standardisée.

Ils révèlent des écarts persistants entre les femmes et les hommes, toute filière confondue.

Un écart notable existe dans la filière technique où les femmes gagnent 8 601 € de moins que les hommes. Cette filière est composée à 55 % de femmes relevant de la catégorie C.

	Femmes	Hommes
Administrative	33 206 €	37 546 €
Animation	24 255 €	25 597 €
Culturelle	28 385 €	30 015 €
Médico-sociale ²	29 990 €	- €
Sportive ²	- €	36 455 €
Technique	27 506 €	36 107 €

¹ Hors emplois fonctionnels et collaborateur de cabinet

² Donnée non publiée compte tenu d’un effectif inférieur à 4 agents, afin de préserver la confidentialité des informations individuelles

Zoom sur l'index de l'égalité professionnelle

Les décrets du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale et du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale, sont entrés en vigueur le 15 juillet 2024.

Cet index est calculé sur une base de cent points répartis sur quatre indicateurs, assortis d'une pondération et d'un barème. Il est destiné à mesurer l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires et pour les contractuels, mais également l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes, ainsi que le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.



Les indicateurs précités sont calculés automatiquement sur la base des données recueillies dans le cadre du rapport social unique (RSU).

Ainsi, l'index se calcule avec les informations se rapportant à l'année N-1.

La non-atteinte de la cible de 75 points imposerait à l'établissement public la production et la publication d'objectifs de progression sur son site internet.

INDEX 2024
Egalité professionnelle

CA ETAMPOIS SUD ESSONNE

94/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

Score global		94/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		64/70
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent		15/15
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)		0/0
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations		15/15

Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

2.2.2 L'organisation du temps de travail

La question du temps de travail dans la fonction publique territoriale a fait l'objet de plusieurs rapports, dont le rapport public annuel de la Cour des Comptes 2019 qui a rappelé que les 1 607 heures étaient un impératif et non un objectif à atteindre.

C'est dans ces conditions qu'une consultation à l'urne a été organisée le 19 avril 2019 afin de connaître le souhait des agents. Une large majorité s'est prononcée en faveur de la mise en place des 1 607 heures au 1^{er} janvier 2020 dans les conditions suivantes : 25 CA et 18,5 jours de RTT (pour un temps complet).

Ainsi, depuis plus de 6 ans, le temps de travail à la CAESE est fixé à 38 h 20 hebdomadaires et 7 h 40 journalières.

Un protocole d'accord sur l'aménagement du temps de travail, adopté par délibération du 17 décembre 2019, est venu fixer les règles communes à l'ensemble des services et des agents intercommunaux.

Le temps de travail est organisé sur la base de cycles de travail hebdomadaire ou annuel, de manière à tenir compte du service, du secteur d'activité ou de la nature des fonctions.

Services soumis à un cycle hebdomadaire	Services soumis à un cycle annuel
Direction Générale	Service des Piscines
Direction des Moyens Généraux	Service Enfance
Direction des ressources Humaines	Développement touristique
Direction des Bâtiments	Programmation Culturelle
Direction de l'Eau, de l'Assainissement et des Infrastructures	Musée
Direction de la Planification et du Développement Durable	Patrimoine
Services de la Petite Enfance	
Guichet Unique	
Maison de Justice et du Droit	
Lecture Publique	
Enseignements Artistiques	
Service Entretien	

Un système de plages fixes et variables existe pour les agents travaillant selon un cycle hebdomadaire, si les conditions le permettent, offrant ainsi une certaine flexibilité dans l'organisation de leur temps de travail.

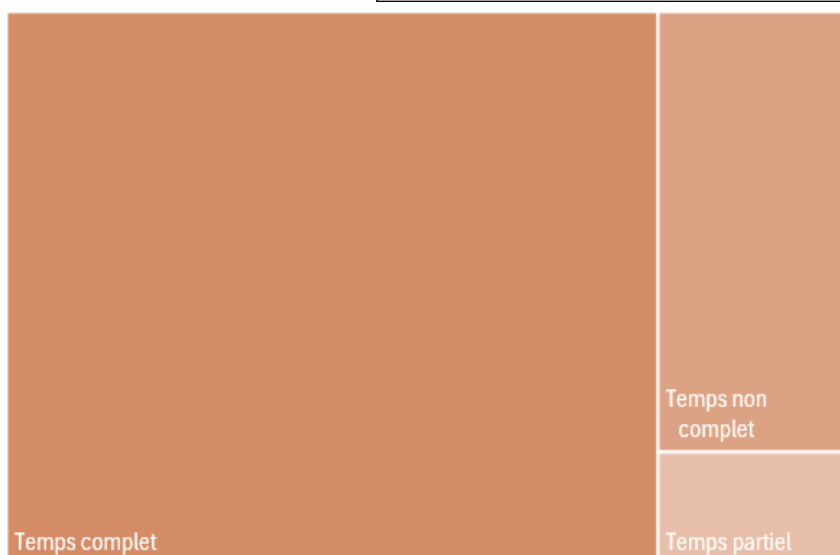
Des aménagements d'horaires sont également mis en place pour les femmes enceintes à compter du premier jour du 3^{ème} mois de grossesse dans la limite d'une heure par jour. Elles peuvent ainsi, avec l'accord de leur responsable de service, arriver une heure plus tard ou partir une heure plus tôt.

Les jours non pris par les agents au 31 décembre peuvent être déposés sur un compte épargne temps (CET). Chaque agent titulaire d'un CET peut en disposer comme il le souhaite, sous condition des nécessités de service. Toutefois, la monétisation des jours placés en CET n'est pas prévue à la CAESE.

La répartition des emplois à la CAESE selon le temps de travail fait apparaître une majorité de postes à temps complet, qui représentent 77 % des emplois.

Les emplois à temps non complet constituent 18 % des effectifs, tandis que les postes à temps partiel demeurent marginaux, représentant 4 % des emplois, exclusivement occupés par des femmes.

Au 31 décembre 2025, la CAESE comptait 18 femmes à temps partiel, dont 8 temps partiel de droit, et 65 agents à temps non complet, dont 38 femmes.



Afin d'améliorer l'articulation des temps de vie, la CAESE a pérennisé le télétravail à compter du 1^{er} septembre 2022 dans un cadre organisé et encadré, à raison d'une journée fixe par semaine, garantissant à la fois l'égalité de traitement des agents et le respect des nécessités de service.

Son accès reste cependant conditionné à la nature des missions exercées. Les métiers de l'enfance et de la petite enfance, ou encore les postes d'accueil, nécessitant une présence physique, ne sont pas compatibles avec ce mode d'organisation.

Cette différenciation ne procède pas d'un choix discriminatoire, mais de contraintes inhérentes aux missions.

En 2025, 69 % des agents ayant bénéficié de cette organisation étaient des femmes.

Direction/Service	Femme	Homme
Direction des Finances et de la commande publique	5	1
Direction des Ressources Humaines	7	1
Direction des bâtiments	1	2
Direction de Eau, Assainissement et Infrastructures	1	3
Direction du Développement Économique et de l'Emploi	3	0
Direction de l'aménagement et du développement durable	6	3
Direction des affaires culturelles	12	6
Direction des Services à la Population	8	1
Service communication	4	1
Service des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication	0	3
TOTAL	47	21

2.2.3 La formation et les parcours professionnels

La formation professionnelle constitue un enjeu majeur pour l'établissement, tant en matière de qualité du service public que d'accompagnement des parcours professionnels des agents. Elle s'inscrit au croisement de plusieurs impératifs : maintien et développement des compétences, adaptation aux évolutions réglementaires et technologiques, sécurisation des parcours et promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elle est un vecteur essentiel de réduction des écarts entre les femmes et les hommes. En facilitant l'accès à l'évolution professionnelle, en renforçant les compétences et en soutenant l'employabilité, elle contribue à lutter contre les freins à la carrière, à favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités et à promouvoir une répartition plus équilibrée des qualifications.

Les formations sont essentiellement suivies par le biais du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), partenaire privilégié, pour lequel la CAESE s'acquitte d'une cotisation mensuelle assise sur les rémunérations (1%).

Au cours de l'année, 192 actions de formation ont été suivies par les agents auprès du CNFPT dont 4 organisées en intra :

Thématique de formation réalisée en INTRA	Nombre d'agents formés
La gestion du temps et des priorités	15
La posture de manager pour les directeurs ALSH	18
Séminaire : L'intelligence artificielle dans la Fonction Publique Territoriale : IA qu'à en parler	294
L'entretien professionnel, acte de management	17

Par ailleurs, 13 agents, toutes des femmes, ont bénéficié d'une formation d'intégration, conformément aux obligations statutaires.

En matière de développement professionnel, 12 agents ont suivi une préparation aux concours en 2025. Parmi eux, 11 femmes et 1 homme.

En complément des actions dispensées par le CNFPT, l'établissement a financé des formations payantes pour un montant global de 13 372 €, permettant de répondre à des besoins spécifiques et d'accompagner les trajectoires professionnelles des agents.

Les parcours professionnels des agents témoignent aussi, au-delà de la formation, d'une dynamique d'évolution, de mobilité et de gestion statutaire. Au cours de l'année, 83 avancements d'échelon ont été prononcés, dont 67 en faveur des femmes.

Parmi les mouvements liés aux recrutements et à la sécurisation des situations statutaires, ont été observées :

- 14 mises en stage, dont 10 concernaient des femmes,
- 26 titularisations, parmi lesquelles 23 femmes,
- 7 nominations en CDI.

52 agents ont quitté l'établissement en 2025 pour des motifs différents :

- 5 départs en retraite (exclusivement féminins),
- 3 mutations (également toutes féminines),
- 17 démissions, dont 13 femmes,
- 12 non-renouvellements à l'initiative de l'employeur, dont 11 concernaient des femmes,
- 4 non-renouvellements à l'initiative des agents (1 femme et 3 hommes).

3. POLITIQUES PUBLIQUES MENÉES SUR LE TERRITOIRE DE LA CAESE

3.1 Politiques liées à la vie quotidienne

3.1.1 La petite enfance et la famille

Les Relais Petite Enfance (RPE)

La CAESE compte trois RPE sur son territoire : le RPE itinérant Mille et une pattes, le RPE itinérant Trotti'ram et le RPE itinérant Ramibambelle.

Ils contribuent à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, un enjeu central de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ils informent les parents sur les modes d'accueil du territoire, les assistants maternels disponibles, les aides financières et les démarches liées au statut de particulier employeur. Ils apportent également des repères sur le développement de l'enfant et soutiennent la qualité de la relation entre familles et professionnels.

Très présents auprès d'un secteur fortement féminisé, les RPE accompagnent les assistants maternels dans leur professionnalisation : informations sur l'agrément, les droits, le statut, et mise à disposition d'un espace d'écoute et d'échanges.

Les RPE proposent enfin des matinées d'éveil pour les jeunes enfants, organisées tous les quinze jours dans plusieurs communes du territoire. Ces temps favorisent la socialisation des enfants et soutiennent la qualité de l'accueil.

Par ces actions, les RPE renforcent à la fois l'offre d'accueil du jeune enfant et la sécurisation des parcours professionnels, en particulier des femmes.

Contribuer au développement des modes de garde d'enfant

Plusieurs structures accueillent les enfants sur le territoire à partir de 10 semaines jusqu'à 3 ans révolus ou l'entrée en maternelle :

- La crèche le jardin des Lutins à Morigny-Champigny dispose d'une capacité d'accueil de 32 places en accueil régulier et occasionnel
- La Grande Crèche Le Petit Prince à Étampes dispose d'une capacité d'accueil de 50 places en accueil régulier et occasionnel
- La Très Grande Crèche Serge-Levrez à Étampes dispose d'une capacité d'accueil de 60 places en accueil régulier et occasionnel
- La crèche familiale (68 places) est un mode d'accueil plus individualisé, les enfants étant accueillis directement au domicile des assistantes maternelles agréées, sur des horaires plus larges que ceux proposés en accueil collectif.



À noter la mise en place du dispositif crèche AVIP (à vocation d'insertion professionnelle) en 2023 qui consiste à proposer 15 places d'accueil réparties sur les trois crèches aux enfants dont les parents sont engagés dans un parcours vers l'emploi.

En 2025, dix-sept familles en réinsertion professionnelle ont pu bénéficier d'un mode de accueil pour leurs enfants dans le cadre de ce dispositif : six dans le cadre d'un renouvellement de contrat et onze dans le cadre d'un nouveau contrat signé en 2025 pour une première période de 6 mois (dont deux familles avec fratries).

Quatre d'entre elles étaient des familles monoparentales, deux étaient âgées de moins de 25 ans et cinq résidaient en quartier prioritaire de la ville (QPV).

Sur les 17 familles bénéficiaires, une a retrouvé du travail et deux une formation.

Ces trois familles ont pu obtenir une pérennisation de la place pour leurs enfants au sein de la crèche dans laquelle ils étaient initialement accueillis.

3.1.2 La Culture

L'Éducation Artistique et Culturelle (EAC) à la CAESE a pour ambition de rendre la culture accessible à l'ensemble des habitants du territoire, quel que soit leur âge, leur expérience ou leur environnement social. Tout au long de l'année, nous élaborons et accompagnons des projets en partenariat avec les établissements scolaires, les structures sociales et médico-sociales, les acteurs associatifs, ainsi que des artistes en résidence. Ces initiatives visent à permettre aux habitants de découvrir, de pratiquer et de comprendre une grande diversité de formes artistiques : arts vivants, arts visuels, écriture, musique, numérique, patrimoine, etc.

La CAESE construit des parcours complets fondés sur trois piliers essentiels : la rencontre avec les œuvres et les artistes, la pratique artistique, et l'acquisition de connaissances culturelles. En favorisant la curiosité, l'expression personnelle, l'esprit critique et la coopération, ces actions contribuent à développer les compétences culturelles des participants tout en nourrissant leur sensibilité.

Inscrite dans une dynamique de transmission, de participation et de partage, l'EAC constitue un véritable levier de cohésion territoriale. Elle encourage le dialogue entre les générations, soutient l'inclusion des publics les plus éloignés de l'offre culturelle, valorise la diversité des pratiques et des regards, et participe ainsi activement au renforcement du lien social sur l'ensemble du territoire.

Exemples d'actions pour l'année 2025 :

Contrat Territorial d'Éducation Artistique et Culturelle (CTEAC) avec la compagnie À Corps Rompus, associant :

- 1 classe d'élémentaires de Morigny-Champigny,
- 1 classe du collège Marie-Curie d'Étampes,
- 2 groupes de jeunes du Service d'Accompagnement Thérapeutique, Éducatif et Pédagogique (SATEP) d'Étampes et de l'Institut Thérapeutique, Éducatif et Pédagogique (DITEP) de Brunehaut à Morigny-Champigny,
- 1 groupe de patients de l'EPS Barthélémy-Durand,
- 1 groupe de résidents de l'EHPAD du Domaine de Chalouette (Morigny-Champigny)
- 2 groupes d'usagers des centres sociaux Camille-Claudel et Jean-Carmet d'Étampes, Arts vivants et numérique

Résidence des Concerts de Poche incluant 3 concerts et une quarantaine d'ateliers pour :

- 2 classes du lycée professionnel Nelson-Mandela d'Étampes
- Les écoles Joliot-Curie de Pussay, Saint-Escobille, Mérobert, Le Plessis-Saint-Benoist, et Chalou-Moulineux

Chaque année, autour du 8 mars, la direction culturelle met en avant les collections autour des droits des femmes, des femmes inspirantes, de la lutte contre le sexisme.

De plus, en collaboration avec le collège de Méréville, la médiathèque Lucien Chaubette a mené un projet "Femmes au Panthéon" avec une classe de 3^e. Le projet se divisait en plusieurs parties : une 1^{ère} partie dédiée aux recherches des élèves sur le Panthéon et les personnes panthéonisées et non panthéonisées ; une 2^{ème} partie consacrée à la réalisation d'exposés et une 3^{ème} partie à la réalisation d'un film en opposant une figure panthéonisée à une figure non panthéonisée. La diffusion du film a été réalisée au Centre Culturel de Méréville lors de l'exposition du collège du 4 au 15 juin 2025.

3.1.3 Accompagnement des usages dans les démarches avec la Maison de justice et du Droit (MJD)

Gratuit, anonyme et de qualité, la MJD apparaît aujourd'hui comme un service incontournable pour les personnes en difficulté. Il permet d'obtenir des conseils dans les domaines du droit du travail, des litiges liés à la consommation, des conflits de voisinage, des droits concernant le divorce et la séparation, des violences physiques, des dégradations de biens, de l'habitat

Sur les 11 228 demandes enregistrées en 2025, 58,5% concernaient des femmes.

Les principaux domaines du droit interrogés sont le :

- Droit du travail pour 27,58% des demandes,
- Droit de la famille pour 17,3% des demandes,
- Droit des étrangers pour 10,13% des demandes.

Concernant la thématique de l'égalité femmes-hommes, plusieurs permanenciers interviennent dont :

- le défenseur des droits qui assurent 3 permanences mensuelles de 3h chacune. Sa mission est de défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés auprès des services publics et également de lutter contre les discriminations et défendre les droits des personnes qui en sont victimes.
- le CIDFF Sud Est Francilien, association loi 1901 qui lutte contre les violences conjugales, sexistes et/ou sexuelles et qui agit pour l'égalité femmes/hommes, dont les juristes assurent 4 permanences d'accès au droit généralistes de 3 heures chacune,

En 2025, la MJD a participé à différentes actions :

- Animation d'un atelier le 6 mars 2025, dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes, sur l'évolution du Droit des Femmes pour les jeunes de la Mission Locale d'Etampes,
- Participation aux instances de coordination violences sur le territoire du Sud-Essonne, organisées et animées par la PMI et le SPIP de l'Essonne dans le but d'améliorer les connaissances, élargir le partenariat, et apporter un soutien aux professionnels faisant face aux violences intrafamiliales,
- Participation de janvier à juin 2025 aux réunions LAB "Les violences conjugales en ruralité" ayant pour objectif d'accompagner le Lieu d'Écoute, d'Accueil et d'Orientation (LEAO) de Montgeron dans l'établissement d'une organisation temporaire, afin de garantir une réponse immédiate satisfaisante pour le traitement et la prise en charge des victimes de violences conjugales dans le sud de l'Essonne.
- Intervention le 21 mai 2025 auprès des jeunes de CM1 et CM2 des centres de loisirs de Valnay et Morigny sur les Droits de l'Enfant, dans le cadre de la Journée nationale de l'accès au Droit sur la thématique des droits de l'enfant en abordant notamment l'égalité filles/garçons.

4. Bilan des actions

Depuis plusieurs années, la CAESE s'est engagée dans un travail structurant et progressif sur sa politique de rémunération, de protection sociale et d'amélioration des conditions de travail, dans une logique globale de réduction des inégalités et de renforcement de l'équité entre les agents.

En 2025, cela s'est traduit par :

- la reconnaissance de l'engagement professionnel avec la mise en place du Complément Indemnitare Annuel (CIA).

Son versement a permis de valoriser l'engagement professionnel et la manière de servir de 272 agents, sur la base de critères objectifs, indépendamment du genre et du statut.

Enveloppe annuelle : 94 500 €

- la prise en compte de la spécificité de la filière artistique avec la mise en place de l'Indemnité de Suivi et d'orientation des élèves (ISOE)

Mis en place au bénéfice des assistants et professeurs d'enseignement artistique, non éligibles au RIFSEEP, cette mesure est venue corriger une inégalité de traitement indemnitaire et reconnaître les missions spécifiques exercées par les 46 agents concernés.

Enveloppe annuelle : 25 000 €

- le renforcement de la protection sociale complémentaire avec la participation à la prévoyance

Depuis le 1^{er} janvier 2025, la CAESE participe à hauteur de 10 € par mois et par agent ayant souscrit au contrat groupe.

Ce montant est supérieur au seuil réglementaire de 7 € prévu par les textes, traduisant un engagement volontaire de la CAESE en faveur de ses agents.

Cette mesure contribue à améliorer la couverture sociale, à prévenir les situations de fragilité financière en cas d'aléas de santé et à renforcer l'équité, notamment pour les agents les plus exposés aux temps partiels, aux carrières discontinues ou aux revenus plus modestes, situations qui concernent plus fréquemment des effectifs féminins.

Participation annuelle versée : 6 000 €

- la mise en place de dispositifs d'alerte pour les travailleurs isolés

Afin de renforcer la sécurité des agents d'entretien, exclusivement des femmes, intervenant seuls dans les bâtiments, la CAESE a investi dans l'acquisition de dix dispositifs d'alerte pour travailleurs isolés (DATI). Ces équipements permettent de détecter automatiquement une perte de verticalité ou une immobilité prolongée, et offrent la possibilité d'alerter rapidement les secours en cas de situation à risque.

Un tel dispositif a également été mis en place au théâtre pour prévenir tout risque d'agression.





Cette mesure contribue à réduire les inégalités indirectes liées aux conditions de travail, en tenant compte des expositions spécifiques des métiers fortement féminisés, et participe à l'amélioration des conditions d'exercice et à la prévention des situations d'insécurité.

À RETENIR

- Des avancées significatives en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec un score de 94/100 obtenu à l'index de l'égalité professionnelle
- Maintien de certaines inégalités structurelles et indirectes en lien avec la répartition genrée des métiers ou des formes d'emploi

5. PLAN D'ACTION 2026-2028

Afin de poursuivre la dynamique engagée dans une logique d'amélioration continue, de dialogue social et d'adaptation aux réalités des métiers exercés au sein de la CAESE, le plan d'action suivant est proposé pour 2026 -2028.

 Axes & actions	 Objectifs poursuivis	 Indicateurs de suivi	 Échéance
Poursuivre le travail engagé sur le RIFSEEP	Renforcer l'équité. Créer des niveaux intermédiaires afin de mieux prendre en compte l'ancienneté, le degré de responsabilité.	Écarts de rémunération femme/homme Ajustements réalisés Score index égalité	2026-2028
Maintien du dispositif du CIA	Valoriser l'engagement de manière objective et non discriminante	Répartition femme/homme des bénéficiaires Montants attribués	Annuel
Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie privée	Accompagnement des agents féminins au retour d'un congé maternité ou parental	Nombre d'entretiens réalisés par les RH / au nombre de congés	Annuel
Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie privée	Développer les actions de formation en intra Communiquer sur les formations en e-learning	Nombre de formations réalisées en intra et nombre d'heures de formation dispensées en e-learning / nombre total d'actions de formation	Annuel
Renforcer la protection sociale complémentaire (prévoyance)	Sécuriser les parcours professionnels Améliorer la participation employeur	Taux d'adhésion au contrat groupe Réévaluation du montant de la participation Répartition femme-homme des bénéficiaires	2027
Déployer le télétravail	Étendre le télétravail à des métiers jusque-là exclus sous forme d'un jour hebdomadaire ou de jours flottants	Nombre de métiers ou fonctions nouvellement éligibles au télétravail	2026-2027
Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	Mise en place d'un dispositif de signalement	Dispositif de signalement Communication autour de ce dispositif	2026