

Comment mettre en place l'Index de l'égalité professionnelle dans votre entreprise ? (plus de 250 salariés)

Direction générale du travail – Direccte de Normandie – UD76



Les dispositions du code du travail en matière d'égalité professionnelle

Principes

Obligation de négociation

Obligation d'être couvert par un accord ou plan d'action

La lutte contre les discriminations

Les principes : à travail égal salaire égal et non discrimination

- **L. 3221-2 : Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes**
- Interdiction de mentionner le sexe sur les offres d'emploi (L.1142-1)
- Interdiction de prendre en considération le sexe en matière d'embauche, de mutation et de résiliation du contrat de travail (L.1142-1)
- Interdiction de prendre en considération le sexe en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion (L.1142-1)
- **Nul ne doit subir d'agissement sexiste ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (L. 1142-2-1)**

L'obligation de négociation

- Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales, **négociation obligatoire tous les ans** sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération (L. 2242-1).
 - La périodicité de cette négociation peut être portée, par accord de méthode prévu à l'article L. 2242-11, à **4 ans**.
- En l'absence d'un tel accord, **la négociation annuelle sur les salaires effectifs** doit porter sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes (L. 2242-3).

L'obligation d'être couvert par un accord ou un plan d'action

- **Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes (L. 2242-8)
 - ▶ 3 ou 4 domaines selon la taille de l'entreprise dont obligatoirement la rémunération effective,
 - ▶ Des objectifs de progression pour chacun de ces domaines,
 - ▶ Des actions permettant d'atteindre ces objectifs,
 - ▶ Des indicateurs chiffrés.

La lutte contre les discriminations et les agissements sexistes

- **Tout salarié, tout candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise est protégé contre les discriminations directes ou indirectes**
 - Sont visées les discriminations notamment fondées sur le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la situation de famille ou la grossesse, l'apparence physique, ...
- **Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**
 - Obligation d'information.
 - Désignation d'un référent parmi CSE
 - Référent dans les entreprises de plus de 250 salariés
 - [Aide : Guide contre agissements sexistes et harcèlement sexuel](#)
- **Droit d'alerte du CSE** en cas d'atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles résultant de mesures discriminatoires et de faits de harcèlement sexuel ou moral

Et pourtant ... des inégalités persistantes entre les femmes et les hommes

- **L'égalité de rémunération est inscrite dans la loi depuis 1972, mais une femme gagne en moyenne 24 % de moins qu'un homme**
- Plusieurs raisons : temps partiel, formation et diplôme, expérience professionnelle, niveau de responsabilité et catégorie socioprofessionnelle, métiers et secteurs d'activité, statut de l'emploi, taille de l'entreprise, interruptions de carrière.....
- Restent 9% d'écarts salariaux non expliqués.

Une obligation de résultats contre des disparités persistantes entre les femmes et les hommes

Ecart de rémunération

Mobilisation de tous

L'égalité professionnelle nécessite la mobilisation de tous

- **L'égalité professionnelle est une question de justice sociale mais également de performance des entreprises** : pourquoi se priver des compétences de la moitié de la population ?!
- Avec l'Index, le législateur passe d'une **obligation de moyens (négocier)** à une **obligation de résultat (réduire les disparités salariales entre les femmes et les hommes)**
- **Une action de la responsabilité de tous :**
 - Des pouvoirs publics : rôle d'incitation et de contrôle
 - Des entreprises : obligations légales, performance, image et réputation...
 - Des organisations syndicales et des représentants du personnel dans le cadre du dialogue social dans l'entreprises

Textes de référence

- Loi Liberté de choisir son avenir professionnel n°2018-771 du 5 septembre 2018 : nouvelles obligations pour les entreprises d'au moins 50 salariés relatives à la mesure et à la publication de leurs écarts de salaires.
- Décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 : modalités de calcul de l'index et d'application de la pénalité sur les résultats.
- Arrêté du 31 janvier 2019 publié le 21 février 2019 : modalités de transmission de l'index et des indicateurs aux DIRECCTE.
- Décret n° 2019-382 du 29 avril 2019 sur les pénalités sur les obligations de moyens

Les indicateurs et l'Index de l'égalité professionnelle

Principes
Modalités
Barèmes

Principes de l'Index de l'égalité professionnelle

- **Opérationnel** : mesurer où en est l'entreprise et mettre en évidence les points de progression sur lesquels agir
- **Fiable et simple** : l'égalité mesurée dans ses différentes dimensions, données figurent dans BDES
- **Transparent** : publicité des résultats pour réfléchir collectivement à la question de l'égalité dans l'entreprise
- **Efficient** : mesures de correction et obligation de résultats

Les 5 indicateurs pour les entreprises de plus de 250 salariés

- Une **note finale sur 100 points** calculée à partir de 5 indicateurs
- **1° l'écart de rémunération moyen** entre les femmes et les hommes : 0 à 40 points
- **2° l'écart de taux d'augmentations individuelles** (hors promotions) entre les femmes et les hommes : 0 à 20 points
- **3° l'écart de taux de promotions** entre les femmes et les hommes : 0 à 15 points
- **4° le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité** : 0 ou 15 points
- **5° parité parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations** : 0 à 10 points
- *Obligation depuis le 1 mars 2019 pour entreprises de + de 1 000 salariés, au 1^{er} septembre 2019 pour les + de 250, au 1^{er} mars 2020 pour les + de 50*
- *Puis 1^{er} mars de chaque année*

Quelles données prendre en compte dans le calcul des indicateurs ?

- **Un calcul à effectuer au niveau de l'entreprise ou de l'UES en cas de constitution d'un CSE au niveau de l'UES.**
- **La période de référence annuelle :** période choisie par l'employeur. Les indicateurs sont calculés chaque année, à partir des données de la période précédente
- **L'effectif :** ne sont pas pris en compte les apprentis, contrats de professionnalisation, salariés mis à disposition par une autre entreprises (dont intérimaires), salariés expatriés, salariés dont le contrat de travail est suspendu dont le contrat de travail est suspendu plus de 6 mois au cours de la période annuelle de référence, salariés en pré-retraite.
- **La rémunération:** sont à exclure :
 - indemnités de licenciement ou de départ à la retraite, indemnités de fin de CDD (notamment la prime de précarité),
 - primes liées à une sujétion particulière liée à l'activité exercée (prime de froid, prime de nuit etc.),
 - prime d'ancienneté, versements effectués au titre de l'intéressement et de la participation, sommes versées dans le cadre du compte épargne-temps (CET), les actions, stock-options, compensations différées en actions ,
 - heures supplémentaires/complémentaires.

1° : écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes : 0 à 40 points

- **1. Constituer des groupes en croisant la tranche d'âge et la CSP** (ou niveau ou coefficient hiérarchique ou toute autre méthode de cotation des postes). Conserver uniquement les groupes comprenant au moins 3 hommes et 3 femmes.
- **2. Calculer le total des effectifs retenus en prenant en compte uniquement les groupes valables.** Vérifier que cet effectif est supérieur ou égal à 40% des effectifs totaux de l'entité, sinon l'indicateur et l'Index ne sont pas calculables.
- **3. Calculer, pour chacun des groupes constitués, la rémunération moyenne des femmes et des hommes** en calculant le salaire en équivalent temps plein pour chaque salarié puis en faisant la moyenne. Calculer en pourcentage l'écart entre la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, pour chacun des groupes valables.
- **4. Appliquer le seuil de pertinence.** Celui-ci est fixé à 5% (ou 2% si l'entreprise a opté pour une classification par niveau ou coefficient hiérarchique ou toute autre méthode de cotation des postes). Ainsi, pour chaque groupe dont l'écart est positif, retrancher 5 (ou 2) points ; les écarts compris entre 0 et 5 (ou 2) sont ramenés à 0. Pour chaque groupe dont l'écart est négatif, ajouter 5 (ou 2) points ; les écarts compris entre -5 (ou -2) et 0, sont ramenés à 0.
- **5. Calculer l'écart pondéré pour chacun de ces groupes** (multiplier l'écart par l'effectif du groupe / effectif total hors groupes éliminés). Calculer l'écart global pour cet indicateur en additionnant tous les écarts pondérés des groupes valables. Cet écart global est exprimé en valeur absolue.

1° : écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes : 0 à 40 points

- **L'employeur peut décider, après consultation du comité social et économique (CSE), de répartir les salariés par niveau ou coefficient hiérarchique ou toute autre méthode de cotation des postes** plutôt que par CSP, en application de la classification de branche ou d'une méthode de cotation sur laquelle le CSE a donné son avis.
Cela sauf si, du fait de la prise en compte des seuls groupes comprenant au moins 3 hommes et au moins 3 femmes, la classification aboutit à considérer moins de 40 % des effectifs.
- **Si l'effectif retenu (groupes valables) est inférieur à 40% des effectifs totaux, ce premier indicateur, qui compte pour 40% de la note, n'est pas calculable** et l'Index non plus. Les autres indicateurs doivent toutefois être calculés.

1° : écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes : 0 à 40 points

BARÈME DE L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION

ECART GLOBAL DE RÉMUNÉRATION	SCORE
Égal à 0 %	40 points
Supérieur à 0% et inférieur ou égal à 1 %	39 points
Supérieur à 1% et inférieur ou égal à 2 %	38 points
Supérieur à 2% et inférieur ou égal à 3 %	37 points
Supérieur à 3% et inférieur ou égal à 4 %	36 points
Supérieur à 4 % et inférieur ou égal à 5 %	35 points
Supérieur à 5 % et inférieur ou égal à 6 %	34 points
Supérieur à 6 % et inférieur ou égal à 7 %	33 points
Supérieur à 7 % et inférieur ou égal à 8 %	31 points
Supérieur à 8% et inférieur ou égal à 9 %	29 points
Supérieur à 9% et inférieur ou égal à 10 %	27 points
Supérieur à 10 % et inférieur ou égal à 11 %	25 points
Supérieur à 11 % et inférieur ou égal à 12 %	23 points
Supérieur à 12 % et inférieur ou égal à 13 %	21 points
Supérieur à 13 % et inférieur ou égal à 14 %	19 points
Supérieur à 14 % et inférieur ou égal à 15 %	17 points
Supérieur à 15 % et inférieur ou égal à 16 %	14 points
Supérieur à 16 % et inférieur ou égal à 17 %	11 points
Supérieur à 17 % et inférieur ou égal à 18 %	8 points
Supérieur à 18 % et inférieur ou égal à 19 %	5 points
Supérieur à 19 % et inférieur ou égal à 20 %	2 points
Supérieur à 20%	0 point

2° l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) entre les femmes et les hommes : 0 à 20 points

- *Nota : l'indicateur n'est pas calculable si aucune augmentation individuelle n'est intervenue au cours de la période annuelle de référence.*
- **1. Répartir les salariés en 4 groupes selon les 4 CSP.** Conserver uniquement les groupes comprenant au moins 10 hommes et 10 femmes.
Vérifier que cet effectif est supérieur ou égal à 40% des effectifs totaux de l'entité, sinon l'indicateur n'est pas calculable.
- **2. Calculer pour chacun des groupes restants, le pourcentage de femmes et le pourcentage d'hommes augmentés au cours de la période.** Ne prendre en compte que les augmentations individuelles du salaire de base ne correspondant pas à des promotions.
- **3. Soustraire pour chaque groupe le taux (en pourcentage) d'augmentation des femmes à celui des hommes.**
- **4. Le résultat ainsi obtenu pour chaque groupe est pondéré en fonction de l'effectif du groupe par rapport à l'effectif total des groupes valides.**
- **5. Les résultats des différents groupes sont additionnés pour obtenir l'écart global de taux d'augmentation entre les femmes et les hommes. La somme est exprimée en valeur absolue.**

2° l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) entre les femmes et les hommes : 0 à 20 points

BARÈME DE L'ÉCART DE RÉPARTITION DES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

ECART	SCORE
Inférieur ou égal à 2 %	20 points
Supérieur à 2 % et inférieur ou égal à 5 %	10 points
Supérieur à 5 % et inférieur ou égal à 10 %	5 points
Supérieur à 10 %	0 point

- Si l'écart constaté sur les augmentations individuelles joue en faveur du sexe moins bien rémunéré mis en évidence à l'indicateur des écarts de rémunération, alors la note maximale de 20 points est attribuée, considérant que l'employeur a mis en place une politique de rattrapage adaptée.

3° l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes : 0 à 15 points

- *L'indicateur n'est pas calculable si aucune promotion n'est intervenue au cours de la période annuelle de référence.*
- **1. Les salariés sont répartis en 4 groupes selon les 4 CSP.** Conserver uniquement les groupes comprenant au moins 10 hommes et 10 femmes. Vérifier que cet effectif est supérieur ou égal à 40% des effectifs totaux de l'entité, sinon l'indicateur n'est pas calculable.
- **2. Calculer pour chaque groupe valable et sexe le taux (en pourcentage) de salariés ayant bénéficié d'une promotion.**
- **3. Soustraire pour chaque groupe le pourcentage de promotion des femmes à celui des hommes.**
- **4. Le résultat ainsi obtenu pour chaque groupe est pondéré en fonction de l'effectif du groupe** par rapport à l'effectif total des groupes valables.
- **5. Les résultats des différents groupes valables sont additionnés pour obtenir l'écart global** de taux de promotion entre les femmes et les hommes. La somme est exprimée en valeur absolue.
- Si l'écart constaté sur les promotions joue en faveur du sexe moins bien rémunéré mis en évidence à l'indicateur des écarts de rémunération, alors la note maximale de 15 points est attribuée, considérant que l'employeur a mis en place une politique de promotion adaptée.

BARÈME DE L'ÉCART DE PROMOTION

ECART	SCORE
Inférieur ou égal à 2 %	15 points
Supérieur à 2 % et inférieur ou égal à 5 %	10 points
Supérieur à 5 % et inférieur ou égal à 10 %	5 points
Supérieur à 10 %	0 point

4° Pourcentage de salariés ayant bénéficié augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité : 0 à 15 pts

- **Rappel article L. 1225-26 : En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise plus favorable, une salariée de retour de congés maternité bénéficie des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle durant la durée du dit congé.**
- L'indicateur correspond au ratio entre le nombre de femmes revenues de congé maternité pendant la période de référence et ayant bénéficié d'une augmentation avant la fin de celle-ci si des augmentations ont eu lieu pendant leur congé, d'une part ; et, d'autre part, le nombre de femmes revenues de congé maternité pendant la période de référence et pendant le congé desquelles il y a eu des augmentations salariales.
- Si ce ratio ne vaut pas 100%, alors le résultat à l'indicateur est de 0/15.

BARÈME DU POURCENTAGE DE SALARIÉES AUGMENTÉES À LEUR RETOUR DE CONGÉS MATERNITÉ

ÉCART GLOBAL DE RÉMUNÉRATION	SCORE
< 100%	0 point
= à 100%	15 points

5° Parité parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 0 à 10 points

- **L'indicateur permet d'apprécier la parité** parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise.
- **L'indicateur est le plus petit des deux nombres entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes** parmi les salariés ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations.

BARÈME DE LA PARITÉ PARMIS LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS

NOMBRE DE PERSONNES DU SEXE SOUS REPRÉSENTÉ	SCORE
4 ou 5 salariés	10 points
2 ou 3 salariés	5 points
0 ou 1 salarié	0 point

Index et indicateurs non calculables

- L'addition des points obtenus par l'entreprise en application du barème sur chaque indicateur permet de déterminer le niveau de résultat global de l'entreprise, sur un total de 100 points.
- **Les indicateurs ne sont pas calculables :**
 - ▶ Si les effectifs pris en compte dans le calcul de l'indicateur 1 sur l'écart de rémunération sont inférieurs à 40% des effectifs de l'entreprise, l'indicateur n'est pas calculable et de ce fait, l'Index ne pourra être calculé cette année-là.
 - ▶ S'il n'est pas possible de calculer les indicateurs «maternité», «augmentations» ou «promotions», ces indicateurs sont neutralisés et le nombre de points obtenus pour l'Index est ramené sur 100 proportionnellement.
- **Les indicateurs calculables doivent représenter au moins 75 points de l'Index** sinon celui-ci n'est pas calculable pour l'année concernée.

Les mesures de publicité et de correction

Site internet
CSE - Inspection du travail
Mesures de correction

L'obligation de publication et de transmission

- Chaque année, avant le 1er mars, les entreprises devront :
 - ▶ **Publier leur Index sur leur site Internet** (à défaut en informer les salariés par tout moyen)
 - ▶ **Mettre à disposition du CSE**, via la base de données économiques et sociales, les résultats de chacun des indicateurs et la note globale, accompagnés de toutes explication utile.
 - ▶ **Communiquer à la DIRECCTE les résultats de chacun des indicateurs et la note globale.** Cette transmission se fait via le site internet du ministère.
 - ▶ *Même si l'index n'est pas calculable, les indicateurs calculés doivent être transmis au CSE et à la DIRECCTE.*

Le niveau de résultat minimal et les mesures de correction

- **Si l'entreprise obtient moins de 75 points sur 100, elle doit définir les mesures de correction**, le cas échéant en allouant une enveloppe de rattrapage salarial, afin d'obtenir un index supérieur ou égal à 75 dans un délai de 3 ans à compter de la publication de l'Index.
- Ces mesures seront définies :
 - ▶ dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle
 - ▶ ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE.

Les sanctions encourues

- **Sanction des obligations de moyens, en cas de défaut de publication, de négociation ou de mesures correctives**
 - ▶ Absence de couverture par un accord relatif à l'égalité professionnelle
 - ▶ Absence de publication de l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes
 - ▶ Absence de définition des mesures de correction en cas de note inférieure à 75 (si l'index est calculable)
- **Sanction de l'obligation de résultat, si Index est inférieur à 75 points pendant 3 années consécutives**
- **Pénalité financière jusqu'à 1% de la masse salariale**
 - ▶ Pour la sanction des obligations de moyen, mise en demeure avec délais préalable à pénalité d'1 mois minimum
 - ▶ Pour la sanction de l'obligation de résultat, principe du contradictoire



L'accompagnement proposé par le ministère du travail et les Direccte

Calculateur-simulateur en ligne

Foire au questions

Référents égalité

Calculateur – simulateur sur index-egapro.travail-emploi.gouv.fr

- Calcul par CSP ou autres catégories
- Aide à chaque étape



Egapro L'outil de simulation en ligne de vos indicateurs

Indicateur 1, écart de rémunération

Renseignez la rémunération (annuelle / mensuelle) moyenne des femmes et des hommes par CSP et par tranche d'âge.

effectif

Indicateur 1
écart de rémunération

Indicateur 2
écart d'augmentation

Indicateur 3
écart de promotions

Indicateur 4
congé maternité

Indicateur 5
hautes rémunérations

récapitulatif

OUVRIERS

	rémunération moyenne	
	hommes	femmes
moins de 30 ans	Le groupe ne peut pas être pris en compte pour le calcul car il comporte moins de 3 femmes ou 3 hommes	
30 à 39 ans	20 000	23 000
40 à 49 ans	23 000	34 000
50 ans et plus	21 000	20 000

votre résultat final est **6%**
écart favorable aux femmes

votre note obtenue est **40/40**
mesures de correction prises en compte

[modifier les données saisies](#)

EMPLOYÉS

	rémunération moyenne	
	hommes	femmes
moins de 30 ans	30 000	32 000
30 à 39 ans	34 000	32 000
40 à 49 ans	29 000	28 000

voir toute l'aide Aide

INDICATEUR 1 - ÉCART DE RÉMUNÉRATION

saisissez un mot clé

LESSENTIEL

ETP La rémunération doit être reconstituée en équivalent temps pleins sur toute la durée de la période de référence

Doivent être pris en compte dans la rémunération :

- les "bonus", les commissions sur produits, les primes d'objectif liées aux performances individuelles du salarié, variables d'un individu à l'autre pour un même poste.
- les primes collectives (prime de transport ou prime de vacances).

Ne doivent pas être pris en compte dans la rémunération :

- les primes liées à une sujétion particulière qui ne concernent pas la personne du salarié (prime de froid, prime de nuit etc.)
- les heures supplémentaires et complémentaires
- les indemnités de licenciement
- les indemnités de départ en retraite
- les primes d'ancienneté
- les primes d'intéressement et de participation

Les groupes ne comportant pas au moins 3 hommes et 3 femmes ne doivent pas être retenus pour le calcul.

FAQ sur travail-emploi.gouv.fr

- 75 questions et réponses enrichies régulièrement
- Effectifs et éléments de rémunération à prendre en compte, modalités de calcul des indicateurs, modalités de publicité....

Calcul de l'Index de l'égalité | Questions/Réponses

publié le : 14.02.19 • mise à jour : 14.05.19



Afin de faciliter la mise en œuvre de l'index de l'égalité femmes-hommes, le ministère du travail publie un tableau pour aider les entreprises à calculer leur index et une « Foire aux questions » pour permettre aux entreprises de résoudre les éventuelles difficultés d'application.

A - CHAMP D'APPLICATION ET ENTRÉE EN VIGUEUR

B - PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

C - EFFECTIFS A PRENDRE EN COMPTE POUR LE CALCUL DES INDICATEURS

D - ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION PRIS EN COMPTE

E - INDICATEUR 1 - ÉCART DE RÉMUNÉRATION

F - INDICATEURS 2 ET 3 - ÉCART DE TAUX D'AUGMENTATIONS ET DE PROMOTIONS

G - INDICATEUR 4 - CONGÉ MATERNITÉ

H - PUBLICATION ET TRANSMISSION DE L'INDEX

I - ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

Télécharger le tableau de calcul pour les entreprises de plus de 250 salariés et la liste des référents régionaux

Le tableau intègre toutes les formules de calcul nécessaires. Il vous permettra, après avoir saisi les données concernant les effectifs de votre entreprise, d'obtenir automatiquement le résultat de chacun des indicateurs et l'index globale.

Télécharger le tableau de calcul de l'index de l'égalité professionnelle pour les entreprises de plus de 250 salariés

[Tableau de calcul de l'index de l'égalité professionnelle pour les entreprises \(...\) Téléchargement \(33,7 ko\)](#)

Télécharger la liste des référents « Égalité salariale femmes-hommes » répartis par Direccte

[Référénts égalité professionnelle Direccte et Diccte 14 Mai 2019 Téléchargement \(312,8 ko\)](#)

[Accéder au formulaire de transmission de l'Index à l'Inspection du travail](#)

80 référents à la disposition des entreprises

- Au niveau régional ou départemental
norm-ud76.ega-pro@direccte.gouv.fr
- Coordonnées @ sur travail-emploi.gouv.fr
- Réponses rapides

Merci de votre attention

+ d'info : travail-emploi.gouv.fr

