

EXTRAIT DU REGISTRE

des délibérations

du Conseil Communautaire

Réunion du jeudi 20 janvier 2022 à 18 h 30

Convocation envoyée le 14 janvier 2022

Présents : Alexandre HUVET (Président), Thierry RICARDEAU, Rémi PASCREAU, François PETIT, Jean-Yves BILLON, Jean-Luc MENUET, Richard SIGWALT, Thomas GISBERT, Yoann GRALL, Philippe GUERIN, Didier BUTON, Isabelle BIRON, Sophie BRIÉE, Claude DELAFOSSE, Jacqueline FLAIRE, Jean-Marc FOUQUET, Florence FRONT, Stéphanie GENDRE, Francette GIRARD, Marie-Laure GIRAUDET, Sébastien LE LANNIC, Marie-Noëlle MANDIN, Thomas MERLET, Carine MIGNÉ, Cédric MORISSET, Marie-Claude RIOU, Stéphane VIOLLEAU, Corine VRIGNAUD

Représentés : Roselyne DURAND FLAIRE par Rémi PASCREAU
Géraldine LAIDET par Marie-Noëlle MANDIN
Laurence PROUX par Alexandre HUVET
Isabelle VOLLOT par Francette GIRARD
Yves-Marie HEULIN par Thomas MERLET
Béatrice PATOIZEAU par Sébastien LE LANNIC
Gildas VALLÉ par Jean-Marc FOUQUET
Michel WOLOCH par Yoann GRALL

Absent : Jean-François PILLET

Secrétaire : Jean-Luc MENUET

Objet : Administration Générale

Ressources Humaines - Rapport 2021 sur la structure des effectifs et la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Dans le cadre du débat d'orientations budgétaires, l'article D. 2312-3 du Code Général des Collectivités Territoriales dispose que les communes ou EPCI de plus de 10 000 habitants, doivent élaborer un rapport sur la structure des effectifs, les dépenses de personnel et la durée effective de travail qui doit être présenté en Conseil Communautaire.

De plus, l'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 impose aux collectivités territoriales et aux EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de 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, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

L'ensemble de ces éléments est repris dans le document joint à l'ordre du jour. L'assemblée est invitée à en prendre acte.

Le Conseil Communautaire :

- * PREND ACTE de la présentation par le Président, du rapport 2021 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour Extrait Conforme,



Le Président,


Alexandre HUVET

Envoyé en préfecture le 24/01/2022

Reçu en préfecture le 24/01/2022

Affiché le

ID : 085-200071629-20220120-200122AG06-DE

www.challansgois.fr

Rapport sur la structure des effectifs et la situation en matière d'égalité Femmes-Hommes 2021



Challans Gois

Communauté

SOMMAIRE

Préambule :	2
1. LA STRUCTURE DES EFFECTIFS	3
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
2. TEMPS DE TRAVAIL	4
3. ANALYSE EGALITAIRE HOMMES/FEMMES	4
3.1) Analyse en chiffres	4
3.2) Répartition par Cadre Statutaire	5
3.3) Répartition par catégorie.....	5
3.4) Répartition par Pôle.....	5
3.5) Répartition par tranche d'âge	6



Préambule :

Le rapport de présentation retrace la structure des effectifs permanents de Challans Gois Communauté sur l'année 2021 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 2021, Challans Gois Communauté comptabilise 114,26 ETP dont 24,84 ETP contractuels permanents.

Les agents titulaires ou stagiaires représentent 78 % des effectifs globaux.

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

Au 31 décembre 2020, les effectifs étaient de 84,75 ETP dont 12,04 ETP contractuels permanents. Une évolution de 29,5 ETP au cours de l'année liée principalement à la prise de la compétence « Petite Enfance » par la Communauté de communes qui s'est matérialisée par le transfert et le recrutement de plusieurs agents (25,4 ETP). Par ailleurs, les effectifs des non titulaires ont augmenté suite au recrutement de plusieurs agents contractuels au sein de la Petite Enfance.

1.2) Répartition des effectifs par catégorie

Les effectifs sont composés de 71 % d'agents de la catégorie C, viennent ensuite la catégorie A à 16 % et la catégorie B qui représente 13 %.

A titre de comparaison, les effectifs nationaux sont représentés de 75,5 % d'agents de catégorie C, 12 % de catégorie B et 12,5 % de catégorie A.*

L'évolution des effectifs 2021 concerne principalement la catégorie C (+20,9 ETP), tandis que les catégories A B ont également augmentées (+6,6 ETP Cat A et +2 ETP Cat B).

L'évolution en catégorie A concerne uniquement le transfert et le recrutement des agents du service Petite Enfance (+6,6 ETP).

1.3) Répartition des effectifs par filière

Avec 52,1 ETP, la filière technique est la plus représentée (46 % des effectifs), suivie de la filière administrative avec 34,4 ETP (30 % des effectifs) et médico-sociale avec 24,4 ETP (21 % des effectifs). Le reste des effectifs sont répartis dans les filières animation et sportive.

A titre de comparaison, au niveau national, 46 % des effectifs sont originaires de la filière technique et 26 % sont issus de la filière administrative.*

Envoyé en préfecture le 24/01/2022

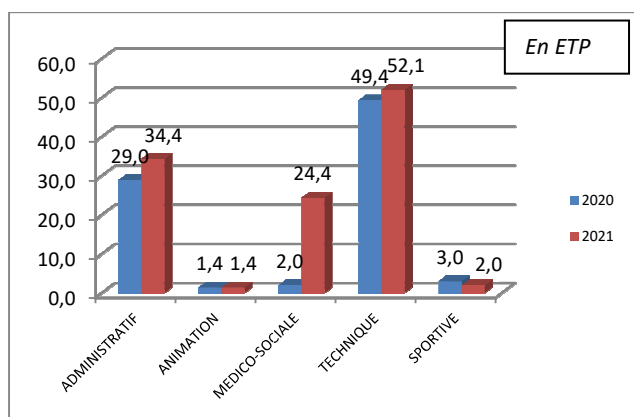
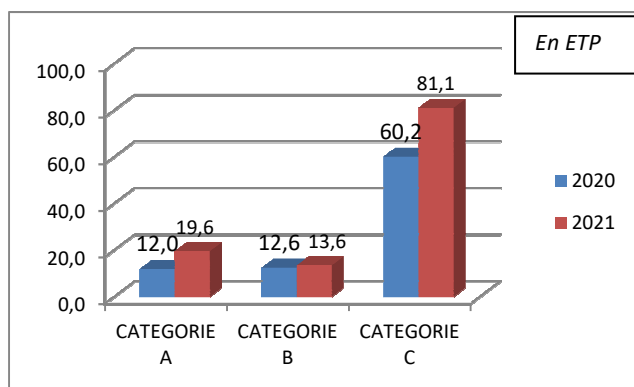
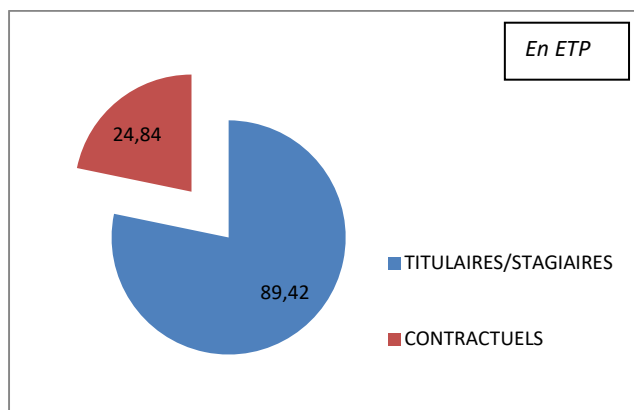
Reçu en préfecture le 24/01/2022

Affiché le

SLOX

ID : 085-200071629-20220120-200122AG06-DE

L'évolution de l'effectif 2021 concerne principalement la filière médico-sociale (+22,4 ETP) et la filière administrative (+5,4 ETP)



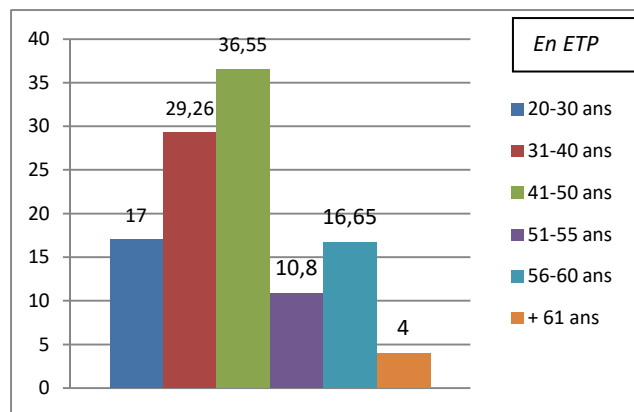
1.4) Répartition des effectifs par tranche d'âge

La tranche d'âge 41-50 ans est la plus importante avec 32 % des effectifs. Vient ensuite la tranche d'âge 31-40 ans avec 25 %.

A noter que 18 % des effectifs actuels seront amenés à partir à la retraite à l'horizon 2026. A noter que les Pôles Environnement et Services à la Population seront les plus impactés par ces départs avec respectivement 10 ETP et 6 ETP.

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 42 % des effectifs ont plus de 50 ans. La moyenne d'âge est de 45,5 ans.



**Chiffres issus du rapport annuel sur l'état de la fonction publique de la DGAFP Edition 2021.*

2. TEMPS DE TRAVAIL

Le nombre d'heures réellement travaillées en 2021 par les agents de Challans Gois Communauté est de 183 616 H.

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

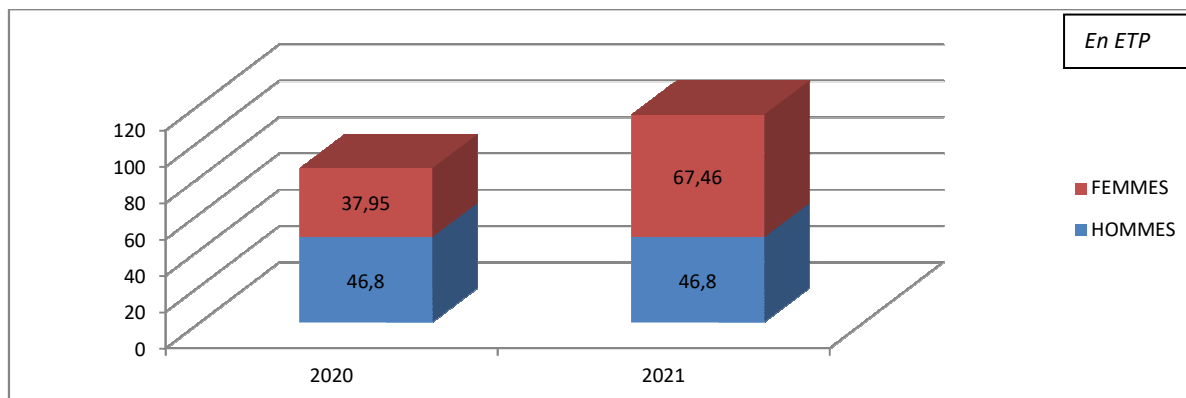
- 26,4 % des agents travaillent sur un cycle hebdomadaire de 39 h 00 par semaine et bénéficient de 21 jours de RTT,
- 49,5 % des agents travaillent sur un cycle mensuel de 35 h 00 et ne bénéficient pas de RTT,
- 5,7 % des agents travaillent sur un cycle annuel et ne bénéficient pas de RTT,
- 13,2 % des agents travaillent sur un temps partiel de 28 h 00,
- 5,2 % des agents travaillent à moins de 28 h 00.

3. ANALYSE EGALITAIRE HOMMES/FEMMES

3.1) Analyse en chiffres

En 2021, les effectifs de Challans Gois Communauté sont de 114,26 ETP dont 59 % pour les femmes et 41 % pour les hommes.

L'augmentation des effectifs pour l'année 2021 concerne uniquement le personnel féminin (+29,5 ETP).



3.2) Répartition par Cadre Statutaire

69 % des femmes sont titulaires ou stagiaires alors que les hommes sont titulaires de leur grade à 92 %. Par ailleurs 85 % des agents contractuels sont des femmes.

Les effectifs féminins titulaires d'un grade de la fonction publique ont augmenté de 16,7 ETP et les effectifs féminins contractuels ont augmenté de 12,8 ETP.

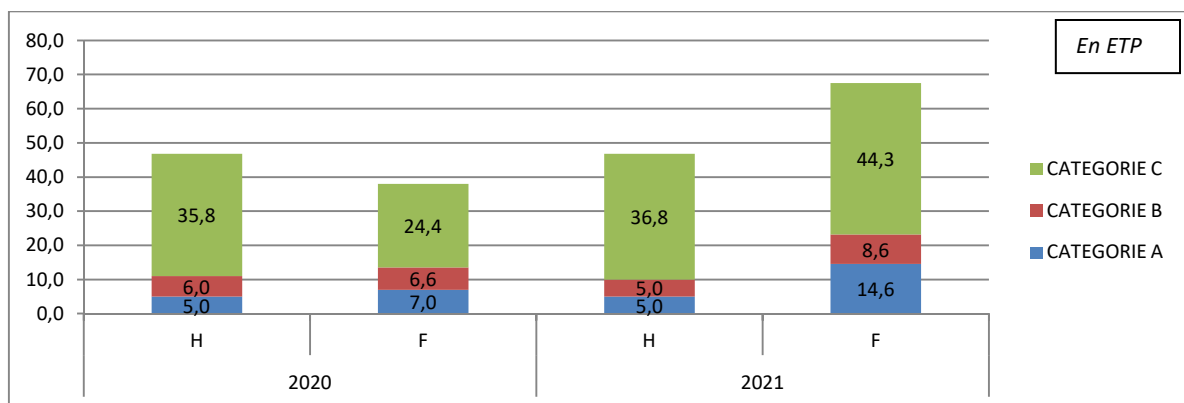


3.3) Répartition par catégorie

La catégorie C demeure la plus représentée autant chez les hommes (79 %) que chez les femmes (66 %). Pour les catégories A et B, les effectifs féminins sont supérieurs avec respectivement +9,6 ETP en catégorie A et +3,6 ETP en catégorie B.

En ce qui concerne les effectifs féminins, on peut noter que les agents en catégorie A sont nettement supérieurs à la catégorie B, ce qui s'explique par le recrutement de plusieurs agents provenant de la filière médico-sociale qui ont basculé de la catégorie B vers la catégorie A en 2019.

Les effectifs masculins sont restés pratiquement identiques au cours de l'année 2021.

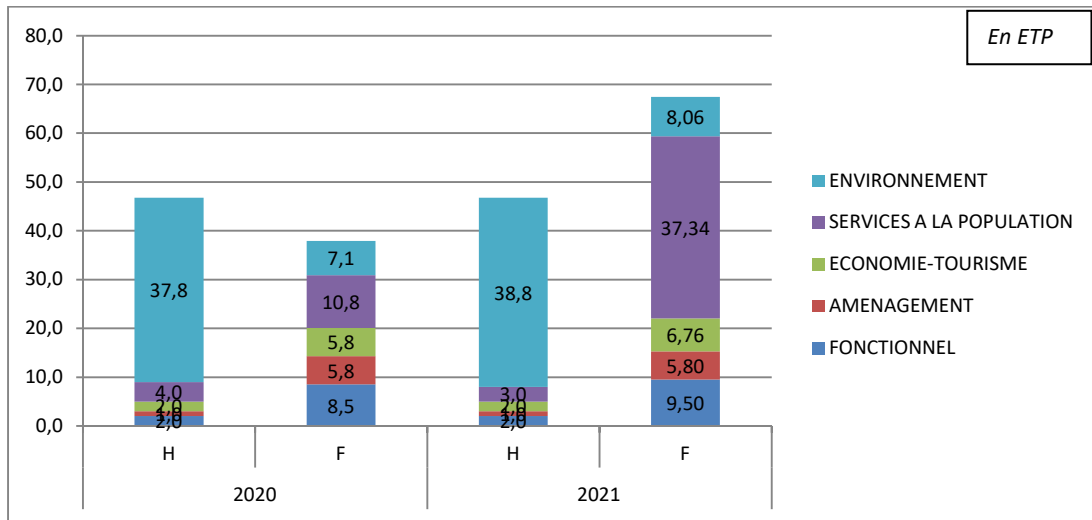


3.4) Répartition par Pôle

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

Les effectifs masculins sont principalement recensés sur le Pôle Environnement (82 % du nombre total d'hommes) alors que chez les femmes, les effectifs sont répartis en majorité dans le Pôle Services à la Population avec 55 % des effectifs. La répartition homme / femme est plus équitable au sein des autres pôles avec 14 % pour le Pôle Fonctionnel, 12 % pour le Pôle Environnement, 9 % pour le Pôle Aménagement et 10% pour le Pôle Economie-Tourisme.

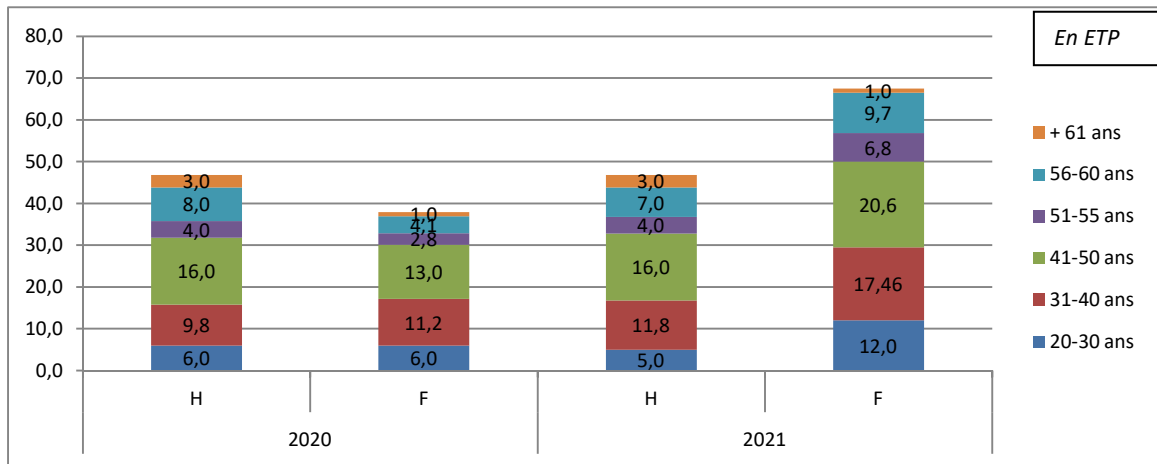
Pour l'année 2021, l'évolution chez les femmes se situe principalement sur (+26,5 ETP). On note également, une légère augmentation au sein des Tourisme, Environnement.



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 % pour les hommes et 30 % pour les femmes. Vient ensuite la tranche d'âge 31-40 ans avec 25 % pour les femmes et les hommes.

Concernant les femmes, mise à part les + de 61 ans, toutes les tranches d'âges ont évolué par rapport à l'année précédente avec une augmentation de 4 à 7,6 ETP.



3.6) Synthèse de l'analyse égalitaire hommes/femmes

Au 31 décembre 2020, le nombre de femmes était légèrement inférieur à celui des hommes au sein des effectifs de Challans Gois Communauté (37,95 ETP femmes contre 46,8 ETP hommes) alors qu'au 31 décembre 2021, le personnel féminin est désormais nettement supérieur (67,46 ETP femmes contre 46,8 ETP hommes). Ce phénomène s'explique notamment par la prise de compétence « Petite Enfance » qui a engendré le transfert et le recrutement de plusieurs agents (25,4 ETP) exclusivement de sexe féminin.

L'augmentation des effectifs en 2021 est de 29,5 ETP. Cette augmentation est un peu plus notable sur les postes statutaires (+16,7 ETP) que sur les postes contractuels (+12,8 ETP). Ces données s'expliquent par la prise de compétence « Petite Enfance » avec le transfert d'agent sur des postes statutaires et le recrutement qui a été réalisé en partie sur des postes contractuels.

D'un point de vue global, dans l'ensemble des catégories, les effectifs féminins sont plus nombreux que les effectifs masculins. La catégorie C est la plus représentée au sein de la Commune avec 66 % des effectifs masculins et 66 % des effectifs féminins. A noter que le personnel en catégorie A est plus important que celui de catégorie B, ce qui s'explique par le passage d'une catégorie à l'autre lors de la réforme de la filière médico-sociale. A savoir que cette filière sera également concernée en 2022, avec le passage de certains grades de catégorie C en catégorie B.

Les effectifs masculins sont répartis de manière inégale dans les différents pôles avec 82 % des hommes dans le Pôle Environnement, incluant le service collecte des déchets et le service technique. On retrouve la même chose avec les effectifs féminins qui sont en majorité au sein du Pôle Services à la population (55% des effectifs), dans lequel on retrouve notamment la Petite Enfance et le Portage de repas. Le transfert de compétence « Petite Enfance » a engendré une nette hausse des effectifs féminins au sein du Pôle Services à la Population.

La répartition par tranche d'âge révèle que 58 % 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 18 % des agents qui seront amenés à partir à la retraite (56 ans et plus). Les Pôles Environnement et Services à la Population seront les plus impactés par ces futurs départs avec respectivement 10 ETP et 6 ETP.