

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Date de la convocation

23/02/2024

Date de l'affichage

23/02/2024

L'an deux mille vingt-quatre, le 29 février à dix-neuf heures, le conseil communautaire, légalement convoqué, s'est réuni à Mormant, sous la Présidence de Monsieur Yannick GUILLO, Président.

Étaient Présents

Didier BALDY, Michel BILLOUT, Gilles BOUDOT, Jean-Jacques BRICHET, Frédéric BRUNOT, Carine CALMON PLANTIN, Sébastien COUPAS, Jean-Marc DESPLATS, Eliane DIACCI, Marcel FONTELLIO, Charlie GABILLON, Yannick GUILLO, Serge HAMELIN, Ghislaine HARSCOËT, Fabrice HOULIER, Brigitte JACQUEMOT, Clotilde LAGOUTTE, Alban LANSELLE, Nolwenn LE BOUTER (*arrivée à 19h10 pour la délibération 2024/15-02*), Gilbert LECONTE, Édith LION, Christophe MARTINET, Suzanna MARTINET, Farid MÉBARKI, Pierre-Yves NICOT, Sylvie PROCHILLO, Angélique RAPPAILLES, Jean-Yves RAVENNE, Frédéric ROCHER, Stéphanie SCHUT, Jean-Sébastien SGARD, Alain THIBAUD et Joëlle VACHER.

Absents excusés représentés

Christian CIBIER par Joëlle VACHER, Sylvain CLÉRIN par Sébastien COUPAS Sébastien, DROMIGNY par Alban LANSELLE, Philippe DUCQ par Serge HAMELIN, Mohamed KHERBACH par Clotilde LAGOUTTE, Nadia MEDJANI par Marcel FONTELLIO, Aurélie POLESE par Christophe MARTINET, Francis OUDOT par Gilles BOUDOT.

Absent excusé

Davy BRUN.

Absents non excusés

Thomas LECONTE, Pierre PERRET.

44 conseillers communautaires en exercice : 33 présents, 8 représentés, 1 absent excusé et 2 absents non excusés à la séance.

Monsieur Pierre-Yves NICOT est nommé secrétaire de séance.

2024/15-02 – OBJET : RAPPORT 2024 SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET PLAN D'ACTION PLURIANNUEL 2024-2026

Le Conseil communautaire,

Vu le Code général des collectivités territoriales, et notamment ses articles L2311-1-2 et D.2311-16,

Vu le Code général de la fonction publique et notamment ses articles L132-1 à L132-4,

Vu la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et notamment l'article 61,

Vu le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015,

Vu le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 20 février 2024,

Vu le rapport 2024 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et le plan d'action pluriannuel d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes années 2024-2026 établis,

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

ARTICLE UN :

Prend acte du rapport annuel 2024 et du plan d'action pluriannuel courant de 2024 à 2026, présentés en annexe sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

ARTICLE DEUX :

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Melun dans un délai de deux mois à compter de sa publication. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique "Télérécourse Citoyens" accessible par le site internet www.telerecours.fr.

Fait et délibéré, les jour, mois et an que dessus
Ont signé au registre les membres présents

Nangis, le 29 février 2024

Le Président,

Yannick GUILLO



Envoyé en préfecture le 05/03/2024

Reçu en préfecture le 05/03/2024

Publié le

5 MARS 2024

ID : 077-247700701-20240229-2024_15_02-DE



RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ANNEE 2024

Préambule

La loi du 4 août 2014 prévoit à l'article 61 qu'un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes doit être rendu par les collectivités de plus de 20 000 habitants préalablement aux débats sur le projet de budget.

Ce rapport doit permettre d'une part de sensibiliser les élu.e.s et agent.e.s de la collectivité à l'égalité entre les femmes et les hommes et d'autre part de rendre visible ce sujet pour les habitant.e.s de la collectivité.

Le contenu et les modalités de présentation de ce rapport sont fixés par le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales.

Il peut également être utilisé comme un outil d'analyse financière de la collectivité sous l'angle de l'égalité femmes-hommes.

Le présent rapport s'articule autour des deux thématiques suivantes :

- **Un volet interne relatif à la politique des ressources humaines** de la collectivité employeuse en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- **Un volet territorial qui concerne les politiques d'égalité** pouvant être menées sur le territoire.

I. La politique des Ressources Humaines

A. Etat des lieux

Statistiques nationales

- Taux d'activité en France en 2022 : 70,7 % pour les femmes – 76,6 % pour les hommes,
- Temps partiel dans la fonction publique en 2022 : 24 % des femmes actives – 8 % des hommes actifs,
- Salaire mensuel net moyen (pour un équivalent temps plein) dans la fonction publique en 2021 : 2 330 € pour les femmes, 2 620 € pour les hommes.
- Mixité des métiers : 50 % des femmes concentrées sur 12 familles professionnelles, 50 % des hommes concentrées sur 20 familles professionnelles. La mixité progresse depuis 20 ans.

Les femmes représentent 61 % de la Fonction Publique Territoriale en 2021 :

- 53 % des catégories A+ (emplois de direction)
- 69 % des catégories A
- 57 % des catégories B
- 61 % des catégories C

Bien que plus nombreuses que les hommes dans Fonction Publique Territoriale, les femmes sont plus souvent dans une situation précaire (familles monoparentales) et n'occupent qu'une faible part des postes de direction dans les petites collectivités. Toutefois, ces observations ne se retrouvent pas dans les communautés d'agglomérations, départements, métropoles et régions.

Dans la fonction publique, le travail à temps partiel est majoritairement utilisé par les femmes.

Situation de la Communauté de Communes de la Brie Nangissienne

Chaque agent, indépendamment de son temps de travail, a été comptabilisé dans les effectifs de la collectivité. Ainsi, un agent travaillant à temps non complet compte pour un agent.

Les effectifs pris en compte sont ceux issus d'un recensement au 31 décembre 2023. Les agents mis à disposition ne rentrent pas dans le calcul des effectifs car ces derniers ne révèlent pas directement de la politique de recrutement de la communauté de communes.

Les agents vacataires font l'objet d'un questionnaire à part et ne sont pas comptabilisés dans l'effectif permanent, comme tout emploi non permanent.

a. Répartition des femmes et des hommes au sein de l'effectif total et par filière – (titulaires + contractuels sur emploi permanents actifs au 31/12/2023)

■ Répartition au sein de l'effectif total

	Femmes	Hommes	Total
Total	38	18	56

■ Répartition par filière

Filière	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	17	6	23
Filière technique	2	3	5
Filière sociale	3	0	3
Filière sportive	2	3	5
Filière culturelle	0	1	1
Filière animation	14	5	19
Total	38	18	56

b. Répartition des femmes et des hommes en fonction du statut des agents

■ Répartition au sein des titulaires

Effectif des titulaires par filière

Filière	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	15	2	17
Filière technique	0	2	2
Filière sociale	3	0	3
Filière sportive	2	0	2
Filière culturelle	0	0	0
Filière animation	2	2	4
Total	22	6	28

■ Répartition au sein des contractuels

Effectif des contractuels par filière

Filière	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	2	4	6
Filière technique	2	1	3
Filière sociale	0	0	0
Filière sportive	0	3	3
Filière culturelle	0	1	1
Filière animation	12	3	15
Total	16	12	28

c. Répartition des femmes et des hommes par catégorie d'emploi

Effectif par catégorie d'emploi

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	7	6	13
Catégorie B	9	7	16
Catégorie C	22	5	27
Total	38	18	56

Les femmes correspondent à 68% de l'effectif global de la Communauté de communes de la Brie Nangissienne.

Elles sont 53,84% des effectifs de la catégorie A.

Toutefois l'ensemble des chiffres présentés sont difficilement interprétables, le nombre d'agents permanents à la Communauté de communes est trop faible pour être représentatif et permettre une étude pertinente.

Cas particulier des agents vacataires

Du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023, 100 personnes ont été recrutées en qualité de vacataire, pour effectuer des missions relevant de cadre d'emploi de catégorie C par la Communauté de communes de la Brie Nangissienne.

	Femmes	Hommes	Total
Total	72	30	102

69 des femmes employées l'ont été pour des missions d'animation au sein des accueils de loisirs, 1 femme pour des missions techniques et 2 femmes pour des missions sportives, au sein de la Communauté de communes.

La filière animation est fortement féminisée.

II. Les actions menées par la Communauté de communes de la Brie Nangissienne

Dans la continuité de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, la Communauté de communes de la Brie Nangissienne poursuit cette démarche.

L'organigramme a été réétudié afin de simplifier les organisations hiérarchiques et fonctionnelles pour concilier la réflexion stratégique avec une logique opérationnelle, tout en assurant une incontournable transversalité.

Les recrutements liés à ce nouvel organigramme ont été établis avec vigilance quant au respect de l'égalité de traitement entre les candidatures des femmes et des hommes. A noter que, les femmes sont depuis plusieurs années sur-représentées au sein de la Communauté de communes de la Brie Nangissienne.

■ Le Relais Petite Enfance (RPE)

Les nouveautés apportées par la loi ASAP (Accélération et de Simplification de l'Action Publique), ont entraîné des modifications et des évolutions dans les missions du RAM, au cours du 1^{er} semestre 2021.

Le RAM a été ainsi rebaptisé « **Relais Petite Enfance (RPE)** ».

Les ateliers du RPE sont ouverts aux professionnels de la garde d'enfants à domicile.

La réforme inscrit la charte nationale de qualité d'accueil du jeune enfant, établie en 2017. Tous les modes d'accueil du jeune enfant partageront dix principes simples et clairs, de la découverte de la nature à l'éveil artistique et culturel, dès le plus jeune âge.

Le Relais Petite Enfance propose, plusieurs fois dans l'année, aux assistant(es) maternel(les) et aux parents de se réunir pour traiter différents sujets de la petite enfance. Ces réunions peuvent être animées par un expert (psychologue, puéricultrice...), susciter un débat et répondre aux interrogations.

Le Relais Petite Enfance de la Brie Nangissienne est un lieu de ressources, d'informations et d'échanges pour les assistant.es maternel(les) agréé(es) et indépendant(es) et pour les parents qui font appel à leurs services.

Le RPE participe à la professionnalisation des assistant(es) maternel(les), en leur proposant des formations continues tout au long de l'année (missions CAF), dans un secteur d'activité encore très féminin.

Les agents de la Communauté de communes peuvent ainsi renseigner ces professionnel(les) de l'enfance sur les conditions d'accès et d'exercice de leur métier, leur statut professionnel, les conditions d'agrément, le droit du travail... Les agents peuvent également aider à l'employabilité des personnes en mettant en relation parents et assistant(es) maternel(les).

■ Les Accueils de Loisirs

La Communauté de communes de la Brie Nangissienne assure la gestion de 9 accueils de loisirs répartis sur le territoire. Ces derniers accueillent les enfants de 3 à 11 ans et sont ouverts les mercredis en période scolaire et l'ensemble des vacances scolaires.

Dans une démarche de valorisation des compétences et de pérennisation des emplois, la Communauté de communes continue de proposer aux agents vacataires des accueils de Loisirs, des contrats annuels.

Ceux-ci permettront notamment aux personnes concernées d'avoir une stabilité de revenus et de valoriser leur parcours en accédant à des itinéraires de formation, par conséquent à une reconnaissance professionnelle au sein d'une filière, essentiellement féminine.

■ Coli'Brie

Le centre social « Nangis Lude », aujourd'hui « Coli'Brie » est une association régie par la loi de 1901. Il est un acteur important du développement local en favorisant le « vivre ensemble » et l'implication citoyenne sur le secteur de la Brie Nangissienne.

Afin de soutenir les projets du centre social, la Communauté de communes, par le biais de sa compétence « Actions Socioculturelles », apporte son soutien, notamment financier.

Parmi ses missions, « Coli'Brie » met en place des actions en faveur de la parentalité assez variées avec notamment des lieux d'échange et d'accueil parents/enfants permettant de mieux appréhender les questions de sociabilisation et de répondre à de nombreuses problématiques concernant la parentalité. Ces lieux de parole pour les adultes permettent de prévenir et dénouer des situations d'isolement, notamment dans les situations monoparentales touchant majoritairement les femmes, afin de trouver un soutien et un accompagnement.

Le centre social organise de multiples actions autour de l'égalité et de l'équité entre femmes et hommes de tout âge. L'idée étant que dès le plus jeune âge, l'enfant se construit par l'image qu'on lui transmet du genre, ce qui influe sur sa vie d'adulte et de futur parent. Le centre social a pour objectif de sensibiliser les parents mais également les enfants à dégenrer les jeux, les jouets et les espaces dédiés. Les adultes, eux peuvent par la sensibilisation, ouvrir leur représentation du genre.

Coli'brie propose un panel d'actions centrées sur le bien-être et la culture afin que les femmes puissent aussi sortir de leur isolement notamment les femmes séniors. Un grand travail est fait sur l'inclusion au numérique pour qu'elles puissent être autonomes dans l'accès de leurs droits. Les femmes sont majoritaires dans la représentation des demandes auprès de France Services (toutes tranches d'âges confondues).

Coli'Brie met en place également un accompagnement avec un médiateur pour limiter les décrochages scolaires et les situations à risque comme la prostitution de mineures (intervention dans les rues, collèges...).

Références :

- *Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.*
- *Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.*
- *Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.*
- *Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle.*
- *Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales.*
- *Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.*
- *Circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics.*
- *Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique - Edition 2023 - Direction Générale de l'administration et de la Fonction Publique.*
- *INSEE références – Edition 2023*

PLAN D'ACTION PLURIANNUEL D'EGALITE PROFESSIONNELLE **ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES** **ANNEES 2024-2026**

Préambule

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'État et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

La loi du 6 août 2019 transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la FPT. En vertu de cet accord, de nouvelles obligations pèsent sur les collectivités. Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre du plan d'action. La durée de ce plan est de trois ans au maximum, renouvelable.

En cas d'absence d'élaboration du plan ou de non-renouvellement, l'employeur défaillant est passible d'une pénalité d'un montant maximal de 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble de ses personnels.

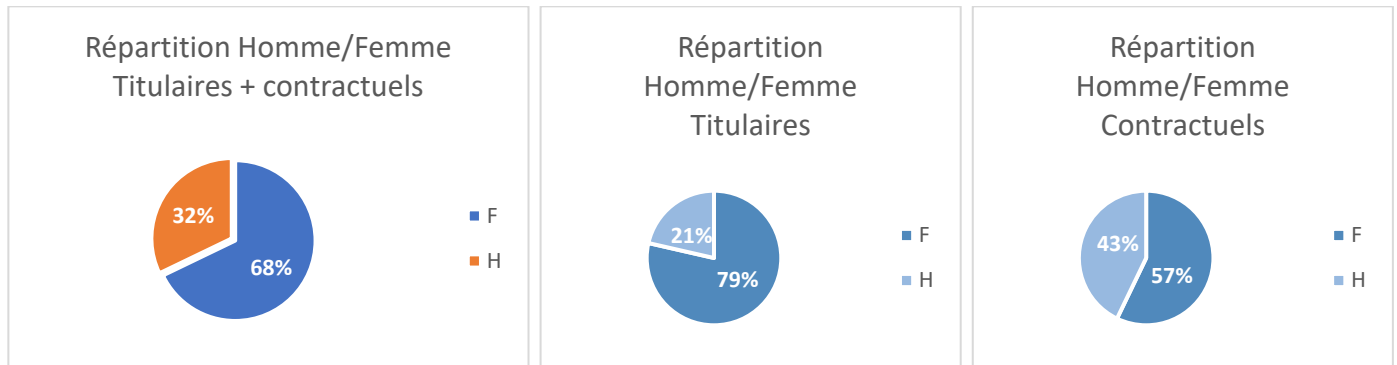
Ce plan comporte les mesures suivantes, à savoir :

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

Contexte de la Communauté de communes de la Brie Nangissienne

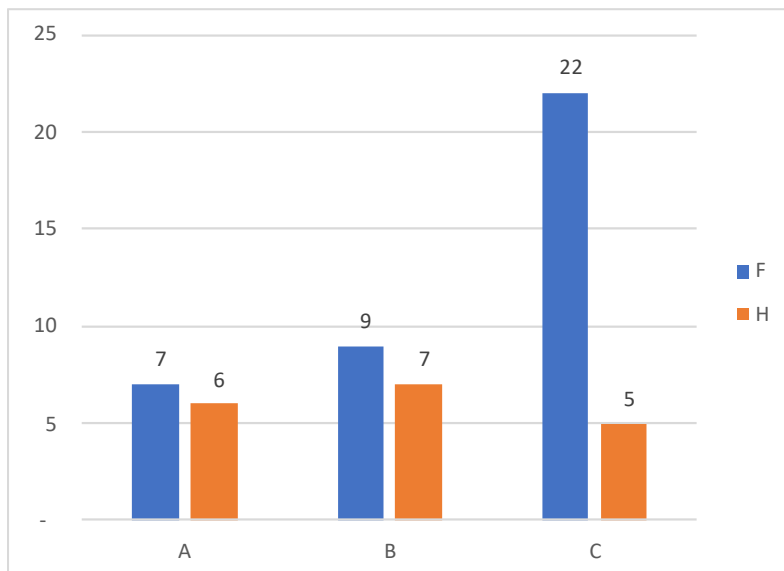
Année 2023

Répartition Femme Homme par statut – Agents actifs au 31/12/2023 :



Les femmes correspondent à 68 % de l'effectif global de la CCBN.

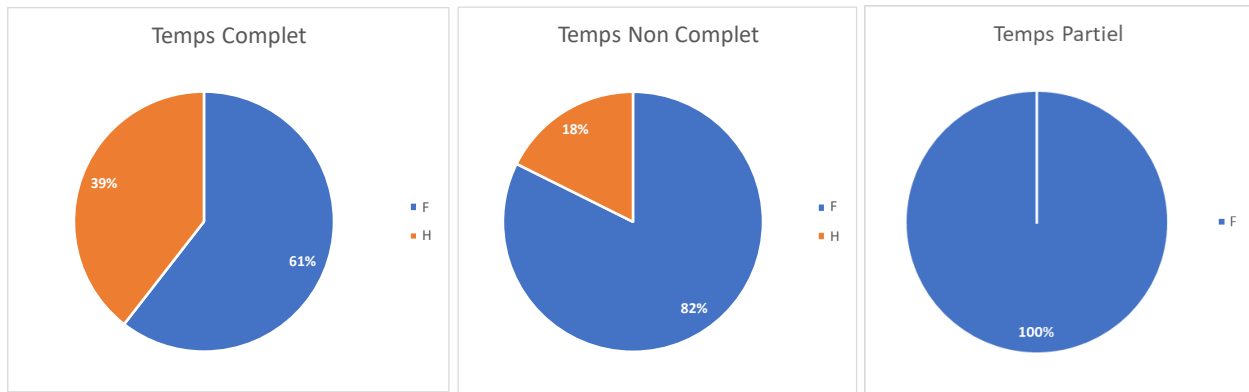
Répartition par catégorie – Agents actifs au 31/12/2023 :



Les femmes sont plus nombreuses que les hommes sur les 3 catégories (A, B et C).

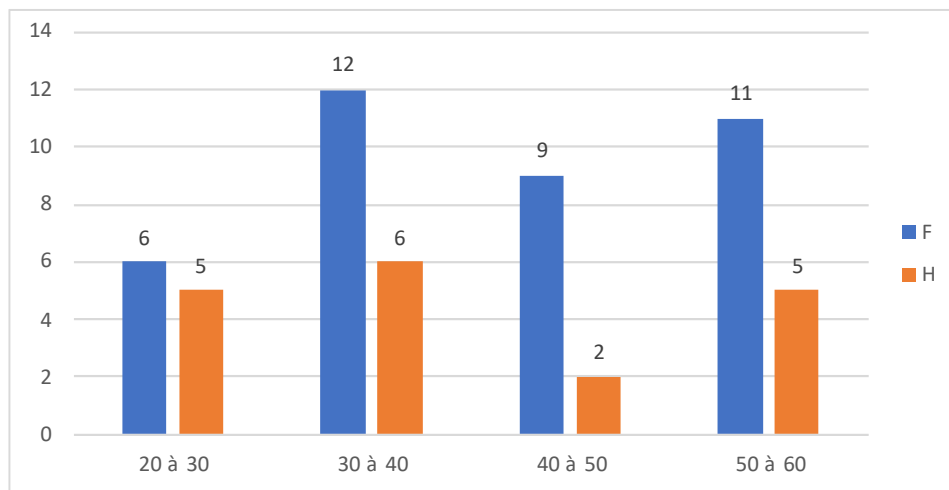
Toutefois nous pouvons remarquer qu'elles sont en supériorité sur la catégorie C. Cela s'explique par rapport au recrutement sur le service enfance pour les accueils de loisirs de la CCBN.

Temps de travail - Agents actifs au 31/12/2023 :



Dans la fonction publique territoriale, les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel que les hommes, c'est le cas à la Communauté de communes de la Brie Nangissienne.

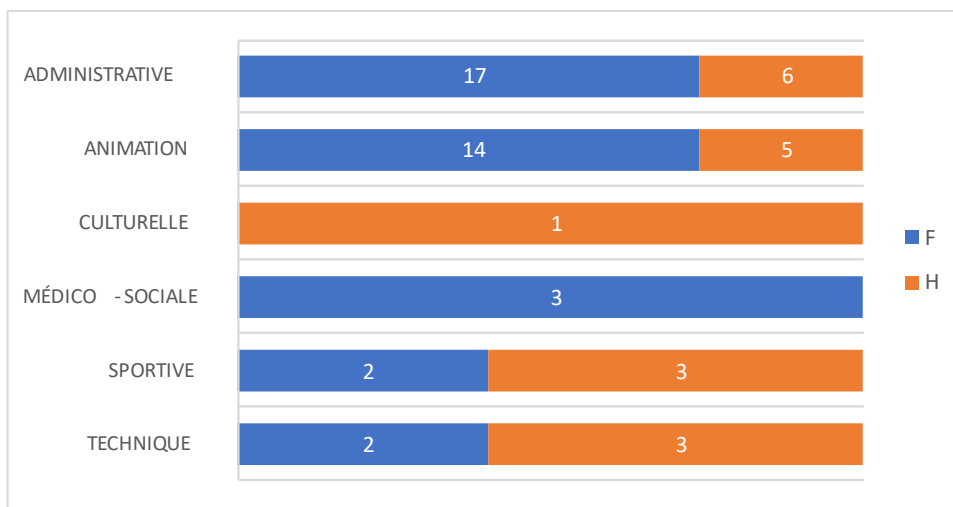
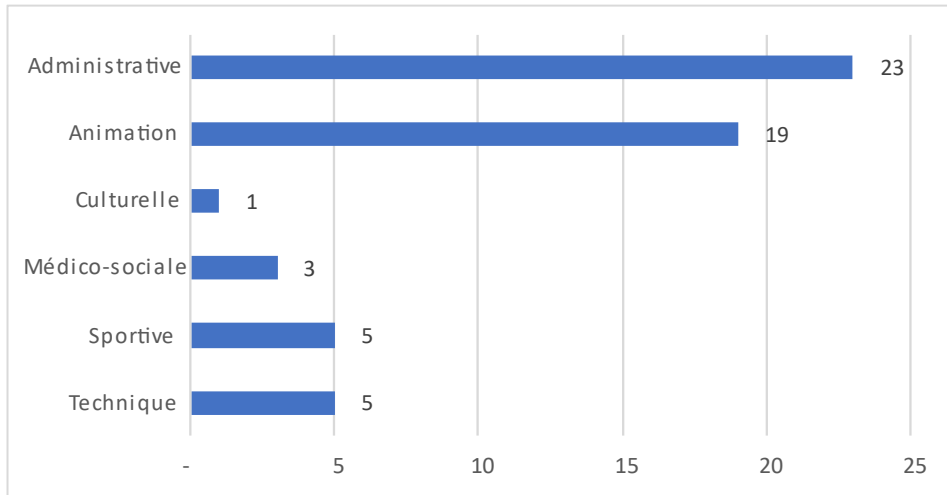
Age des agent(es)-agent(s) actifs au 31/12/2023 :



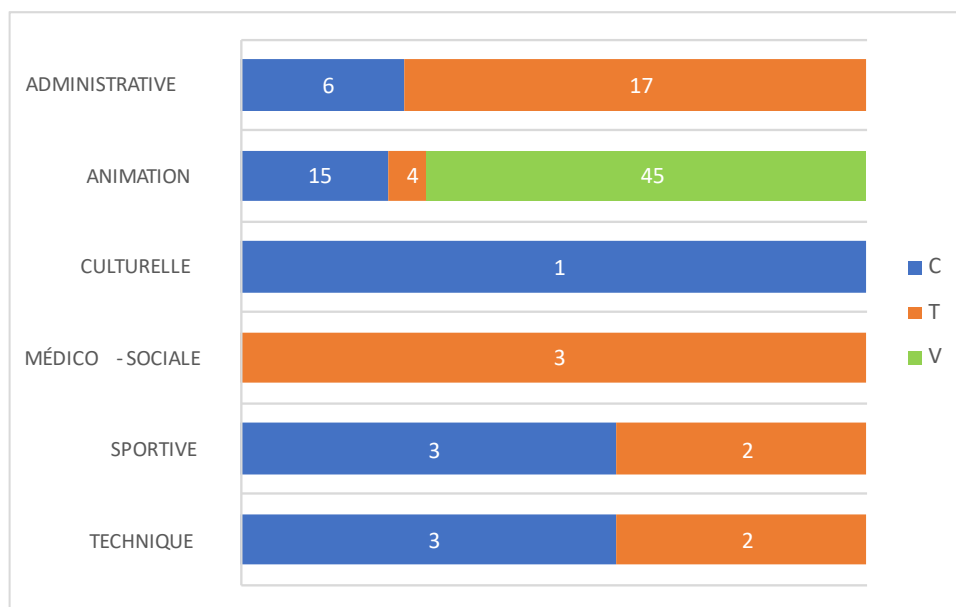
Age moyen CCBN	Age moyen Femmes	Age moyen Hommes
•41	•42	•39

A la Communauté de communes de la Brie Nangissienne, sur l'année 2023, on remarque que l'âge moyen des femmes est de 42 ans et l'âge moyen des hommes est de 39 ans.

Répartition par filières – Agents actifs au 31/12/2023 :



Répartition des effectifs par filières : Titulaires – Contractuels – Vacataires Actifs au 31/12/2023 :



Salaires nets imposables par catégorie en EQTP – Agents actifs au 31/12/2023 :

Moyenne de Net mensuel Imposable	Femme	Homme	Ecart	Taux d'écart
A	2 929	3 491	-562	-19%
B	2 336	2 204	132	6%
C	1 890	1 784	106	6%

Salaires nets imposables par filières en EQTP – Agents actifs au 31/12/2023 :

Moyenne de Net mensuel Imposable	Femme	Homme	Ecart	Taux d'écart
Administrative	2 520	2 990	-470	-19%
Animation	1 811	1 815	-4	-0,22%
Culturelle	-	2 715	2 715	0%
Médico-Sociale	2 420	-	2 420	0%
Sportive	2 232	1 832	400	18%
Technique	1 603	3 355	-1 752	-109%

Salaires nets imposables par tranches d'âge en EQTP – Agents actifs au 31/12/2023 :

Moyenne de Net mensuel Imposable	Femme	Homme	Ecart	Taux d'écart
20 à 30	1 605	2 001	-396	-25%
30 à 40	2 049	1 994	55	3%
40 à 50	2 313	3 386	-1 073	-46%
50 à 60	2 553	3 311	-758	-30%

Le traitement dépend principalement de la tranche d'âge dans laquelle l'agent est répertorié et du nombre d'agents en équivalent temps plein actifs au 31/12/2023. Il n'y a donc pas d'incidence du sexe auquel appartient l'agent dans la détermination de la rémunération. Seul le régime indemnitaire pourrait mettre en lumière un éventuel écart de traitement entre les femmes et les hommes.

Actions retenues par la communauté de communes

de la Brie Nangissienne sur 2024-2026

Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

- **Mesures envisagées :**
 - Analyse des rémunérations à postes/métiers équivalents et rattrapage des écarts.
 - Favoriser l'égalité de rémunération et assurer une cohérence sur le régime indemnitaire (IFSE et CIA) entre les femmes et les hommes dès l'embauche.
- **Objectif :**
 - Les recrutements seront établis dans une vigilance quant au respect de l'égalité de traitement entre les candidatures des femmes et des hommes.
 - Appliquer la même grille d'évaluation et comparer les rémunérations à poste et ancienneté équivalents à chaque embauche.

- **Indicateur de suivi :**
 - Grilles d'attribution du CIA, détermination de l'IFSE au regard de l'expérience de l'agent et de la grille appliquée au sein du service.
- **Moyens :**
 - Requête du logiciel Paie/Rh.
 - Régime indemnitaire (RIFSEEP).
- **Echéance :** 2024-2026

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

- **Mesures envisagées :**
 - Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.
 - Garantir l'égalité de traitement dans l'évolution professionnelle.
 - Faciliter l'accès aux concours et aux examens professionnels.
- **Objectif :**
 - S'assurer que le % de dossiers de promotion interne et d'avancement de grade des femmes ne soit pas inférieur au % de dossiers proposés pour les hommes.
- **Indicateur de suivi :**
 - Suivi des demandes issues des entretiens annuels d'évaluation.
- **Moyens :**
 - Requête du logiciel Paie/Rh
- **Echéance :** 2024-2026

Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle familiale

- **Mesures envisagées :**
 - Concilier temps personnel et temps professionnel.
 - Organisation et temps de travail.
 - Développer la qualité de vie au travail.
 - Pérennisation du télétravail : analyse des demandes femmes/hommes et accompagnement.
- **Objectif :**
 - Mettre en place une « charte » des temps ou des règles : limiter les réunions après 17h, promouvoir le droit à la déconnexion, limiter les appels ou les courriels en dehors des plages de travail (hors astreinte).
 - Faciliter les remplacements et le retour à l'emploi.
- **Indicateur de suivi :**
 - Nombre d'échanges réalisés (entretiens entre l'agent et le service des ressources humaines).

- **Moyens :**
 - Règlement relatif au temps de travail mis en place au sein de la communauté de communes.
 - Protocole télétravail en place au sein de la structure.
- **Echéance :** 2024-2026

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

- **Mesures envisagées :**
 - Protéger les agentes-agents, garantir les conditions de travail des agentes-agents et gérer les situations de harcèlement.
- **Objectif :**
 - Sensibiliser la Collectivité sur les sujets de discriminations, d'actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.
- **Indicateur de suivi :**
 - Mettre en place un dispositif de signalement pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles.
- **Moyens :**
 - Inscrire l'égalité professionnelle dans le dialogue social auprès des instances paritaires.
 - Suivi pour l'assistant de prévention et les représentants du personnel, d'une formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements.
 - Document Unique.
- **Echéance :** 2024-2026

En conclusion

La communauté de communes de la Brie Nangissienne poursuit son engagement et soutient les actions en faveur de l'égalité professionnelle des agentes et agents.

Ce plan d'actions est complémentaire des grandes lignes directrices de gestion et du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le plan d'actions est mis en place sur une durée de trois ans, de 2024 - 2026

Le Comité Social Territorial a été consulté, le 20/02/2024.