

N° : DE/44/4.1/11.10.2021-11

EXTRAIT du PROCES-VERBAL des DELIBERATIONS DU CONSEIL DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES			
Althen-des-Paluds – Bédarrides – Monteux – Pernes-les-Fontaines – Sorgues			
Nombre de délégués en exercice	47	Absents représentés :	8
Présents	35	Absents non représentés :	4
VOTANTS			43

Le Conseil de la Communauté de Communes « Les Sorgues du Comtat » s'est réuni en séance publique salle des Fêtes à Sorgues, le 11 octobre 2021, après convocation légale reçue le 5 octobre 2021, sous la présidence de M. Christian GROS, Président de la Communauté de Communes « Les Sorgues du Comtat ».

Etaient présents :

M. David BELLUCCI, M. Jean BERARD, M. Fulgencio BERNAL, M. Didier CARLE, Mme Pascale CHUDZIKIEWICZ, Mme Patricia COURTIER, M. Patrice DE CAMARET, Mme Aurélie DEVEZE, Mme Jacqueline DEVOS, Mme Isabelle DUCRY, Mme Evelyne ESPENON, Mme Sylviane FERRARO, M. Cyrille GAILLARD, M. Stéphane GARCIA, Mme Chantal GONNET-OLIVI, M. Christian GROS, Mme Florence GUILLAUME, M. Mario HARELLE, M. Robert IGOULEN, M. Thierry LAGNEAU, M. Stéphane MICHEL, Mme Annie MILLET, M. Marc MOSSÉ, M. Christophe MOURGEON, M. Michel MUS, M. Guillaume PASCAL, M. Michel PERRAND, M. Raymond PETIT, M. Christian RIOU, Mme Emmanuelle ROCA, M. Serge SOLER, M. Michel TERRISSE, Mme Sylviane VERGIER, Mme Aurélie VERNHES, M. Gêrôme VIAU.

Etaient Absents représentés :

Mme Carine BLANC-TESTE, (pouvoir donné à Mme Annie MILLET), Mme Nadège BOISSIN, (pouvoir donné à M. Didier CARLE), Mme Cindy CLOP, (pouvoir donné à M. Cyrille GAILLARD), M. Laurent COMTAT (pouvoir donné à M. Fulgencio BERNAL), Mme Patricia NICOLAS, (pouvoir donné à M. Jean BERARD), Mme Valérie PEYRACHE, (pouvoir donné à Mme Aurélie DEVEZE), M. Bernard RIGEADE, (pouvoir donné à Mme Emmanuelle ROCA), M. Joël SERAFINI (pouvoir donné à M. Christian GROS).

Etaient Absents non représentés :

M. Dominique DESFOUR, Mme Sandy GEIGER, M. Samuel MONTGERMONT, Mme Christelle PEPIN.

Il a été procédé conformément au Code Général des Collectivités Territoriales, à l'élection d'un secrétaire pris dans le sein du Conseil de la Communauté de Communes : **M. Gêrôme VIAU** ayant obtenu la majorité des suffrages, a été désigné pour remplir ces fonctions qu'il a acceptées.

**Complément au plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle Femmes-Hommes
– Calendrier de mise en œuvre des mesures**

Madame Annie MILLET, Conseillère Communautaire, rappelle à l'assemblée que la Communauté de Communes des Sorgues du Comtat a approuvé le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle Femmes Hommes conformément à la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, en Conseil Communautaire du 28 juin 2021 (délibération N° 44/4.1/28.06.202169).

Le plan d'action a été transmis à la Préfecture de Vaucluse accompagné de la délibération précitée.

Acte Exécutoire
Loi N° 82.213 du 2 Mars 1982
Loi N° 82.623 du 22 juillet 1982
Envoyé le :
Affiché le :

A réception du plan d'action, les services de l'Etat ont informé la CCSC par courrier, de l'obligation d'ajouter un calendrier de mise en œuvre des mesures.

Aussi, le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle femmes /hommes est complété par un échéancier de réalisation pour chaque objectif. Les échéances sont ainsi précisées pour chaque mesure dans la durée afférente à ce dispositif trois ans).

Ce calendrier a été intégré au document initial et modifié ainsi sa présentation, il a été présenté en comité technique du 23 septembre 2021 pour information.

Vu la loi n°2014 6873 du 4 Août 2014 portant sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;

Vu la loi n°2019 6828 du 6 Août 2019 portant sur la transformation de la Fonction Publique ;

Vu l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoyant l'élaboration et la mise en œuvre pour les employeurs publics avant le 31 décembre 2020, d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur une durée de trois ans.

Vu l'avis favorable du comité technique du 17 juin 2021 ;

Vu le courrier de la préfecture de Vaucluse du 3 septembre 2021 envoyé par pli recommandé avec avis de réception ;

Vu l'information transmise en comité technique du 23 septembre portant sur la complétude du plan d'action ;

Le Conseil Communautaire, Madame Annie MILLET, Conseillère Communautaire, entendue,

Et après en avoir délibéré à l'unanimité des membres présents et représentés,

ADOpte le complément apporté au le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes portant sur le calendrier de mise en œuvre des mesures.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an susdits,
Et ont signé au registre les membres présents.
Pour copie conforme.

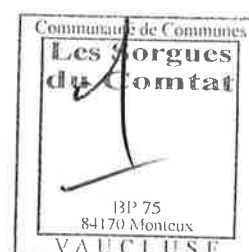
Christian GROS

**Président de la Communauté de communes
Les Sorgues du Comtat**

Le Président,



Acte Exécutoire
Loi N° 82.213 du 2 Mars 1982
Loi N° 82.623 du 22 juillet 1982
Envoyé le :
Affiché le :



PLAN D'ACTION

EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Préambule :

Suite à l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018, la Loi de Transformation de la Fonction Publique a introduit un article 6 septies dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Cet article rend obligatoire l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants.

Le plan d'action décliné sous-dessous est structuré autour de 4 axes mentionnés dans le décret N°2020- 528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre, à savoir :

- Axe 1 : évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Axe 2 : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.
- Axe 3 : favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- Axe 4 : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

La Communauté de Communes les Sorgues du Comtat a souhaité intégrer un axe complémentaire portant sur le développement d'une culture de l'égalité.

Le plan d'action s'appuie sur un état des lieux de l'existant réalisé sur la base des données issue de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique prévu à l'article 9 bis A, établi chaque année par les collectivités.

Le plan d'action est prévu pour une durée de trois ans à compter de sa présentation en Comité Technique, consulté le 17/06/2021.

Le plan d'action est suivi et réactualisé chaque année en Comité Social Territorial (CST).

CHAPITRE 1 : ETAT DES LIEUX

Préambule – Présentation de la Communauté de Communes Les Sorgues du Comtat

La Communauté de Communes Les Sorgues du Comtat située dans le département du Vaucluse bénéficie d'une position stratégique et d'une accessibilité exceptionnelle (accès autoroutier, voie rapide, ligne SNCF et proximité du TGV Avignon). Terre de contraste modelée par l'histoire, elle forme un réseau de petites villes à taille humaine au gré de la confluence des rivières entre Rhône et Ventoux.

Créée en 2001, elle regroupe, depuis 2017, 5 communes :

- Althen des Paluds
- Bédarrides
- Monteux
- Pernes les Fontaines
- Sorgues

La population des Sorgues du Comtat a crû de manière régulière depuis les années 1960 pour atteindre aujourd'hui près de **50 000 habitants**.

Les compétences attribuées et exercées par la Communauté de Communes sont les suivantes :

Obligatoires	Optionnelles	Facultatives	Nouvelles
Aménagement de l'espace Développement économique Aire d'accueil des gens du voyage Elimination et valorisation des déchets	Environnement Politique du logement et cadre de Vie Politique de la ville Voirie Eau	Espaces verts Assainissement non collectif Eaux pluviales et de ruissellement Milieux aquatiques Risques majeurs Sport, culture, loisirs Droit des sols	Mobilité (01/07/2021)

A noter, l'obtention en 2021 du Label « Petites Villes de Demain » avec le recrutement à venir d'une cheffe (chef) de projet.

L'organisation de la CCSC

Suite au renouvellement des instances de la Communauté de Communes « Les Sorgues du Comtat » après les élections, l'Autorité Territoriale a souhaité réorganiser ses services en fonction du projet stratégique de son territoire, notamment autour de la construction d'une identité communautaire pour l'ensemble des agents au service du projet et des compétences communautaires.

Dans ce cadre, un nouvel organigramme a été construit et a impulsé la création d'une Direction Management et Ressources Humaines (début 2021). Cette nouvelle direction s'appuie sur la volonté politique de mettre la politique des Ressources Humaines au cœur du système comme une direction « support » au service des directions et auprès de chaque agente et agent de la Communauté de Communes des Sorgues du Comtat.

Cette nouvelle organisation, modernisée et contextualisée, s'inscrit totalement dans la loi de transformation de la Fonction Publique (du 6 août 2019) tant sur le plan de la réalisation des Lignes Directrices de Gestion que sur la mise en œuvre du plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La Communauté de Communes se compose d'une direction générale intégrant la Direction Administrative et Financière et la nouvelle Direction Management et Ressources Humaines avec 1 homme sur un emploi fonctionnel - DGS - ainsi que 2 femmes en poste à haut niveau de responsabilité.

S'ajoutent à ces directions, 4 pôles opérationnels (3 femmes et 1 homme) créés sur les compétences communautaires :

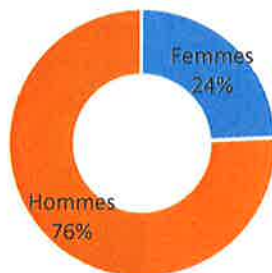
- La direction des Services Techniques
- La direction de l'Aménagement et des Travaux
- La direction de Développement Economique
- La direction Aménagement de l'Espace et Droits du Sol

Et elle compte également les services supports suivant :

- Le Cabinet et la Communication
- La Comptabilité
- Les Ressources Humaines
- La Politique de la Ville
- L'Administration Générale
- Les Marchés Publics
- Les Systèmes Informatiques
- L'Office de Tourisme Intercommunal

La Photographie Ressources Humaines (référence 2020) :

EFFECTIF GLOBAL

Répartition femmes-hommes des effectifs
(titulaires)

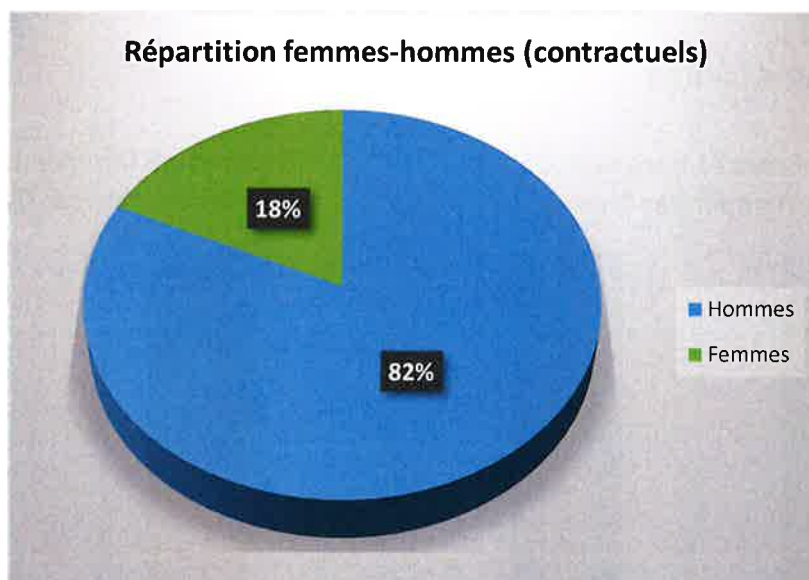
Effectif global

290 agents

280.3 ETP

Un effectif majoritairement masculin (compétences techniques) à minorer sur la représentation en catégorie A et B

Répartition femmes-hommes (contractuels)



► Taux de féminisation des emplois permanents : 24,50% - indicateurs FNCDG 61%

La CCSC compte 253 agent.e.s sur emploi permanent. Parmi ces agent.e.s, on comptabilise 62 femmes.

REPARTITION HOMMES/FEMMES TEMPS PARTIEL ET TEMPS NON COMPLETS

	HOMMES	FEMMES
Temps non complet	1	2
Temps partiel de droit 80%		4
Temps partiel autorisation 80%	2	6
Temps partiel autorisation 90%	1	2
Temps partiel thérapeutique 50%	1	1
Total	5	15

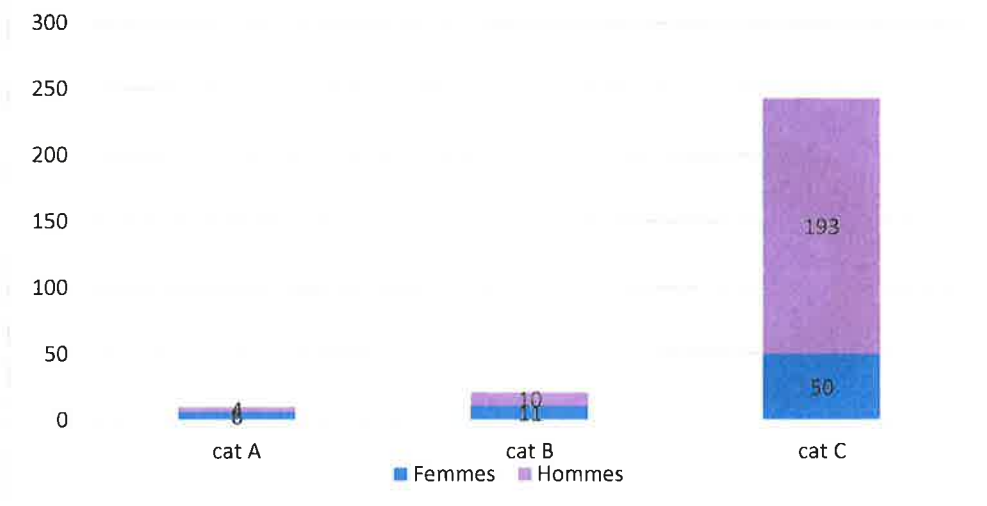
Part des agent.e.s sur emplois permanents à temps partiel est de : 6,72% - indicateur FNCDG 7,5%

La CCSC compte 62 femmes dans ses effectifs, 13 femmes sont à temps partiel.

Part des femmes à temps partiel sur emploi permanent : 20,96% - indicateur FNCDG 9,6%

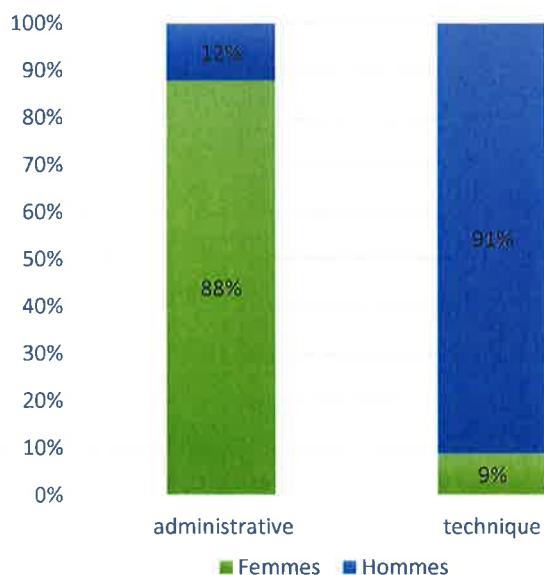
REPARTITION PAR CATEGORIES

Répartition femmes-hommes par catégorie

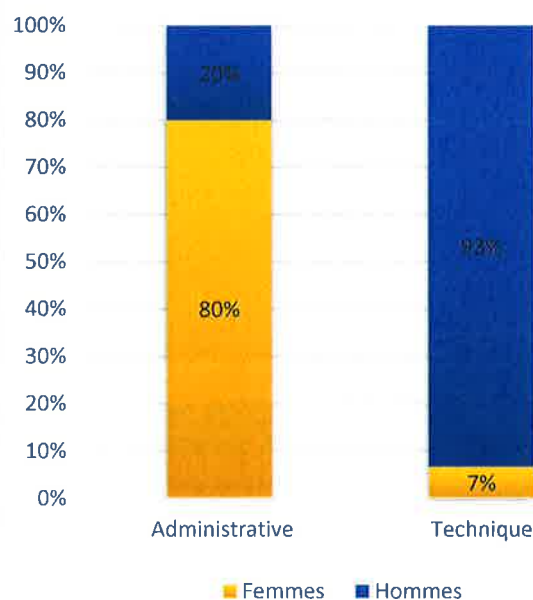


REPARTITION PAR FILIERES

Répartition femmes-hommes sur emploi permanent par filières



Répartition femmes-hommes contractuels par filières



N.B. : PARCOURS EMPLOI COMPETENCES : 3 femmes et 20 hommes

Au niveau national, dans la FPT :

Filière administrative:

84 % de femmes / 16 % d'hommes

Filière technique:

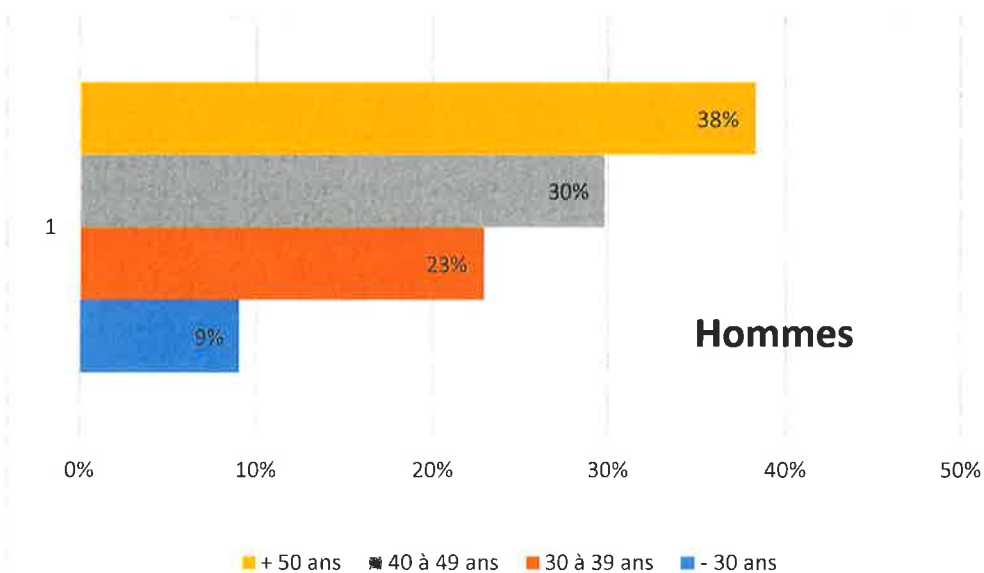
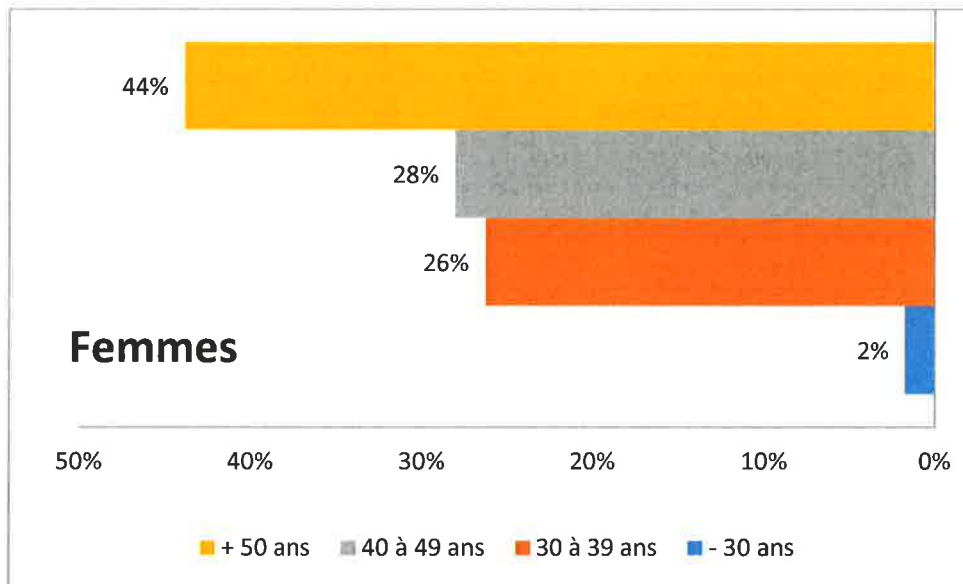
41% de femmes / 59 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2019

REPARTITION DE L'ENCADREMENT

Type d'encadrement	Femmes	Hommes
Directeur/directrice et directeur/directrice adjoint.e	5	4
Responsable de service	2	2
Responsable CTC (réfèrent)	0	4
Responsable adjoint CTC (réfèrent adjoint)	0	1
Responsable service technique (Beaulieu + déchetteries)	0	6
Chef d'équipe	0	14
Coordinateur	0	1

REPARTITION PAR AGE



A noter : Un départ en retraite plus tardif chez les femmes.

PARENTALITE

Parmi tous les agent.e.s de l'EPCI, environ 157 agent.e.s ont des enfants : 44 femmes / 113 hommes
Sur les 157 agent.e.s, 113 sont âgés de moins de 55 ans et 47 sont âgés de moins de 40 ans.

Type de congé	Nb d'agent	Nb de jours
Congé maternité	4	450
Congé paternité	24	266

Congés garde d'enfants	Nb d'agent	Nb de jours
Femmes	13	47
Hommes	29	146

A noter : un accès aux droits connu et utilisé par les parents hommes ou femmes

RETRAITE :

Retraite		
Année	Hommes	Femmes
2018	2	
2019	5	
2020	2	2
2021	3+5	2

Age moyen de départ à la retraite : 62,9 ans pour les hommes, 66 ans pour les femmes (chiffre non pertinent puisque jusqu'en 2020 seulement 2 femmes ont pris leur retraite).

A noter : globalement un départ en retraite plus tardif chez les femmes lié aux interruptions de carrières et de fait aux impacts sur les pensions à venir.

MIXITE DES METIERS DANS LES SERVICES : au 31/12/2021

Services	Femmes	Hommes
Administration Générale et accueil	5	1
Cabinet	2	0
Communication	1	1
CISPD	1	1
Comptabilité	3	2
Marchés Publics	3	0
Développement éco	6	0
DRH	7	0
DST	10	9
DGS	2	1
Urbanisme	5	0
OTI	5	2
Service informatique	0	4
Tourisme	3	0
SPANC	1	1
ST Administratif	7	0
Beaulieu – base de loisirs	1	10
Déchetterie intercommunale	1	5
Déchetterie Sorgues	0	7
Service rural	0	3
Espaces verts	2	46
Ordures ménagères	0	51
Voirie	1	78

A noter : une égalité professionnelle à reconquérir sur les services surlignés tant sur le plan :

- *D'une féminisation des secteurs « techniques » - informatique, espaces verts, base de loisirs que d'une masculinisation des secteurs « administratifs » tourisme, développement économique, ressources humaines, urbanismes*
- *Une organisation très genrée par type de métiers même sur des secteurs où la mixité est d'actualité depuis longtemps.*

FORMATION :

Nombre d'agent ayant suivi une formation en 2020 (hors habilitation)	
Hommes	Femmes
34	24

A noter : un départ en formation plus élevé chez les femmes, en lien avec la filière administrative et l'appétence.

Une filière technique moins habituée et soutenue pour aller vers des formations générales (hors métiers/habilitation)

LA REMUNERATION :

2018 : mise en place du RIFSEEP avec une grille de cotation par poste visant l'égalité professionnelle et l'harmonisation.

A noter : Des écarts de rémunérations sont observés notamment entre

- La filière administrative et technique : à approfondir – étude adaptée à engager sur :
 - Les heures supplémentaires : en nombre et en choix de récupération ou de rémunération
 - Les astreintes

PROCEDURE DE RECRUTEMENT :

Jury de recrutement sans prise en compte d'une représentation équilibrée jusqu'en 2020

A noter : prise en compte dès 2021 avec une présidence des jurys féminisée

CONDITIONS DE TRAVAIL :

- Possibilité de semaine à 4.5 jours :
Base 35 h pour tous les agents qui peuvent organiser leur temps de travail sur 4.5 jours sur les postes administratifs (siège)
 - o à noter majoritairement du personnel féminin (filiale administrative)
- Télétravail : envisager pour 2022 sur la mise en œuvre d'une charte du télétravail
- Prise en compte des situations individuelles (garde d'enfants) :
 - o Organisation du temps de travail
 - o Prise des journées enfants malades de façon équilibrée hommes/femmes
- Disparité CET : absence de disparité entre les hommes et les femmes, une utilisation accrue des CET par les agents en « épargne » qui renvoie plus à une problématique à vérifier autour de la pose de congé.

COMPTE EPARGNE TEMPS		
	Femmes	Hommes
2018		
ouverture	1	18
alimentation	26	36
utilisation	5	9
aucun mouvement	17	33
Total	49	96
2019		
ouverture	2	13
alimentation	32	53
utilisation	5	9
aucun mouvement	11	33
Total	50	108
2020		
ouverture	4	10
alimentation	27	52
utilisation	1	4
aucun mouvement	21	57
Total	53	120

En 2019, sur 254 emplois permanents 158 agent(es) ont un CET.

Sur 62 agentes femmes permanents, 50 ont un compte et 32 l'ont alimenté en 2019.

Sur 192 agents hommes permanents, 108 ont un compte et 53 l'ont alimenté en 2019.

(L'année 2020 ne pouvant être une année de référence au vu de l'impact de la crise sanitaire sur la prise de congés)

LES LOCAUX :

Dans les CTC où les effectifs comptabilisent uniquement des hommes, les espaces communs ne sont pas distincts et aucune signalisation n'est présente.

On recense également : l'absence de wc et vestiaires séparés, des salles de pause stéréotypés, déficit voire absence de signalétiques dans certains centres techniques.

LES VETEMENTS DE TRAVAIL :

Jusqu'en 2020, absence de distinction des équipements de protection individuelle.

DISPOSITIF DE SIGNALEMENT *des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique* : Absent

CHAPITRE 2 : PLAN D'ACTION

AXE 1 : EVALUER, PREVENIR ET LE CAS ECHEANT, TRAITER DES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Objectif : identifier et analyser les écarts de rémunération pour l'ensemble des agent.e.s

Echéance : Décembre 2023

Indicateurs retenus

- écart lié à la quotité du temps de travail
- écart lié à la composante indemnitaire
- écart lié à l'attribution d'HS, HC, Astreinte

Actions

- ▶ prévenir l'impact sur la rémunération des interruptions de carrière
- ▶ garantir l'égal accès à la promotion interne et aux examens professionnels
- ▶ favoriser la mixité des métiers (mobilité internes, compétences objectivées)
- ▶ prévenir la prise de temps partiel et informer des effets sur la rémunération
- ▶ maintenir le faible niveau du recours au contrat et plus précisément au temps non complet

AXE 2 : GARANTIE DE L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUES

Objectif 1 : faire évoluer les représentations et sensibiliser les agents/agentes

Echéance : Février 2022

Indicateurs retenus

- taux de féminisation par catégorie hiérarchique
- répartition par genre selon la filière
- répartition par genre selon les « métiers » (espaces verts, voirie, tourisme etc.)

Actions

- ▶ réalisation d'un plan de communication sur les stéréotypes de genre (avec le service communication)
- ▶ indiquer au féminin et masculin les titres, grades et fonctions sur les fiches de postes, offres d'emplois et supports produits par la direction des ressources humaines
- ▶ veiller à la mixité des jurys de recrutements

Objectif 2 : favoriser la double mixité des métiers : recrutement de femmes sur des postes techniques et d'hommes sur des postes administratifs.

Echéance : décembre 2022

Indicateurs retenus

- taux de féminisation en filière technique
- taux de masculinisation en filière administrative
- répartition des genres par métiers

Actions

- ▶ formalisation de la mobilité interne visant la double mixité
- ▶ partenariat avec les acteurs insertion (pôle emploi, mission locale, CFA)
- ▶ composition de jury d'entretien équilibré

Objectif 3 : adapter les espaces de travail à l'égalité professionnelle femmes hommes

Echéance : Décembre 2022

Indicateurs retenus

- nombre de locaux réaménagés et vestiaires mixtes

Actions

- ▶ répertorier les aménagements des locaux à réaliser et les vestiaires, toilettes non mixtes
- ▶ sensibiliser à des aménagements non stéréotypés
- ▶ aménager les espaces de convivialité sans stéréotype

AXE 3 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

LA PARENTALITE

Objectif 1 : Informer les parents sur leurs droits

Echéance : Juin 2022

Indicateurs retenus

- niveau de satisfaction des agent(es) parents sur le guide pratique des congés
- niveau de requête auprès de la DMRH

Actions

- ▶ réalisation d'un guide pratique sur les congés de droits à destination des agent.e.s (maternité, enfants malade, allaitement, congé paternité, carence...)
- ▶ accompagner la garde d'enfants (chèque emploi service, CESU – orientation sur l'offre de garde, aide aux devoirs ...)

Objectif 2 : Accompagner le départ et le retour en maternité et paternité

Echéance : Décembre 2022

Indicateurs retenus

- nombre de rendez-vous réalisés

Actions

- ▶ mise en œuvre d'entretien pré et post congés maternité, paternité et parentaux croisés DMRH et directions supports

LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL**Objectif 1** : communiquer et faciliter l'accès au télétravail**Echéance** : Janvier 2022

Indicateurs retenus

- nombre d'agents ayant demandé le télétravail

Actions

▶ réalisation d'une charte de mise en œuvre du télétravail

Objectif 2 : élaborer une charte du temps**Echéance** : Janvier 2023

Indicateurs retenus

- nombre d'agent.e.s utilisateurs des dispositifs intégrés dans la charte
horaires (matin et soir)
flexibilité

Actions

▶ intégrer dans le futur règlement intérieur la flexibilité, les plages horaires, droit à la déconnexion, réunions après 18h...

AXE 4 : PREVENIR ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES*Conformément au décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique***Objectif 1** : Prévenir les actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes**Echéance** : Janvier 2022

Indicateurs retenus

- nombre de retours sur questionnements d'agent.e.s
- nombre de retour

Actions

▶ Diffusion des outils de communication existants auprès de l'ensemble du personnel (bulletin de paye)
▶ affichage des outils de communication dans les espaces d'information
▶ information spécifique auprès des managers pour une attention accrue auprès de leurs équipes (intervention extérieure)**Objectif 2** : Définir les modalités du dispositif de recueil et de traitement des situations de violences sexistes et sexuelles et de discrimination pour les victimes et les témoins**Echéance** : Janvier 2022

Actions

▶ information des agent.e.s sur l'existence du dispositif (création d'un outil de communication)
▶ information des agent.e.s sur la procédure de saisine du dispositif (courrier type de saisine, rapport type, traitement)

Objectif 3 : Orienter les agent.e.s victimes de violences vers les structures compétentes

Echéance : Novembre 2021

Actions :

- mise en œuvre du relai vers la structure d'écoute à définir (CDG 84, mutualisation avec service prévention ville de Sorgues)

AXE 5 : DEVELOPPER UNE CULTURE DE L'EGALITE

ECHANCEE : DECEMBRE 2022

Actions

- mise en place d'un réseau de femmes et d'hommes référent.e.s participant au suivi du plan d'actions (à formaliser en CT/CST)
- contrôle du plan d'actions (niveau de réalisation) annuel dans le cadre d'un CST
- intégration des axes et obligations en matière d'égalité professionnelle Femme Homme dans le règlement intérieur (révision prévue fin 2022)

Avis du Comité Technique du 17 juin 2021

Le Président de la Communauté de Communes des Sorgues du Comtat
Christian Gros



La Vice-Présidente de la Communauté de Communes des Sorgues du Comtat
Carine Blanc



Complément du 23/09/2021 – information en comité technique du 23/09/2021
Portant sur le calendrier de mise en œuvre (échéance pour chaque objectif)

Le Président de la Communauté de Communes des Sorgues du Comtat
Christian GROS



La Vice-Présidente de la Communauté de Communes des Sorgues du Comtat
Carine Blanc



REÇU EN PREFECTURE

le 12/10/2021

Application agréée E-legalite.com

99_DE-084-248400293-20211011-DE11102021_