



CONSEIL SUPÉRIEUR
DE L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



Synthèse du Rapport sur

***LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
DANS LES ENTREPRISES DE 50 à 300 SALARIÉS
EN 2012 ET 2013***

Rapport n°2014-002 publié le 2 décembre 2014

A l'orée de la mise en œuvre des nouvelles dispositions prévues par la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes sur l'égalité professionnelle, le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle (CSEP) a souhaité, dans le cadre des nouvelles missions qui lui ont été dévolues par décret du 30 avril 2013, faire l'état de la négociation collective dans les entreprises de 50 à 300 salariés (PME).

Le rapport souligne un paradoxe apparent : alors même que la négociation sur l'égalité devrait constituer un rendez-vous incontournable pour les PME, par le renforcement du cadre juridique et l'augmentation des contrôles opérés par l'administration du travail, des freins à sa mise en œuvre fragilisent la montée de l'activité conventionnelle.

Le rapport préconise des leviers d'accompagnement nouveaux.

I. UN CADRE JURIDIQUE ET ADMINISTRATIF RENFORCÉ

❖ Un droit de la négociation collective qui s'est très largement enrichi ces dernières années.

Instauré par la loi Roudy de 1983, et renforcé par la loi Génisson de 2001 et la loi sur l'égalité salariale de 2006, le droit de la négociation collective sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a connu une évolution importante avec la loi portant réforme des retraites de 2010. Cette dernière a notamment introduit :

- l'imposition d'une sanction (pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale de l'entreprise), en cas de non couverture des entreprises de plus de 50 salariés par un accord ou à défaut par un plan d'action unilatéral de l'employeur,
- l'obligation de procéder à une analyse de la situation comparée entre les femmes et les hommes dans huit domaines d'actions dans les rapports de situation comparée (RSC) pour les entreprises de plus de 300 salariés et de situation économique (RSE) pour les entreprises de 50 à 300,
- l'élaboration d'un plan d'action comprenant des objectifs de progression et des mesures d'action, associés à des indicateurs chiffrés.

En 2012, ce cadre légal a été renforcé : fourniture d'un procès-verbal de désaccord en cas d'échec des négociations pour les entreprises de plus de 300 salariés, dépôt du plan unilatéral auprès de la direction du travail pour les entreprises de plus de 50 salariés, augmentation du nombre de domaines d'actions dans les RSC ou RSE et caractère obligatoire du domaine de la rémunération.

La **loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes** a récemment enrichi à deux niveaux le contenu du RSC et du RSE, en ajoutant un domaine d'action aux huit domaines existant (celui de la santé et de la sécurité au travail) et en précisant que le RSC ou RSE analyse les écarts de salaire et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté des salariés. La loi impose également aux entreprises de plus de 50 salariés d'avoir respecté leurs obligations de négociation sur l'égalité professionnelle, à compter du 1er décembre 2014, pour pouvoir soumissionner à des marchés publics ou à des contrats de concession de travaux publics ou de partenariats.

❖ Un contrôle administratif qui s'est amplifié

Au 15 juillet 2014 :

- **1 195 mises en demeure** ont été adressées aux entreprises dont **957 depuis le 1^{er} janvier 2013** (806 ont pour motif l'absence d'accord ou de plan d'action, 151 ont pour motif la non conformité d'un accord ou d'un plan d'action déposé). L'analyse du suivi des mises en demeure montre une réelle efficacité de cette procédure dans la mesure où 91% d'entre-elles ont permis une régularisation de la situation de l'entreprise au regard de ses obligations, sans engagement de la pénalité.
- **33 décisions de pénalités financières ont été prises** en suite de mises en demeure.

II. UNE ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE EN AUGMENTATION ; UNE AMELIORATION QUALITATIVE NECESSAIRE

❖ Une proportion encore insuffisante de PME couvertes par un accord ou un plan d'action

On constate une nette augmentation de **l'activité conventionnelle** depuis l'introduction de la sanction : la proportion d'entreprises couvertes par un accord ou un plan d'action est passé de 15,8% au 1^{er} janvier 2013 à 34,4% au 15 juillet 2014. Toutefois, le nombre d'entreprises de 50 à 300 salariés couvertes au 15 juillet 2014 reste faible, à hauteur de 29.5 % d'entre elles (les entreprises de 300 à moins de 1000 salariés sont couvertes à 63.5%). Au vu de ces chiffres, il ressort que **la marge de progression pour les PME reste importante.**

❖ Une qualité hétérogène des accords et des plans d'action

A partir d'études conduites par les DIRECCTE conjointement avec les ARACT dans 9 régions et de deux bilans réalisés par le CSEP, l'un sur des accords et des plans unilatéraux déposés à l'Unité Territoriale des Yvelines (UT 78), l'autre sur une sélection raisonnée d'accords dans le secteur « denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac », six éléments essentiels ressortent :

- 1) Quatre domaines d'actions privilégiés par les entreprises. *Ce sont la rémunération, l'embauche, la formation et, dans une moindre mesure, l'articulation des temps entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Le domaine de la promotion est inégalement pris en compte. En revanche, les domaines de la qualification et des classifications sont rarement traités.*
- 2) Des indicateurs chiffrés en faible nombre même si un grand nombre d'actions sont retenues dans les différents domaines d'action. *Ainsi se trouve mis en évidence qu'il existe encore une difficulté des entreprises à construire leur diagnostic chiffré.*

- 3) **Une difficulté à élaborer des objectifs de progression** : Les négociateurs ont une réelle difficulté à interpréter de manière pertinente les données chiffrées en vue d'élaborer des objectifs de progression, ce qui témoigne d'une appropriation souvent incomplète des termes de la négociation.
- 4) **Des accords majoritairement signés par une seule organisation syndicale** : par ailleurs, les signataires des accords sont généralement des hommes
- 5) **Une faible publicité des accords et des actions de suivi quasi inexistantes** : Les actions de suivi et de communication accompagnant les accords sont rares.
- 6) **Une connaissance limitée du droit du travail en matière d'égalité professionnelle dans ses diverses composantes** : Certaines mesures présentées comme novatrices existent déjà dans le code du travail.

Ainsi peut-on faire état ici de la complexité du droit de la négociation collective en matière d'égalité professionnelle pour les PME qui n'ont pas toujours les ressources humaines suffisantes pour ce faire.

III. TROIS LEVIERS POUR AIDER LES PME DANS LEURS DÉMARCHES

1. Accompagner les négociateurs dans l'élaboration du diagnostic chiffré

Le CSEP préconise de mettre en place **un guide pas à pas** pour toutes les étapes aidant à la rédaction de l'accord ou du plan d'action : constat des écarts, première analyse des causes, informations manquantes, axes de progression, identification des actions dans les 9 domaines, objectifs de progression, mesures retenues et indicateurs de suivi pour les objectifs et les actions. Pour ce faire, il s'agit de :

➤ **Améliorer les outils d'aide à la réalisation du diagnostic chiffré**

Par la mise en place d'un **groupe de travail** ayant pour mission de :

- **Proposer une liste d'indicateurs pertinents** en tenant compte des nouvelles obligations imposées par la loi de 2014,
- **Réviser les outils méthodologiques** mis à disposition sur le site www.ega-pro.fr

➤ **Aider à formaliser les accords et les plans d'action**

- En proposant **un tableau de pratiques signalées** à partir des accords étudiés
- En invitant les partenaires sociaux à recourir à **un langage commun**:

- **Dans la formalisation des objectifs de progression**, en faisant apparaître des points de départ et d'arrivée chiffrés ;
- **Dans le choix de mesures d'action détaillées**, assorties d'indicateurs de suivi chiffrés.

➤ **Enrichir et valoriser le site internet www.ega-pro.fr.**

Le site est actuellement en cours de rénovation sous l'égide du ministère des droits des femmes.

Le CSEP préconise :

- **D'enrichir le site ega-pro** sur la base des outils proposés ci-dessus.
- **De réaliser une campagne de communication** de large ampleur, en direction des entreprises et des partenaires sociaux, une fois le site réactualisé.

2. Sensibiliser les négociateurs aux apports et enjeux de l'égalité professionnelle

Le CSEP propose qu'un **module de formation** aux enjeux de l'égalité et à la négociation collective soit élaboré, au sein d'un groupe de travail du CSEP, à destination des partenaires sociaux, des responsables des ressources humaines et de la gouvernance des entreprises et qu'un **guide du droit** centralisant les différentes dispositions de la loi en faveur de l'égalité professionnelle par domaines d'action, soit mis en ligne sur le site ega-pro.fr.

3. Rendre plus lisible le droit de la négociation collective en matière d'égalité professionnelle

La construction du droit par strates successives l'a rendu complexe. Une clarification des différents articles du code du travail relative à la négociation collective en matière d'égalité professionnelle est nécessaire.

Le CSEP recommande qu'un groupe de travail soit mis en place pour clarifier l'articulation des différents plans d'action auxquels il est fait référence dans le code du travail.

* *
*

S'agissant des autres sujets pouvant être associés à la négociation collective en matière d'égalité professionnelle, la nécessité de mieux lier les procédures de dépôts d'accord et de mise à disposition du RSE ou de transmission du RSC auprès des autorités administratives compétentes est relevée. De même, il conviendrait de rappeler que le contrôle de

l'administration est un contrôle de conformité de l'accord aux dispositions légales et en aucun cas un contrôle de l'atteinte des objectifs. Enfin, la recherche d'un meilleur équilibre de la présence des femmes et des hommes au sein des Institutions Représentatives du Personnel est inscrite à l'ordre du jour de la négociation sur la qualité du dialogue social.

LISTE DES RECOMMANDATIONS DU CSEP

1 - Fournir des outils d'accompagnement à la négociation

RECOMMANDATION 1 : Opérer un recensement de tous les outils d'aide à la négociation afin de sélectionner les produits les plus aptes à accompagner la démarche des entreprises de 50 à 300 salariés, en partenariat avec les partenaires sociaux.

RECOMMANDATION 2 : Modifier sur le site ega-pro le tableau Excel de construction du diagnostic proposé par l'Association Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail en veillant à ce qu'il y ait deux entrées, une pour les entreprises de 50 à 300 salariés, et une pour les plus de 300 salariés. Cela suppose sans doute un travail de clarification des indicateurs du RSE.

RECOMMANDATION 3 : Construire d'autres exemples de diagnostics rédigés de PME, par secteur d'activité, accompagnés d'une analyse permettant d'indiquer la manière dont les données pertinentes tirées du diagnostic peuvent être extraites en vue de construire des objectifs de progression.
Plus généralement, construire un guide pas à pas pour toutes les étapes conduisant au plan d'action : constat des écarts, première analyse des causes, informations manquantes, axes de progression, identification des actions dans les 9 domaines, objectifs de progression, mesures retenues et indicateurs de suivi pour les objectifs et les actions.

RECOMMANDATION 4 : Accompagner les négociateurs dans leur transcription concrète, sous forme d'objectifs et de mesures, des avancées de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle, tant dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail que de celui du déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté.

RECOMMANDATION 5 : Enrichir le site ega-pro.fr en proposant des indicateurs, en nombre limité, illustrant par domaines les données qui pourraient être pertinentes pour élaborer un diagnostic chiffré. Pour ce faire, il est proposé de créer un groupe de travail du CSEP qui rendra ses conclusions au cours du dernier trimestre 2014. Ce groupe de travail abordera aussi le choix des outils de diagnostic (recommandations 1 et 2) et la question des indicateurs liés aux nouveaux domaines introduits par la loi du 4 août 2014 : sécurité et santé au travail et du déroulement de carrière.

RECOMMANDATION 6 : Insérer, parmi les outils mis à disposition, notamment sur le site ega-pro, des fiches repères aidant à formaliser verbalement le contenu de l'accord (objectifs de progression, actions et indicateurs de suivi).

RECOMMANDATION 7 : Revoir le tableau Direction Générale du Travail / Service des Droits des Femmes et de l'Égalité en portant une attention particulière à la formulation des objectifs de progression et à la pertinence des indicateurs chiffrés proposés.

RECOMMANDATION 8 : Revoir la présentation des trames des accords et des plans : accompagner ces trames d'exemples d'accord ou de plan d'action considérés comme exemplaires par secteur d'activité et géographique.

RECOMMANDATION 9 : Accompagner la rénovation du site ega-pro et prévoir un plan de communication de grande ampleur pour le faire connaître en direction des entreprises, de l'ensemble des partenaires sociaux, et des acteurs de l'égalité professionnelles (Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, Associations Régionales pour l'Amélioration des Conditions de Travail, Délégues Régionales aux Droits des Femmes, etc.).

2 - Augmenter le niveau de sensibilisation à l'égalité professionnelle

RECOMMANDATION 10 : Construire un module de formation aux enjeux de l'égalité et à la négociation des accords sur l'égalité professionnelle, au sein d'un groupe de travail du CSEP, à destination des partenaires sociaux, des responsables des ressources humaines et de la gouvernance des entreprises.

Proposer aux organisations syndicales une formation à l'égalité dans le cadre de la Formation Economique et Sociale Syndicale.

RECOMMANDATION 11 : Elaborer un guide du droit centralisant les différentes dispositions de la loi en faveur de l'égalité professionnelle par domaines d'action. Mettre cet outil en ligne sur le site ega-pro.

3 - Rendre plus lisible le droit de la négociation collective sur l'égalité professionnelle

RECOMMANDATION 12 : sur la base d'une analyse partagée et pour accompagner les évolutions de la négociation dans les entreprises, mettre en cohérence les articles L. 2242-5 et les articles L. 2242-5-1, L. 2323-47 et L. 2323-57 du code du travail, en proposant, sur le site www.ega-pro.fr, une déclinaison concrète des diverses thématiques de la négociation collective dans les neuf domaines d'action du RSE/RSC.

RECOMMANDATION 13 : Modifier l'article L. 1143-1 du code du travail qui porte sur les mesures d'actions positives temporaires adoptées dans le cadre du plan pour l'égalité professionnelle et qui concerne l'ensemble des entreprises dont les petites entreprises de moins de 50 salariés en y intégrant, pour les entreprises de plus de 50 salariés, l'existence d'accords et à défaut d'accord de plans d'action pour assurer l'égalité professionnelle tels qu'ils sont prévus dans la partie relative à la négociation collective obligatoire du code du travail.

RECOMMANDATION 14 : Créer un groupe de travail pour clarifier l'articulation des différents plans d'action visés aux articles L.2323-47, L. 2323-57 CT, et L.2242-5-1 CT ainsi que leur contenu et leur séquençage dans le temps de la négociation.

***TABLEAU DES PRATIQUES SIGNALÉES PROPOSÉ
PAR LE CSEP***

	Objectif de progression	Mesure d'action
Embauche	<p>Augmenter la proportion de femmes dans le métier non mixte de la logistique afin d'obtenir au minimum 30% de femmes d'ici au 31/12/2014.</p> <p><i>Indicateur de suivi de l'objectif de progression : pourcentage de femmes dans le métier non mixte de la logistique, afin d'évaluer s'il est au minimum de 30%.</i></p> <p>Augmenter de 15% la part de candidatures féminines reçues pour les postes offerts par l'entreprise dans la production au terme de l'accord.</p> <p><i>Indicateur de suivi de l'objectif de progression : part des candidatures féminines sur le total des candidatures reçues pour des postes à pourvoir, afin de constater si celle-ci a augmenté de 15% en 3 ans.</i></p>	<p>Embaucher une proportion importante de femmes dans la logistique par rapport au vivier disponible, avec une campagne de communication des postes disponibles sur les forums emploi.</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : part de femmes embauchées par rapport aux candidatures féminines reçues pour les postes en logistique.</i></p> <p>Effectuer une journée « découverte métier » ayant pour but de déconstruire les stéréotypes sexués et de faciliter la projection des salariés vers des emplois très marqués comme masculins tels que le métier de la logistique.</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : nombre de salariés ayant participé à une journée découverte métier sur le nombre de journées « découverte métier » organisées annuellement.</i></p> <p>Ajouter, dans la formation professionnelle des managers et recruteurs, un volet sur les apports de la mixité dans les métiers de production et sur l'importance d'embaucher des femmes dans ces métiers.</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : nombre de formations des managers incluant un point sur les apports de la mixité par rapport au nombre total des formations des managers.</i></p> <p>Faire une visite trimestrielle dans un lycée de la région, afin de présenter les métiers de la production aux élèves de terminale et de première et insister sur la déconstruction des stéréotypes sexués liés à ce métier.</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : nombre de visites/an par rapport à l'année précédente.</i></p>
Formation	<p>Réduire l'écart entre les taux de formation qualifiante des femmes et les hommes de 10% dans la catégorie des cadres au terme des 3 ans de durée de l'accord.</p> <p><i>Indicateur de suivi de l'objectif de progression : écart de taux de formation entre les femmes et les hommes par rapport au total des différentes catégories professionnelles en pourcentage (afin de constater s'il a diminué de 10%).</i></p>	<p>Remboursement intégral lorsque le salarié doit engager des frais de garde d'enfant dans le cadre d'une formation qualifiante.</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : nombre de remboursements effectués par rapport au nombre de salariés ayant des enfants et ayant suivi des formations qualifiantes en dehors des horaires ou lieux de travail.</i></p> <p>Rendre prioritaires pour l'accès aux formations les salariés reprenant leur activité après un congé pour raisons familiales de plus</p>

	<p>Diminuer le nombre total de formations organisées en dehors des horaires de travail et/ou imposant un long déplacement pris sur le temps personnel du salarié pour que ces dernières ne dépassent pas 5% du nombre total de formations réalisées par des organismes extérieurs</p> <p><i>Indicateur de suivi de l'objectif de progression : pourcentage des formations organisées en dehors des horaires/lieux de travail sur le total des formations organisées par des organismes extérieurs.</i></p>	<p>de 6 mois.</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : nombre de salariés de retour de congé ayant suivi une formation sur le nombre de salariés en retour de congé en ayant fait la demande.</i></p> <p>Distribuer un guide d'information sur les formations qualifiantes disponibles à tous les salariés concernés.</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : nombre de guides distribués par rapport au nombre de salariés.</i></p> <p>Développer les formations à distance ou de e-learning en faisant appel à des sociétés extérieures spécialisées dans les formations en ligne.</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : nombre de formations s'effectuant en ligne sur le nombre total de formations dans l'entreprise.</i></p>
<p>Promotion</p>	<p>Augmenter le nombre de femmes dans des postes d'encadrement afin de parvenir à un taux de féminisation des postes d'encadrement de 40% en année N+3</p> <p><i>Indicateur de suivi de l'objectif de progression : pourcentage de femmes dans les postes d'encadrement</i></p> <p>Diminuer de X mois le temps moyen de promotion des femmes par rapport au temps moyen de promotion de leurs collègues masculins.</p> <p><i>Indicateur de suivi de l'objectif de progression : temps moyen de promotion des femmes par rapport à celui des hommes pour chaque niveau de qualification.</i></p>	<p>Identifier les potentiels féminins en vue d'une prochaine promotion et leur proposer une formation aux métiers à responsabilité.</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : nombre de potentiels féminins identifiés par rapport au nombre de potentiels total identifiés en vue d'une prochaine promotion, nombre de femmes ayant suivi une formation aux métiers à responsabilité par rapport au nombre de femmes qui en ont reçu la proposition.</i></p> <p>Organiser des tutorats en mettant en place un parrainage entre les femmes ayant des postes d'encadrement et les femmes souhaitant y parvenir.</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : nombre de tutorats mis en place sur le nombre de femmes ayant un poste dans l'encadrement.</i></p> <p>Organiser une formation à l'attention des managers sur les difficultés d'articulation des temps de vie pour les salariés ayant des responsabilités familiales, afin que celles-ci soient prises en compte de manière favorable envers les femmes et les parents lors des promotions.</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : nombre de formations sur les difficultés d'articulation rencontrées par les parents par rapport au nombre total de formations</i></p>

		<p>organisées.</p> <p>Création de fiches métier permettant aux salariés d'avoir une vision claire des attentes de leur hiérarchie et de se positionner correctement en vue d'une promotion.</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : nombre de fiches métiers élaborées par rapport au nombre de différents métiers présents dans l'entreprise.</i></p>
<p>Conditions de travail</p>	<p>Diminuer la pénibilité physique dans certains métiers de production, notamment pour permettre d'augmenter de 20% la part de femmes dans ces métiers.</p> <p><i>Indicateur de suivi de l'objectif de progression : pourcentage de femmes dans l'effectif total des métiers de production.</i></p>	<p>Soulager les activités de portage en se dotant de nouveaux équipements tels que les machines X.</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : nombre de machines X en année n plus 3 par rapport à l'année n.</i></p> <p>Lutter contre l'idée que les métiers de production sont « physiques » en élaborant un document de présentation de ces métiers insistant sur leur accessibilité aux femmes à distribuer à l'ensemble des salariés.</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : nombre de documents de présentation des métiers de production reçus sur le nombre total de salariés.</i></p> <p>Créer un partenariat entre le médecin du travail, le CHSCT et l'ARACT pour trouver des solutions efficaces de développement de l'ergonomie des postes.</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : nombre de réunions effectuées sur le sujet par rapport au nombre de partenariats mis en place, nombre de mesures mises en place en année n +3 par rapport à l'année n</i></p>
<p>Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale</p>	<p>Permettre aux salariés ayant la charge des responsabilités familiales de rester à temps plein pour éviter le passage au temps partiel forcé. Pour cela, diminuer le temps partiel pour les femmes de 5% annuellement pendant 3 ans.</p> <p><i>Indicateur de suivi de l'objectif de progression : nombre de passages à temps partiel effectués par des femmes en année n par rapport à l'année n+3.</i></p>	<p>Mettre en place un partenariat avec les collectivités locales pour créer une crèche d'entreprise.</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : nombre de crèches d'entreprises effectivement créées par rapport au nombre de partenariats créés.</i></p> <p>Mettre en place le télétravail pour les salariés, hommes et femmes, qui en font la demande</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : nombre de salariés ayant bénéficié du télétravail par rapport au nombre de salariés en ayant fait la demande.</i></p> <p>Elaborer un document du type flyer d'information sur les services d'aide à la personne (chèque emploi-service universel, accès crèche, conciergerie d'entreprise...) à distribuer à l'ensemble du personnel.</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action :</i></p>

		<i>nombre de documents distribués sur le nombre total de salariés.</i>
Rémunération effective	<p>Réduire annuellement l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans chaque catégorie professionnelle pendant trois ans (durée de validité de l'accord).</p> <p><i>Indicateur de suivi de l'objectif de progression : pourcentage de réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans chaque catégorie professionnelle.</i></p>	<p>Dans les notes de cadrage destinées aux managers, rappeler que les décisions relatives aux rémunérations reposent uniquement sur les compétences du salarié et non pas sur ses périodes d'absence pour raisons familiales ou sa présence sur des horaires tardifs</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : nombre de notes de cadrage sur l'égalité de rémunération en année n+3 par rapport au nombre de notes de cadrage sur le sujet en année n</i></p>

Contacts

Le Secrétariat Général

Brigitte Grésy : Secrétaire Générale du CSEP

csep@pm.gouv.fr

brigitte.gresy@gmail.com

Marie Becker : Juriste, Cheffe de projet

marie.becker@pm.gouv.fr

Adresse: 35 rue Saint-Dominique-75 007 PARIS