

Directive européenne sur la transparence des rémunérations :

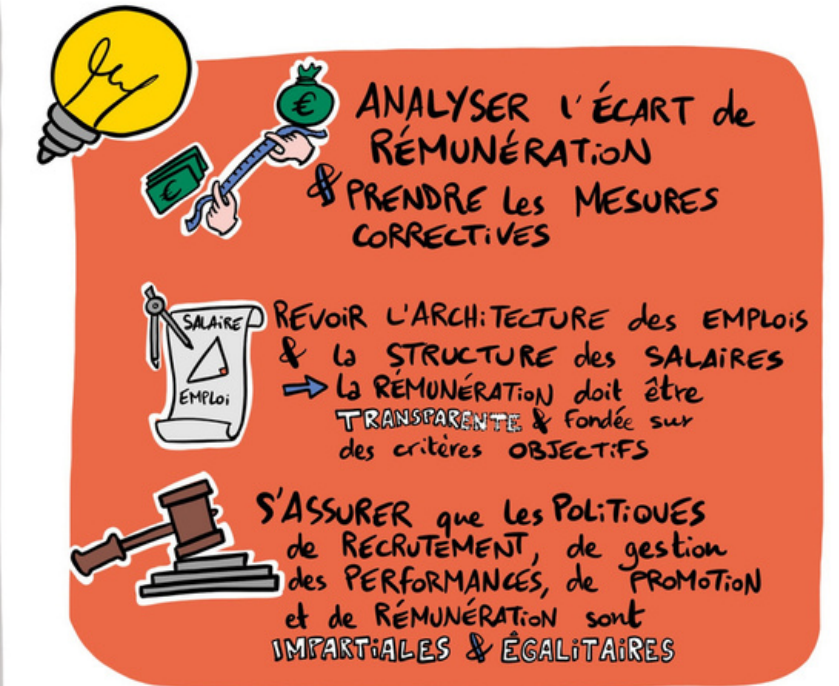
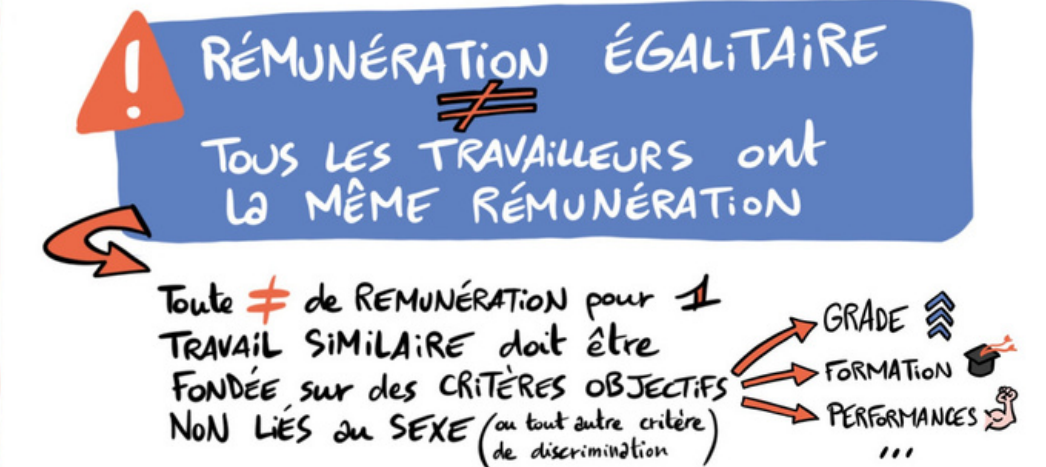
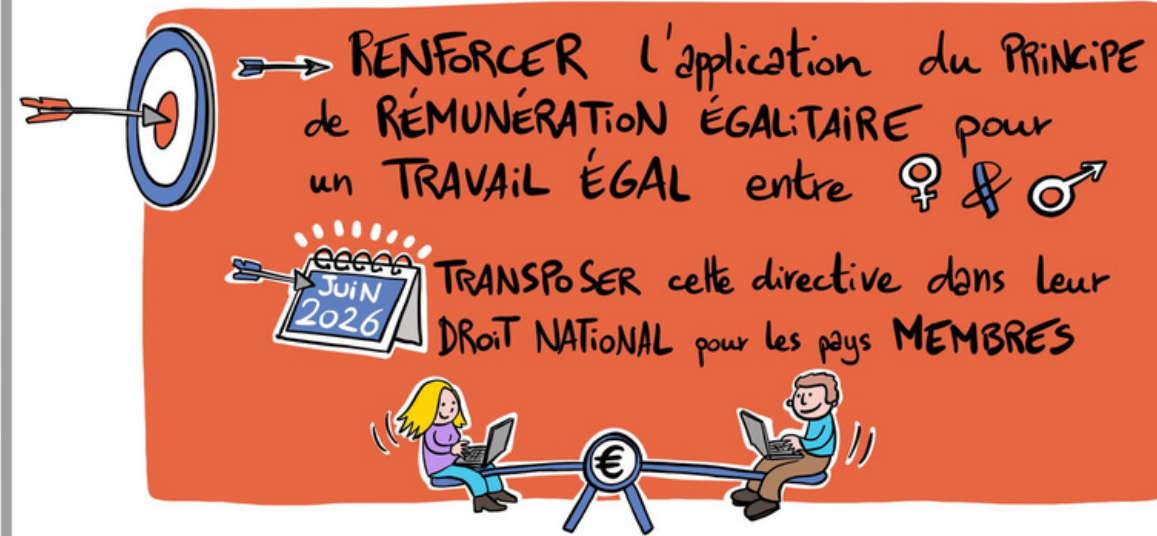
Contenus et impacts



| Une directive européenne pour renforcer
la transparence des rémunérations

| Synthèse de la directive en une image

Directive européenne sur la transparence des RÉMUNÉRATIONS



Une directive européenne pour renforcer la transparence des rémunérations

Août 2026



| Qu'est-ce que la directive européenne sur la transparence des rémunérations ?

- Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes persistent dans toute l'Union européenne : les femmes gagnent en moyenne **11 %** de moins par heure que les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur et l'écart en matière de pensions de retraite est d'environ **25 %** dans l'UE (données Eurostat de 2024).
- **Le 24 avril 2023**, le Conseil de l'Union européenne adopte de nouvelles règles sur la transparence des rémunérations afin de lutter contre la discrimination en matière de rémunération et de contribuer à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans une directive *visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit.*



| Une directive européenne pour renforcer la transparence des rémunérations



La directive s'adresse à toutes les entreprises, du secteur public et privé.



Structure de la directive

La directive comprend :



66 motifs (ou considérants)



4 chapitres

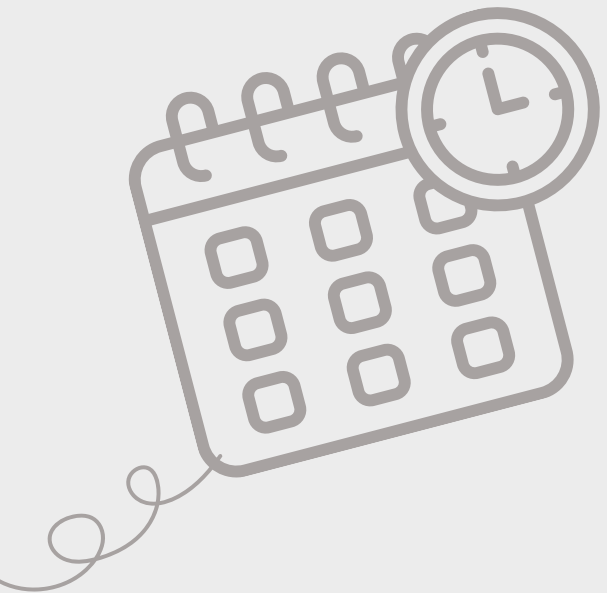
1. Dispositions générales
2. Transparence des rémunérations
3. Voies de recours et application du droit
4. Dispositions horizontales



37 articles



Une directive européenne pour renforcer
la transparence des rémunérations

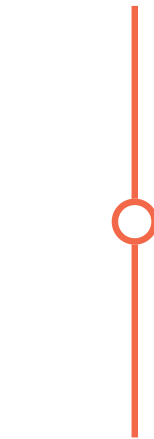


Calendrier de la transposition



2027

Texte attendu en France fin 2026,
pour une mise en œuvre **début 2027**



2026

Fin de l'index égalité professionnelle en 2026 ?
(dernière publication au titre de **2025**)



Une directive européenne pour renforcer
la transparence des rémunérations

Changements majeurs

Avant



Index égalité global
avec note



Obligation de
moyens



Preuve à charge
des salarié·e·s



Transparence
limitée



Travail égal →
salaire égal

Après



7 indicateurs détaillés



Obligation de **justification**



Charge de la preuve **inversée**



Transparence au niveau
individuel et **collectif**



Travail **de valeur égale** →
salaire égal



Une directive européenne pour renforcer
la transparence des rémunérations

Août 2026

| Évaluation d'un travail de même valeur

Les **critères objectifs** pour évaluer la valeur du travail comprennent :



les
compétences



les
efforts



les
responsabilités



les
**conditions
de travail**



s'il y a lieu,
tout **autre facteur**
pertinent pour l'emploi
ou le poste concerné



Ils sont appliqués de manière **objective et non sexiste** excluant toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. En particulier, les **compétences non techniques** pertinentes ne sont pas sous-évaluées.



Une directive européenne pour renforcer
la transparence des rémunérations

| Assurer la transparence lors du processus de recrutement



Publication de la **rémunération** ou de la fourchette de rémunération lors de la parution d'une offre d'emploi.



Interdiction de demander les salaires antérieurs.



Il est nécessaire de disposer de **grilles de rémunération cohérentes et défendables**.



Une directive européenne pour renforcer la transparence des rémunérations

| Assurer la transparence en interne



Mise à disposition des collaborateurs et collaboratrices des critères utilisés pour déterminer la rémunération.



Informé·e·s annuellement les salarié·e·s de leur droit à demander les rémunérations moyennes par sexe, avec une réponse attendue sous 2 mois maximum.



La politique salariale doit être **formalisée et communicable**.



Une directive européenne pour renforcer la transparence des rémunérations

| Les 7 indicateurs pour mesurer les écarts

1

écart **moyen** de rémunération F/H

2

écart de rémunération F/H des **composantes variables ou complémentaires**

3

écart **médian** de rémunération F/H

4

écart **médian** de rémunération F/H des **composantes variables ou complémentaires**

5

proportion de travailleurs F/H bénéficiant de composantes variables ou complémentaires

6

proportion de travailleurs F/H dans chaque quartile de rémunération

7

écart de rémunération F/H par **catégorie de travailleurs**, ventilé par salaires et par composantes variables ou complémentaires



| Une directive européenne pour renforcer la transparence des rémunérations



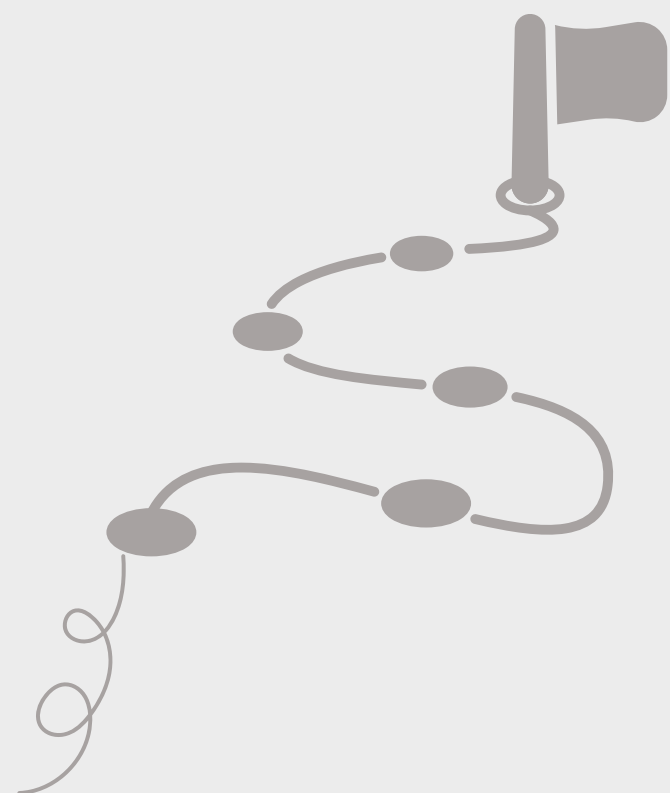
I Mise en place d'une évaluation conjointe des rémunérations



Si un **écart de 5 %** est constaté entre les niveaux de rémunération moyens entre les femmes et les hommes, **non justifié** par des critères objectifs et **non corrigé après 6 mois**, une **évaluation conjointe** est mise en place avec les représentants des personnels.



Une directive européenne pour renforcer
la transparence des rémunérations



Plan d'action en 4 temps



Une directive européenne pour renforcer
la transparence des rémunérations

| Plan d'action en 4 temps

1



Cartographie des risques



Audit de classification des emplois



Analyse des rémunérations fixes et variables



Analyse des promotions et des retours de congé de maternité



Analyse des pratiques de recrutement



Livrable : cartographie des emplois, des rémunérations et des écarts.



Une directive européenne pour renforcer la transparence des rémunérations

Août 2026

Audit de classification des emplois : exemple 1



Modèle des critères classants (Méthode à points)

C'est la méthode la plus objective et la plus utilisée par les RH pour justifier les écarts de salaire. Elle consiste à décomposer chaque poste selon des facteurs universels.

Facteur d'évaluation	Sous-critères types	Score (Exemple)
 Complexité	Niveau de diplôme, expertise technique, résolution de problèmes.	1 à 10
 Responsabilité	Budget géré, impact des décisions, management d'équipe.	1 à 10
 Autonomie	Liberté d'action, fréquence du contrôle par la hiérarchie.	1 à 10
 Relationnel	Communication interne, négociation client, diplomatie.	1 à 10



Une directive européenne pour renforcer la transparence des rémunérations

Août 2026

Audit de classification des emplois : **exemple 2**

Modèle de cohérence interne (audit de l'équité)



Ce modèle sert à vérifier si deux personnes occupant des postes de valeur égale sont classées de la même manière.



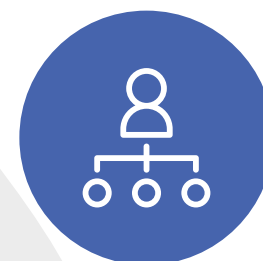
Étape 1

Inventaire des descriptifs de poste.
Sont-ils à jour ?



Étape 2

Analyse des « doublons » cachés.
Est-ce que le « Chargé de projet » fait la même chose que le « Coordonnateur », mais avec un titre et un coefficient différent ?



Étape 3

Vérification de la hiérarchie. Est-ce qu'un subordonné est mieux classé que son manager sans justification technique particulière ?



Une directive européenne pour renforcer
la transparence des rémunérations

Août 2026

| Audit de classification des emplois : **exemple 3**



Modèle de conformité conventionnelle

Ce modèle est idéal pour les entreprises françaises qui doivent se plier aux Conventions Collectives Nationales (CCN) (ex. : Métallurgie, Syntec).



Check-list d'audit :



Le libellé :

L'intitulé du contrat correspond-il aux nomenclatures de la branche ?



Le coefficient/niveau :

Le ou la salarié·e a-t-il atteint les critères requis pour passer au niveau supérieur (ancienneté, prise de responsabilité) ?



Le salaire minimum conventionnel (SMC) :

Le salaire de base est-il au moins égal au minimum prévu pour ce niveau de classification ?



Une directive européenne pour renforcer la transparence des rémunérations

Août 2026

I Préparation et analyse de données

concernant les rémunérations

Il est indispensable de construire une base de données qui permette d'extraire les différentes informations de rémunération fixe et variable de chaque collaborateur et collaboratrice.



1. Les différentes composantes de la rémunération

- **fixe** : salaire de base annuel brut.
- **variable** : primes sur objectifs, commissions, bonus exceptionnels.
- **périphériques** : avantages en nature (voiture, téléphone), épargne salariale (intéressement/participation).
- **données contextuelles** : métier, ancienneté, niveau de responsabilité (grade), dernier entretien d'évaluation.



2. Analyse de la rémunération fixe : maîtrise du poste et valeur de marché du profil

- **équité interne** : comparer des salaires à poste et ancienneté égaux.
$$\text{Compa-ratio} = (\text{salaire du collaborateur ou de la collaboratrice} / \text{moyenne de la grille pour ce poste}) \times 100$$
- **compétitivité externe** : comparer les données à des enquêtes de salaires (Deloitte, Page...). Constatez-vous un écart ?
- **analyse des écarts** : identifier les anomalies (salaires trop bas risquant un départ, ou trop hauts bloquant toute évolution).



3. Analyse de la rémunération variable : le bonus est-il corrélé aux résultats ?

- **mix de rémunération** : calculer la part du variable dans le package total.
Exemple : un commercial a souvent un mix 70/30 (70 % fixe, 30 % variable).
- **taux d'atteinte** : analyser les objectifs
 - si 100 % des salariés touchent 100 % de leur variable, c'est un « faux variable » (un complément de fixe déguisé).
 - si personne ne l'atteint, le système est démotivant.
- **efficacité budgétaire** : vérifier que le versement des primes génère bien la valeur attendue (ex. : croissance du CA, satisfaction client).





I Retour de maternité : indicateurs et mesures correctives



Indicateurs en rapport avec le retour de maternité

- **taux de promotion annuel** : % de femmes promues par rapport à l'effectif total des femmes, à comparer spécifiquement au % du groupe « femmes de retour de maternité » dans les 12 à 24 derniers mois.
- **Indice d'accès à la promotion** : % de promotions chez les femmes de retour de congé / % de promotion chez les hommes (ou l'ensemble des salarié·e·s).
- **analyse par CSP** : par statut (cadre...), vérifiez que les promotions ne stagnent pas pour les femmes après un premier ou un deuxième enfant.
- « **Gap** » de rémunération : comparez le salaire moyen des femmes « post-maternité » à celui des hommes (même poste, même ancienneté) pour détecter tout décrochage durable.
- **% de salarié·e·s ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité.**



Actions correctives et préventives

Pour que votre analyse ne reste pas un simple constat, vous pouvez mettre en place :

- **neutralité de l'absence** : exclure la période de congé maternité des critères de « performance annuelle » (ne pas pénaliser si les objectifs ne sont pas atteints sur 12 mois alors que la personne n'a travaillé que 6 mois).
- **budget dédié** : créer une enveloppe spécifique pour les augmentations liées au retour de maternité afin que les managers ne puisent pas dans leur budget d'équipe classique (ce qui évite de créer un ressentiment).

| Plan d'action

2

Sécurisation



- ✓ Politique de rémunérations écrite
- ✓ Définition des catégories de travailleurs
- ✓ Formalisation de critères objectifs de rémunération
- ✓ Élaboration de modèles de justification des augmentations

Objectif : formaliser la politique de rémunération afin d'assurer l'égalité de traitement et limiter les risques de contentieux.



Une directive européenne pour renforcer
la transparence des rémunérations

Août 2026

| Plan d'action

3

Mise en conformité

- ✓ Recrutement, mobilité et promotion
- ✓ Rémunération variable et process d'augmentation
- ✓ SIHR et DSN
- ✓ Création d'un comité de surveillance des salaires / tableaux de bord semestriels



Une directive européenne pour renforcer
la transparence des rémunérations

Août 2026



Une directive européenne pour renforcer
la transparence des rémunérations

Août 2026

| Plan d'action

4

Gouvernance et culture

- ✓ Mise en place d'un comité stratégique sur les rémunérations
- ✓ Former les directions et les managers
- ✓ Établir un plan de communication
- ✓ Simuler les risques de contentieux

I Ressources

● Formations de l'association À Compétence Égale

(À Compétence Égale est certifiée Qualiopi.)

- ✓ Recruter sans discriminer (en présentiel)
- ✓ Recruter sans discriminer : les essentiels (web class)
- ✓ La compétence, pour recruter sans discriminer (e-learning)
- ✓ La simulation d'entretien : recruter sans discriminer (réalité virtuelle)

● Autres ressources

- ✓ « **Nouvelles obligations sur la transparence des rémunérations – Directive européenne** » avec Ludovic Wolff : Webi' de l'inclusion en **replay**
- ✓ **Directive européenne**



Une directive européenne pour renforcer
la transparence des rémunérations

Août 2026



Une directive européenne pour renforcer
la transparence des rémunérations

Août 2026

| POUR ALLER PLUS LOIN

