

COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE GRAND CHATELLERAULT

Délibération du conseil communautaire

ACTE N° CC-20240404-003

du 04 avril 2024

n°003

page 1/2

**EXTRAIT :**

**GRAND  
CHATELLERAULT**

COMMUNAUTÉ  
D'AGGLOMÉRATION

Nombre de membres en exercice : 81

**PRESENTS (46) :** A. PICHON, F. LE MEUR (suppléante de J. ROY), B. BIET, B. HENEAU, O. LANDREAU, L. ROY, JP. ABELIN, M. LAVRARD, E. AZIHARI, J. MARECOT, J. MELQUIOND, JM. MEUNIER, F. BRAUD, M. FRESNEAU, C. FARINEAU, S. RAYNAUD, M. DROIN, AF. BOURAT, H. PREHER, A. MESSAOUDENE, P. CANTINOLLE, E. PHILIPPONNEAU, F. MERY, Y. TROUSSELLE, P. BARAUDON, D. SIMON, H. MATTARD, E. MICHEL, N. MARQUES-NAULEAU, B. de COURREGES, P. GUÉNAIRE, H. COLIN, J. SABOURIN ( suppléant de B. FONTAINE), F. SOURIAU, P. AZILE, V. LEAU, F. REBY, G. WIBAUX, E. BAILLY, P. FRADIN (suppléant de M. GODET), L. JUGE, G. PEROCHON, M. CHAINEAU, D. CHAINE, P. ROCHER, J. BOISSON

**POUVOIRS (12) :** P. BERNARD donne pouvoir à E. BAILLY  
D. CATHELIN donne pouvoir à JP. ABELIN  
F. BONNARD donne pouvoir à F. LEMEUR  
C. PIAULET donne pouvoir à D. CHAINE  
A. BRAGUIER donne pouvoir à O. LANDREAU  
T. BAUDIN donne pouvoir à M. LAVRARD  
L. RABUSSIER donne pouvoir à S. RAYNAUD  
B. ROUSSENQUE donne pouvoir à E. AZIHARI  
G. PRINCET donne pouvoir à J. MARECOT  
S. GUEGUEN donne pouvoir à J. MELQUIOND  
C. CIBERT donne pouvoir à H. COLIN  
Y. TARTARIN donne pouvoir à N. MARQUES NAULEAU

**EXCUSES (23) :** JM. AURIAULT, B.HENEAU, P. BAZIN, I. MIGUET, A. NOEL, P. BIGOT, F. MERCHADOU, I. RABUSSIER, D. LEROY (suppléant de F. PIERRON), S. MIGEON, T. TRIPHOSE, C. MICHAUD, T. DUFFAULT, L. DUFFAULT, L. BARBOTTIN, P. BARBOT, T. PRIEUR, P. LECLERC, JP. CONTE, C. PEPIN, . POUPIN, P. FOUCTEAU, T. DAULARD,

Nom du secrétaire de séance : Jacques MELQUIOND

**RAPPORTEUR : Monsieur Gérard PEROCHON**

**OBJET : Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**

*En application de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi) et des dispositions de l'article L. 2311-1-2 du Code général des collectivités territoriales, les communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes portant sur le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations de nature à améliorer cette situation.*

*Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 est venu préciser le contenu du rapport et le calendrier selon lequel il doit être produit.*

*Cette présentation doit avoir lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.*

*Le rapport appréhende la collectivité comme employeur en présentant sa politique ressources humaines 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. Il présente également un volet territorial qui concerne les politiques menées par la commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.*

*Le bilan des actions menées par la communauté d'agglomération de Grand Châtellerault en 2023 est annexé à la présente délibération. Il reprend les actions s'intéressant à la fois à la politique de*

COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE GRAND CHATELLEVAULT

Délibération du conseil communautaire

ACTE N° CC-20240404-003

du 04 avril 2024

n°003

page 2/2

*ressources humaines mise en place par la collectivité mais également aux politiques publiques menées en 2023.*

\* \* \* \* \*

**VU** le Code général des collectivités territoriales, notamment les articles L. 2121-29, L.2311-1-2 et D. 2311-16,

**VU** la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,

**VU** le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes intéressant les collectivités territoriales,

**VU** l'information faite au comité social territorial le 30 novembre 2023,

**VU** le rapport 2023 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, annexé à la présente délibération,

**CONSIDERANT** que les EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants doivent présenter un rapport annuel sur leur situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, que cette présentation doit avoir lieu préalablement aux débats sur le projet de budget,

Le conseil communautaire, ayant délibéré, décide :

- de prendre acte de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, annexé à la présente.

Vote : **Adopté à l'unanimité**

Pour ampliation,  
Pour le président et par délégation,  
La directrice des affaires juridiques et institutionnelles,  
Céline NICOU



*La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de Poitiers dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou notification. La juridiction administrative compétente peut notamment être saisie via une requête remise ou envoyée au greffe du tribunal administratif ou aussi par l'application Télérecours citoyen accessible à partir du site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr)*

**GRAND  
CHÂTELLERAULT**

COMMUNAUTÉ  
D'AGGLOMÉRATION

# **Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes Communauté d'agglomération de Grand Châtelleraut**

10/01/2024

Sources :

- Rapport social unique 2022 de la CAGC
- « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2023 » publié par la DGAFP
- « Fonction publique chiffres clés 2023 » publié par la DGAFP

Envoyé en préfecture le 09/04/2024

Reçu en préfecture le 09/04/2024

Publié le

ID : 086-248600413-20240404-CC\_20240404\_003-DE



## Table des matières

PARTIE A : Plan d'actions 2022 – 2024.....	3
PARTIE B : Données issues du rapport social unique 2022.....	4
PARTIE C : Les actions réalisées en 2022-2023.....	11
PARTIE D : Les priorités définies pour 2024.....	12
PARTIE E : L'égalité professionnelle sur le territoire.....	13

## PARTIE A : Plan d'actions 2022 – 2024

L'ambition à atteindre pour 2024 se décline en 4 points :

- Plan de carrière et mixité : accompagner la mobilité interne et externe et faciliter l'accès à la formation (proximité, durée, organisation, temps, etc.)
- Sensibiliser la hiérarchie : pour ne pas stigmatiser les agents qui font valoir leur droits à l'égalité femmes-hommes
- Violences sexuelles et agissements sexistes au travail : que chaque agent connaisse ses droits, ses obligations et la procédure d'enquête interne
- Refuser le sexisme « au quotidien » : les attitudes, le langage et les images sexistes doivent être proscrits des réunions, des publications, des outils de communication, etc.

Pour un pilotage global et transversal, il convient de mettre en place différentes actions dans le cadre des 4 axes définis.

Axe 1 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Axe 2 : Garantir aux femmes et hommes l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familial

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

## PARTIE B : Données issues du rapport social unique 2022

### ■ 1. Les effectifs de la communauté d'agglomération de Grand Châtelleraut

#### 617 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- 431 fonctionnaires dont 45 % d'hommes (194) et 55 % de femmes (237)
  - 87 contractuels permanents
  - 99 contractuels non permanents
- } dont 51 % d'hommes (95) et 49 % de femmes (91)

*Taux de féminisation dans la fonction publique territoriale (FPT) en 2021 toutes catégories et tous statuts confondus : 61 % (CAGC : 54%)*

*En 2022 dans la FPT 22 % d'agents contractuels (CAGC : 30%)*

#### Nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel rémunérés au 31/12/2022

4 emplois fonctionnels occupés par des hommes

#### Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent au 31/12/2022 par filière

Filière	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
administrative	20	15 %	131	85 %	151
technique	135	78 %	37	22 %	172
culturelle	27	33 %	54	67 %	81
sportive	9	60 %	6	40 %	15
sociale	0	0 %	3	100 %	3
médico-sociale	0	0 %	1	100 %	1
animation	4	50 %	4	50 %	8
Total	195		236		431

#### Nombre d'agents contractuels occupant un emploi permanent au 31/12/2022 par filière

Filière	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
administrative	5	16 %	26	84 %	31
technique	21	75 %	7	25 %	28
culturelle	13	65 %	7	35 %	20
sportive	4	66 %	2	34 %	6
médico-sociale	1	50 %	1	50 %	2
Total	44		43		87

## Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires présents dans les effectifs au 31/12/2022

Age	Hommes		Femmes		Total	
Moins de 20 ans	6	60 %	4	40 %	10	1,6 %
20 à 24 ans	9	60 %	6	40 %	15	2,4 %
25 à 29 ans	23	61 %	15	39 %	38	6,1 %
30 à 34 ans	28	50 %	28	50 %	56	9 %
35 à 39 ans	37	47 %	41	53 %	78	12,7 %
40 à 44 ans	38	55 %	31	45 %	69	11,2 %
45 à 49 ans	42	44 %	54	56 %	96	15,5 %
50 à 54 ans	40	40 %	59	60 %	99	16 %
55 à 59 ans	47	44 %	59	56 %	106	17,2 %
60 à 64 ans	21	50 %	21	50 %	42	6,9 %
65 ans et plus	4	50 %	4	50 %	8	1,4 %
Total					617	100 %

Dans la FPT en 2021, 43 % des agents ont plus de 50 ans dont 62 % de femmes (CAGC : 41,5 % ont plus de 50 ans dont 56 % de femmes)

## ■ 2. Avancements et promotions

### Avancements et promotions internes dans l'année 2022

	Hommes		Femmes		Total
Avancements d'échelon	90	43 %	120	57 %	210
Avancements de grade	15	42 %	21	58 %	36
Promotions internes	2	100 %	0	0 %	2

### Avancements de grade dans l'année 2022 par catégorie hiérarchique

	Hommes		Femmes		Total
Catégorie A	1	33 %	2	67 %	3
Catégorie B	1	33 %	2	67 %	3
Catégorie C	12	41 %	17	59 %	29

### ■ 3. Organisation du travail

#### Quotité de temps de travail des fonctionnaires occupant un emploi à temps complet rémunérés au 31/12/2022

	Hommes		Femmes		Total	
Temps plein	187	48 %	206	52 %	393	95 %
Temps partiel <80 %	2	67 %	1	33 %	3	17 %
Temps partiel de 80 à 90 %	1	10 %	9	90 %	10	3%
Temps partiel 90 % et plus	1	17 %	5	83 %	6	1 %
Total	191		221		412	100 %

#### Quotité de temps de travail des contractuels occupant un emploi à temps complet rémunérés au 31/12/2022

	Hommes		Femmes		Total	
Temps plein	33	49 %	35	51 %	68	96 %
Temps partiel <80 %	0	0 %	1	100 %	1	1 %
Temps partiel de 80 à 90 %	0	0 %	2	100 %	2	3 %
Temps partiel 90 % et plus	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Total	33		38		71	100 %

*Dans la FPT en 2022 : 23 % d'agents à temps partiel dont 17 % de fonctionnaires et 37 % de contractuels (CAGC : 3,5 % d'agents à temps partiel dont 5 % de fonctionnaires et 4 % de contractuels)*

#### Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe

Catégorie	Sexe	Temps partiel de droit		Temps partiel sur autorisation		Total
Catégorie A	Hommes	0	0 %	1	100 %	1
	Femmes	0	0 %	3	100 %	3
Catégorie B	Hommes	0	0 %	2	100 %	2
	Femmes	1	17 %	5	83 %	6
Catégorie C	Hommes	0	0 %	1	100 %	1
	Femmes	2	33 %	4	67 %	6
Total						19

19 titulaires soit 4 % de l'effectif



## Nombre d'agents contractuels bénéficiaires d'un temps autorisation par catégorie et sexe

Catégorie	Sexe	Temps partiel de droit		Temps partiel sur autorisation		Total
Catégorie A	Hommes	0	0 %	0	0 %	0
	Femmes	2	67 %	1	33 %	3
Catégorie B	Hommes	0	0 %	0	0 %	0
	Femmes	0	0 %	0	0 %	0
Catégorie C	Hommes	0	0 %	0	0 %	0
	Femmes	0	0 %	0	0 %	0
Total						3

3 contractuels soit 3,4 % de l'effectif sur emploi permanent

## Nombre d'agents exerçant leur fonctions dans le cadre du télétravail par catégorie hiérarchique

	Hommes		Femmes		Total
Catégorie A	8	22 %	29	78 %	37
Catégorie B	2	13 %	14	87 %	16
Catégorie C	4	19 %	17	81 %	21
Total	14		60		74

Dans la FPT en 2022 : 13 % d'agents en télétravail (CAGC : 12%)

## ■ 4. Rémunération

### Écarts de rémunération fonctionnaires hommes-femmes par catégorie

Catégorie	Sexe	Salaire brut moyen	Salaire brut mensuel
Catégorie A	Hommes	46 255	3 854
	Femmes	39 935	3 327
Catégorie B	Hommes	34 516	2 876
	Femmes	32 279	2 689
Catégorie C	Hommes	26 387	2 198
	Femmes	28 282	2 356

En 2021 salaire moyen brut mensuel des fonctionnaires : 2 497 euros (CAGC : 2 883 euros)

### Écarts de rémunération contractuels hommes-femmes par catégorie

Catégorie	Sexe	Salaire brut moyen	Salaire brut mensuel
Catégorie A	Hommes	38 954	3 246
	Femmes	38 878	3 239
Catégorie B	Hommes	27 532	2 294
	Femmes	29 962	2 496

Catégorie C	Hommes	23 483	1 956
	Femmes	22 589	1 882

En 2021 le salaire moyen brut mensuel des femmes : 2 326 euros (CAGC : 2 664 euros)

En 2021 le salaire moyen brut mensuel des hommes : 2 622 euros (CAGC : 2 737 euros)

### Écarts de rémunération fonctionnaires hommes-femmes par filière

Filière	Salaire moyen brut annuel hommes	Salaire brut moyen mensuel hommes	Salaire moyen brut annuel femmes	Salaire brut moyen mensuel femmes
administrative	44 092	3 674	32 027	2 668
technique	30 320	2 526	33 685	2 807
culturelle	32 100	2 675	29 703	2 475
sportive	36 233	3 019	36 684	3 057
sociale	0	0	34 535	2 877
médico-sociale	0	0	34 361	2 863
animation	26 918	2 243	25 968	2 164

### Écarts de rémunération contractuels hommes-femmes par filière

Filière	Salaire brut moyen hommes	Salaire brut moyen mensuel hommes	Salaire brut moyen femmes	Salaire brut moyen mensuel femmes
administrative	41 236	3 436	35 634	2 969
technique	27 418	2 284	27 683	2 306
culturelle	27 564	2 297	24 973	2 081
sportive	25 379	2 114	26 257	2 188
médico-sociale	55 014	4 584	44 744	3 728
animation	26 759	2 229	0	0

### Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées en 2022

	Nombre de bénéficiaires	Sommes brutes annuelles
Femmes	4	257 748
Hommes	6	449 897
Total		707 645

Part des femmes 39 % (CAGC : 36,4%)

### Fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présent au 31/12/2022 ayant participé à au moins une formation en 2022

	Fonctionnaires		Contractuels		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Cat A	17	28	4	11	60
Cat B	24	45	15	6	90
Cat C	72	77	0	0	149
Total	113 (26,2%)	150 (34,8%)	19 (21,8%)	17 (19,5%)	299 (57,7%)

### Nombre de journées de formation suivies et nombre d'agents fonctionnaires sur un emploi permanent présents au 31/12/2022 ayant participé à au moins une journée de formation en 2022

	Nombre de journées de formation suivies	Nombre d'hommes bénéficiaires	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre moyen de jours par agent
Cat A	228	21	34	4,14
<i>Dont formations préparations aux concours et examens</i>	19	0	1	19
Cat B	241	29	54	2,9
<i>Dont formations préparations aux concours et examens</i>	39	1	1	19,5
Cat C	599	87	103	3,15
<i>Dont formations préparations aux concours et examens</i>	20	0	2	10
Total	1068	137	191	3,25

### Nombre de journées de formation suivies et nombre d'agents contractuels sur un emploi permanent présents au 31/12/2022 ayant participé à au moins une journée de formation en 2022

	Nombre de journées de formation suivies	Nombre d'hommes bénéficiaires	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre moyen de jours par agent
Cat A	60	0	1	60
<i>Dont formations préparations aux concours et examens</i>	21	0	1	21
Cat B	80	18	7	3,2
<i>Dont formations préparations aux concours et examens</i>	12	0	1	12
Cat C	0	0	0	0
<i>Dont formations préparations aux concours et examens</i>	0	0	0	0
Total	140	18	8	

Envoyé en préfecture le 09/04/2024

Reçu en préfecture le 09/04/2024

Publié le

ID : 086-248600413-20240404-CC\_20240404\_003-DE

S<sup>2</sup>LOW

*Nombre moyen de jours par agent dans la FP en 2021 :*

- *Catégorie A : 2,8 dont 0,1 pour préparation aux examens et concours*
- *Catégorie B : 8,4 dont 0,5 pour préparation aux examens et concours*
- *Catégorie C : 5 dont 0,1 pour préparation aux examens et concours*

## **PARTIE C : Les actions réalisées en 2022-2023**

- Désignation d'une référente égalité professionnelle au 01/09/2023.
- Organisation de comités de pilotage et comités techniques.
- Mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et d'agissements sexistes piloté par le psychologue du travail. La procédure a été revue et présentée en comité social territorial du 30/11/2023. Le dispositif de signalement est élargi à tout acte de violence interne.
- Publication des 10 plus hautes rémunérations sur le site internet de la collectivité.
- Données générées dans la base de données du rapport social unique mise à disposition des représentants des personnels.

**Axe 1 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**  
RIFSEEP : règles de réévaluation de l'IFSE 2 (lié à l'expérience professionnelle) redéfinies en 2022 pour une meilleure valorisation et équité entre agents et déploiement du RIFSEEP sur de nouvelles filières

**Axe 2 : Garantir aux femmes et hommes l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**

- Travaux en cours sur la mobilité et l'employabilité
- Désignation d'une coordonnatrice maintien dans l'emploi
- Préparation aux oraux de concours et entretiens de recrutement

**Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familial**

- Mise en œuvre du télétravail avec 2 modalités : TT fixe et TT flottant
- 9 cycles de travail permettant de mieux concilier vie pro / vie perso
- Mise à disposition de « Lily facilite la vie » pour les agents de la collectivité
- Réseau de formateurs interne avec des formations sur la fréquence cardiaque
- Atelier d'auto massage et d'ostéopathie lors de s journées de la prévention des 21 et 22 novembre 2023

**Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**

- Communication sur les obligations de l'employeur sur E-toile
- Élaboration des procédures pour les violences et le harcèlement
- Sur l'intranet, articles sur la journée internationale des droits des femmes
- Présence du centre d'information des droits des femmes et des familles (CIDFF) lors des journées de la prévention des 21 et 22 novembre 2023

## **PARTIE D : Les priorités définies pour 2024**

### **■ Dépôt d'un projet dans le cadre de l'appel à projet du fonds d'égalité professionnelle**

Organisation d'une demi-journée de sensibilisation à destination des encadrants et des élus, le 13 mars 2024 à l'occasion de la semaine dédiée à l'égalité professionnelle, avec l'intervention de différents partenaires (ARACT Nouvelle-Aquitaine, CIDFF, Coop Egal, AVFT) et une pièce de théâtre « à parts égales ».

### **■ Actions de communication dans le cadre de la semaine de l'égalité professionnelle**

Diffusion de portraits d'agents

Différentes actions de communication en lien avec l'intranet

### **■ Développement de partenariats**

Le préfet a mis en place fin 2022 un réseau de référents égalité professionnelle de la fonction publique d'État, dans la Vienne qui devrait être élargi aux collectivités territoriales pour permettre à notre collectivité d'intégrer ce réseau en 2024.

Travailler en lien étroit avec le CIDFF et l'ARACT Nouvelle-Aquitaine

### **■ Formation des personnels**

Les actions de formation sont inscrites au programme de formation 2024

## **PARTIE E : L'égalité professionnelle sur le territoire**

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes oblige, entre autres, que les collectivités mettent en œuvre une politique intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'article 61 prescrit aux collectivités de plus de 20 000 habitant.es de présenter, préalablement aux débats budgétaires, un rapport sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les politiques qu'elles mènent sur leur territoire, et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Le décret n°2015-761 du 24 juin relatif à ce rapport précise le contenu attendu, sous 2 volets :

- un volet interne relatif à la politique des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (recrutement, formation, temps de travail, promotion interne, mobilité, conditions de travail, rémunération, articulation vie personnelle et vie professionnelle...).
- Un volet externe relatif aux politiques publiques menées par la collectivité, de nature à favoriser l'égalité sur son territoire. Il est appréhendé comme un inventaire et un document d'orientation stratégique

Depuis le 1er novembre 2023, la collectivité a réaffirmé un 0,5 ETP sur la question des « Egalités » : égalité femmes hommes, lutte contre les discriminations...

En 2024, Châtelleraut prévoit de mettre en œuvre une méthodologie de travail permettant la réalisation d'un plan d'actions égalité 2025-2027, adossé au plan d'actions sur l'égalité professionnelle.

Une articulation entre le volet interne (RH) et le volet externe (politiques publiques) sera recherchée.

### Calendrier :

- Décembre 2023- avril 2024 : qualification de la référente égalité femmes hommes
- Avril 2024- août 2024 : Diagnostic territorial - Etat des lieux  
Analyse de données locales, enquête auprès des acteurs associatifs et institutionnels (ressources locales, actions égalités FH, besoins...), identification d'axes prioritaires  
Une mission de stage viendra soutenir ce travail.
- Septembre 2024-novembre 2024 : Élaboration d'un plan d'actions égalité 2025-2027  
A partir du diagnostic réalisé au premier semestre, rédaction d'un plan d'action identifiant les initiatives à poursuivre ou développer sur le territoire en faveur de l'égalité pour la période 2025-2027 (avec résultats attendus, indicateurs de suivi...) ; actions de sensibilisation auprès des entreprises et associations du territoire ; rédaction d'une charte locale.
- Décembre 2024 : passage en délibération

