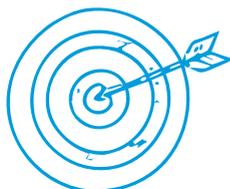
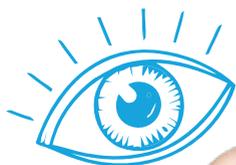
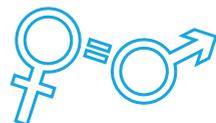




TRANSPARENCE

DES

RÉMUNÉRATIONS



Transparence des rémunérations

«À travail égal, salaire égal» : un principe simple, mais encore trop souvent bafoué. Derrière chaque fiche de paie inégale se cache une injustice que nous refusons de banaliser. Malgré les différentes journées permettant de mettre en lumière ce fait (8 mars : Journée internationale des droits des femmes, 18 septembre : Journée Internationale de l'Égalité de Rémunération) et des décennies de mobilisation, les écarts persistent.

En France, ils atteignent encore environ 14 % à temps de travail équivalent, un chiffre qui pèse lourd sur la vie professionnelle et personnelle de millions de salariés. Derrière les chiffres se cachent des réalités concrètes : carrières ralenties, retraites plus faibles, précarité accrue. Pour FO Énergie, ce constat n'est pas acceptable. L'égalité salariale n'est pas une revendication secondaire, c'est un principe fondamental de justice sociale, de respect et de dignité au travail.

C'est dans ce contexte que la directive européenne du 10 mai 2023 a été adoptée. Elle marque une étape décisive afin de renforcer le droit à l'égalité salariale, de lutter contre les discriminations de genre et forcer les employeurs à plus de transparence sur les salaires et aussi à justifier/corriger les écarts. Son objectif est clair : faire de l'égalité de rémunération une réalité, et non plus un principe resté lettre morte.

La France doit transposer cette directive au plus tard le 7 juin 2026, avec un projet de loi attendu à l'automne 2025. Cette échéance est une opportunité pour repenser en profondeur notre système et donner aux salariés de véritables moyens d'action.

Car la transparence n'est pas une option : sans critères objectifs, sans obligation de publier et corriger les écarts, les inégalités se reproduisent et s'aggravent. Le futur texte de loi doit donc être à la hauteur des ambitions européennes. Il devra garantir une information claire pour chaque salarié, imposer des obligations fortes aux employeurs, renforcer le rôle des représentants du personnel et prévoir des sanctions dissuasives en cas de manquement.

Chez FO Énergie, nous affirmons qu'une politique salariale juste et transparente est un levier essentiel pour construire un service public fort, inclusif et durable. La transposition de la directive doit être l'occasion d'ouvrir une nouvelle étape : celle d'une égalité réelle et concrète.





OÙ EN EST-ON DANS LE CALENDRIER?

La concertation nationale avec les partenaires sociaux a été lancée dès mars 2024. **Le gouvernement a prévu de présenter le projet de loi de transposition à l'automne 2025. L'entrée en vigueur est envisagée pour début 2026, sous réserve de la publication rapide des décrets d'application. L'échéance européenne fixée au 7 juin 2026 reste impérative.**

Pour les entreprises, le déploiement des nouvelles obligations sera progressif. Les employeurs de 250 salariés et plus devront appliquer la transparence salariale de manière annuelle dès juin 2027.

Ceux comptant entre 150 et 249 salariés seront soumis à une obligation triennale, également à partir de juin 2027.

Enfin, les entreprises de 100 à 149 salariés auront jusqu'en juin 2031 pour se conformer à la directive

La question se pose encore pour les structures de moins de 100 salariés : la directive laisse une marge de manœuvre aux États membres, et la France pourrait décider d'abaisser le seuil. Rappelons qu'aujourd'hui, l'index égalité professionnelle s'applique déjà à partir de 50 salariés, ce qui ouvre la voie à un élargissement.

Le calendrier en bref

- **Mars 2024** : lancement de la concertation avec les partenaires sociaux.
- **Automne 2025** : présentation du projet de loi.
- **Début 2026** : entrée en vigueur (sous réserve des décrets).
- **7 juin 2026** : date limite fixée par l'UE.
- **Juin 2027** : premières obligations pour les entreprises de 150 salariés et plus.
- **Juin 2031** : extension aux entreprises de 100 à 149 salariés.

La France pourrait abaisser le seuil à 50 salariés, comme c'est déjà le cas pour l'index égalité professionnelle.



UNE NOUVELLE CULTURE DE LA TRANSPARENCE

La philosophie de la directive repose sur un principe simple : instaurer une véritable culture de la transparence salariale. Cela signifie que les employeurs devront mettre en place des systèmes de rémunération clairs, transparents, objectifs et non discriminatoires. Les critères qui fondent la fixation des salaires devront être accessibles, compréhensibles et surtout neutres du point de vue du genre.

La transparence commencera dès le recrutement. Chaque offre d'emploi devra indiquer la rémunération initiale ou, *a minima*, une fourchette. Il sera interdit de demander aux candidats leur historique salarial, afin de ne pas reproduire les inégalités du passé. Cette mesure, apparemment simple, constitue une avancée majeure pour casser les spirales discriminatoires souvent invisibles.

// Cette réforme veut rompre avec le silence autour des salaires et mettre fin aux inégalités invisibles.

DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIÉS

Une fois embauchés, les salariés bénéficieront d'un droit renforcé à l'information. Ils pourront demander, par écrit, des données précises concernant leur propre rémunération, mais aussi les niveaux moyens de salaire, ventilés par sexe et par catégorie de travailleurs effectuant un même emploi ou un emploi de valeur équivalente.

Les employeurs auront l'obligation de répondre et de mettre à disposition, de manière claire et accessible, les critères utilisés pour déterminer les rémunérations, leur évolution et les perspectives de progression. Un rappel annuel de ce droit à l'information devra être effectué par l'entreprise, ce qui constitue une garantie supplémentaire.

En Bref - Désormais, chaque salarié pourra :

- Demander par écrit des informations sur sa rémunération.
- Obtenir les niveaux moyens par sexe et par catégorie de poste.
- Accéder aux critères justifiant salaires et progressions.

Un rappel annuel de ce droit devra être fait par l'employeur.

PUBLICATION ET CORRECTION DES ÉCARTS

La directive impose également une obligation de publication des écarts de rémunération. Les entreprises de 100 salariés et plus devront rendre publics leurs chiffres. Et si l'écart constaté dépasse 5 % sans justification objective, l'employeur devra prendre des mesures correctives. Ces données devront être transmises au comité social et économique (CSE) ainsi qu'à une autorité nationale compétente, avec une périodicité adaptée à la taille de l'entreprise.

Au-delà de la publication, c'est une véritable obligation de résultat qui se dessine : toute différence de rémunération injustifiée devra être corrigée. En cas de manquement, des sanctions seront prévues, allant de l'amende administrative forfaitaire à une pénalité proportionnée à la masse salariale. La gradation tiendra compte de la gravité et de la répétition des infractions, afin d'assurer un caractère réellement dissuasif.

En Bref - Quand les écarts dépassent 5 %

Les entreprises de plus de 100 salariés devront publier leurs écarts de rémunération.

- Si l'écart dépasse 5 %, l'employeur aura l'obligation de corriger.
- Les données seront transmises au CSE et à l'autorité nationale compétente.
- Des sanctions administratives (amendes proportionnelles ou forfaitaires) sont prévues.



CRITÈRES OBJECTIFS ET DROITS PROCÉDURAUX RENFORCÉS

La directive rappelle que les politiques de rémunération doivent s'appuyer sur des critères objectifs et non sexistes. Toute différence de traitement devra être fondée sur des éléments vérifiables, liés au travail effectué et non au genre.

Les droits procéduraux des salariés victimes de discrimination sont également renforcés. La charge de la preuve sera inversée : ce sera à l'employeur de démontrer qu'il n'a pas discriminé. Les associations ou représentants des salariés pourront intervenir en justice ou devant les autorités administratives, avec l'accord de la personne concernée. La réparation devra être intégrale, sans plafond, afin de compenser réellement le préjudice subi.

En Bref - Critères objectifs et droits renforcés :

- Les salaires devront être fondés sur des critères neutres et transparents.
- La charge de la preuve sera inversée : à l'employeur de démontrer l'absence de discrimination.
- Les victimes pourront demander une réparation intégrale, sans plafond.

LES PARTENAIRES SOCIAUX AU CŒUR DU DISPOSITIF

Le rôle des représentants du personnel est considérablement renforcé. Le CSE devra être informé et consulté sur les écarts de rémunération et sur les méthodes de calcul. Si un écart injustifié supérieur à 5 % n'est pas corrigé dans un délai de six mois, une évaluation conjointe des rémunérations devra être organisée avec les représentants des salariés. Cette disposition place le dialogue social au centre de la démarche, en faisant des partenaires sociaux des acteurs incontournables de la transparence salariale.

En Bref - Le CSE sera un acteur central :

- Consultation sur les écarts et méthodes de calcul.
- Droit d'exiger des corrections.
- Évaluation conjointe en cas d'écart non corrigé.

// Le dialogue social n'est pas un supplément d'âme. C'est un outil concret pour corriger les inégalités.



VERS UN NOUVEL INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Le projet de loi prévoit une refonte en profondeur de l'actuel index égalité professionnelle, jugé trop limité. Aujourd'hui basé sur un seul indicateur global, il sera remplacé par un dispositif beaucoup plus complet, intégrant sept nouveaux indicateurs définis par la directive. Ces indicateurs incluent : l'écart de rémunération moyen et médian, l'écart au niveau des composantes variables et complémentaires (primes, indemnités, heures supplémentaires, avantages en nature), la proportion de femmes et d'hommes bénéficiant de ces compléments, la répartition par quartiles de salaires, et enfin, l'écart par catégorie de travailleurs.

Cette refonte vise à donner une image plus fine et plus fidèle des inégalités, en évitant les effets de lissage. L'objectif est de rendre visibles les disparités non seulement dans le salaire de base, mais aussi dans les compléments, souvent sources de fortes inégalités.

En Bref - Un index profondément repensé

L'actuel index égalité professionnelle, limité à un seul indicateur, va être remplacé par **7 indicateurs obligatoires** :

- Écart moyen de rémunération.
- Écart moyen sur les variables (primes, indemnités, heures sup, etc.).
- Écart médian de rémunération.
- Écart médian sur les variables.
- Proportion de femmes et d'hommes bénéficiant de compléments.
- Répartition par quartiles de rémunération.
- Écart par catégorie de travailleurs (salaire de base + compléments).



MÉTHODES DE CALCUL ET PUBLICATION

Les méthodes de calcul seront harmonisées et systématisées.

La Déclaration Sociale Nominative (DSN) servira de base pour les six premiers indicateurs, tandis que le septième, plus complexe, devra être produit directement par l'employeur, sur un rythme triennal.

Les résultats devront être publiés chaque année (ou tous les trois ans selon les cas), de manière lisible et accessible, sur le site internet de l'entreprise. Ils seront également transmis à une autorité nationale, probablement le futur Haut conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité.

En Bref - Méthodes de calcul et publication

- Les 6 premiers indicateurs seront établis via la **DSN**.
- Le 7^e sera produit directement par l'employeur, tous les 3 ans.
- Les résultats devront être publiés sur le site de l'entreprise et transmis à une autorité nationale (probablement le **Haut conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité**).

INFORMATION ET CONSULTATION DES REPRÉSENTANTS

Les représentants du personnel auront un droit de regard sur l'exactitude des informations et pourront exiger des éclaircissements. Cela permettra de renforcer la transparence et d'éviter toute manipulation des données. En cas de manquement, de nouvelles sanctions administratives seront prévues. Là encore, le dispositif est pensé pour être réellement contraignant.



UN TOURNANT POUR L'ÉGALITÉ SALARIALE

Avec la directive européenne du 10 mai 2023 et sa transposition prochaine en droit français, c'est un véritable changement de paradigme qui s'annonce. Longtemps reléguée au rang de principe moral, l'égalité salariale va désormais s'appuyer sur des obligations juridiques fortes et contraignantes. La transparence salariale ne sera plus un vœu pieux, elle devient un devoir inscrit dans la loi.

Pour les salariés, ce nouveau cadre marque une avancée majeure : chacun disposera de droits concrets pour s'informer, comparer et agir. L'accès facilité aux données, la possibilité de demander des explications et la garantie de critères objectifs constitueront autant d'outils pour défendre son égalité de traitement.

Pour les employeurs, le changement est tout aussi important. Ils devront rendre des comptes, publier leurs écarts, justifier leurs choix et corriger toute différence injustifiée. Ce ne sera plus une question de bonne volonté, mais une obligation assortie de sanctions dissuasives.

Quant aux représentants du personnel et aux organisations syndicales, ils disposeront d'un espace d'action considérablement renforcé : consultation systématique, droit à l'information, capacité d'exiger des corrections et possibilité de porter les dossiers en justice aux côtés des salariés.

À FO Énergie, nous affirmons que cette réforme ne doit pas être considérée comme une contrainte administrative supplémentaire, mais comme une opportunité historique.

L'égalité salariale n'est pas une option, encore moins une revendication accessoire : c'est un droit fondamental, inscrit depuis longtemps dans les textes, mais trop rarement appliqué.

La transposition de cette directive doit donc être saisie pour franchir une étape décisive.

Notre objectif est clair : que le principe simple – **à travail égal, salaire égal** – devienne une réalité quotidienne, vérifiable, opposable et garantie pour toutes et tous.



FO
Energie

**RESTE CONNECTÉ
AVEC FO ENERGIE**



SCANNE LE QR CODE !



www.fnem-fo.org

