

du Conseil Communautaire

Réunion du jeudi 6 février 2025 à 18 h 30

Convocation envoyée le 31 janvier 2025

Présents : Alexandre HUVET (Président), Thierry RICHARDEAU, Rémi PASCRAEU, François PETIT, Jean-Yves BILLON, Jean-Luc MENUET, Richard SIGWALT, Thomas GISBERT, Yoann GRALL, Philippe GUERIN, Didier BUTON, Michel WOLOCH, Sophie BRIÉE, Stéphane CHIFFOLEAU, Claude DELAFOSSE, Roselyne DURAND FLAIRE, Jacqueline FLAIRE, Florence FRONT, Stéphanie GENDRE, Francette GIRARD, Pascale LABBÉ, Géraldine LAIDET, Marie-Noëlle MANDIN, Carine MIGNÉ, Béatrice PATOIZEAU, Marie-Claude RIOU, Stéphane VIOLEAU, Corine VRIGNAUD

Représentés : Jean-Marc FOUQUET par Roselyne DURAND FLAIRE
Yves-Marie HEULIN par Francette GIRARD
Thomas MERLET par Pascale LABBÉ
Marie-Laure GIRAUDET par Géraldine LAIDET
Sébastien LE LANNIC par Béatrice PATOIZEAU
Gildas VALLÉ par Jacqueline FLAIRE

Excusées non représentées : Isabelle BIRON, Karine GIARD et Peggy SAUZEAU

Absent : Jean-François PILLET

Secrétaire : Richard SIGWALT

N° délibération	Nombre de délégués en exercice	Nombre de présents	Nombre de pouvoirs	Nombre de votants
2025_CC_004	38	28	6	34

Objet : Finances

Ressources Humaines - Rapport 2024 sur la structure des effectifs et la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Dans le cadre du débat d'orientation budgétaire, 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.

Le Conseil Communautaire :

- Considérant l'avis du Bureau Communautaire du 30 janvier 2025,

*** PREND ACTE** de la présentation par le Président, du rapport 2024 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Délibération affichée le 10 février 2025
Transmis à la Préfecture de la Vendée le



Pour Extrait Conforme,

Le Président

Alexandre HUVET

Rapport sur la structure des effectifs et la situation en matière d'égalité Femmes-Hommes 2024



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
4. POLITIQUE SALARIALE DE LA COLLECTIVITE	8
4.1) Un système de cotation des postes mis en place	8
4.2) Synthèse des effets de l'actualisation du RIFSEEP proposée	9
4.3) Analyse égalitaire femmes/hommes RIFSEEP	10
4.4) Focus sur la NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire)	10

Préambule :

Le rapport de présentation retrace la structure des effectifs permanents de Challans Gois Communauté sur l'année 2024 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 2024, Challans Gois Communauté comptabilise 141,1 ETP dont 27,6 ETP contractuels de droit public et 13,0 ETP contractuels de droit privé. Les agents titulaires ou stagiaires représentent 71 % des effectifs globaux.

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

Au 31 décembre 2023, Challans Gois Communauté comptabilisait 135,9 ETP dont 26,9 ETP contractuels permanents.

Une évolution de 5,2 ETP au cours de l'année liée à des recrutements nécessaires pour consolider les services, (assistance administrative habitat et instruction, étude stratégique territoires d'industrie, coordination & médiation culturelles, jeunesse, SPIC prévention et gestion des déchets...)

1.2) Répartition des effectifs par catégorie

Les effectifs sont composés essentiellement d'agents de la catégorie C (60%). 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 (12 ETP) ayant des missions relevant d'un niveau de catégorie C.

A titre de comparaison, les effectifs nationaux sont représentés de 72 % d'agents de catégorie C, 15 % de catégorie B et 13 % de catégorie A.*

L'évolution des effectifs 2024 concerne principalement la catégorie A (+6 ETP), qui s'explique par le recrutement pour répondre aux besoins de structuration et de mise en œuvre de projets décidés par l'intercommunalité (direction communication, étude stratégique territoires d'industries, médiation & coordination culturelles, cycle de l'eau, service santé solidarités séniors)

La catégorie B a évolué de 2,3 ETP tandis que la catégorie C a diminué de 2 ETP contre +6,7 ETP en 2023.

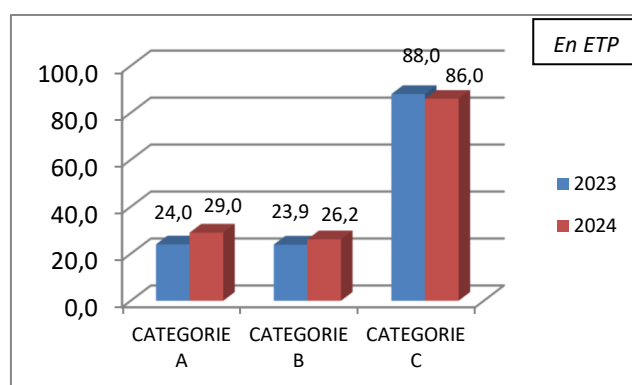
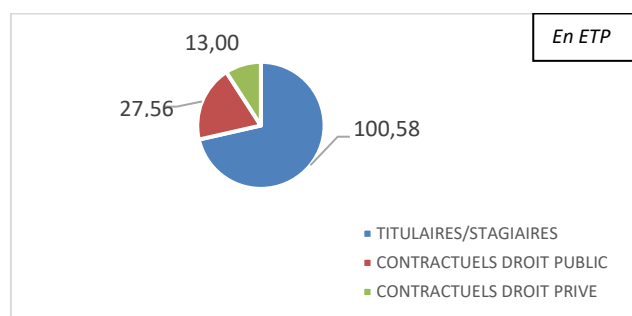
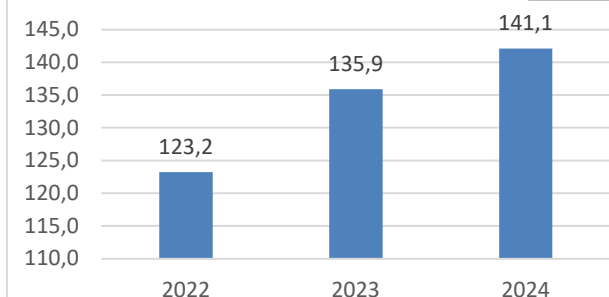
Envoyé en préfecture le 10/02/2025

Reçu en préfecture le 10/02/2025

Publié le

S²LO

ID : 085-200071629-20250206-2025_CC_004-DE



***Chiffres issus du rapport annuel sur l'état de la fonction publique de la DGAFP Edition 2024**

1.3) Répartition des effectifs par filière

Avec 57,2 ETP, la filière technique est la plus représentée (41 % des effectifs), suivie de la filière administrative avec 52,2 ETP (37 % des effectifs) et médico-sociale avec 27,0 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, 43 % des effectifs sont originaires de la filière technique et 24 % sont issus de la filière administrative. *

L'évolution des effectifs 2024 concerne principalement la filière administrative (6,3 ETP). A noter une diminution sur la filière technique (1,6 ETP).

Les agents du SPIC prévention et gestion des déchets sont répartis entre la filière administrative (4 ETP) et la filière technique (9 ETP).

1.4) Répartition des effectifs par tranche d'âge

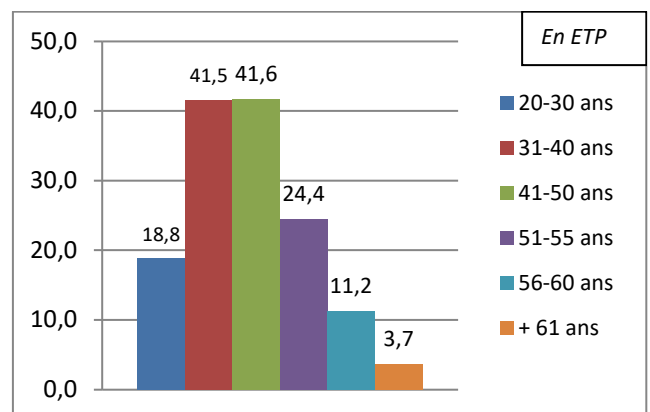
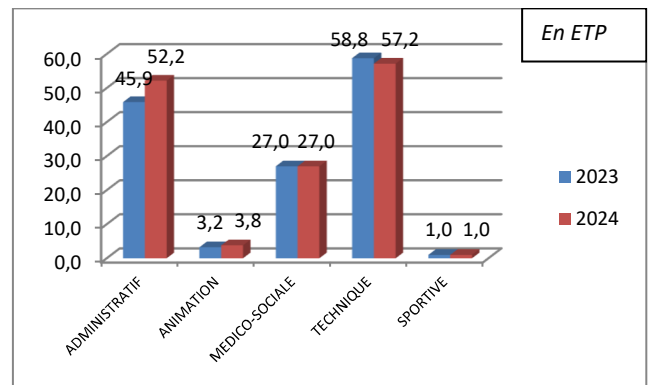
Les tranches d'âge 31-40 ans et 41-50 ans sont les plus importantes avec 29 % des effectifs, pour chacun des tranches.

A noter que 11 % des effectifs actuels seront amenés à faire valoir leur droit à la retraite à l'horizon 2028/2030. 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 42 ans, contre 43 en 2023.

Les plus de 50 ans représentent 28 % des effectifs totaux, contre 30% en 2023.

A titre de comparaison, au niveau national 37 % des effectifs ont plus de 50 ans. La moyenne d'âge est de 45 ans.



****Chiffres issus du rapport annuel sur l'état de la fonction publique de la DGAFP Edition 2024***

2. TEMPS DE TRAVAIL

Le nombre d'heures réellement travaillées en 2024 par les agents de Challans Gois Communauté est de 226 811 heures (hors heures complémentaires et supplémentaires).

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

- 52 % des agents travaillent sur un cycle hebdomadaire de 37 h 30 ou 39 h 00 par semaine et bénéficient de RTT,
- 30 % des agents travaillent sur un cycle mensuel de 35 h et ne bénéficient pas de RTT,
- 13 % des agents travaillent sur un temps compris entre 28 h et 32 h,
- 5 % des agents travaillent à moins de 28 h.

3. ANALYSE EGALITAIRE FEMMES/HOMMES

Envoyé en préfecture le 10/02/2025

Reçu en préfecture le 10/02/2025

Publié le

S²LOW

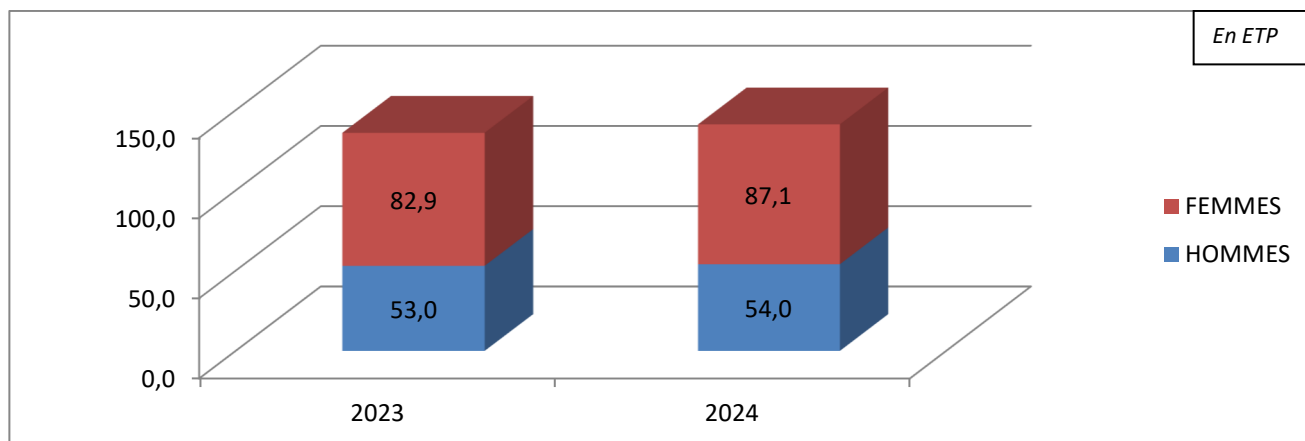
ID : 085-200071629-20250206-2025_CC_004-DE

3.1) Analyse en chiffres

En 2024, les effectifs de Challans Gois Communauté sont de 141,1 ETP avec la répartition suivante : 62 % sont des femmes et 38 % des hommes.

Les effectifs masculins et féminins ont augmenté au cours de l'année 2024, mais l'évolution principale concerne le personnel féminin avec + 4,2 ETP, contre + 1 ETP pour le personnel masculin.

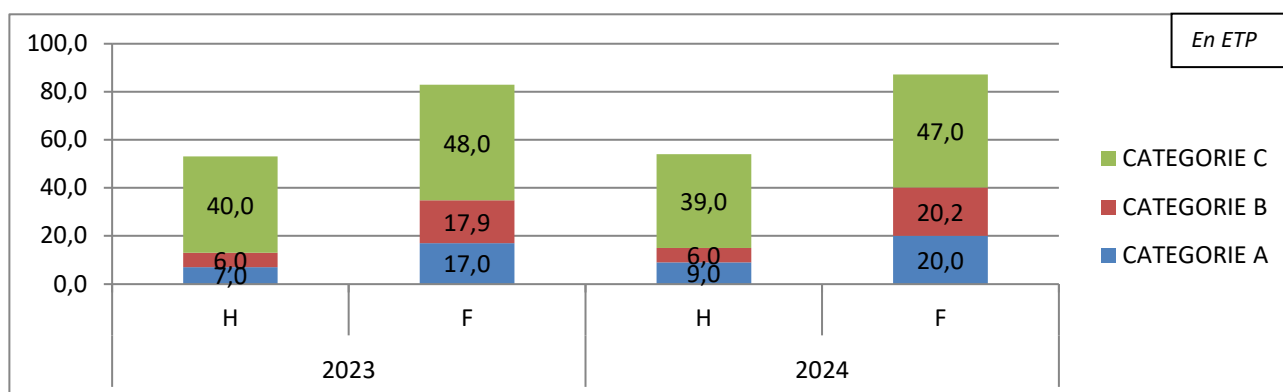
A noter que pour le service du SPIC prévention et gestion des déchets, la répartition des effectifs est à l'inverse des agents permanents, à savoir que les hommes sont en majorité avec 70% des effectifs contre 30% pour les femmes.



3.2) Répartition par cadre statutaire et catégorie

75 % des femmes sont titulaires ou stagiaires alors que les hommes sont titulaires de leur grade à 65 %. Par ailleurs 58 % des agents contractuels sont des femmes.

La catégorie C demeure la plus représentée autant chez les hommes (72 %) que chez les femmes (54 %). Les effectifs féminins sont en supériorité numérique par rapport aux effectifs masculins dans toutes les catégories avec +11 ETP en catégorie A, +14,6 ETP en catégorie B et +7,98 ETP en catégorie C.



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

L'augmentation des effectifs féminins au cours de l'année, concerne les catégories A et B, avec une répartition sensiblement proche (+ 3 ETP pour la catégorie A, + 2,3 ETP pour la catégorie B). En revanche la catégorie C a diminué (- 1 ETP).

Concernant les effectifs masculins, l'augmentation du personnel est constatée (A (+ 2 ETP), tandis que la catégorie C a diminué (- 1 ETP), après une augmentation de + de 2% en 2023.

A noter que 92% 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.

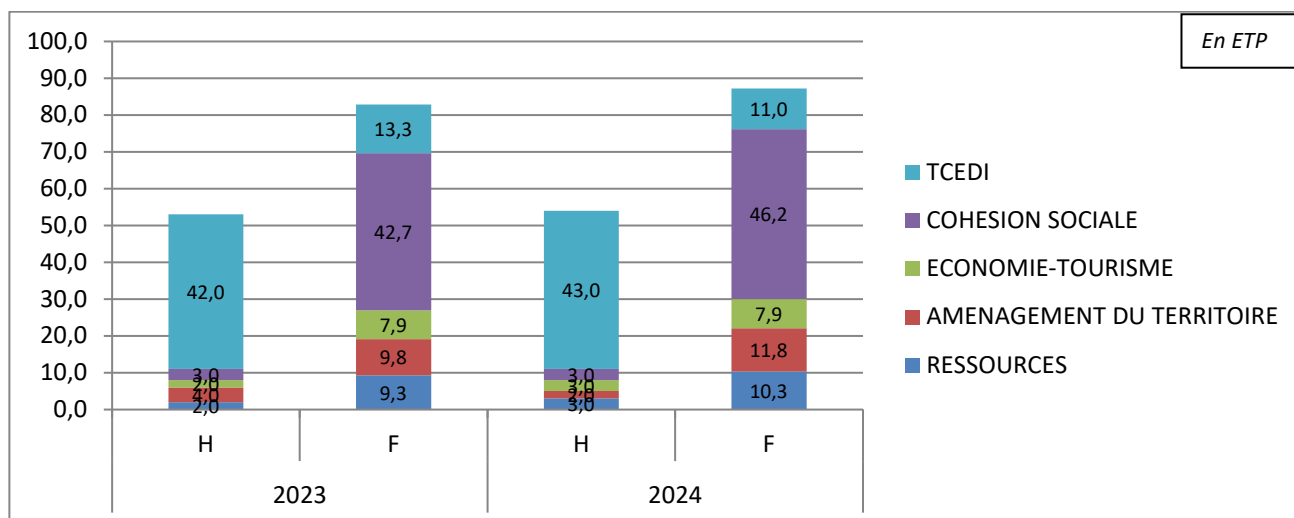
3.4) Répartition par pôle

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

Les effectifs masculins sont principalement recensés sur le pôle transition écologique, cycle de l'eau, déchets et infrastructures (80 % 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 12 % pour le pôle ressources/direction générale, 13 % pour le pôle transition écologique, cycle de l'eau, déchets et infrastructures, 14 % pour le pôle aménagement du territoire et 9 % pour le pôle économie et tourisme.

Pour l'année 2024, l'évolution chez les femmes se répartit essentiellement sur les pôles aménagement du territoire (+2ETP) et cohésion sociale (+3,53 ETP) ; tandis que le pôle transition écologique, cycle de l'eau, déchets et infrastructures a diminué (-2,26 ETP).



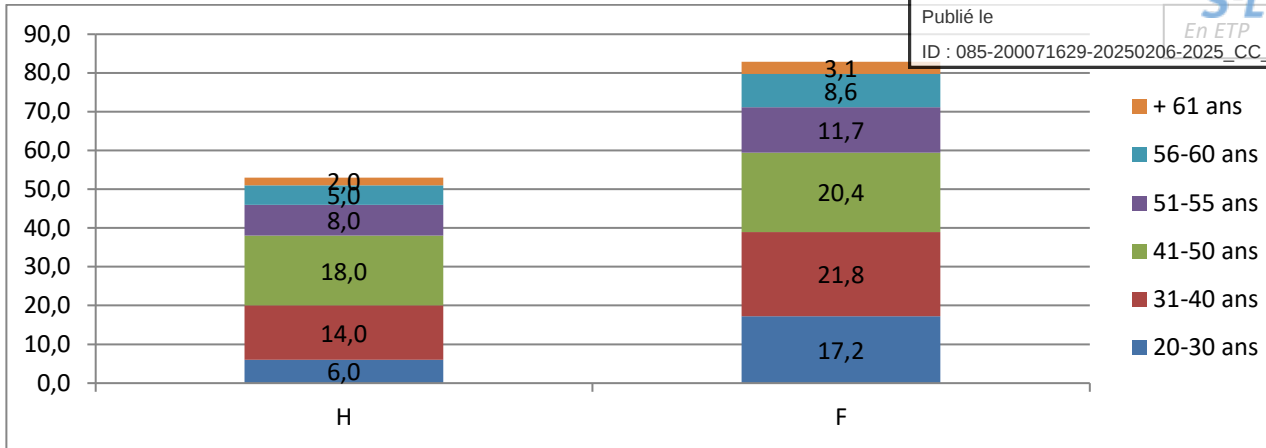
3.5) Répartition par tranche d'âge

Pour les effectifs masculins la tranche d'âge la plus représentée est celle de 41-50 ans avec 37 % puis, celle de 31-40 ans avec 30 %.

Pour les effectifs féminins, c'est la tranche d'âge 31-40 ans qui est la plus importante, avec 29 %, 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 3% des effectifs féminins et 2% des effectifs masculins sont âgés de 61 ans ou plus.



3.6) Synthèse de l'analyse égalitaire femmes/hommes

Au 31 décembre 2023, le nombre de femmes était déjà supérieur à celui des hommes au sein des effectifs de Challans Gois Communauté (**82,9 ETP femmes contre 53 ETP hommes**).

Au 31 décembre 2024, la différence entre le personnel féminin et masculin est encore accrue (87,1 ETP femmes contre 54 ETP hommes).

L'augmentation des effectifs en 2024 est de 5,2 ETP. Cette augmentation est répartie de manière identique entre les postes contractuels (+2,6 ETP) et les postes statutaires (+2,6 ETP). Ces données s'expliquent par des recrutements qui ont pu être effectués tant sur des postes statutaires que 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 72 % des effectifs masculins et 54 % des effectifs féminins. **A noter que le personnel féminin a évolué de manière plutôt égalitaire entre les catégories A et B avec respectivement +3 ETP et +2,3 ETP en catégorie B.**

Les effectifs masculins sont en grande majorité dans le pôle transition écologique, cycle de l'eau, déchets et infrastructures avec 80 % 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 (53% 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 infériorité pour le pôle économie et tourisme, qui représente moins d'agents.

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 2028/2032, avec 11 % 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.

4. POLITIQUE SALARIALE DE LA COLLECTIVITE

Envoyé en préfecture le 10/02/2025

Reçu en préfecture le 10/02/2025

Publié le



ID : 085-200071629-20250206-2025_CC_004-DE

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise (RIFSEEP) a été mis en place au sein de Challans Gois Communauté en 2017 et actualisé en 2020. Pour répondre à la réglementation, assurer la cohérence du régime indemnitaire mais aussi veiller à son attractivité, sa réévaluation a été lancée, en début d'année 2024.

Pour 2024, les élus communautaires, après avis des membres du Comité social territorial, ont décidé de mener une réflexion globale sur l'ensemble du régime indemnitaire pour l'ensemble des agents, publics et privés, de Challans Gois Communauté pour répondre à plusieurs objectifs :

- respecter le cadre réglementaire ; notamment, le versement du Complément indemnitaire annuel (CIA) annuellement et non mensuellement comme actuellement et l'intégration dans l'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) de l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants ;
- garantir la cohérence du régime indemnitaire appliqué au sein de la structure qui a vu ses effectifs s'accroître depuis sa mise en place en 2017 et 2020 ;
- contribuer à l'attractivité de Challans Gois Communauté, aussi bien pour les agents déjà en poste que pour ceux à recruter.

Les élus ont souhaité que cette refonte fasse l'objet d'une démarche concertée avec l'ensemble de la ligne managériale de la collectivité et d'un dialogue social appuyé avec les représentants du personnel. La vingtaine de séquences de travail menée d'avril à novembre, et ponctuée par des restitutions au Bureau communautaire, a conduit à co-construire une politique indemnitaire attractive et ambitieuse pour la collectivité.

4.1) 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).

Suite aux différentes séquences de travail et de concertation qui se sont tenues, en tenant compte des spécificités de l'organisation de la collectivité et de la typologie des métiers associés (environ 85), 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

4.3) Analyse égalitaire femmes/hommes RIFSEEP

A l'issue du travail de cotation de l'ensemble des postes, il est proposé d'analyser et comparer les montants mensuels d'IFSE pour les femmes et les hommes par catégories.

Catégories	Moyenne IFSE Femmes	Nb agents concernés, en ETP	Moyenne IFSE Hommes	Nb agents concernés, en ETP	Différence hommes/femmes
Catégorie A	660,00 €	20,0	775,00 €	9,0	115,00 €
Catégorie B	435,00 €	20,2	570,00 €	6,0	135,00 €
Catégorie C	285,00 €	47,0	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 18% 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 80% 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 événement naturels, le poste avec des horaires particuliers,... Aussi, la cotation des postes a été renforcée en tenant compte de ces spécificités.

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

4.4) 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.**