

Envoyé en préfecture le 19/02/2024

Reçu en préfecture le 19/02/2024

Publié le

www.challanslois.fr

ID : 085-200071629-20240215-150224AG12-DE

Rapport sur la structure des effectifs et la situation en matière d'égalité Femmes-Hommes 2023



Challans Gois
— Communauté —



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.....	4
1.4) Répartition des effectifs par tranche d'âge.....	4
2. TEMPS DE TRAVAIL	4
3. ANALYSE EGALITAIRE FEMMES/HOMMES	5
3.1) Analyse en chiffres	5
3.2) Répartition par cadre statutaire et catégorie	5
3.4) Répartition par pôle	6
3.5) Répartition par tranche d'âge	6
3.6) Synthèse de l'analyse égalitaire femmes/hommes.....	7

Préambule :

Le rapport de présentation retrace la structure des effectifs permanents de Challans Gois Communauté sur l'année 2023 avec une analyse de l'évolution au cours de l'année.

A noter qu'au 1^{er} janvier 2023, le service de la prévention et la gestion des déchets est passé en service public industriel et commercial (SPIC). Les agents titulaires ont conservé leur statut alors que les agents recrutés à compter du 1^{er} janvier 2023 sont placés sous le régime de droit privé.

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 2023, Challans Gois Communauté comptabilise 135,9 ETP dont 26,9 ETP contractuels de droit public et 11,0 ETP contractuels de droit privé. Les agents titulaires ou stagiaires représentent 78 % des effectifs globaux.

A titre de comparaison, au niveau national 74 % des agents sont fonctionnaires. *

Au 31 décembre 2022, Challans Gois Communauté comptabilisait 123,2 ETP dont 29,7 ETP contractuels permanents.

Une évolution de 12,7 ETP au cours de l'année liée à des recrutements nécessaires pour consolider les services, (5,6 ETP : gestion de l'aire d'accueil des gens du voyage, animation du label Terre de jeux 2024, politique des mobilités, contrat local de santé, service infrastructures, RIAM, ...) et pour la sécurisation du SPIC gestion des déchets (6,1 ETP : prévention des déchets, redevance incitative, collecte des déchets, déchèterie...).

1.2) Répartition des effectifs par catégorie

Les effectifs sont composés essentiellement d'agents de la catégorie C (65%). Le reste des effectifs est réparti équitablement entre les catégories A et B.

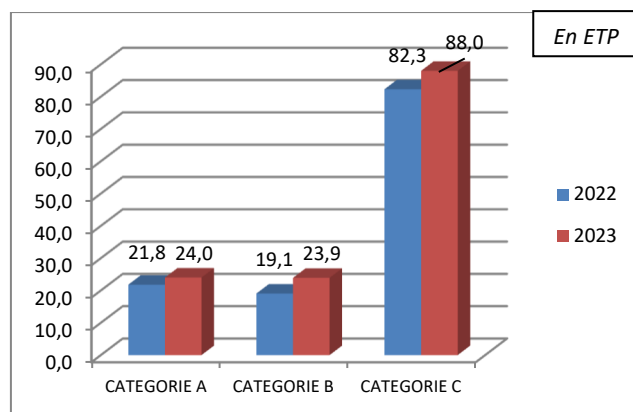
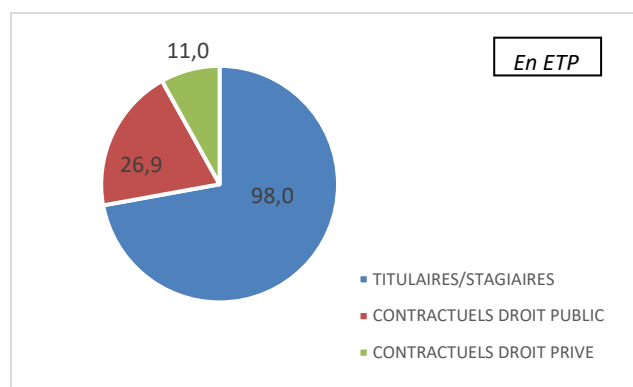
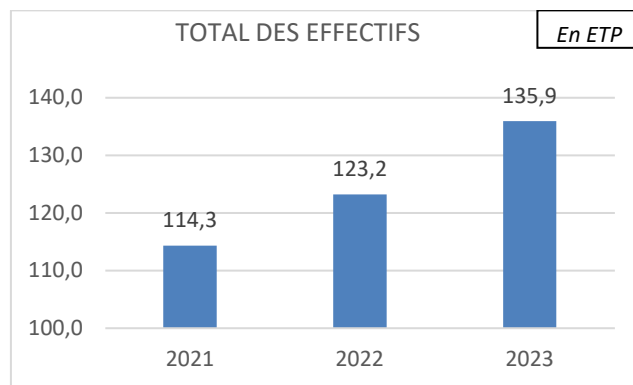
Concernant les agents de droit privé (SPIC), un seul agent est sur une position équivalente à un poste de catégorie B, les autres agents (10,0 ETP) ayant des missions relevant d'un niveau de catégorie C.

A titre de comparaison, les effectifs nationaux sont représentés de 75 % d'agents de catégorie C, 12 % de catégorie B et 13 % de catégorie A. *

L'évolution des effectifs 2023 concerne principalement la catégorie C (+6,7 ETP), qui s'explique par le recrutement des agents pour la redevance incitative et la collecte des déchets.

La catégorie B a évolué de 4,8 ETP, correspondant à des recrutements nécessaires pour déployer de nouvelles politiques publiques (notamment contrat local de santé, terres de jeux 2024) et également pour structurer l'intercommunalité sur le plan de la gestion technique de son patrimoine immobilier (structure d'un service infrastructures).

La catégorie A augmente également légèrement (+2,2 ETP) pour répondre aux besoins de structuration et de mise en œuvre de projets décidés par l'intercommunalité (mobilité, service petite enfance).



***Chiffres issus du rapport annuel sur l'état de la fonction publique de la DGAFP Edition 2023.**

1.3) Répartition des effectifs par filière

Avec 58,8 ETP, la filière technique est la plus représentée (43 % des effectifs), suivie de la filière administrative avec 45,9 ETP (34 % des effectifs) et médico-sociale avec 27,0 ETP (20 % des effectifs). La filière animation et la filière sportive recensent respectivement 2% et 1% des effectifs.

A titre de comparaison, au niveau national, 46 % des effectifs sont originaires de la filière technique et 23 % sont issus de la filière administrative. *

L'évolution des effectifs 2023 concerne principalement la filière administrative (8,4 ETP) et la filière médico-sociale (3,2 ETP).

Les agents du SPIC prévention et gestion des déchets sont répartis entre la filière administrative (4,0 ETP) et la filière technique (7,0 ETP).

1.4) Répartition des effectifs par tranche d'âge

La tranche d'âge 41-50 ans est la plus importante avec 28 % des effectifs. Vient ensuite la tranche d'âge 31-40 ans avec 26 %.

A noter que 9 % des effectifs actuels seront amenés à faire valoir leur droit à la retraite à l'horizon 2026. Les pôles transition écologique, cycle de l'eau, déchets et infrastructures, et, cohésion sociale seront les plus impactés par ces départs avec 6,3 ETP chacun.

La moyenne d'âge des agents de la Communauté de Communes est de 43 ans.

Les plus de 50 ans représentent 30 % des effectifs totaux.

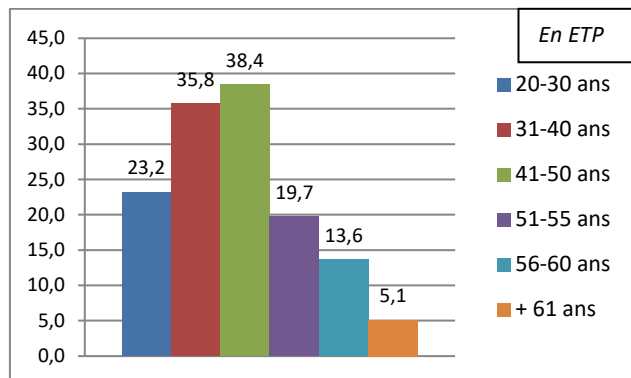
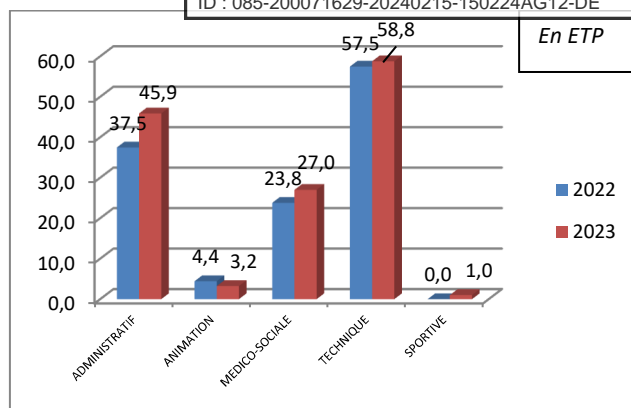
A titre de comparaison, au niveau national 41 % des effectifs ont plus de 50 ans. La moyenne d'âge est de 46 ans.

2. TEMPS DE TRAVAIL

Le nombre d'heures réellement travaillées en 2023 par les agents de Challans Gois Communauté est de 218 391 heures (hors heures complémentaires et supplémentaires).

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

- 46,5 % des agents travaillent sur un cycle hebdomadaire de 37 h 30 ou 39 h 00 par semaine et bénéficient de RTT,
- 36,1 % des agents travaillent sur un cycle mensuel de 35 h 00 et ne bénéficient pas de RTT,
- 5,3 % des agents travaillent sur un cycle annuel et ne bénéficient pas de RTT,
- 7,6 % des agents travaillent sur un temps partiel de 28 h 00,
- 4,5 % des agents travaillent à moins de 28 h 00.



***Chiffres issus du rapport annuel sur l'état de la fonction publique de la DGAFP Edition 2023.**

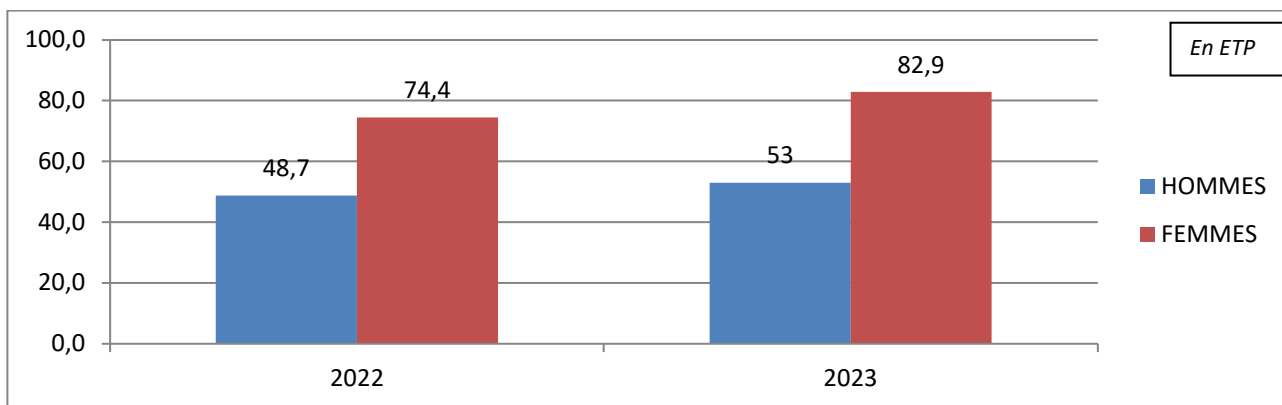
3. ANALYSE EGALITAIRE FEMMES/HOMMES

3.1) Analyse en chiffres

En 2023, les effectifs de Challans Gois Communauté sont de 135,9 ETP avec la répartition suivante : 61 % sont des femmes et 39 % des hommes.

Les effectifs masculins et féminins ont augmenté au cours de l'année 2023, mais l'évolution principale concerne le personnel féminin avec + 8,4 ETP, contre + 4,3 ETP pour le personnel masculin.

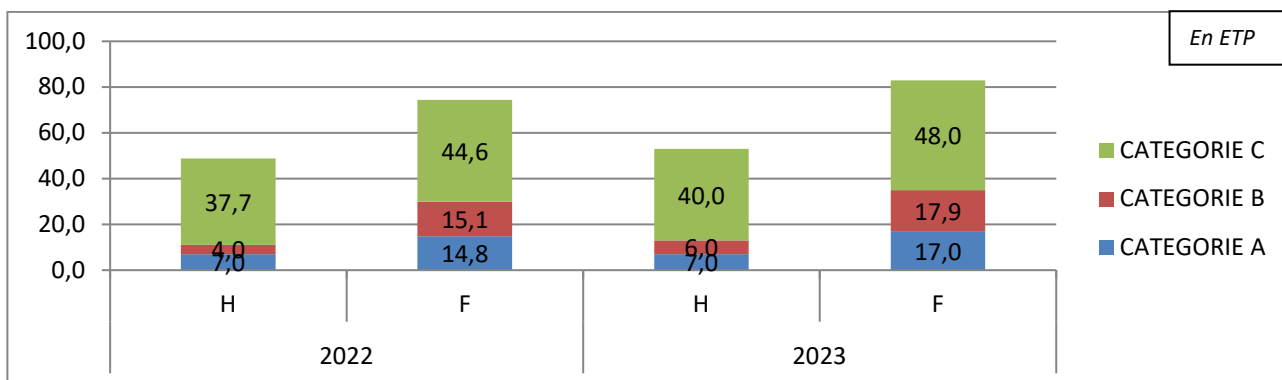
A noter que pour le service du SPIC prévention et gestion des déchets, la répartition des effectifs est à l'inverse des agents permanents, à savoir que les hommes sont en majorité avec 64% des effectifs contre 36% pour les femmes.



3.2) Répartition par cadre statutaire et catégorie

74 % des femmes sont titulaires ou stagiaires alors que les hommes sont titulaires de leur grade à 70 %. Par ailleurs 58 % des agents contractuels sont des femmes.

La catégorie C demeure la plus représentée autant chez les hommes (75 %) que chez les femmes (58 %). Les effectifs féminins sont en supériorité numérique par rapport aux effectifs masculins dans toutes les catégories avec +10,0 ETP en catégorie A, +11,9 ETP en catégorie B et +8,0 ETP en catégorie C.



En ce qui concerne les effectifs féminins, on peut noter que les agents en catégorie A sont légèrement supérieurs à la catégorie B.

L'augmentation des effectifs féminins au cours de l'année, concerne les trois catégories, avec une répartition sensiblement proche (+ 2,2 ETP pour la catégorie A, + 2,8 ETP pour la catégorie B, + 3,5 ETP pour la catégorie C).

Concernant les effectifs masculins, l'augmentation du personnel est constatée pour la catégorie C (+ 2,3 ETP) et la catégorie B (+ 2,0 ETP), tandis que la catégorie A n'a pas évolué.

A noter que 90% des agents du SPIC prévention et gestion des déchets, sont assimilés à des agents de catégorie C, le reste des effectifs étant sur des missions relevant des postes de catégorie B.

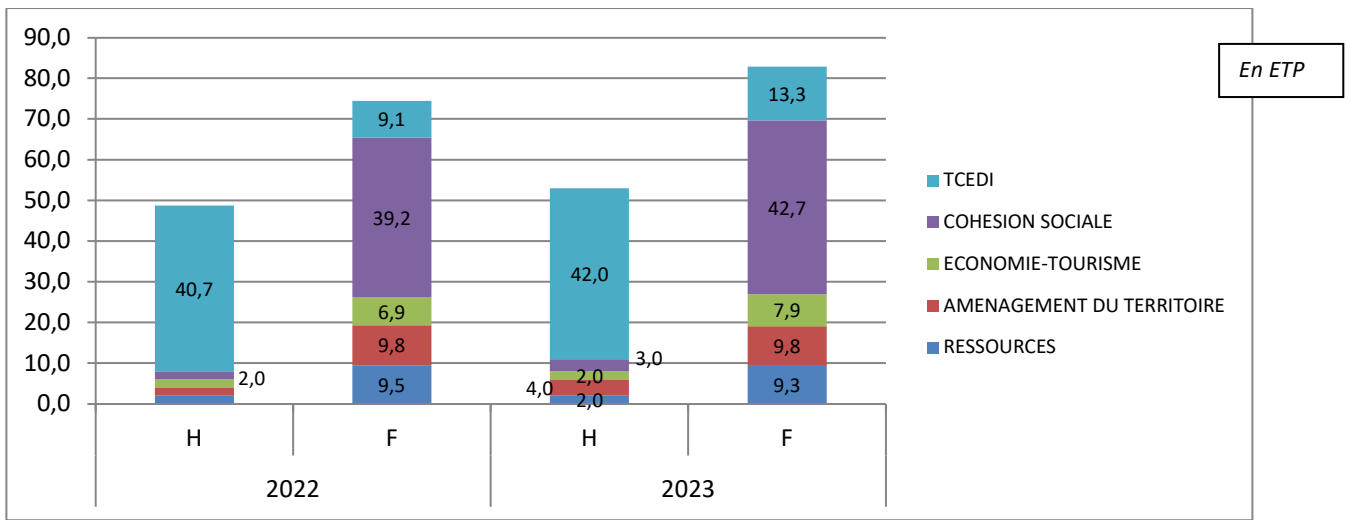
3.4) Répartition par pôle

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

Les effectifs masculins sont principalement recensés sur le pôle transition écologique, cycle de l'eau, déchets et infrastructures (79 % du nombre total d'hommes) alors que pour les femmes, les effectifs sont répartis en majorité dans le pôle cohésion sociale avec 51 % des effectifs.

La répartition des femmes est plus équitable au sein des autres pôles avec 11 % pour le pôle ressources, 16 % pour le pôle transition écologique, cycle de l'eau, déchets et infrastructures, 12 % pour le pôle aménagement du territoire et 9 % pour le pôle économie et tourisme.

Pour l'année 2023, l'évolution chez les femmes se répartit essentiellement sur les pôles aménagement du territoire (+4,2ETP) et cohésion sociale (+3,5ETP).



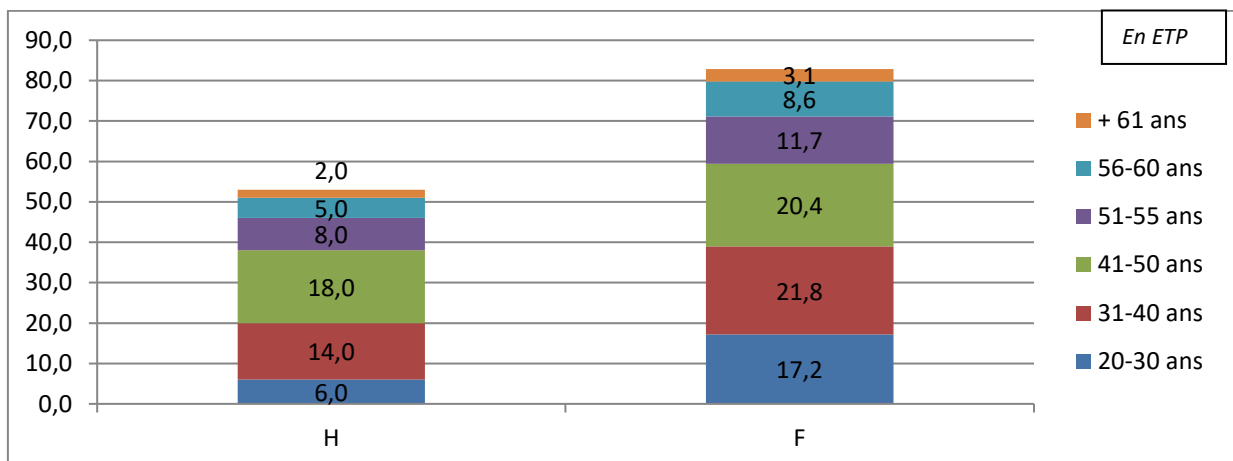
3.5) Répartition par tranche d'âge

Pour les effectifs masculins la tranche d'âge la plus représentée est celle de 41-50 ans avec 34 % puis celle de 31-40 ans avec 26 %.

Pour les effectifs féminins c'est la tranche d'âge 31-40 ans qui est la plus importante, avec 26 %, quasiment équivalente avec celle des 41-50 ans avec 25 % des effectifs.

A noter que les femmes sont les plus représentées dans chacune des tranches d'âge.

Seulement 4% des effectifs féminins et 4% des effectifs masculins sont âgés de 61 ans ou plus.



3.6) Synthèse de l'analyse égalitaire femmes/hommes

Au 31 décembre 2022, le nombre de femmes était déjà supérieur à celui d'hommes dans la Communauté de Communes de Challans Gois (74,4 ETP femmes contre 48,7 ETP hommes).

Au 31 décembre 2023, la différence entre le personnel féminin et masculin est encore accrue (82,9 ETP femmes contre 53,0 ETP hommes).

L'augmentation des effectifs en 2023 est de 12,7 ETP. Cette augmentation est plus importante sur les postes contractuels (+8,2 ETP) que sur les postes statutaires (+4,5 ETP). Ces données s'expliquent par des recrutements qui ont pu être effectués sur des postes statutaires ou contractuels en fonction des profils recherchés par la collectivité. Par ailleurs, la particularité juridique du SPIC prévention et gestion des déchets, entraîne des recrutements par voie contractuelle de droit privé uniquement.

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 Communauté de communes avec 75 % des effectifs masculins et 58 % des effectifs féminins. **A noter que le personnel féminin a évolué de manière plutôt égalitaire entre les 3 catégories (+2,2 ETP en catégorie A, +2,8 ETP en catégorie B, +3,5 ETP en catégorie C).**

Les effectifs masculins sont en grande majorité dans le pôle transition écologique, cycle de l'eau, déchets et infrastructures avec 79 % des hommes, incluant les services prévention et gestion des déchets, et, infrastructures. Le reste des effectifs masculins est réparti de manière égale dans les autres pôles.

On retrouve des données similaires avec **les effectifs féminins qui sont en majorité au sein du pôle cohésion sociale (51% des effectifs), dans lequel on retrouve notamment les services petite enfance, et, les secteurs portage de repas et jeunesse.** Le reste des effectifs féminins est réparti de manière quasiment identique entre les autres pôles, avec une légère supériorité pour le pôle transition écologique, cycle de l'eau, déchets et infrastructures comprenant le volet redevance incitative du service prévention et gestion des déchets notamment.

La répartition par tranche d'âge révèle que 55 % 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 9 % des agents qui seront amenés à partir à la retraite (56 ans et plus). Les pôles transition écologique, cycle de l'eau, déchets et infrastructures, et, cohésion sociale seront les plus impactés par ces futurs départs avec 6,3 ETP chacun.