

**COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION**

**DU GRAND GUERET**

**Extrait**

**du registre des délibérations**

L'an deux mille vingt-trois, le vingt-trois février à neuf heures, se sont réunis sous la présidence et la convocation de Monsieur le Président, à l'auditorium à la Bibliothèque Multimédia, Mmes et MM. les membres du Conseil Communautaire de la Communauté d'Agglomération du Grand Guéret.

**Etaient présents** : M. Guy ROUCHON, Mme Viviane DUPEUX, M. Bernard LEFEVRE, Mme Lucette CHENIER, M. Michel PASTY, Mme Marie-France DALOT, M. Thierry BAILLIET, Mme Sylvie BOURDIER, M. Eric CORREIA, Mmes Marie-Françoise FOURNIER, Mary-Line GEOFFRE-COINDAT, M. Henri LECLERE, Mme Claire MORY, M. Christophe MOUTAUD, Mme Françoise OTT, MM.Ludovic PINGAUD, François VALLES, Jean-Pierre LECRIVAIN, Dominique VALLIERE, Jean-Paul BRIGNOLI, Jacques VELGHE, Alain CLEDIERE, Michel SAUVAGE, Patrick ROUGEOT, Eric BODEAU, Mmes Fabienne VALENT-GIRAUD, Armelle MARTIN, MM. Xavier BIDAN, Pierre AUGER, Mme Patricia GODARD, MM. Jean-Luc MARTIAL, Alex AUCOUTURIER, Mme Annie ZAPATA, M. Philippe PONSARD

**Etaient excusés et avaient donné pouvoirs de vote** : M. Christophe LAVAUD à Mme Lucette CHENIER, M. Thierry DUBOSCLARD à M. Alex AUCOUTURIER, Mme Sabine ADRIEN à M. Henri LECLERE, M. Gilles BRUNATI à Mme Sylvie BOURDIER, Mme Véronique FERREIRA DE MATOS à M. Ludovic PINGAUD, M. Erwan GARGADENNEC à M. Thierry BAILLIET, M. Benoît LASCoux à M. Eric CORREIA, M. Guillaume VIENNOIS à Mme Marie-Françoise FOURNIER, M. François BARNAUD à M. Philippe PONSARD, Mme Corinne COMMERGNAT à Mme Patricia GODARD, M. Patrick GUERIDE à Mme Fabienne VALENT-GIRAUD, M. Jean-Luc BARBAIRE à Mme Armelle MARTIN, Mme Elisabeth LAVERDAN-CHIOZZINI à M. Pierre AUGER

**Etaient excusés** : Mmes Mireille FAYARD, Olivia BOULANGER, Corinne TONDUF, Véronique VADIC, Ludivine CHATENET, Célia BOIRON, Michèle ELIE, M. Philippe BAYOL

**Nombre de membres en exercice** : 55

**Nombre de membres présents** : 34

**Nombre de membres excusés et ayant donné pouvoirs de vote** : 13

**Nombre de membres excusés** : 8

**Nombre de membres absents** : 0

**Nombre de membres votants** : 47

**Secrétaire de séance** : M. Jean-Paul BRIGNOLI

**RAPPORT DE SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES**

**Rapporteur** : M. Alex AUCOUTURIER

L'article L 2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales prévoit que : « Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et

programmes de nature à améliorer cette situation.... Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants. »

Ainsi, le rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes ci-joint, est présenté préalablement aux débats sur le projet de budget de l'exercice 2023.

Conformément au décret n° 2015-761 du 24 juin 2015, il appréhende la collectivité comme employeur en présentant la politique ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle.

Au-delà de l'état des lieux, il doit également comporter un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et décrire les orientations pluriannuelles.

En conséquence,

Vu les articles L 2311-1-2 et D 2311-16 du CGCT, après en avoir délibéré, les membres du Conseil Communautaire, à l'unanimité, décident :

- De prendre acte de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2023.

Fait et délibéré les jours, mois et an que dessus

Et ont signé les Membres présents

Pour Extrait Conforme

Le Président

Eric CORREIA



Le secrétaire de séance

Jean-Paul BRIGNOLI

**RAPPORT DE SITUATION**

**EN MATIERE**

**D'EGALITE FEMMES-HOMMES**

Il y a encore quelques années, parler d'égalité professionnelle dans la fonction publique et notamment dans la fonction publique territoriale pouvait paraître incongru.

Le statut de fonctionnaire garantirait a priori l'égalité de traitement. Il protègerait donc des inégalités professionnelles subies par les femmes dans le secteur privé. La réalité est toute autre, même si le statut vient amoindrir les inégalités et leur mode de production et de reproduction.

Le présent rapport documente ainsi les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes au sein de l'EPCI, et les orientations fixées pour les corriger ; mais c'est également l'occasion de porter l'égalité femmes-hommes devant l'assemblée délibérante, contribuant ainsi à un travail plus global de sensibilisation de chacun.

## SOMMAIRE

### I – DONNEES CHIFFREES

Conditions générales d'emploi

Formation

Organisation du temps de travail

Rémunérations

### II – BAROMETRE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

L'égalité de rémunération

L'égal accès aux emplois

L'articulation entre vie privée et vie professionnelle

Prévention et traitement des discriminations et des actes de violence

### III – PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE 2022-2025

## I - DONNEES CHIFFREES (issues du Rapport Social Unique 2020)

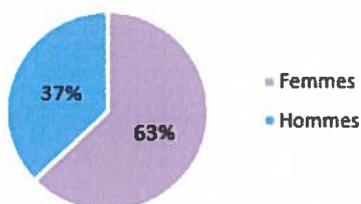
Les indicateurs ci-dessous sont issus de la synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle (situation au 31 décembre 2020).

Ils permettent de mesurer et comprendre les écarts entre la situation des femmes et celles des hommes, et ainsi, de définir des objectifs de progrès et des actions à mener à court et moyen terme.

### — Conditions générales d'emploi

➔ Au 31 décembre 2020, la collectivité employait 83 femmes et 49 hommes sur emploi permanent

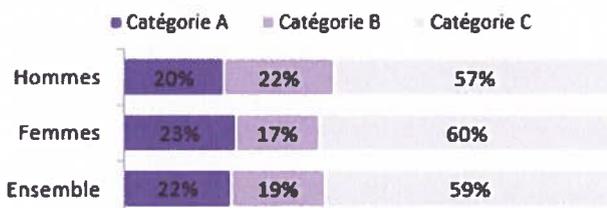
Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



➤ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 33,4 fonctionnaires hommes
- 66,1 fonctionnaires femmes
- 12,9 contractuels hommes
- 13,8 contractuelles femmes

➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



| Taux de féminisation par catégorie hiérarchique : | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |
|---|-------------|-------------|-------------|
|   | 66%         | 56%         | 64%         |

➔ 14 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 27 % des hommes



- ▶ 66 % des fonctionnaires sont des femmes et 34 % des hommes
- ▶ 48 % des contractuels permanents sont des femmes et 52 % des hommes

➔ 58 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 77 % des hommes

Au total, 17 agents en CDI sur 25 agents contractuels, soit 68 %



➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

| Filière        | Femmes | Hommes |
|----------------|--------|--------|
| Administrative | 69%    | 31%    |
| Technique      | 37%    | 63%    |
| Culturelle     | 69%    | 31%    |
| Sportive       | -      | -      |
| Médico-sociale | 93%    | 7%     |
| Police         | -      | -      |
| Incendie       | -      | -      |
| Animation      | 94%    | 6%     |

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des auxiliaires de puériculture

|                                     |      |
|-------------------------------------|------|
| Auxiliaires de puériculture         | 100% |
| Adjointes territoriales d'animation | 94%  |
| Rédacteurs                          | 75%  |
| Adjointes administratives           | 70%  |
| Attachés                            | 64%  |

Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des techniciens

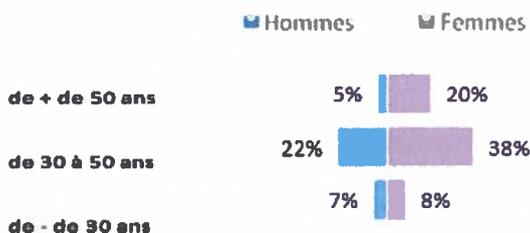
|                      |     |
|----------------------|-----|
| Techniciens          | 70% |
| Ingénieurs           | 67% |
| Adjointes techniques | 64% |

\*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte

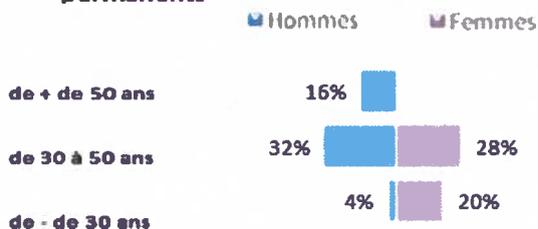
Âge moyen des agents sur emploi permanent

| Genre  | Fonctionnaire | Contractuel permanent | Ensemble des agents sur emploi permanent |
|--------|---------------|-----------------------|--|
| Femmes | 43,63         | 33,75                 | 42,20                                    |
| Hommes | 41,39         | 43,27                 | 41,89                                    |

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents

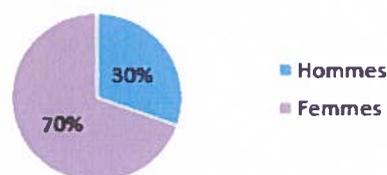


Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2020\*

|                          | Taux de féminisation |
|--------------------------|----------------------|
| Saisonniers/occasionnels | 66%                  |
| Emplois aidés            | 50%                  |
| Apprentis                | 100%                 |

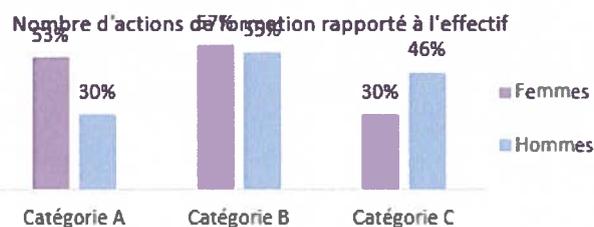
\* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020

Répartition globale des emplois non permanents par genre



## Formation

55 départs en formation concernant des agents permanents

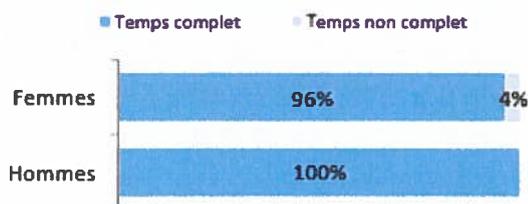


3 départs en formation pour les agents non permanents

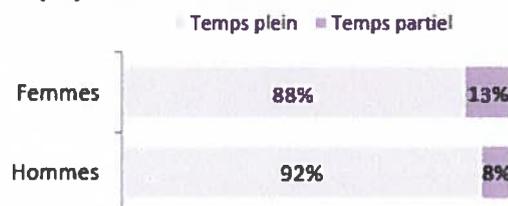
1 départ en formation d'agents non permanents concernait des hommes et 2 départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

## Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

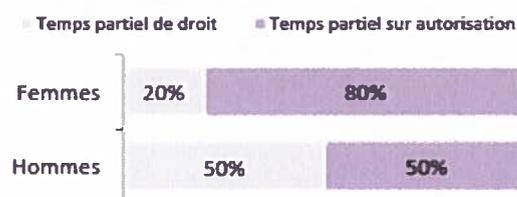
### ➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



### ➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel

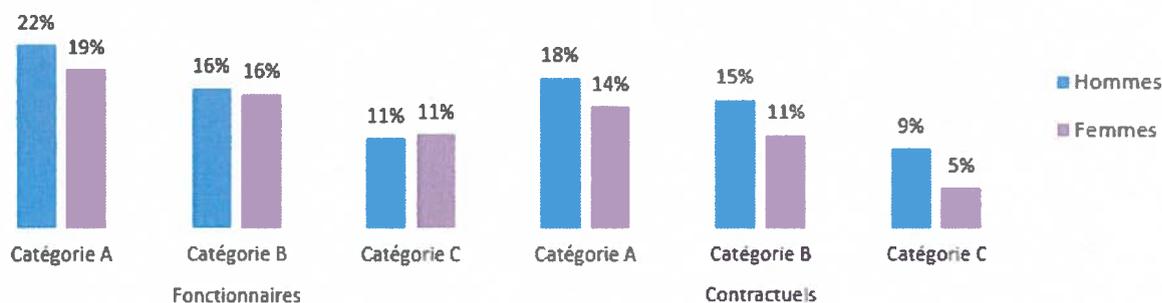


### ➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



## Rémunérations (agents permanents)

### ➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



### ➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

| Filière        | Catégorie A |        | Catégorie B |        | Catégorie C |        |
|----------------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
|                | Hommes      | Femmes | Hommes      | Femmes | Hommes      | Femmes |
| Administrative | 18%         | 21%    | 17%         | 19%    | 7%          | 16%    |
| Technique      | 26%         | 20%    | 17%         | 8%     | 11%         | 10%    |
| Culturelle     |             | 12%    |             | 4%     | 9%          | 9%     |
| Sportive       |             |        |             |        |             |        |
| Médico-sociale | 14%         | 14%    |             |        |             | 12%    |
| Police         |             |        |             |        |             |        |
| Incendie       |             |        |             |        |             |        |
| Animation      |             |        |             |        | 15%         | 7%     |

## II – BAROMETRE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE (outil CDG23)

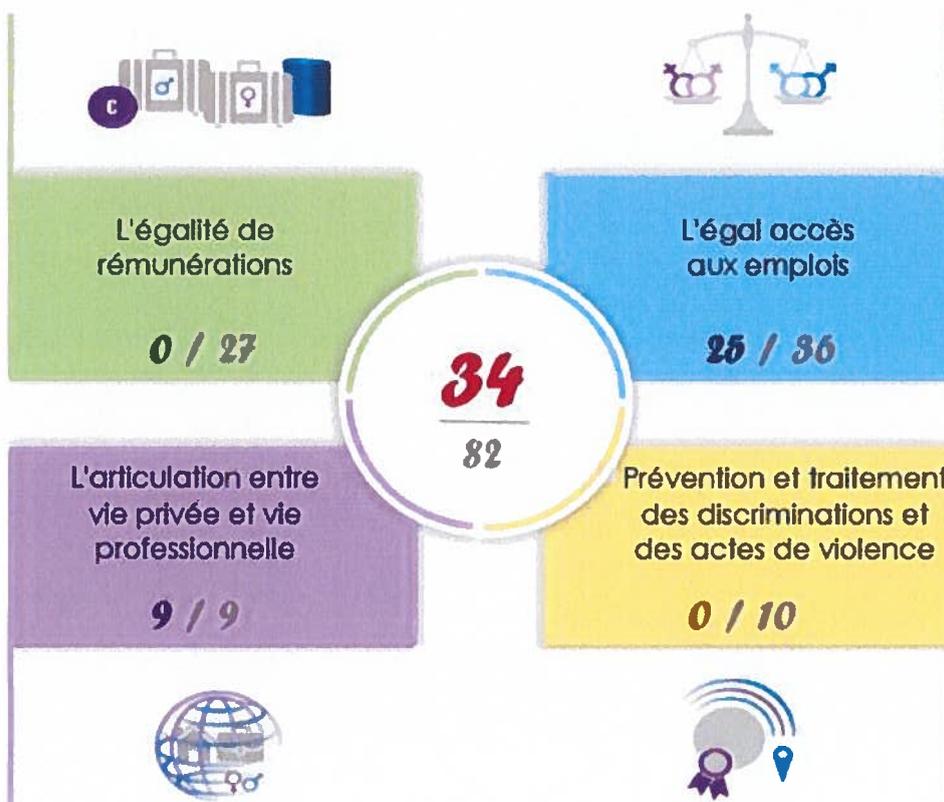
Grâce à l'Observatoire de l'emploi et de la Fonction Publique Territoriale de Nouvelle-Aquitaine (outil mutualisé des 12 CDG de la région), le Centre de Gestion de la Creuse a été en mesure de nous proposer un baromètre, permettant aux collectivités locales de se situer, et mesurer l'évolution de leurs pratiques, afin d'adapter leurs actions en faveur de l'égalité professionnelle.

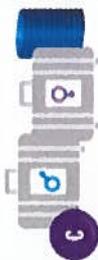
### Notice du baromètre

L'outil est composé de 12 indicateurs relatifs aux 4 axes obligatoires du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle (cf. III). Des points sont attribués à chaque indicateur dont l'addition forme une note sur 100.

Un barème a été établi afin de répartir les points par tranche en fonction de l'écart entre la situation de la collectivité et des références nationales. Les objectifs chiffrés ont été construits en prenant en compte la difficulté à les atteindre. Cette complexité est tributaire du poids des causes structurelles sur les marges de manœuvre de la collectivité afin d'agir en faveur de l'égalité.

Les données utilisées comme référence pour construire les indicateurs sont issues de l'exploitation des rapports sur l'état de la collectivité 2019 dont les Centres de Gestion organisent la collecte. Les indicateurs ont été choisis pour leur capacité à objectiver une situation d'inégalité. Dans l'optique de simplifier le renseignement du Baromètre et d'automatiser leur calcul, ils ont majoritairement été sélectionnés parmi les indicateurs du rapport social unique (RSU) 2020 dont la fiabilité des données était garantie. La variation du nombre d'indicateurs par axe résulte de l'éventail de données, plus ou moins vaste selon les thématiques, à disposition des Centres de Gestion.





### L'égal accès aux 10 + hautes rémunérations

0 / 9

Objectif : Mesurer l'égal accès aux 10 plus hautes rémunérations

Mesure : La totalité des points est attribuée si la part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations est supérieure ou inférieure de 10 points au taux de féminisation de l'emploi permanent. 4 points sont attribués si la part est supérieure ou inférieure de 10 à 20 points.

Part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations :

**20%**

Taux de féminisation de l'emploi permanent

**68%**

Écart de points :

**48**

> à 20

soit :

**0 / 9 points**

### L'écart de rémunérations

0 / 9

Objectif : Mesurer l'écart des rémunérations moyennes brutes en ETP\* entre les femmes et les hommes sur emploi permanent

Mesure : La totalité des points est attribuée si l'écart de rémunération entre les genres est de moins de 5 %. 4 points sont attribués si l'écart se situe entre 5 et 10 %.

Rémunérations moyennes des hommes sur emploi permanent

**30 633 €**

Rémunérations moyennes des femmes sur emploi permanent

**27 361 €**

Écart de rémunérations :

**12,0%**

> à 10%

soit :

**0 / 9 points**

### L'équité de rémunérations entre les filières technique et administrative

0 / 9

Objectif : Comparer les rémunérations des hommes de la filière technique et les femmes de la filière administrative (emplois permanents)

Mesure : La totalité des points est attribuée si l'écart de rémunération est inférieure de 5 %. 4 points sont attribués si l'écart se situe entre 5 et 10 %.

Rémunérations moyennes des hommes catégorie A filière technique

**46 526 €**

Rémunérations moyennes des femmes catégorie A filière administrative

**37 240 €**

Écart de rémunérations :

**24,9%**

> à 10%

soit :

**0 / 9 points**



### La parité des emplois fonctionnels

Objectif : Mesurer l'accès des femmes et des hommes aux emplois fonctionnels

Mesure : La totalité des points est attribuée si l'écart de point entre taux de féminisation de l'emploi fonctionnel est supérieure ou inférieure de 10 points au taux de féminisation de l'emploi permanent. 4 points sont attribués si la part est supérieure ou inférieure de 10 à 20 points.

**Non concernée**

### L'accès à la catégorie A

9 / 9

Objectif : Mesurer l'accès des femmes et des hommes au statut de cadre

Mesure : La totalité des points est attribuée si l'écart entre les taux de féminisation des catégories A et B est inférieur ou égal de 10 points. 4 points sont attribués si l'écart se situe entre 10 et 20 points.

Taux de féminisation  
de la catégorie A

66%

Écart de points :

10

Taux de féminisation  
de la catégorie B

56%

≤ à 10

soit :

9 / 9 points

### L'accès à la catégorie B

9 / 9

Objectif : Mesurer l'accès des femmes au statut de cadre intermédiaire

Mesure : La totalité des points est attribuée si l'écart entre les taux de féminisation des catégories B et C est inférieur ou égal de 10 points. 4 points sont attribués si l'écart se situe entre 10 et 20 points.

Taux de féminisation  
de la catégorie B

56%

Écart de points :

8

Taux de féminisation  
de la catégorie C

64%

≤ à 10

soit :

9 / 9 points

## La mixité des principales filières

3/9

Objectif : Mesurer la mixité des filières

Mesure : 3 points sont attribués pour chaque filière si le taux de féminisation de la filière tend à améliorer la situation globale dans la FPT. L'objectif étant de tendre vers une parité. L'indicateur s'adapte si la collectivité ne comprend que 1 ou 2 filières.

### Taux de féminisation

Les 3 principales filières :

|   | Technique | Administrative | Culturelle | National |
|---|-----------|----------------|------------|----------|
| 1 | 87%       | 69%            | 69%        | 40%      |
| 2 |           |                |            | 83%      |
| 3 |           |                |            | 62%      |

3 / 9 points

## L'accès aux préparations concours et examens

4/9

Objectif : Mesurer la part des agents ayant accès aux préparations concours et examens selon le genre

Mesure : La totalité des points est attribuée si le taux de féminisation des préparations concours et examens est supérieur ou inférieur de 10 points au taux de féminisation de l'emploi permanent de la collectivité.

4 points sont attribués si l'écart est supérieur ou inférieur de 20 points.

|   |     |  |     |
|---|-----|--|-----|
| Taux de féminisation des préparations concours et examens | 75% | Taux de féminisation de l'emploi permanent | 68% |
|---|-----|--|-----|

Écart de points : 72 > 10 et ≤ à 20

4 / 9 points

## L'articulation entre vie privée et vie professionnelle



### L'équité face au temps non complet

Objectif : Mesurer la part des agents à temps non complet selon le genre

Mesure : La totalité des points est attribuée si la part des femmes à temps non complet est supérieure ou inférieure de 10 points au taux de féminisation de l'emploi permanent. 4 points sont attribués si la part est supérieure ou inférieure de 10 à 15 points.

**Non concernée**

### L'accès au temps partiel

9 / 9

Objectif : Mesurer la part des agents à temps partiel selon le genre

Mesure : La totalité des points est attribuée si la part des femmes à temps partiel est supérieure ou inférieure de 10 points au taux de féminisation de l'emploi permanent. 4 points sont attribués si la part est supérieure ou inférieure de 10 à 15 points.

Taux de féminisation des agents permanents à  
temps partiel dans la collectivité

**71%**

**Écart de points :**

**9**

**s à 10**

**soit :**

**9 / 9 points**

**68%**

Taux de féminisation  
de l'emploi permanent

0 / 10

## Prévention et traitement des discriminations et des actes de violence



L'existence  
d'un dispositif  
de signalement

0 / 5

Objectif : Savoir si la collectivité a mis en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et des discriminations

Mesure : Les points sont attribués si le dispositif existe (qu'il ait été internalisé, externalisé ou mutualisé).

**La collectivité a mis un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et des discriminations**

**Non**

Soit :

**0 / 5 points**

La prévention  
des violences

0 / 5

Objectif : Savoir si la collectivité a organisé des formations pour prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes

Mesure : Les points sont attribués si la collectivité a organisé ce type de formations.

**La collectivité a mis en place un dispositif global de formations et d'informations à destination de ses agents pour prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes**

**Non**

Soit :

**0 / 5 points**

### **III – PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE 2022-2025**

A l'appui des indicateurs susvisés, et en application de l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique, la Communauté d'Agglomération a établi son plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle, tel que suit.

Le groupe de travail constitué a en effet proposé des axes de travail, validés en Comité Technique à l'occasion de sa réunion du 24 juin 2022, dans les 4 domaines suivants :

- Prévenir, évaluer et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois et aux grades de la fonction publique territoriale ;
- Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

|  | Objectifs  | Actions  | Indicateurs de suivi   | Calendrier et moyens   |
|--|--|--|--|--|
| <p><b>Traiter les écarts de rémunération</b></p>   | <p>Réguler la politique RH pour réduire les inégalités salariales</p>  | <p>Réaliser une analyse et un suivi des évolutions de carrières des femmes et des hommes<br/>Réduire les écarts constatés lors de l'analyse</p>                        | <p>Analyse des salaires de base et des primes par sexe, par filière, titulaires et contractuels<br/>Nombre de salaires revalorisés</p>             | <p>Mise en place du RIFSEEP<br/>Moyens humains complémentaires (stagiaire ?)<br/>Indicateur suivi annuellement sur 3 ans (1ere échéance mars 2023)</p> |
|  | <p>Assurer l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes lors du recrutement dans la collectivité, par filière, autant pour les agents titulaires que pour les contractuels</p> | <p>Réalisation de contrôles périodiques comparatifs des salaires d'intégration</p>   | <p>Nombre de contrôles</p>   | <p>Définition d'un barème par filière et par catégorie pour les contractuels</p>   |
| <p><b>Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois</b></p> | <p>Mesurer l'accès des femmes et des hommes au statut de catégorie A</p>   | <p>Réaliser un suivi annuel des taux de féminisation de la catégorie A</p>   | <p>Evolution du pourcentage annuel d'hommes et de femmes dans cette catégorie</p>  | <p>RSU annuel</p>  |
|  | <p>Mesurer l'accès des femmes et des hommes au statut de catégorie B</p>   | <p>Réaliser un suivi annuel des taux de féminisation de la catégorie B</p>   | <p>Evolution du pourcentage annuel d'hommes et de femmes dans cette catégorie</p>  | <p>RSU annuel</p>  |
|  | <p>Tendre vers une mixité des principales filières Technique, Administrative, Culturelle</p>   | <p>Réaliser un suivi annuel des taux de féminisation de ces filières</p>   | <p>Evolution des taux de féminisation de ces filières</p>  | <p>RSU annuel</p>  |
|  | <p>Favoriser une meilleure communication autour des possibilités de mobilité dans la collectivité</p>  | <p>Développer une bourse interne de l'emploi</p>   | <p>Nombre d'offres de mobilité par an</p>  | <p>Entretien professionnel</p>   |
|  | <p>Mesurer la part des agents ayant accédé aux préparations concours et examens selon le genre</p>   | <p>Réaliser un suivi annuel des préparations concours et examens</p>   | <p>Nombre de préparations, annuel, par genre</p>   | <p>Entretien professionnel</p>   |
|  | <p>Mesurer l'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle</p>   | <p>Réaliser un suivi annuel des formations par genre</p>   | <p>Nombre de formations par genre et par année</p>   | <p>Entretien professionnel</p>   |
|  | <p>Mesurer la part des agents à temps partiel selon le genre</p>   | <p>Réaliser un suivi annuel des agents à temps partiel par genre</p>   | <p>Nombre d'agents à temps partiel par genre</p>   | <p>RSU annuel</p>  |
|  | <p>Adapter l'organisation du travail et du temps de travail</p>  | <p>Mise en place effective du télétravail<br/>Modulation des horaires</p>  | <p>Nombre de jours de télétravail par genre<br/>Nombre de femmes et d'hommes qui modulent le temps de travail</p>                                  | <p>Télétravail<br/>RSU annuel<br/>Mise en place d'une pointeuse</p>  |
|  | <p>Favoriser les réunions pendant le temps de travail des agents</p>   | <p>Programmation des réunions sur le temps de travail des agents dans la mesure du possible</p>  | <p>Nombre de réservation de salles en dehors du temps de travail</p>   | <p>Fichier de suivi des réservations des salles</p>  |
|  | <p>Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les discriminations</p>  | <p>Diffusion numéro d'urgence des professionnels du territoire ARAVIC23<br/>Conventionnement avec le Centre<br/>Gestion sur le dispositif de signalement mutualisé</p> | <p>Note d'information avec les feuilles de paie et affichage dans les locaux après approbation du Comité Technique et du Conseil Communautaire</p> | <p>Note d'information avec les feuilles de paie et affichage dès la mise en œuvre</p>  |
| <p>Informers les agents</p>  | <p>Organisation d'un temps d'information par l'ARAVIC23</p>  | <p>Nombre de participants</p>  | <p>2023</p>  |  |

Accusé de réception en préfecture  
023-200034825-20230223-25\_23-DE  
Date de télétransmission : 24/02/2023  
Date de réception préfecture : 24/02/2023