

Rapport sur la structure des effectifs et la  
situation en matière d'égalité  
Femmes-Hommes 2020



**Challans Gois**  
—— Communauté ——

## SOMMAIRE

<b>Préambule</b> .....	<b>2</b>
<b>1. LA STRUCTURE DES EFFECTIFS</b> .....	<b>3</b>
1.1) Répartition des effectifs permanents .....	3
1.2) Répartition des effectifs par catégorie.....	3
1.3) Répartition des effectifs par filière.....	3
1.4) Répartition des effectifs par tranche d'âge .....	4
1.5) Nombre de jours d'absence en 2020 .....	4
<b>2. TEMPS DE TRAVAIL</b> .....	<b>5</b>
<b>3. ANALYSE EGALITAIRE HOMMES/FEMMES</b> .....	<b>5</b>
3.1) Analyse en chiffres .....	5
3.2) Répartition par Cadre Statutaire .....	5
3.3) Répartition par catégorie.....	6
3.4) Répartition par Pôle.....	6
3.5) Répartition par tranche d'âge .....	7
3.6) Synthèse de l'analyse égalitaire hommes/femmes .....	7



### **Préambule :**

Le rapport de présentation retrace la structure des effectifs permanents de Challans Gois Communauté sur l'année 2020 avec une analyse de l'évolution au cours de l'année.

Les différentes données chiffrées sont présentées en équivalent temps plein (ETP) soit 1 ETP pour une personne travaillant 1 607 H par an.

# 1. LA STRUCTURE DES EFFECTIFS

## 1.1) Répartition des effectifs permanents

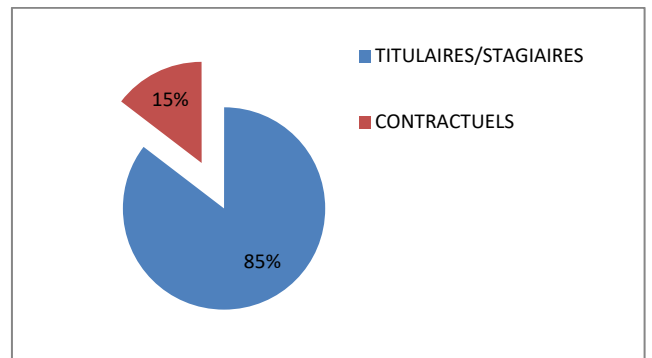
Au 31 décembre 2020, Challans Gois Communauté comptabilise 84,75 ETP dont 12,04 ETP contractuels permanents.

Les agents titulaires ou stagiaires représentent 85 % des effectifs globaux.

A titre de comparaison, au niveau national 76 % des agents sont fonctionnaires.\*

Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, les effectifs étaient de 79,96 ETP dont 16,3 ETP contractuels permanents.

Une évolution de 4,79 ETP au cours de l'année liée au renfort de certains services (déchets - technique) tandis que les effectifs contractuels ont diminué suite à la consolidation de plusieurs agents contractuels sur des postes permanents.



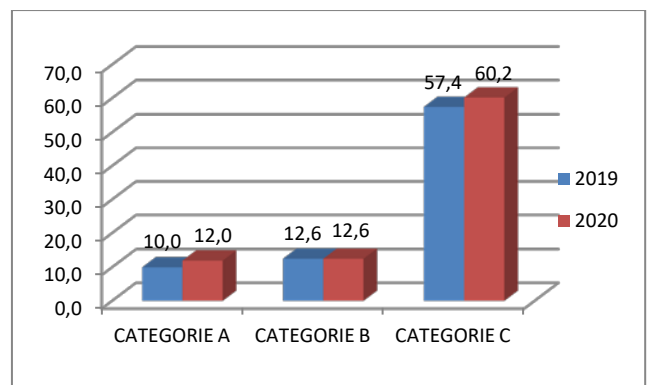
## 1.2) Répartition des effectifs par catégorie

Les effectifs sont composés de 71 % d'agents de la catégorie C, viennent ensuite la catégorie B à 15 % et la catégorie A qui représente 14 %.

A titre de comparaison, les effectifs nationaux sont représentés de 75 % d'agents de catégorie C, 15 % de catégorie B et 10 % de catégorie A.\*

L'évolution des effectifs 2020 concerne les catégories C (2,79 ETP) et A (2 ETP).

L'évolution en catégorie A concerne le remplacement de deux agents titulaires partis en cours d'année par des agents contractuels de Catégorie A.

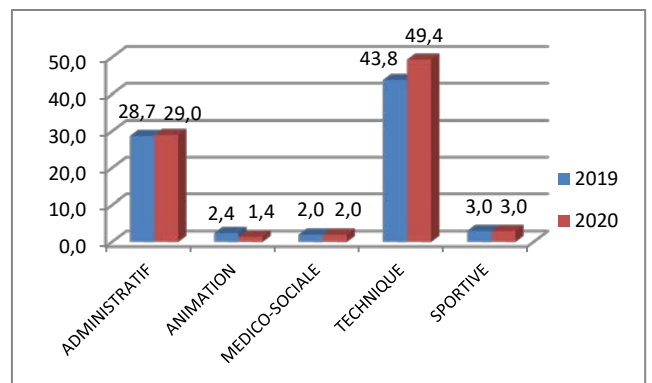


## 1.3) Répartition des effectifs par filière

Avec 49,4 ETP, la filière technique est la plus représentée (58 % des effectifs), suivie de la filière administrative avec 29,0 ETP (34 % des effectifs). Le reste des effectifs sont répartis de manière équitable dans les filières animation, médico-sociale et sportive.

A titre de comparaison, au niveau national, 48 % des effectifs sont originaires de la filière technique et 25 % sont issus de la filière administrative.\*

L'évolution des effectifs 2020 concerne uniquement la filière technique.



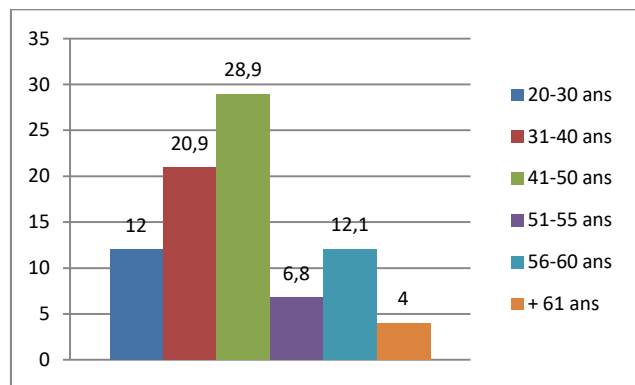
#### 1.4) Répartition des effectifs par tranche d'âge

La tranche d'âge 41-50 ans est la plus importante avec 34 % des effectifs. Vient ensuite la tranche d'âge 31-40 ans avec 25 %.

A noter que 19 % des effectifs actuels seront amenés à partir à la retraite à l'horizon 2026.

La moyenne d'âge de la Communauté de Communes est identique à celle de l'année précédente soit 44 ans. Les plus de 50 ans représentent 27 % des effectifs totaux.

A titre de comparaison, au niveau national 41 % des effectifs ont plus de 50 ans. La moyenne d'âge est de 45,5 ans.



#### 1.5) Nombre de jours d'absence en 2020

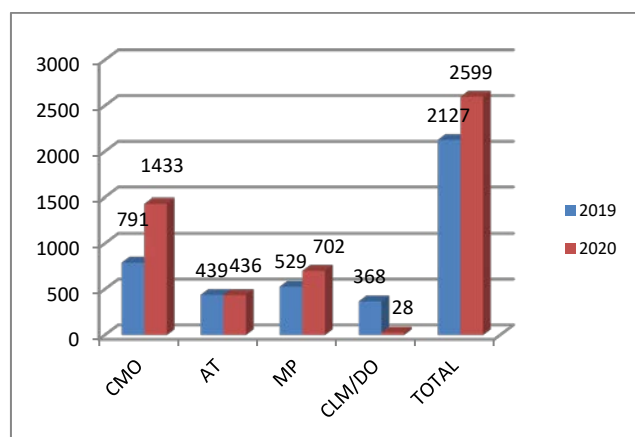
Durant l'année 2020, ont été dénombrés 1433 jours d'absence pour maladie ordinaire soit 16 jours d'absence par agents.

La collectivité recense 2 agents en Maladie professionnelle soit 702 jours d'absence et 10 accidents de travail pour un total de 436 jours d'absence.

Le service collecte des déchets représente quasiment la totalité des jours d'absence pour maladie professionnelle et accident de travail au cours de l'année. (98%)

Les données collectées pour l'année 2020 mettent en évidence une augmentation du nombre de jour d'absence en CMO et MP alors que les AT sont restés identiques et le CLM a diminué.

Les services collecte des déchets et techniques sont les principaux acteurs de l'évolution dans les différentes catégories d'absence.



- CMO : Congé Maladie Ordinaire
- AT : Accident de travail
- MP : Maladie professionnelles
- CLM : Congé Longue Maladie
- DO : Disponibilité office

*\*Chiffres issus du rapport annuel sur l'état de la fonction publique de la DGAFP Edition 2020.*

## 2. TEMPS DE TRAVAIL

Le nombre d'heures réellement travaillées en 2020 par les agents de Challans Gois Communauté est de 136 193 H.

L'organisation du temps de travail est structurée de la façon suivante :

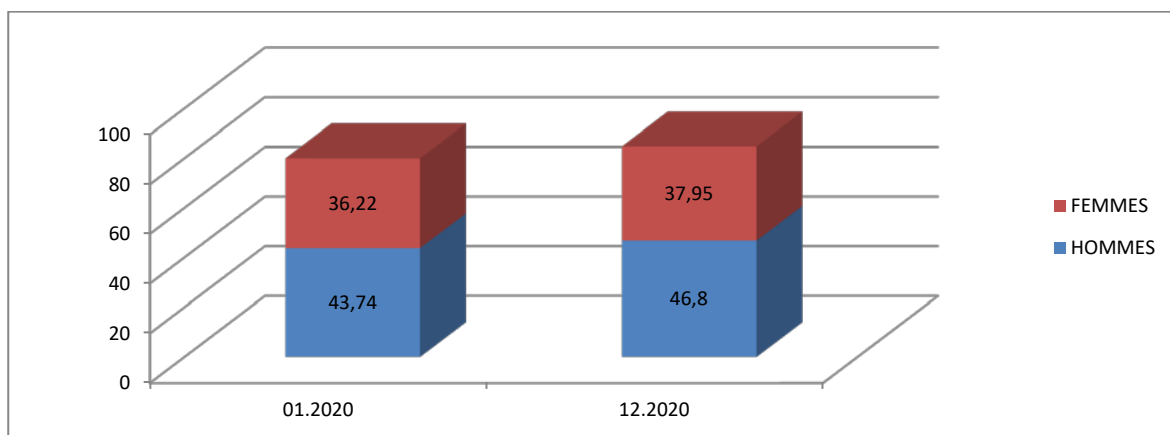
- 37,0 % des agents travaillent sur un cycle hebdomadaire de 39 h 00 par semaine et bénéficient de 21 jours de RTT,
- 39,5 % des agents travaillent sur un cycle mensuel de 35 h 00 et ne bénéficient pas de RTT,
- 10,0 % des agents travaillent sur un cycle annuel et ne bénéficient pas de RTT,
- 7,8 % des agents travaillent sur un temps partiel de 28 h 00,
- 5,7 % des agents travaillent à moins de 28 h 00.

## 3. ANALYSE EGALITAIRE HOMMES/FEMMES

### 3.1) Analyse en chiffres

En 2020, les effectifs de Challans Gois Communauté sont composés de 89 agents soit 84,75 ETP dont 45 % pour les femmes et 55 % pour les hommes.

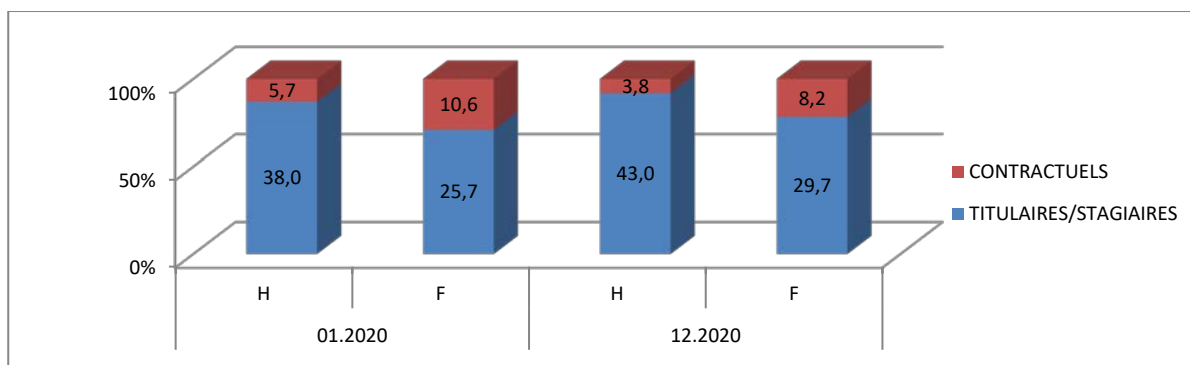
Les effectifs masculins et féminins ont augmenté au cours de l'année, mais la proportion hommes/femmes reste identique (45 % femmes - 55 % hommes).



### 3.2) Répartition par Cadre Statutaire

78 % des femmes sont titulaires ou stagiaires alors que les hommes sont titulaires de leur grade à 92 %. Par ailleurs 68 % des agents contractuels sont des femmes.

Les effectifs masculins et féminins titulaires d'un grade de la fonction publique ont augmenté (+5 ETP pour les hommes et 4 ETP chez les femmes) alors que les agents contractuels ont diminué en nombre (1,9 ETP chez les hommes et 2,4 ETP chez les femmes).



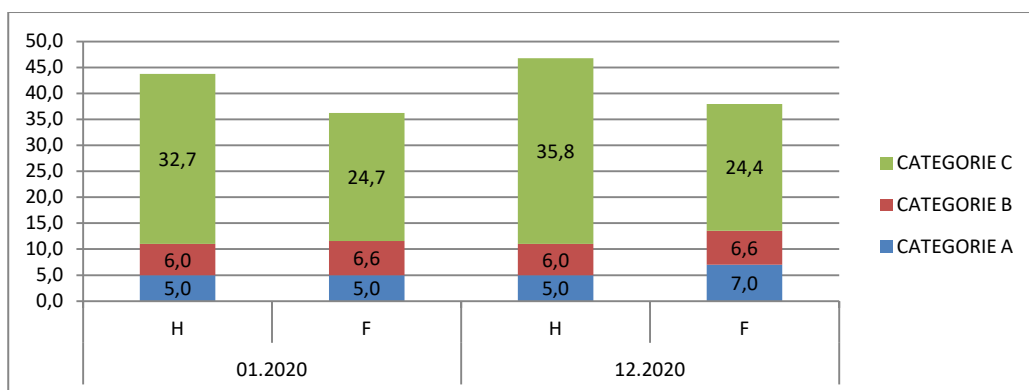
### 3.3) Répartition par catégorie

La catégorie C demeure la plus représentée autant chez les hommes (77 %) que chez les femmes (64 %). Pour les catégories A et B, les effectifs féminins sont très légèrement supérieurs avec respectivement +2 ETP en catégorie A et +0,6 ETP en catégorie B.

En ce qui concerne les effectifs féminins, on peut noter que les agents en catégorie A sont supérieurs à la catégorie B, ce qui s'explique par la réforme de la filière médico-sociale de 2019 qui a impacté les services et entraîné un basculement de la catégorie B vers la catégorie A.

L'évolution des effectifs féminins en 2020, concerne uniquement la catégorie A (+2 ETP), tandis que les catégories B et C sont restés similaires.

Concernant les hommes, l'évolution concerne la catégorie C (+3,1 ETP).

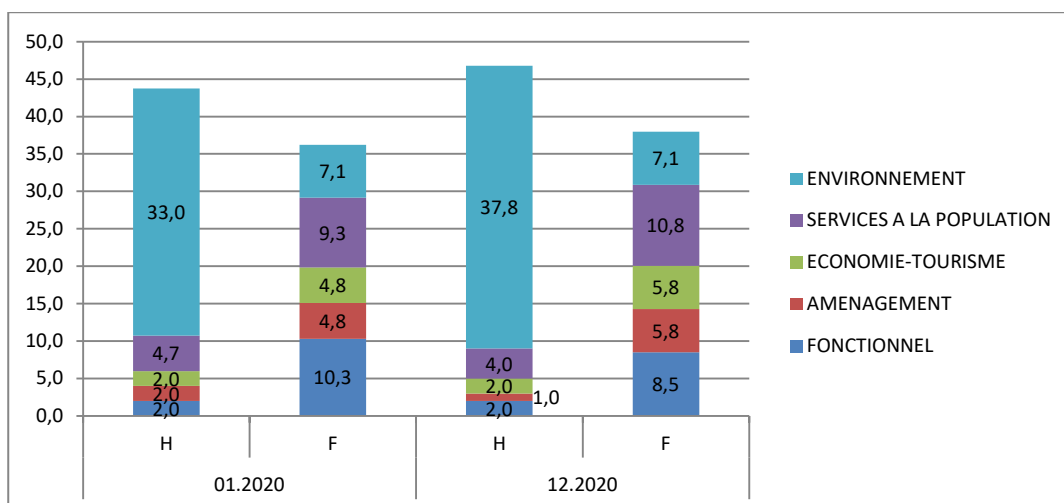


### 3.4) Répartition par Pôle

Les effectifs de Challans Gois Communauté sont répartis en 5 pôles.

Les effectifs masculins sont principalement recensés sur le Pôle Environnement (81 % du nombre total d'hommes) alors que chez les femmes, les effectifs sont répartis de manière plus équitable : 29 % pour le Pôle Services à la Population, 22 % pour le Pôle Fonctionnel, 19 % pour le Pôle Environnement, et 15 % pour les Pôles Aménagement et Economie-Tourisme.

Pour l'année 2020, l'évolution chez les hommes se situe principalement sur le Pôle Environnement (+4,8 ETP) avec une légère diminution sur les Pôles Services à la Population et Aménagement. En ce qui concerne les femmes, on note une légère augmentation au sein des Pôles Aménagement, Economie-Tourisme, Services à la Population tandis que le Pôle Fonctionnel a diminué en effectif féminin (-1,8 ETP).

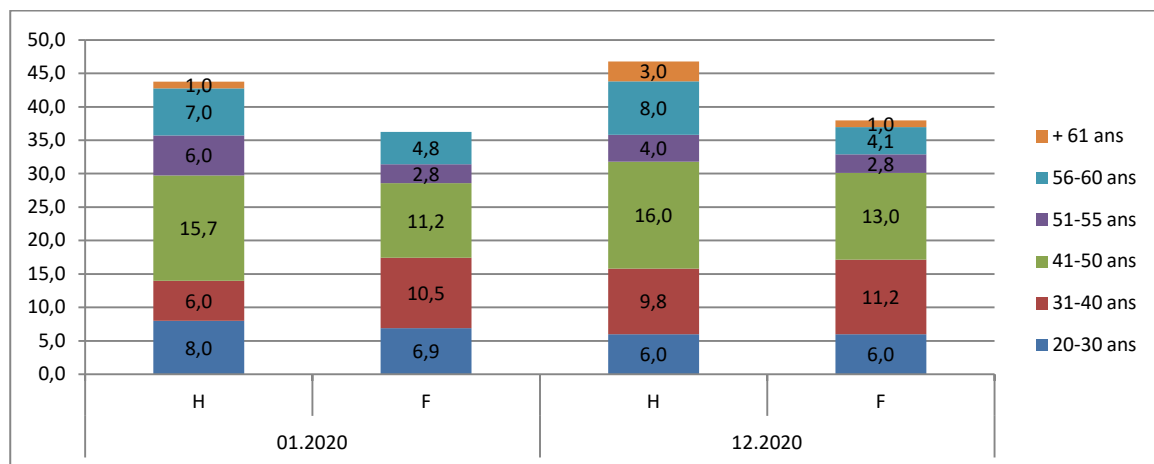


### 3.5) Répartition par tranche d'âge

Pour les effectifs féminins et masculins, la tranche d'âge la plus représentée est celle 41-50 ans avec 34 % des effectifs. Vient ensuite la tranche d'âge 31-40 ans avec 30 % pour les femmes et 21 % pour les hommes.

La principale évolution sur les effectifs masculins concerne la tranche d'âge 31-40 ans avec une augmentation de 3,8 ETP.

Concernant les femmes, on note une légère augmentation dans l'ensemble des tranches d'âge sauf pour celle de 20-30 ans et 56-60 ans.



### 3.6) Synthèse de l'analyse égalitaire hommes/femmes

Au 31 décembre 2020, le nombre de femmes est légèrement inférieur à celui des hommes au sein des effectifs de Challans Gois Communauté.

Bien qu'une augmentation des effectifs permanents soit constatée en 2020 de 4,8 ETP dont 3,1 ETP pour les hommes et 1,7 ETP pour les femmes, au cours de l'année 2020, la représentativité des hommes et des femmes reste globalement identique d'une année à l'autre.

Pour les effectifs masculins et féminins, l'augmentation se situe essentiellement sur les postes statutaires avec une diminution des postes contractuels, ce qui s'explique par la consolidation de plusieurs agents contractuels sur des postes permanents.

Les hommes sont en surnombre par rapport aux femmes dans la catégorie C, qui est la catégorie la plus représentée au sein des effectifs de la Communauté de Communes. A l'inverse, pour la catégorie A et B, les effectifs féminins sont très légèrement en supériorité par rapport aux effectifs masculins.

Les effectifs masculins sont répartis de manière inégale dans les différents pôles avec 81 % des hommes dans le Pôle Environnement, incluant le service collecte des déchets et le service technique. A contrario, les effectifs féminins sont répartis de manière plutôt équilibrée entre chaque Pôle.

On peut signaler une hausse des effectifs masculins au sein du Pôle Environnement (+4,8 ETP). Pour le personnel féminin, à noter une légère augmentation des effectifs dans la plupart des pôles sauf pour le Pôle Fonctionnel qui a diminué suite à une réorganisation interne.

De manière générale, on peut noter que les postes à caractère sédentaire sont en majorité occupés par des femmes alors que sur les postes techniques, plutôt à vocation de terrain, demeurent en majorité confiés à des hommes.

La répartition par tranche d'âge révèle que 59 % des effectifs sont répartis dans les tranches d'âges de 31 à 50 ans. A noter un renouvellement des effectifs à venir à l'horizon 2026, avec 20 % des agents qui seront amenés à partir à la retraite (56 ans et plus).