Envoyé en préfecture le 16/11/2026
Reçu en préfecture le 16/11/2026
Publié le
ID : 085-200071629-20261112-2026_CC_190-DE

Rapport sur la structure des effectifs et la situation en matière d'égalité Femmes-Hommes 2026

Examiné dans le cadre du Rapport d'Orientation Budgétaire 2027
Conseil communautaire du 12 novembre 2026

Challans Gois Communauté

Challans Gois Communauté

Envoyé en préfecture le 16/11/2026
Reçu en préfecture le 16/11/2026
Publié le
ID : 085-200071629-20261112-2026_CC_190-DE

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. ANALYSE EGALITAIRE FEMMES/HOMMES 4
2.1) Analyse en chiffres 4
2.2) Répartition par cadre statutaire et catégorie 4
2.3) Répartition par pôle 5
2.4) Répartition par tranche d'âge 5
3. POLITIQUE SALARIALE DE LA COLLECTIVITE 6
3.1) Un système de cotation des postes mis en place 6
3.2) Analyse égalitaire femmes/hommes RIFSEEP 7
3.3) Focus sur la NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire) 8
3.4) Autres éléments financiers dans le cadre du rapport d'orientation budgétaire (ROB) 8
4. Conclusion et perspectives d'évolution des ressources humaines 9

Préambule :

Le vote du budget primitif de Challans Gois Communauté intervenant en décembre 2026, le présent rapport de présentation, à annexer au Rapport d'Orientations Budgétaires, retrace la structure des effectifs permanents de Challans Gois Communauté sur l'année 2026, **du 1er janvier au 30 septembre 2026.**

Il est, par ailleurs, rappelé que depuis le 1er 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 1er 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 (Heures) par an.

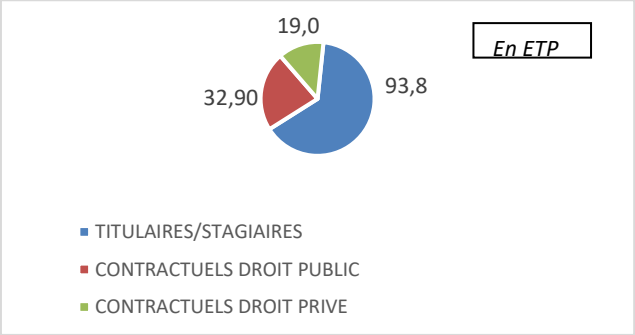
Envoyé en préfecture le 16/11/2026
Reçu en préfecture le 16/11/2026
Publié le
ID : 085-200071629-20261112-2026_CC_190-DE

1. LA STRUCTURE DES EFFECTIFS

1.1) Répartition des effectifs permanents

Au 30 septembre 2026, Challans Gois Communauté comptabilise 145,72 ETP dont 32,90 ETP contractuels de droit public et 19,0 ETP contractuels de droit privé. Les agents titulaires ou stagiaires représentent 64 % des effectifs globaux.

A titre de comparaison, au niveau national 71 % des agents sont fonctionnaires.

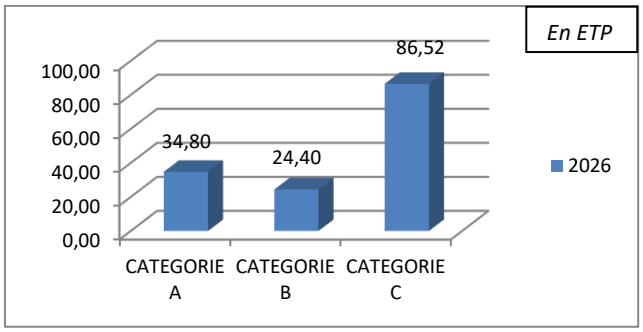


1.2) Répartition des effectifs par catégorie

Les effectifs sont composés essentiellement d'agents de la catégorie C (59%). Les agents de catégorie A représentent 24% des effectifs contre 17% pour les agents de catégorie 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 ayant des missions relevant d'un niveau de catégorie C.

A titre de comparaison, les effectifs nationaux sont représentés à hauteur de 72 % par des agents de catégorie C, 15 % de catégorie B et 13 % de catégorie A.*



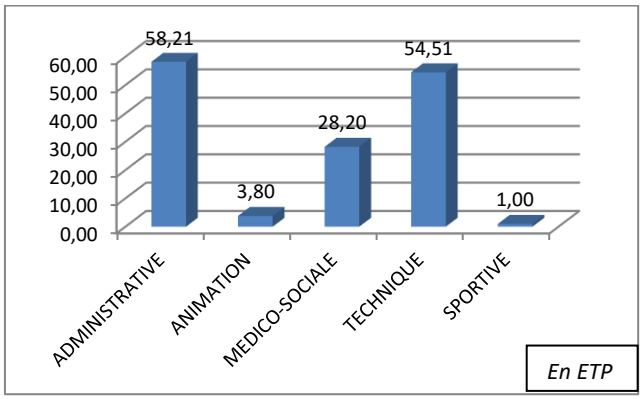
Chiffres issus du rapport annuel sur l'état de la fonction publique de la DGAFP Edition 2025

1.3) Répartition des effectifs par filière

Avec 58,21 ETP, la filière administrative est la plus représentée (40 % des effectifs), suivie de la filière technique avec 54,51 ETP (37 % des effectifs) et médico-sociale avec 28,2 ETP (19 % des effectifs). La filière animation et la filière sportive recensent respectivement 3% et 1% des effectifs.

A titre de comparaison, au niveau national, 42 % des effectifs sont originaires de la filière technique et 25 % sont issus de la filière administrative. *

Les agents du SPIC prévention et gestion des déchets sont répartis entre la filière administrative (4 ETP) et la filière technique (15 ETP).



Envoyé en préfecture le 16/11/2026
Reçu en préfecture le 16/11/2026
Publié le
ID : 085-200071629-20261112-2026_CC_190-DE

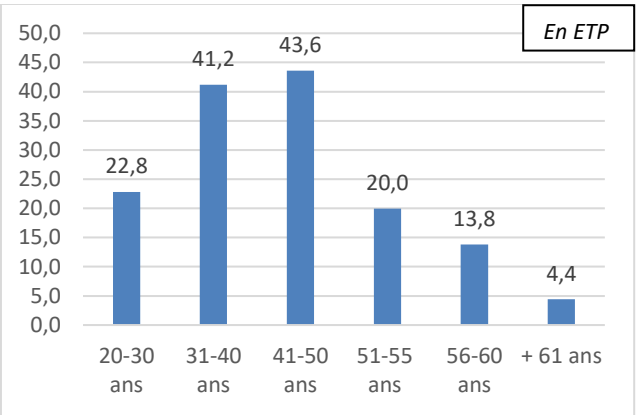
1.4) Répartition des effectifs par tranche d'âge

Les tranches d'âge 41-50 ans et 31-40 ans sont les plus importantes avec respectivement 30 % et 28% des effectifs, pour chacun des tranches.

A noter que 12 % des effectifs actuels seront amenés à faire valoir leur droit à la retraite à l'horizon 2030/2032. Les pôles Transition écologique, cycle de l'eau, déchets et infrastructures, et, Cohésion sociale seront les plus impactés par ces départs.

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

A titre de comparaison, au niveau national 37 % des effectifs ont plus de 50 ans. La moyenne d'âge est de 46 ans.



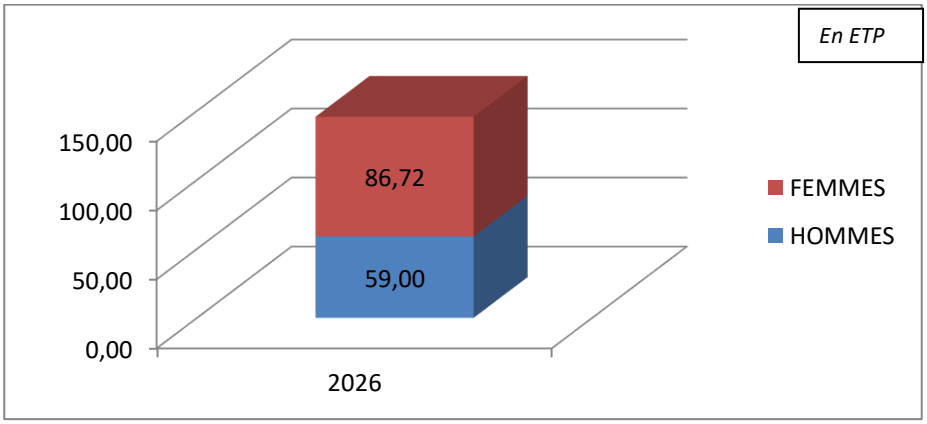
Chiffres issus du rapport annuel sur l'état de la fonction publique de la DGAFP Edition 2025

2. ANALYSE EGALITAIRE FEMMES/HOMMES

2.1) Analyse en chiffres

Au 30 septembre 2026, les effectifs de Challans Gois Communauté sont de 145,72 ETP avec la répartition suivante : 60 % sont des femmes et 40 % des hommes.

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 68% des effectifs contre 32% pour les femmes.

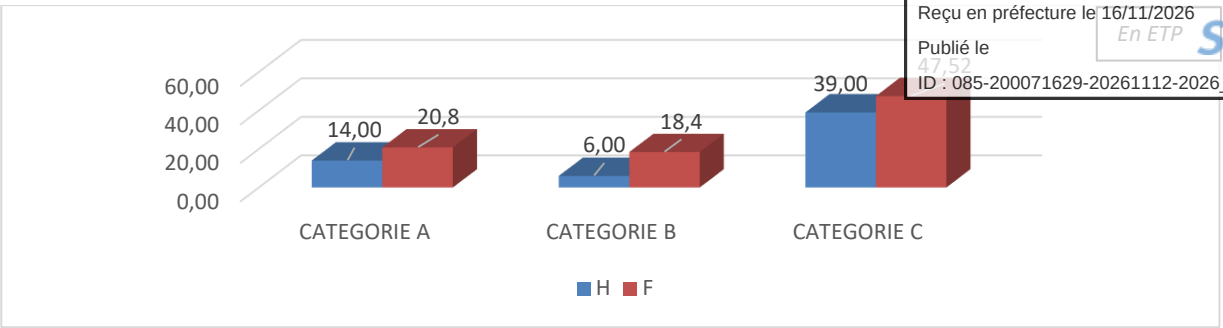


2.2) Répartition par cadre statutaire et catégorie

72 % des femmes sont titulaires ou stagiaires alors que les hommes sont titulaires de leur grade à 53 %. Par ailleurs 54 % des agents contractuels de droit public sont des femmes.

La catégorie C demeure la plus représentée autant chez les hommes (66 %) que chez les femmes (55 %).
Les effectifs féminins sont en supériorité numérique par rapport aux effectifs masculins dans toutes les catégories avec +6,8 ETP en catégorie A, +12,40 ETP en catégorie B et +8,52 ETP en catégorie C.

Envoyé en préfecture le 16/11/2026
Reçu en préfecture le 16/11/2026
Publié le
ID : 085-200071629-20261112-2026_CC_190-DE



En ce qui concerne les effectifs féminins, on peut noter que les agents en catégorie A sont relativement proches à la catégorie B, avec respectivement 20,8 ETP et 18, 4 ETP.

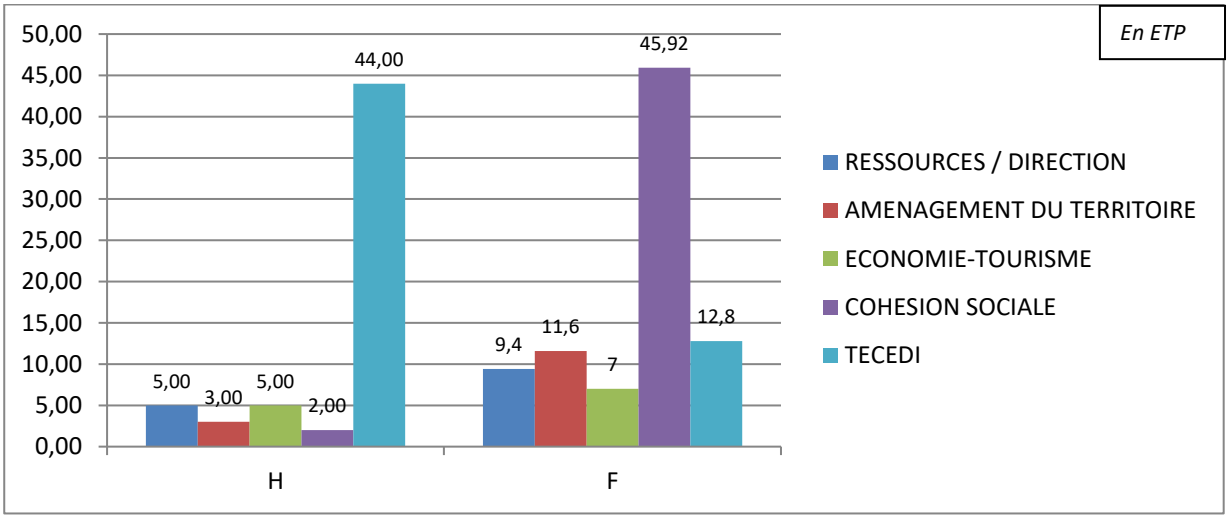
A noter que 95% des agents du SPIC prévention et gestion des déchets, sont assimilés à des agents de catégorie C, le reste des effectifs étant sur des missions relevant des postes de catégorie B.

2.3) Répartition par pôle

Les effectifs de Challans Gois Communauté sont répartis en 5 pôles et une direction générale.

Les effectifs masculins sont principalement recensés sur le pôle Transition écologique, cycle de l'eau, déchets et infrastructures (75 % du nombre total d'hommes) alors que pour les femmes, les effectifs sont répartis en majorité dans le pôle Cohésion sociale avec 53 % des effectifs.

La répartition des femmes est plus équitable au sein des autres pôles avec :
- 11 % pour la Direction générale et le pôle Ressources
- 15 % pour le pôle Transition écologique, cycle de l'eau, déchets et infrastructures
- 13 % pour le pôle Aménagement du territoire
- 8 % pour le pôle économie et tourisme.



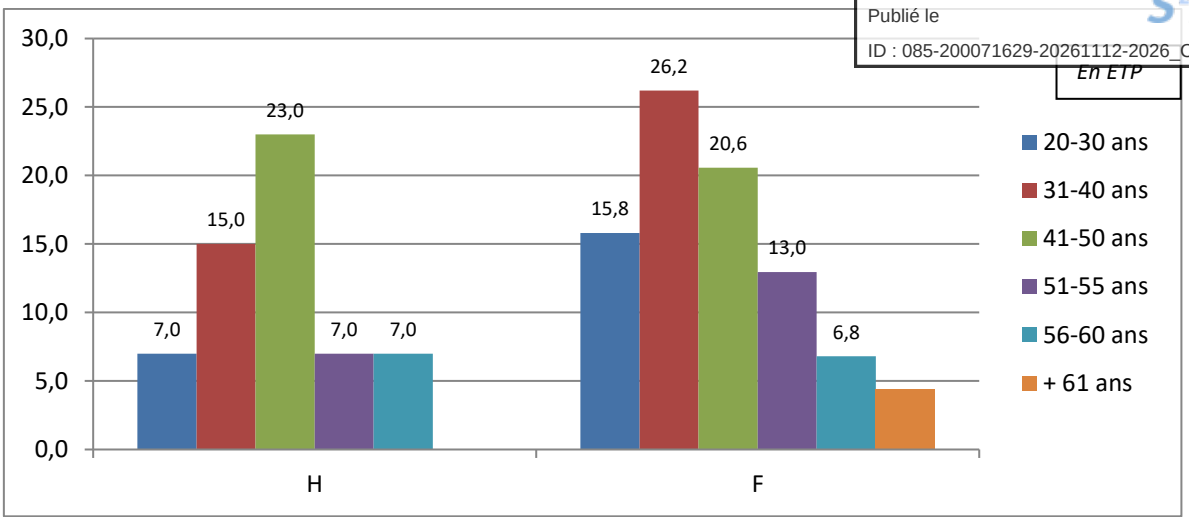
2.4) Répartition par tranche d'âge

Pour les effectifs masculins la tranche d'âge la plus représentée est celle de 41-50 ans avec 39 % puis, celle de 31-40 ans avec 25 %.

Pour les effectifs féminins, c'est la tranche d'âge 31-40 ans qui est la plus importante, avec 30 %, puis celle des 41-50 ans avec 24 % des effectifs. A noter que les femmes sont les plus représentées dans chacune des tranches d'âge, sauf dans celle de 41 à 50 ans et 56 à 60 ans.

Seulement 5% des effectifs féminins sont âgés de 61 ans ou plus.

Envoyé en préfecture le 16/11/2026
Reçu en préfecture le 16/11/2026
Publié le
ID : 085-200071629-20261112-2026_CC_190-DE



3. POLITIQUE SALARIALE DE LA COLLECTIVITE

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) a été mis en place au sein de Challans Gois Communauté en 2017, actualisé en 2020 et réévalué en 2025.

3.1) Un système de cotation des postes mis en place

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) étant liée au poste de l'agent, en fonction du niveau de responsabilité, des sujétions ou du niveau d'expertise auxquels il est confronté dans l'exercice de ses missions, les **critères professionnels suivants** (issus du décret susvisé du 20 mai 2014) ont été retenus :

- **fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception** (responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement, de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets) ;
- **sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel** (prise en compte de la dimension relationnelle, des conditions d'exercice) ;
- **expertise, technicité, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** (valorisation de l'acquisition et mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent)**.**

Des indicateurs, avec leurs échelles d'évaluation et leurs cotations ont été arrêtés, pour chacun des 3 critères.

Technicité / expertise	Sujétions particulières	Encadrement / pilotage
• Technicité • Expertise • Autonomie • Qualification • Savoir comportemental • Actualisation des connaissances	• Risques professionnels • Variabilité des horaires • Itinérance, poste isolé, travail posté • Confidentialité • Responsabilité (équipement, régie) • Continuité d'activité • Précarité du poste	• Niveau hiérarchique • Encadrement (direct et total) • Gestion temps de travail • Pilotage • Conduite de projets, conception • Rôle de conseil

Envoyé en préfecture le 16/11/2026
Reçu en préfecture le 16/11/2026
Publié le
ID : 085-200071629-20261112-2026_CC_190-DE

Sur cette base, chacun des postes de la collectivité a été coté, en concertation avec les membres du Comité de direction. Pour chaque sous-critère, un nombre de points a été attribué. **Chaque poste**, y compris ceux relevant du Service Public Industriel et Commercial Prévention et gestion des déchets, **bénéficie donc d'une cotation individualisée en fonction de 30 critères et sous-critères, attribuant une note, traduite par un montant en euros, en fonction de la valeur du point.**

3.2) Analyse égalitaire femmes/hommes RIFSEEP

A l'issue du travail de cotation de l'ensemble des postes, les montants mensuels d'IFSE pour les femmes et les hommes par catégories ont été analysés.

Catégories	Moyenne IFSE Femmes	Nb agents concernés, en ETP	Moyenne IFSE Hommes	Nb agents concernés, en ETP	Différence hommes / femmes
Catégorie A	660,00 €	20,8	775,00 €	14,0	115,00 €
Catégorie B	435,00 €	18,4	570,00 €	6,0	135,00 €
Catégorie C	285,00 €	47,52	348,00 €	39,0	63,00 €

Il est noté que la moyenne d'IFSE mensuelle est supérieure pour les hommes, dans l'ensemble des catégories. Etant précisé que d'un point de vue global, **dans l'ensemble des catégories**, **les effectifs féminins sont plus nombreux que les effectifs masculins**.

Pour la catégorie A, les effectifs masculins représentés sont uniquement sur des fonctions de direction de pôle, responsable de service et chargé de mission/projet tandis que pour les effectifs féminins, on retrouve, en plus des fonctions citées, ci-dessus, des postes de responsable de secteur, animateur ou chef d'équipe/unité. On peut noter que la réforme de la filière médico-sociale, avec le passage de certains grades de catégorie B en catégorie A, concerne uniquement le personnel féminin.

Pour la catégorie B, les effectifs féminins sont plus de trois fois supérieures aux effectifs masculins. Près de la moitié des effectifs provient de la filière médico-sociale, passés en catégorie B lors de la réforme, comme évoqué précédemment. Seulement 16% des effectifs féminins de catégorie B sont sur des postes de responsable de service ou de secteur, tandis que pour les hommes, ils sont 3 ETP, sur ce genre de poste, soit 50% des effectifs masculins.

Concernant la catégorie C, environ 75% des effectifs masculins sont affectés au service prévention et gestion des déchets, à l'unité écluses et au service infrastructures. Ces services sont soumis à des sujétions particulières fortes, avec la pénibilité du poste de travail, le risque d'accident lié aux missions, l'exposition aux produits dangereux, la salissure, le risque d'agression physique ou verbale, le degré d'exposition aux conditions météorologiques et évènement naturels, le poste avec des horaires particuliers, … Aussi, la cotation des postes a été effectuée en tenant compte de ces spécificités.

Les effectifs féminins sont répartis entre le service petite enfance, le secteur portage de repas, avec également des sujétions particulières, et, les postes administratifs (agent accueil/information, assistante, gestionnaire, …).

Ce système de cotation des postes harmonisé et objectivé, garantit que les régimes indemnitaires sont attribués en fonction des responsabilités, de l'expertise et des contraintes des postes occupés, indépendamment du sexe des agents. Cette démarche constitue un levier essentiel pour favoriser l'équité de traitement et la transparence des rémunérations.

Envoyé en préfecture le 16/11/2026
Reçu en préfecture le 16/11/2026
Publié le
ID : 085-200071629-20261112-2026_CC_190-DE

3.3) Focus sur la NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire)

La nouvelle bonification indiciaire est octroyée aux agents **titulaires (ou stagiaires)** de la Fonction Publique Territoriale qui occupent des postes jugés particulièrement exigeants ou stratégiques.

Les critères d'éligibilité varient selon le décret en vigueur et les spécificités des fonctions exercées. Généralement, pour bénéficier de la NBI, un agent doit occuper un poste inscrit dans une liste définie par décret ou par arrêté ministériel.

A ce jour, **environ 30 agents sont concernés par cette nouvelle bonification indiciaire**. Au sein de la collectivité, les principales fonctions ouvrant droit à cette bonification, sont l'encadrement d'un service administratif requérant une technicité particulière, l'encadrement d'un service technique, l'accueil à titre exclusif, les maîtres d'apprentissage, les régisseurs de régie financière. A noter que **65% des agents bénéficiant de la NBI sont des femmes.**

3.4) Autres éléments financiers dans le cadre du rapport d'orientation budgétaire (ROB)

Pour les communes de plus de 10 000 habitants, les EPCI et les syndicats mixtes fermés de plus de 10 000 habitants, le département, le rapport doit comporter également les informations relatives aux dépenses de personnel, comportant notamment des éléments sur la rémunération tels que les traitements indiciaires, les régimes indemnitaires, les bonifications indiciaires, les heures supplémentaires rémunérées et les avantages en nature.

Sont présentés ci-dessous, les éléments demandés pour les années 2025 à 2027.

	BP 25	BP 26	BP 27
traitements indiciaires	3 949 868,62 €	4 043 292,19 €	4 231 429,53 €
primes confondues	932 126,36 €	965 797,05 €	999 706,27 €
bonifications indiciaires	19 274,89 €	20 287,59 €	20 952,17 €
total hors charges	4 901 269,87 €	5 029 376,83 €	5 252 087,97 €

Pour finir sur les éléments financiers dans le cadre du ROB, il est précisé que selon les données de l'annexe 5 du rapport 2026 (version du 18/08/2026) de l'OFGL (Observatoire des Finances et de la Gestion publique Locales), le **ratio 7 dit « dépenses de personnel »**, exprimé en pourcentage, s'élève pour les groupements à fiscalité propre soumis au régime de la FPU (Fiscalité Professionnelle Unique), tel que Challans Gois Communauté, **à 43 %.** Ce ratio, variable selon le niveau d'intégration intercommunale et les compétences exercées, est à considérer avec prudence mais constitue **un indicateur de référence** permettant de situer le poids des charges de personnel de la collectivité par rapport aux moyennes observées dans le bloc intercommunal.
(ratio 7 = dépenses de personnel / DRF : mesure la charge de personnel de la collectivité ; c'est un coefficient de rigidité, car c'est une dépense incompressible à court terme, quelle que soit la population de la collectivité.)

Concernant Challans Gois Communauté, sur la base des **orientations budgétaires 2027**, les dépenses réelles de fonctionnement consolidées du budget principal et du budget annexe Gestion des déchets s'établissent à près de 30 M€, tandis que les dépenses de personnel sont estimées à 8,1 M€.

Le ratio « dépenses de personnel / dépenses réelles de fonctionnement » ressort ainsi à environ 27 %, soit un niveau sensiblement inférieur à la moyenne observée pour les groupements à fiscalité propre soumis au régime de la FPU.

Envoyé en préfecture le 16/11/2026
Reçu en préfecture le 16/11/2026
Publié le
ID : 085-200071629-20261112-2026_CC_190-DE

4. Conclusion et perspectives d'évolution des ressources humaines

Les éléments présentés dans ce rapport **confirment l'engagement de Challans Gois Communauté en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. La collectivité se caractérise par une représentation féminine majoritaire au sein des effectifs, y compris sur les emplois de catégorie A, traduisant une dynamique favorable en matière d'accès aux responsabilités. Les écarts observés sur certains indicateurs demeurent principalement liés à la structure des emplois et à la répartition des effectifs entre filières administratives et techniques, davantage qu'à des différences de traitement.

À ce stade, **l'organisation des services permet de répondre aux besoins actuels de la collectivité**. Néanmoins, plusieurs secteurs connaissent **des tensions croissantes liées à la diversification des missions**, aux **difficultés de recrutement** sur certains métiers et aux **enjeux d'attractivité** des métiers de la fonction publique territoriale, ce qui nécessitera une vigilance particulière au cours des prochaines années.

L'évolution des effectifs pour la période 2027-2030 dépendra des **orientations stratégiques** qui seront définies par les élus ainsi que des **éventuelles nouvelles actions ou compétences** qui pourraient être développées dans les années à venir.

Les politiques publiques que la collectivité pourrait être amenée à mettre en œuvre, notamment en matière de transition écologique, de développement économique, d'habitat, de services à la population ou encore de gestion des équipements communautaires, **pourraient nécessiter un renforcement ciblé des moyens humains afin de garantir un niveau de service adapté aux attentes du territoire.**

Dans ce contexte**, toute évolution des effectifs s'inscrira dans une démarche de maîtrise de la masse salariale et d'optimisation de l'organisation des services**, conciliant soutenabilité financière, attractivité des métiers territoriaux et qualité du service rendu aux usagers.