

**COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION**

**DU GRAND GUERET**

**Extrait**

publié le 23/01/25  
mis en ligne le 23/01/25

**du registre des délibérations**

L'an deux mille vingt-cinq, le seize janvier, à dix-sept heures, se sont réunis en séance ordinaire, sous la présidence et la convocation de Monsieur Eric CORREIA, Président, au siège de la Communauté d'Agglomération du Grand Guéret, Mmes et MM. les membres du Conseil Communautaire de la Communauté d'Agglomération du Grand Guéret.

**Convocation envoyée le :** 10 janvier 2025

**Etaient présents :** M. Eric CORREIA, M. Eric BODEAU, M. François BARNAUD, M. Pierre AUGER, Mme Annie ZAPATA, M. Patrick ROUGEOT, M. Jacques VELGHE, M. Jean-Luc MARTIAL, M. Jean-Luc BARBAIRE, M. Alex AUCOUTURIER, M. Alain CLEDIERE, M. Philippe PONSARD, M. Jean-Paul BRIGNOLI, M. Bernard LEFEVRE, M. Thierry DUBOSCLARD, M. François VALLES, Mme Viviane DUPEUX, Mme Marie-France DALOT, Mme Sylvie BOURDIER, M. Erwan GARGADENNEC, Mme Mary-Line GEOFFRE, M. Henri LECLERE, Mme Christine MARRACHELLI, Mme Claire MORY, Mme Françoise OTT, Mme Corinne TONDUF, M. Guillaume VIENNOIS, M. Michel SAUVAGE, Mme Michèle ELIE, M. Patrick GUERIDE, Mme Fabienne VALENT-GIRAUD, M. Philippe BAYOL, M. Xavier BIDAN, Mme Elisabeth LAVERDAN-CHIOZZINI

**Etaient excusés et avaient donné pouvoir de vote :** Mme Armelle MARTIN à M. Jean-Luc BARBAIRE, Mme Mireille FAYARD à M. Michel SAUVAGE, M. Guy ROUCHON à M. Philippe BAYOL, M. Thierry BAILLIET à M. Erwan GARGADENNEC, M. Gilles BRUNATI à Mme Sylvie BOURDIER, M. Jean-Baptiste CONTARIN à M. Henri LECLERE, Mme Véronique FERREIRA DE MATOS à Mme Corinne TONDUF, Mme Marie-Françoise FOURNIER à M. Guillaume VIENNOIS, M. Ludovic PINGAUD à M. François VALLES, Mme Véronique VADIC à Mme Françoise OTT, Mme Corinne COMMERNAT à M. François BARNAUD, Mme Patricia GODARD à M. Jean-Luc MARTIAL

**Etaient excusés :** Mme Lucette CHENIER, M. Christophe LAVAUD, M. Michel PASTY, Mme Olivia BOULANGER, M. Benoît LASCOUX, M. Jean-Pierre LECRIVAIN, M. Jean-Luc MÉCHIN, Mme Ludivine CHATENET, Mme Célia BOIRON

**Nombre de membres en exercice :** 55

**Nombre de membres présents :** 34

**Nombre de membres excusés et ayant donné pouvoirs de vote :** 12

**Nombre de membres excusés :** 9

**Nombre de membres absents :** 0

**Nombre de membres ne participant pas au vote :** 0

**Nombre de membres votants :** 46

**Quorum :** 28 (atteint)

**Secrétaire de séance :** M. Alex AUCOUTURIER

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

**Rapporteur :** M. Eric CORREIA

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 met en œuvre et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation »

Accusé de réception en préfecture  
023200034826 20250116 12510  
Date de télétransmission : 23/01/2025  
Date de réception en préfecture : 23/01/2025

Délibération n°1/25 du 16/01/25  
7-Finances locales 7.1 Décisions budgétaires

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 2025.

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 :

- prennent 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 2025.

Fait et délibéré les jours, mois et an tel que dessus  
Et ont signé les membres présents  
Pour Extrait Conforme  
Le Président

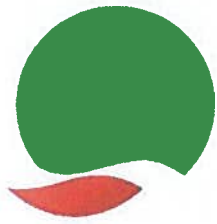
Eric CORREIA

The image shows a blue ink signature of Eric Correia written over a circular official stamp. The stamp contains the text "COMMUNAUTE GRAND GUERET D'AGGLOMERATION".

Le secrétaire de séance  
Alex AUCOUTURIER

A black ink signature of Alex Aucouturier.

Accusé de réception en préfecture  
023-200034825-20250116-1\_25-DE  
Date de télétransmission : 23/01/2025  
Date de réception préfecture : 23/01/2025



**L'Agglo**

Grand Guéret  
Communauté

## **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 DE L'EPCI

II – BAROMETRE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

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

## I - DONNEES CHIFFREES (issues du Rapport Social Unique 2023)

Les indicateurs ci-dessous sont issus de la synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle (situation au 31 décembre 2023).

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.

### Les indicateurs d'évaluation de l'égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois

#### La place des femmes dans la collectivité

##### La répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



**L'accès au statut de fonctionnaire**  
**17%** des femmes ont le statut de contractuel sur emploi permanent contre **20%** des hommes

**L'accès au CDI**  
**20%** des femmes en CDI  
**50%** des hommes en CDI

Le taux de féminisation global de l'emploi permanent est de **68%**.

On constate que dans certaines filières les femmes sont surreprésentées :

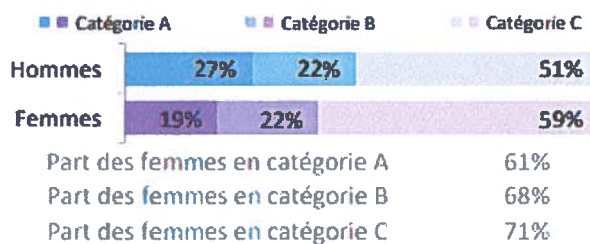
- Sociale 100% - Animation 93% - Médico-sociale 91% - Culturelle 85%

Concernant l'accès au statut de fonctionnaire, **83,0%** des femmes sur emploi permanent bénéficient du statut de fonctionnaire contre **80,5%** des hommes.

Parmi les femmes contractuelles sur emploi permanent, **20%** ont pu bénéficier d'un CDI contre **50%** des hommes.

Les femmes accèdent proportionnellement moins aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (**40,9%** femmes en A et B contre **48,8%** hommes en A et B)

##### L'accès aux catégories hiérarchiques d'encadrement



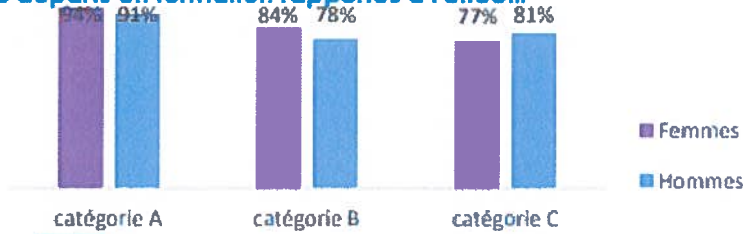
##### La représentation au sein des filières

Filière	Part des femmes dans la FPT	
	Femmes	Hommes
Administrative	68%	32%
Animation	93%	7%
Culturelle	85%	15%
Incendie secours	-	-
Médico-sociale	91%	9%
Médico-technique	-	-
Police municipale	-	-
Sociale	100%	0%
Sportive	-	-
Technique	38%	63%

Analyse

## L'accès à la formation

### Les départs en formation rapportés à l'effectif



Analyse

Globalement moins de femmes (81,8%) sur emploi permanent que d'hommes (82,9%) sont partis en formation.

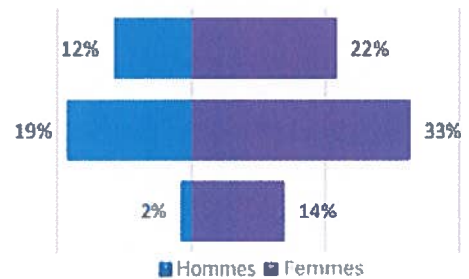
Au sein des catégories hiérarchiques, on peut constater une forte disparité concernant les départs en formation. La catégorie B comprend la plus forte différence +6 points en faveur des femmes.

## Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

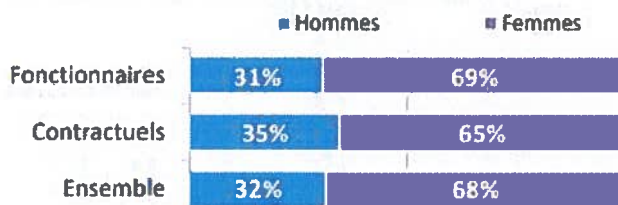
Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	44,91	de 50 ans et +
Contractuels permanents	37,72	
Ensemble des permanents	43,62	
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	39,70	de - de 30 ans

### Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

➔ Répartition par genre et par statut



## Les indicateurs d'évaluation de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

### L'organisation du temps de travail

#### La collectivité dispose d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

Elle prévoit notamment la possibilité, sous réserve des nécessités de service, d'aménager ses horaires de travail. Il s'agit donc là d'un levier supplémentaire auquel les agents peuvent avoir recours, afin de tendre vers un équilibre vie professionnelle/vie personnelle plus adéquat le cas échéant. Au 31 décembre 2023, 13 agents en sont bénéficiaires, dont 10 femmes.

#### L'accès au temps partiel

Au 31 décembre 2023, 12,14 % des agents fonctionnaires, et 9 % des agents contractuels bénéficient d'un temps partiel. Parmi les 16 agents concernés, 13 sont des femmes ; elles sont donc plus concernées par le temps partiel que les hommes.

## Les indicateurs d'évaluation des écarts de rémunération

### Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes

#### Croisement selon la catégorie et la filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	29%	23%	16%	27%	10%	12%	24%	21%
Animation			17%	-	0%	8%	9%	8%
Culturelle	-	14%	-	9%	9%	9%	9%	10%
Incendie secours								
Médico-sociale	10%	14%	-	11%	-	-	10%	12%
Médico-technique								
Police municipale								
Sociale	-	14%	-	-	-	-	-	14%
Sportive								
Technique	31%	26%	18%	9%	12%	9%	18%	12%
<b>Total</b>	<b>27%</b>	<b>20%</b>	<b>17%</b>	<b>17%</b>	<b>11%</b>	<b>9%</b>	<b>19%</b>	<b>14%</b>

Écart de points entre la part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des femmes et celle des hommes selon la catégorie et la filière

- en faveur des femmes
- en faveur des hommes

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administrative	6	11	2	3
Animation			8	1
Culturelle			0	1
Incendie secours				
Médico-sociale	4			2
Médico-technique				
Police municipale				
Sociale				
Sportive				
Technique	5	9	3	6
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>

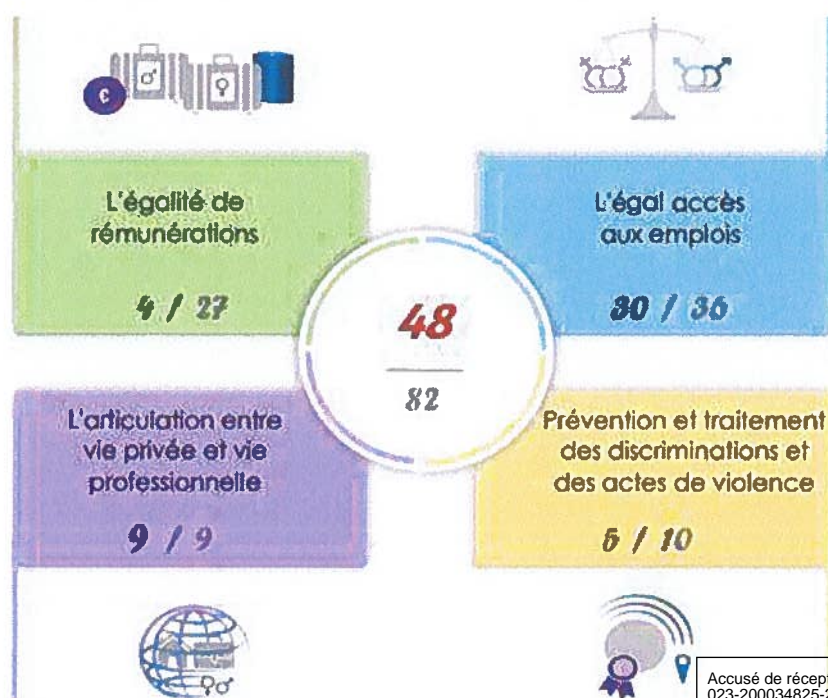
## II – BAROMETRE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE (outil CDG23)

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 est 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, sauf pour les collectivités dont la note globale varie en fonction de nombre d'indicateurs calculables.

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.







Données RSU 2023

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

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

&gt; à 20

soit :

0 / 9 points

### L'écart de rémunérations

Objectif : Mesurer l'écart des rémunérations moyennes brutes en ETPR\* 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

32 625 €

Rémunérations moyennes des femmes sur emploi permanent

29 056 €

Écart de rémunérations :

12,3%

&gt; à 10%

soit :

0 / 9 points

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

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

51 096 €

Rémunérations moyennes des femmes catégorie A filière administrative

46 594 €

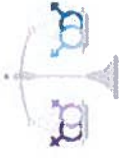
Écart de rémunérations :

9,7%

&gt; 5% et ≤ à 10%

soit :

4 / 9 points



## Données RSU 2023

### 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

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

**61%**

Taux de féminisation de la catégorie B

**68%**

**Écart de points :**

**7**

≤ à 10

soit :

**9 / 9 points**

### L'accès à la catégorie B

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

**68%**

Taux de féminisation de la catégorie C

**71%**

**Écart de points :**

**3**

≤ à 10

soit :

**9 / 9 points**

## La mixité des principales filières

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.

Les 3 principales filières :

	Technique	Administrative	Animation	Collectivité	National
1	38%	68%	93%	97%	84%
2					73%
3					

Taux de féminisation

3 / 9 points

## L'accès aux préparations concours et examens

Objectif : Mesurer la part des agents ayant accédé 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

60%

Taux de féminisation de l'emploi permanent

68%

écart de points : 8

9 / 9 points



Données RSU 2022

### 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

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

**75%**

Taux de féminisation  
de l'emploi permanent

**68%**

**Écart de points :**

**7**

**s à 10**

**soit :**

**9 / 9 points**

5 /10

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



Données RSU 2023

L'existence  
d'un dispositif  
de signalement

5/5

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

Oui

Soit : 5 / 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

Il est précisé que l'item « accès au temps partiel » n'ayant pu être exploité via le RSU 2023, le présent baromètre est proposé avec la reprise de l'axe « articulation vie privée et vie professionnelle » issu du RSU 2022.

Globalement, on constate une amélioration du nombre de points obtenus au baromètre : 48/82 pour 2023 (soit 58,5 %), contre 25/73 en 2022 (soit 34,2 %), qui s'explique notamment par une progression notable sur l'axe « prévention et traitement des discriminations et des actes de violence », qui affiche désormais 5 points sur 10, grâce à l'adhésion de la Com d'Agglo au dispositif de signalement du Centre de Gestion de la Creuse (coût annuel ≈ 500 €).

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

A l'appui des indicateurs 2020 du baromètre de l'égalité professionnelle, 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 (obligation collectivités locales et EPCI de plus de 20 000 habitants).

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.

Au cours de l'année 2025, il conviendra donc de faire un point sur l'avancée des actions imaginées par le groupe de travail, mais également d'établir le prochain plan d'action.

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

Accusé de réception en préfecture  
023-200034825-20250116-1\_26-DE  
Date de télétransmission : 23/01/2025  
Date de réception préfecture : 23/01/2025