

Étude accords
d'entreprise

Égalité professionnelle et transparence salariale



2026

État des lieux et décryptage du projet
de loi "transparence salariale"

"À travail égal, salaire égal"

Un concept qui existe depuis plus d'un siècle, mais qui peine à trouver une réalité concrète et pérenne...

La transposition de la directive européenne sur la transparence salariale, qui doit intervenir avant le 7 juin 2026, constitue une nouvelle étape dans le développement d'un droit à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Sextant Expertise porte ce sujet depuis sa création, il y a 30 ans, et ses experts et expertes accompagnent les représentant-es du personnel depuis lors dans leur évaluation des politiques sociales menées et leurs résultats en la matière comme dans les négociations.

L'étude que nous vous présentons vise à poursuivre cette mission, en décryptant les fondements de la directive et les évolutions qu'elle amène au cadre légal de l'égalité professionnelle en France et en proposant aux représentant-es du personnel des clés de compréhension de l'évolution de leur action mais aussi une boîte à outils pour se saisir au mieux des nouvelles opportunités qui s'offriront prochainement à eux.

Une nouvelle occasion de permettre un dialogue social à armes égales et de contribuer au mouvement vers une égalité concrète.

Isabelle Nicolas

Directrice des Opérations de Sextant Expertise

Sommaire

Introduction	1
À propos de nous	3
#1 État des lieux et contexte en France et en Europe	4
#2 Pourquoi la directive change la donne pour l'égalité femmes-hommes ?	12
#3 Les changements concrets pour les partenaires sociaux	20
#4 Ce que les CSE doivent anticiper dès maintenant	33
La checklist des IRP	38
Conclusion	43
Ce que Sextant Expertise peut faire pour vous	45
Pour prolonger cette étude...	46
Bibliographie	47

À propos de nous

Créé en 1996, *Sextant Expertise* est un cabinet d'expertise indépendant qui conseille les élu-es des CSE et les négociateurs et négociatrices syndicales-aux. Composé d'expert et expertes aux profils variés et complémentaires, il accompagne ses client-es sur toutes les missions stratégiques, économiques, sociales, santé et conditions de travail.

Les contributrices et contributeurs à cette étude



Ève Lecherbonnier
Consultante en
diagnostic social



Léa Jami
Consultante en
diagnostic social



Romain Journée
Consultant en
diagnostic social



Gwenaëlle Thomas
Consultante en
diagnostic social



Louise Lebecq
Consultante en
dialogue social



Isabelle Nicolas
Directrice des Opérations
de Sextant Expertise

1. État des lieux et contexte en France et en Europe

#1 Panorama de la situation des inégalités salariales en Europe et en France

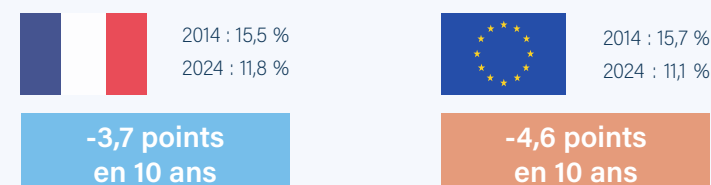
L'égalité professionnelle et en particulier salariale reste un enjeu majeur au niveau européen. Le niveau des inégalités salariales entre les femmes et les hommes varie toutefois beaucoup selon les États. En 2024, l'écart du salaire horaire brut moyen des femmes et celui des hommes salariés allait de **-0,8 % au Luxembourg (en faveur des femmes) à +18,8 % en Estonie (en faveur des hommes)**¹.

Au sein de l'Union européenne, le Luxembourg est ainsi le seul État qui présente un indicateur exemplaire. Quelques pays comme la Belgique, la Pologne et la Roumanie se rapprochent de l'égalité salariale, présentant des écarts inférieurs à 5 %. La Belgique et la Pologne ont d'ailleurs été parmi les premières à s'être attelées à la transposition de *la directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023*², qui doit intervenir dans les législations nationales avant le 7 juin 2026.

Les comparaisons internationales doivent toutefois être menées avec précaution tant l'analyse des inégalités est complexe et ne peut se faire à l'aune d'un seul indicateur. Par exemple, en Roumanie, le taux salarial horaire des femmes est presque à la hauteur de celui des hommes, mais à peine la moitié d'entre elles sont actives – nettement en-deçà de la moyenne européenne – ceci illustrant d'autres pans des inégalités.

Quant à la France, si elle figure souvent parmi les bons élèves européens en matière sociale, force est de constater que sur ce sujet, elle se situe à peine dans la moyenne. **Elle affiche un écart de 11,8 % en défaveur des femmes, au-delà de la moyenne européenne qui demeure de 11,1 %, malgré une réduction de 3,7 points en 10 ans.**

Ecart (en %) entre le salaire horaire brut moyen des hommes et celui des femmes salariées en France et Europe en 2014 et en 2024 (Eurostat)



¹ Écart des rémunérations entre hommes et femmes, Eurostat, 2026

² Directive UE 2023/970 du 10 mai 2023 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



Les derniers chiffres de l'Insee confirment la lente réduction de l'écart salarial entre les deux sexes dans le secteur privé. Ainsi, **en 2024 le revenu des femmes reste inférieur de 14 % à celui des hommes en équivalent temps plein contre 22 % en 2000³**, mais il faut noter que les femmes continuent à travailler en moyenne moins longtemps que les hommes (-9,1 % en 2024, -16 % en 2000), ce qui amplifie les écarts de rémunérations. **Même à emploi comparable, exercé dans le même établissement, un écart (de salaire net en EQTP) de 3,6 % persiste⁴.**



Revenu salarial
annuel

21,8 %



à temps de travail
identique

14,0 %



et à emploi
comparable

3,6 %

Il est donc indéniable que les inégalités salariales entre les femmes et les hommes ont tendance à se réduire, que ce soit en France ou chez nos voisins européens. Mais la marge de progression de la « grande cause nationale » de l'égalité entre les femmes et les hommes est encore importante.

#2 Des inégalités professionnelles persistantes aux origines multifactorielles

Des écarts persistants malgré un cadre juridique développé :

Le principe « à travail égal, salaire égal », entré dans la loi française en 1972, est retranscrit à l'article L3221-2 du code du travail⁵ ou encore rappelé dans le célèbre arrêt Ponsolle du 29 octobre 1996⁶. Pourtant, les données statistiques montrent que les inégalités salariales demeurent importantes.

Ces écarts s'expliquent en partie par des facteurs structurels : concentration sectorielle de l'emploi des femmes, accès inégal aux postes les plus rémunérateurs, temps partiel plus fréquent⁷, interruptions de carrière. **Mais au-delà de ces éléments, une part significative des écarts reste difficile à objectiver et peut refléter des discriminations directes ou indirectes dans les politiques de rémunération.**

Les politiques publiques de ces dernières décennies se sont essentiellement concentrées sur l'égalité salariale et l'accès des femmes aux postes à responsabilité (lutte contre le « plafond de verre »). Cela a contribué à la nette augmentation de la part des femmes parmi les salarié·es cadres (43,3 % en 2024 contre 21 % en 1982)⁸, ce qui participe à augmenter la moyenne de rémunération des femmes et donc à réduire au global les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.



⁵ Article L3221-2 du Code du travail. ⁶ Cour de Cassation, Chambre sociale, du 29 octobre 1996, 92-43.680, Publié au bulletin, *Légifrance*

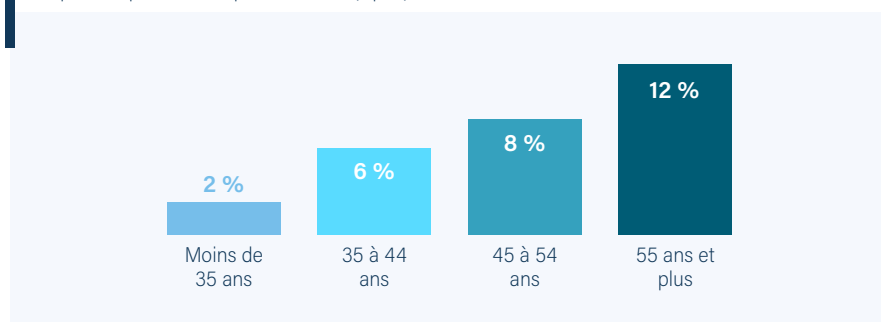
⁷ Temps partiel selon le Sexe en 2025, Insee, 2026

⁸ Enquête emploi, Insee, 2025

^{3 & 4} Écart de salaire entre femmes et hommes en 2024, Insee Focus n°377, 2026

Pour autant, la dernière étude de l'Apec montre que l'écart de rémunération médiane brute en ETP chez les cadres demeure de 16 % en défaveur des femmes en 2025⁹, sans évolution depuis 2018. C'est même dans cette population que les écarts sont les plus forts, puisqu'à profil équivalent (en neutralisant les effets du métier, du secteur, de l'âge, de la taille d'entreprise, etc.) l'écart est de 6,8 % contre 3,6 % au niveau de l'ensemble de la population active du secteur privé¹⁰ et atteint même 12 % à partir de 55 ans.

Écart de rémunération entre femmes et hommes cadres
« à profil et poste identique » en 2025 (Apec)



En outre, les femmes cadres continuent à exercer plus fréquemment dans les secteurs d'activité où les salaires médians des cadres sont les moins élevés (communication, culture, santé, médico-social...).

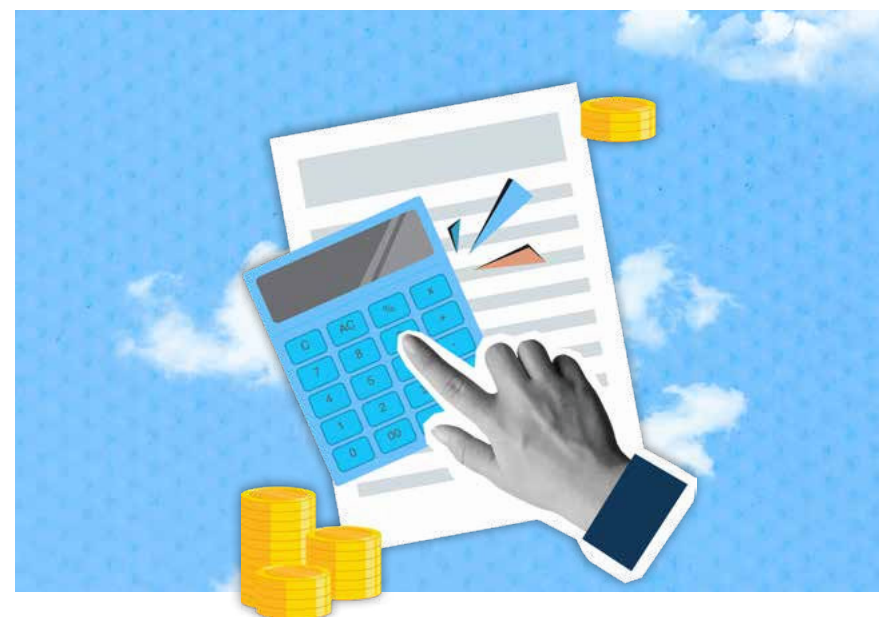
Rappelons que, paradoxalement, la part de femmes diplômées du supérieur est supérieure à celle des hommes¹¹, et ce quel que soit l'âge, ce qui signifie que ce phénomène existe depuis des décennies sans se traduire dans la répartition des emplois à responsabilité et les rémunérations.

Par ailleurs, près de 8 emplois à temps partiel sur 10 sont occupés par des femmes. Parmi elles, 63,9 % ont choisi le temps partiel, motivé pour la moitié d'entre elles par des raisons familiales et domestiques¹².

C'est une illustration de la ségrégation à l'œuvre dans le monde professionnel. Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes ne sont que la partie émergée de l'iceberg. Il ne sera pas possible de résoudre cette question sans s'attaquer aux autres pans de l'exercice des discriminations sexistes, directes et indirectes : l'éducation, la lutte contre les stéréotypes de genres et les biais cognitifs, la mixité des métiers, la prise en compte et la répartition du travail parental et domestique, la maternité, les conditions de travail...

L'Insee démontre d'ailleurs que les écarts restent liés à une différenciation des métiers et qu'ils s'amplifient au fil de la carrière, mais aussi avec l'âge et le nombre d'enfants¹³.

À la fin de la carrière, le moment de la retraite est une forme de synthèse des inégalités accumulées tout au long de la vie professionnelle, que les femmes continueront à subir avec une pension de retraite de base en moyenne 40 % inférieure à celle des hommes¹⁴.



⁹ *Inégalités femmes-hommes, Apec, 2026* ¹⁰ *Écart de salaire entre femmes et hommes en 2024, Insee Focus n°377, 2026* ¹¹ *France, portrait social, Insee Références, 2024* ¹² *Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel, Dares, 2019*

¹³ *Enquête emploi, Insee, 2025*
¹⁴ *Comptes de la sécurité sociale, 2024*

#3 Une évolution positive, résultat du renforcement du droit

Les politiques publiques ont cependant accompagné le renforcement du droit pour garantir le principe fondamental de l'égalité de rémunération entre les travailleurs féminins et masculins.

Les juridictions européennes et françaises ont construit une jurisprudence abondante autour des discriminations sexistes, sur la rémunération et sur d'autres domaines comme le recrutement, l'évolution de carrière ou encore la représentation des femmes. Parallèlement, un ensemble de normes est venu préciser et renforcer l'application de ce principe au sein des entreprises.

Citons par exemple (sans qu'elles ne soient exhaustives) :

Loi Roudy (1983)	- Définition de la notion de « travail égal » méritant un « salaire égal » - Rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises en matière d'emploi et de rémunération
Loi Génisson (2001)	Obligation de négociation collective sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Loi égalité salariale (2006)	- Négociation collective sur les mesures de suppression des écarts de rémunération - Garanties salariales au retour du congé maternité ou d'adoption
Loi Coppé-Zimmerman (2011)	Quotas de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance des grandes entreprises
Loi Rebsamen (2017)	Représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les IRP
Loi avenir professionnel (2018)	- Index égalité professionnelle - Référent lutte contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes
Loi Rixain (2021)	- Renforcement de l'index égalité professionnelle - Référent lutte contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes
2026	Transparence salariale

La France a mis en place depuis 2018 l'Index de l'égalité professionnelle, qui a permis d'améliorer la transparence et de sensibiliser les entreprises¹⁵. Cet outil repose sur cinq indicateurs produisant une note globale sur 100 points. **Les résultats montrent une amélioration progressive : en 2026, la note moyenne obtenue par les entreprises ayant publié leur index est de 88 contre 83,9 en 2019¹⁶.**

Toutefois, l'expérience a également mis en évidence les limites de ce système. **La déclaration de l'Index ne s'accompagne pas toujours d'une note car, faute d'effectifs suffisants, certaines entreprises ne sont pas en mesure de la calculer.** Par ailleurs, la note globale peut masquer des écarts significatifs dans certaines catégories de salarié-es. Une entreprise peut ainsi obtenir une note élevée tout en conservant des inégalités structurelles dans certains métiers ou niveaux de responsabilité. L'Index actuel ne permet pas non plus de répondre aux exigences nouvelles posées par la directive européenne, notamment en matière d'analyse des écarts de rémunération pour un travail de valeur égale.

La loi Rixain¹⁷ a permis le renforcement des dispositifs en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en accentuant les exigences de transparence et de publication des résultats liés à l'index, afin d'inciter les entreprises à corriger plus rapidement les écarts constatés. Par ailleurs, **elle a instauré des quotas de représentation féminine au sein des instances dirigeantes des entreprises de plus de 1000 salarié-es**, traduisant une volonté d'accélérer la féminisation des postes à responsabilité et de faire évoluer durablement les pratiques de gouvernance.

C'est dans ce contexte que l'Union européenne a adopté la directive 2023/970 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.

Cette directive représente une évolution significative de l'approche européenne en matière d'égalité salariale. Là où les textes précédents affirmaient surtout des principes généraux, la directive impose des obligations précises et mesurables aux États membres et aux employeurs.

Les entreprises sont ainsi de plus en plus incitées à corriger leurs pratiques et à associer les représentant-es du personnel à leur démarche, que ce soit par l'information du comité social et économique ou la négociation collective.

¹⁵ [LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, Légifrance, 2024](#)

¹⁶ [Index de l'égalité professionnelle : quelles progressions depuis son entrée en vigueur ? Dares, 2024](#)

¹⁷ [LOI n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, Légifrance, 2021](#)

2. Pourquoi la directive change la donne pour l'égalité femmes-hommes ?

Malgré plusieurs décennies de politiques publiques en faveur de l'égalité professionnelle, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes persistent en France comme dans l'ensemble de l'Union européenne. La directive 2023/970 du 10 mai 2023, dite « directive transparence salariale »¹⁸, marque un tournant dans la lutte contre ces inégalités. En imposant une approche fondée sur la transparence, elle transforme les mécanismes de détection et de correction des écarts salariaux.

Recommandation Sextant

Ne pas attendre la transposition pour agir : le CSE a tout intérêt à dresser dès maintenant **un audit interne de l'Index existant**, en identifiant les indicateurs insuffisamment renseignés et les catégories de salarié·es sous-représentées dans les calculs et en comparant les résultats avec les indicateurs figurant dans la BDESE.

Ce diagnostic anticipatoire permettra de mesurer l'écart entre la note actuelle et la réalité des écarts salariaux, et de disposer d'arguments factuels solides pour de futures négociations.



¹⁸ Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 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

#1 Directive sur la transparence salariale : une nouvelle voie pour l'égalité salariale ?

La transposition de la directive en France ouvre la voie à une meilleure transparence salariale et à une refonte des modalités d'identification et de mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

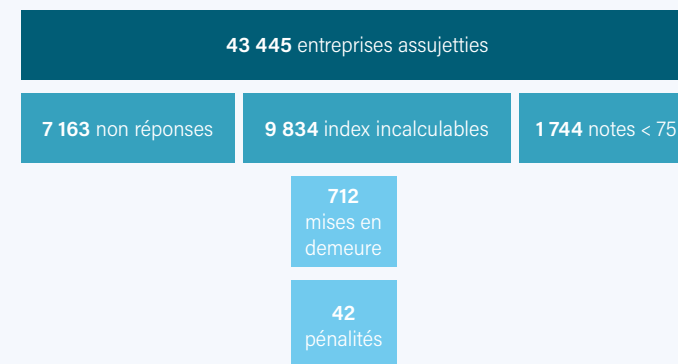
Les salarié·es disposeront désormais d'un droit à l'information et le rôle des représentant·es du personnel s'en voit renforcé : pour suivre les indicateurs, définir les catégories de personnel (en lien avec les classifications professionnelles), proposer des mesures correctrices et accompagner les salarié·es dans leur démarche d'accès à l'information.

D'abord, **la directive fait référence à l'ensemble des éléments composant la rémunération** et non le seul salaire de base, et aborde ces éléments de façon différenciée en termes de montants perçus mais aussi d'accès, une évolution culturelle pour la France. Outre les exigences de transparence des rémunérations à l'embauche et tout au long de la carrière, la directive introduit notamment une comparaison entre les rémunérations des salarié·es femmes et hommes exerçant un « travail égal ou de même valeur », une approche qui impose de revoir l'index égalité professionnelle en vigueur et qui n'était jusque-là pas forcément celle à l'œuvre dans les politiques RH des entreprises. **Cette notion pose finalement la question de la valeur du travail et de celle des compétences déployées** – valeur au demeurant potentiellement évolutive dans un marché du travail en perpétuel mouvement.

Fixation des salaires à l'embauche, attribution des augmentations, opacité des rémunérations... sont donc des sujets que la future loi devrait contribuer à faire évoluer positivement. Mais le focus sur la transparence salariale ne doit pas faire oublier les autres pans de l'égalité professionnelle, que les représentant·es du personnel pourront porter dans les négociations sur le sujet au niveau des entreprises, des branches et au niveau interprofessionnel.

Reste la question des sanctions en l'absence de respect des objectifs assignés par la directive (écarts de +/- 5 %) et surtout de leur efficacité. **L'actuel index est déclaré en 2025 par 83,5 % des entreprises concernées, mais les sanctions et pénalités sont peu nombreuses**, comme le pointe la Cour des comptes¹⁹ : elles n'ont touché que 0,5 % des entreprises n'ayant pas déclaré leur index ou ayant une note inférieure à 75 sur 100. Au 1^{er} mars 2026, le Ministère du Travail indique avoir reçu les déclarations de seulement 53 % des entreprises concernées par l'application de la loi Rixain²⁰.

Index égalité professionnelle en 2022 (Cour des comptes)



Source : Cour des comptes

Le rôle des représentant·es du personnel est donc capital pour porter le sujet au sein de leur entreprise, demander des explications à leurs directions et proposer des mesures correctives.



¹⁹ La politique d'égalité entre les femmes et les hommes menée par l'Etat, Cour des comptes, 2023

²⁰ Les résultats de l'index égalité professionnelle 2026, Ministère du Travail, 2026

#2 Trois leviers complémentaires pour transformer les pratiques

La directive repose sur une approche structurée autour de trois piliers complémentaires :



La transparence salariale comme principe directeur

Le premier pilier est la transparence des rémunérations. Dans de nombreuses entreprises, l'opacité des politiques salariales constitue l'un des facteurs qui rendent les discriminations difficiles à détecter et à corriger. **La directive impose donc un ensemble de règles destinées à améliorer l'accès à l'information pour les salarié-es, les candidat-es à l'emploi et les représentant-es du personnel.** Cette transparence s'applique du recrutement à l'évolution de carrière, en passant par l'accès à l'information sur les rémunérations pratiquées dans l'entreprise.



Une mesure plus fine des écarts de rémunération

Le deuxième pilier concerne la mesure des écarts de rémunération. **La directive introduit une évolution importante en imposant une analyse des écarts entre femmes et hommes réalisant un même travail ou un travail de même valeur.** Cette approche permet de comparer non seulement des postes strictement identiques, mais aussi des emplois différents présentant une valeur comparable pour l'entreprise. Pour déterminer cette valeur, plusieurs critères doivent être pris en compte : compétences requises (y compris non techniques), expérience professionnelle, responsabilités exercées et conditions de travail.²¹

La comparaison s'effectue en matière de salaire de base et de compléments de rémunération, mais aussi d'accès à ces composantes et de dispersion selon le genre.



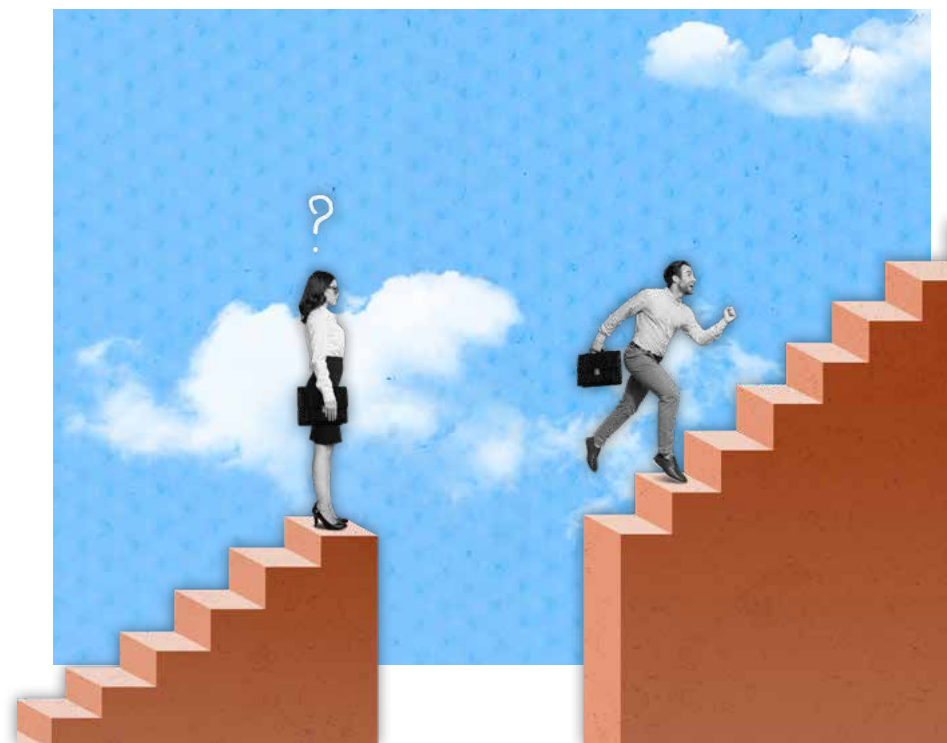
Des mécanismes de correction renforcés

Le troisième pilier établit des mécanismes de correction plus contraignants. Lorsque les indicateurs révèlent un écart significatif qui ne peut être justifié par des critères objectifs et non discriminatoires, **l'entreprise devra obligatoirement mettre en place des mesures correctrices.**

Cette approche marque une évolution vers une logique davantage orientée résultats, avec des mécanismes de suivi et de sanction plus structurés.

Recommandation Sextant

Sur le pilier « transparence » le CSE peut formuler dès maintenant une demande formelle d'accès aux données salariales ventilées par sexe. Sur le pilier « mesure », il peut exiger des explications sur la méthodologie de comparaison retenue par l'employeur. Enfin, sur le troisième pilier « correction », le CSE peut vérifier si les mesures correctives proposées comportent des engagements chiffrés et un calendrier précis.



²¹Première version du Projet de loi transparence salariale transmis aux partenaires sociaux et aux parlementaires le 6 mars 2026 Article 5

#3 Un renforcement du dialogue social et une transformation des pratiques RH

Au-delà de ces trois piliers techniques, la directive introduit également un renforcement de la place des représentant·es du personnel dans les politiques d'égalité professionnelle. **Les instances représentatives sont davantage associées à l'analyse des indicateurs, à l'examen des justifications apportées par l'employeur, et à l'élaboration des mesures correctives.**

Cette évolution renforce la dimension de dialogue social dans la mise en œuvre des politiques d'égalité. Dans les entreprises d'au moins 100 salarié·es, les membres du CSE, les délégué·es syndicaux ou même les salarié·es individuellement pourront demander des précisions et justifications sur les écarts de rémunération observés²². L'employeur devra répondre de manière motivée et informer le comité social et économique de ses réponses.

La directive sur la transparence salariale vise également une transformation des pratiques de gestion des rémunérations et d'évaluation des emplois. **Les entreprises devront progressivement structurer leurs politiques salariales de manière plus objective et transparente, clarifier leurs critères d'évolution des rémunérations, et documenter systématiquement leurs décisions en matière salariale.**

Au-delà du strict respect des obligations réglementaires, cette transformation constitue également un enjeu stratégique pour les organisations : dans un contexte de concurrence pour attirer et retenir les « talents », la capacité à démontrer une politique de rémunération équitable et transparente devient un élément différenciant important.

Recommandation Sextant

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, le CSE peut évaluer la question de l'égalité entre les femmes et les hommes au regard des enjeux sociaux de l'entreprise : proposez d'inscrire à l'ordre du jour une séance dédiée à la politique d'égalité salariale en amont des échéances légales, en liant explicitement cet enjeu à ceux de recrutement, de fidélisation et de parcours professionnels de l'entreprise.



²²Première version du Projet de loi transparence salariale transmis aux partenaires sociaux et aux parlementaires le 6 mars 2026 sous-section 3 Art L.1142-8-1.

3. Les changements concrets pour les partenaires sociaux

#1 La transformation du système déclaratif : de l'Index aux indicateurs

L'une des évolutions majeures concerne l'évolution ou le remplacement de l'Index de l'égalité professionnelle par un nouveau système de déclaration d'indicateurs.

Sept nouveaux indicateurs

Le système actuel, fondé sur une note globale sur 100 points calculée pour les entreprises de plus de 50 salarié·es sur la base de 4 à 5 indicateurs, sera remplacé par une déclaration de 7 indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Ces indicateurs, dont le contenu précis **sera défini par décret** selon la taille de l'entreprise, comprendront notamment un indicateur central : **l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie de salarié·es exerçant un travail égal ou de valeur égale**²³.

Nouveaux indicateurs au regard des indications de la directive et de la première version du projet de loi transmis aux partenaires sociaux et aux partenaires le 6 mars 2026.

- Écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes.
- Écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes pour les composantes variables ou complémentaires (bonus, primes, avantages...).
- Écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes.
- Écart de rémunération médian sur les composantes variables ou complémentaires.
- Proportion de femmes et d'hommes bénéficiant de composantes variables ou complémentaires de rémunération.
- Proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins dans chaque quartile.

- Écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie de salarié·es exerçant un travail égal ou de valeur égale.

Publication et confidentialité des données

Déclaration annuelle pour toutes les entreprises d'au moins 50 salarié·es.
Rendus publics sur le site internet du Ministère du Travail et sur le site internet de l'entreprise.

Déclaration en interne uniquement.

- Tous les 3 ans pour entreprises entre 50 et 249 salarié·es.
- Tous les ans pour entreprises de plus de 250 salarié·es.

²³ Première version du *Projet de loi transparence salariale transmis aux partenaires sociaux et aux parlementaires le 6 mars 2026 sous-section 1 Art L.1142-7*

Publication et confidentialité des données

La périodicité de déclaration variera selon la taille de l'entreprise. Pour l'indicateur sur les écarts par catégories de travail de valeur égale, les entreprises de 50 à 249 salarié·es devront le déclarer tous les 3 ans, tandis que les entreprises d'au moins 250 salarié·es devront le faire annuellement. Les autres indicateurs resteront soumis à une déclaration annuelle pour toutes les entreprises d'au moins 50 salarié·es²⁴.

À l'exception de l'indicateur sur l'écart de rémunération par catégorie de travail de valeur égale, **les indicateurs seront rendus publics sur le site internet du Ministère du Travail**. Les entreprises pourront également choisir de les publier sur leur propre site internet. L'indicateur sur les écarts par catégorie ne sera quant à lui transmis qu'aux salarié·es et au CSE, avec des restrictions lorsque le nombre de salarié·es dans certaines catégories est trop faible pour garantir la confidentialité des rémunérations individuelles²⁵.

#2 L'obligation de catégorisation des emplois de valeur égale

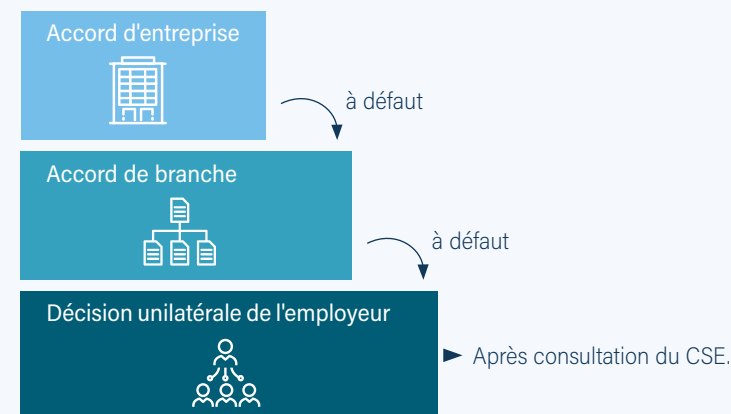
L'une des transformations les plus structurantes pour les entreprises concerne l'obligation de définir des catégories de salarié·es exerçant un travail de valeur égale.

Le projet de loi précise que pour déterminer si des emplois présentent une valeur égale, plusieurs critères doivent être pris en compte :

- | Les compétences requises (y compris les compétences non techniques, ce qui constitue une nouveauté importante).
- | L'expérience acquise.
- | Les responsabilités exercées.
- | Les conditions de travail.

Cette approche plus large permet de comparer des postes qui ne sont pas strictement identiques mais présentent une valeur comparable pour l'entreprise²⁶.

La catégorisation des emplois de valeur égale devra être établie par :



Le projet de loi prévoit que les organisations syndicales de salarié·es et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche doivent engager des négociations avant le 31 décembre 2026 en vue de la signature éventuelle d'accords de branche sur la catégorisation. Les accords de branche qui seront conclus détermineront le délai (qui ne pourra être inférieur à six mois) au bout duquel ils entreront en vigueur²⁷.

Pour les entreprises, cette obligation représente un chantier important, car elle peut impliquer une révision des classifications internes, une évolution des grilles salariales, ou encore une adaptation des systèmes d'évaluation des postes.

Recommandation Sextant

La catégorisation des emplois de valeur égale est le chantier le plus structurant de la directive. Exigez d'être associé·es dès le début du processus et non en simple consultation finale. Demandez à l'employeur de présenter les critères retenus (compétences, expérience, responsabilités, conditions de travail) et leur pondération. Soyez attentifs aux catégories à prédominance féminine qui pourraient être sous-évaluées, notamment dans les métiers du soin, de l'administration ou du support client. **Soyez aussi attentifs aux biais liés aux stéréotypes de genre dans l'appréciation et la valorisation des compétences.**

Source : Première version du Projet de loi transparence salariale transmis aux partenaires sociaux et aux parlementaires le 6 mars 2026 ^{24 & 25} NOR ²⁶ Article 5

²⁷ Première version du Projet de loi transparence salariale transmis aux partenaires sociaux et aux parlementaires le 6 mars 2026 Article 8 : dispositions transitoires

#3 Le mécanisme progressif de correction des écarts

Le projet de loi met en place un dispositif progressif de traitement des écarts de rémunération, dont les modalités varient selon la taille de l'entreprise.

Pour les entreprises de 50 à 99 salarié·es

Dans les entreprises de 50 à 99 salarié·es, lorsque l'indicateur sur l'écart de rémunération par catégorie révèle un écart supérieur à un pourcentage **qui sera défini par décret**, l'employeur devra engager dans un délai raisonnable la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle afin de prévoir des mesures visant à réduire cet écart. En l'absence d'accord, ces mesures devront être intégrées au plan d'action de l'employeur.



Pour les entreprises de 100 salarié·es et plus

La procédure comporte **deux entrées distinctes**, qui peuvent se cumuler :

• **Chemin A — La procédure de correction**²⁹

Lorsque l'indicateur d'écart par catégorie révèle au moins un écart moyen supérieur au **seuil défini par décret** dans une catégorie de salarié·es, l'employeur est automatiquement soumis à une procédure de correction.



Cas n° 1 - L'employeur peut justifier l'écart

Le projet de loi offre à l'employeur la possibilité de justifier l'écart par des critères objectifs et non sexistes. Ce n'est pas une obligation de corriger, **c'est d'abord une obligation de s'expliquer**.

L'employeur consulte le CSE sur ses justifications. Cette consultation peut être menée simultanément à la consultation sur la déclaration annuelle des indicateurs.

L'avis du CSE est transmis à l'autorité administrative.



Cas n° 2 - L'ensemble des écarts ne sont pas justifiés : mise en œuvre de mesures de correction dans les 6 mois

En l'absence de justification totale ou partielle de l'écart, l'employeur a 6 mois à compter de la première déclaration pour remédier à l'écart par le biais :

- | D'un accord collectif.
- | À défaut, une décision unilatérale, déposée auprès de l'administration dans les mêmes conditions qu'un plan d'action.

Dans ce cas, 6 mois après la première déclaration, l'employeur déclare de nouveau l'indicateur d'écart par catégorie. Cette deuxième déclaration est l'occasion de mesurer l'effet des mesures correctives prises.

Avant cette deuxième déclaration, l'employeur consulte le CSE sur deux points :

- | L'exactitude des données déclarées : le CSE peut contester la méthode ou les périmètres retenus.
- | Les justifications objectives éventuellement maintenues pour les écarts persistants.

L'avis est transmis à l'administration.

• **Chemin B — La négociation directe**³⁰

Le projet de loi prévoit qu'un employeur confronté à un écart supérieur au seuil peut décider d'**engager directement la négociation d'un accord collectif ou, à défaut, de mettre en place un plan d'action**.

Il informe l'autorité administrative de ce choix selon des modalités et un **calendrier fixé par décret**.

Recommandation Sextant

Pour les représentant·es du personnel, la vigilance s'impose et il convient dans ce cas de procéder à une analyse préalable des causes des écarts afin que la négociation permette de les résorber efficacement.

^{28, 29 & 30} Première version du Projet de loi transparence salariale transmis aux partenaires sociaux et aux parlementaires le 6 mars 2026 Sous-section 3 paragraphe 2

• Et si l'écart persiste ? – l'évaluation conjointe

L'évaluation conjointe se déclenche dans deux situations :

- Après la deuxième déclaration, si un écart reste supérieur au seuil et n'est pas justifié.
- Directement, si l'employeur a choisi la négociation directe et que l'écart persiste lors de la déclaration suivante.

Le rapport d'analyse

Toute la procédure d'évaluation conjointe s'appuie **sur un rapport obligatoire que l'employeur doit établir**. Ce rapport recense et analyse les raisons des écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes.

Recommandation Sextant

Demandez à recevoir ce rapport **en amont de toute négociation**, avec un délai suffisant pour l'analyser.

La négociation et ses issues

L'employeur engage **une négociation portant sur les mesures adéquates et pertinentes de correction**. Deux issues sont possibles :

- Un accord collectif d'une durée de 3 ans sauf stipulation d'une durée inférieure.
- À défaut, un plan d'action après consultation du CSE : déposé auprès de l'administration dans les 12 mois suivant l'ouverture de la période de déclaration.

Recommandation Sextant

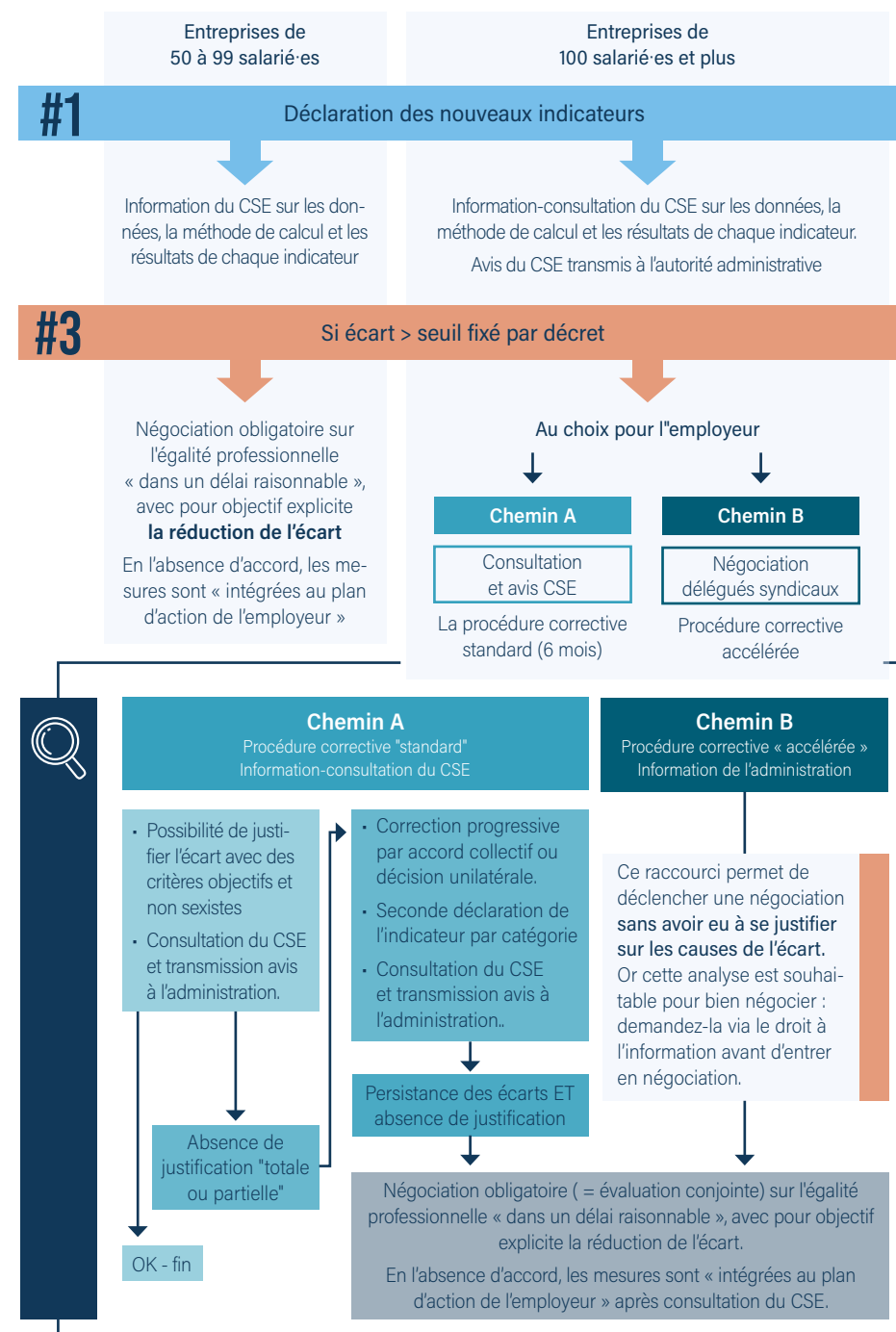
Le plan d'action est unilatéralement défini par l'employeur. La consultation du CSE ne lui donne pas de droit d'approbation. En pratique, un plan d'action peut être inefficace s'il ne comporte pas d'indicateurs de suivi, de délais contraignants et d'objectifs chiffrés. **Si la négociation échoue, remettez un avis motivé listant les mesures que vous considériez nécessaires et que l'employeur a refusé d'inscrire**. Cet avis sera transmis à l'administration.

La dérogation pour les entreprises de 250 salarié·es et plus

Pour les entreprises de 250 salarié·es et plus, **le projet de loi prévoit un allègement procédural**. En effet, si un accord collectif de 3 ans a été conclu et qu'un écart persiste lors de la déclaration annuelle suivante, l'employeur n'est pas tenu de renégocier un nouvel accord. Il met à jour le rapport d'analyse et informe le CSE.

Recommandation Sextant

Lors de la négociation de l'accord initial, il est impératif d'**inscrire des clauses de revoyure, des indicateurs de suivi précis et des mécanismes de révision** si les objectifs ne sont pas atteints à mi-parcours.



#4 Les nouvelles obligations en matière de transparence salariale et les règles applicables au recrutement



Les nouvelles règles applicables au recrutement

Dès la phase de recrutement, deux obligations nouvelles s'imposent aux employeurs :

| Les offres d'emploi devront comporter une fourchette de rémunération initiale et les dispositions conventionnelles pertinentes applicables pour déterminer la rémunération du poste proposé. En l'absence d'offre d'emploi publiée, l'employeur devra communiquer ces informations par écrit au candidat avant ou pendant l'entretien d'embauche.

| L'employeur ne pourra plus demander au candidat des informations relatives à son historique de rémunération au cours de sa relation de travail actuelle ou de ses relations de travail antérieures. Cette mesure vise à éviter que les écarts de salaire observés dans les parcours se reproduisent mécaniquement lors d'un changement d'emploi³¹.



Le droit d'accès des salarié·es aux informations sur les rémunérations

Les salarié·es bénéficieront d'un droit nouveau à demander et recevoir par écrit des informations sur leur niveau de rémunération et sur les niveaux de rémunération moyens (ventilés par sexe) des salarié·es relevant de la même catégorie au sens du travail de valeur égale. Cette demande pourra être formulée directement ou par l'intermédiaire des délégué·es syndicales ou du CSE.

L'employeur devra informer chaque année ses salarié·es de la possibilité de demander ces informations et les fournir dans un délai qui sera défini par décret. Toutefois, lorsque l'effectif de la catégorie du ou de la salarié·e se situera en-deçà d'un seuil déterminé par décret, l'employeur ne transmettra pas ces informations afin de préserver la confidentialité des rémunérations individuelles³².



L'interdiction des clauses de confidentialité

Le projet de loi interdit toute clause contractuelle comportant une interdiction pour le ou la salarié·e de divulguer des informations relatives à sa rémunération. Cette disposition vise à lever un frein important à la circulation de l'information salariale au sein des organisations³³.

Source : Première version du Projet de loi transparence salariale transmis aux partenaires sociaux et aux parlementaires le 6 mars 2026

³¹ Sous-section 3 paragraphe 2 ³² Section 2 Art L.1142-9 ³³ NOR

#5 Le renforcement du rôle du CSE

Le projet de loi accroît significativement les prérogatives du comité social et économique en matière d'égalité professionnelle.



Information et consultation du CSE

Dans les entreprises de 50 à 99 salarié·es, le CSE est informé sur les données utilisées pour le calcul, la méthode de calcul et les résultats de chaque indicateur³⁴.

Dans les entreprises d'au moins 100 salarié·es, le CSE n'est pas seulement informé mais également consulté sur ces mêmes éléments. L'employeur transmet l'avis du CSE à l'autorité administrative selon un calendrier qui sera déterminé par décret. En l'absence d'avis dans le délai fixé, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis défavorable³⁵.

Le CSE intervient également à plusieurs étapes du processus de correction des écarts : lors de l'examen des justifications apportées par l'employeur pour expliquer les écarts constatés, lors de la seconde déclaration après la phase de correction de 6 mois, et lors de l'élaboration du rapport d'analyse et du plan d'action ou de la négociation d'un accord collectif³⁶.



Les obligations de discrétion

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations transmises lorsque leur communication est susceptible d'entraîner, directement ou indirectement, la divulgation d'indications sur la rémunération d'un salarié identifiable en raison d'un nombre insuffisant de salarié·es dans la catégorie concernée.³⁷



Source : Première version du Projet de loi transparence salariale transmis aux partenaires sociaux et aux parlementaires le 6 mars 2026

³⁴ Section 1 sous-section 2 ³⁵ Section 1 sous-section 3 ³⁶ NOR ³⁷ Sous-section 3 paragraphe 1

#6 Le renversement de la charge de la preuve en cas de litige

Le projet de loi précise et renforce les règles relatives à l'aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination salariale.

Le principe général d'aménagement de la charge de la preuve et renversement de la charge de la preuve en cas de manquement aux obligations de transparence³⁸

Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance du principe d'égalité de rémunération, le ou la salarié-e ou candidat-e à un emploi doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Il ou elle peut notamment présenter des données statistiques ou la rémunération d'un ou d'une salarié-e antérieurement embauché-e auprès de son employeur.

Le projet de loi élargit le champ de comparaison en permettant aux salarié-es de présenter également la rémunération d'un ou d'une salarié-e liée à un employeur distinct, dès lors que « leurs conditions de rémunération pertinentes pour établir une comparaison sont fixées par une convention ou un accord collectif interentreprise, de groupe ou conclu au sein d'une unité économique et sociale ».

Au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Par ailleurs, lorsque l'employeur ne s'est pas conformé aux obligations de transparence des rémunérations (déclaration des indicateurs, droit d'information des salarié-es, information aux candidat-es...), la charge de la preuve est intégralement renversée. Dans ce cas, le ou la salarié-e n'a pas à présenter d'éléments de fait laissant supposer une discrimination. **Il incombe directement à l'employeur de prouver que son manquement est justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.** Cette règle ne s'applique toutefois pas si l'employeur prouve que le manquement est manifestement non intentionnel et a un caractère mineur – des notions qui sont laissées à l'interprétation des juges.



Source : Première version du Projet de loi transparence salariale transmis aux partenaires sociaux et aux parlementaires le 6 mars 2026 ³⁸Section 4 Article 6 ³⁹Section 3

#7 Les sanctions administratives et leurs modalités

Le projet de loi prévoit un dispositif gradué de sanctions administratives en cas de non-respect des obligations³⁹.

Les pénalités principales (jusqu'à 1 % de la masse salariale)

Les entreprises peuvent être soumises à une pénalité pouvant atteindre jusqu'à 1 % des rémunérations et gains versés aux salarié-es dans les cas suivants :

- | Absence de déclaration des indicateurs ou déclaration erronée ou incomplète.
- | Absence de consultation préalable du CSE ou absence de transmission de l'avis du CSE à l'administration.
- | Non-respect des obligations de correction : absence de la seconde déclaration après la phase de correction de 6 mois, absence de dépôt de l'accord collectif ou du plan d'action, absence de dépôt du rapport d'analyse.

Avant de prononcer cette pénalité, l'autorité administrative mettra en demeure l'employeur de remédier à la situation dans un délai d'exécution fixé en fonction de la nature du manquement.

Les pénalités aggravées en cas de récidive (jusqu'à 2 %)

Si l'entreprise a déjà fait l'objet d'une pénalité dans les 5 années précédant le constat du nouveau manquement, le montant de la pénalité peut être porté au maximum à 2 % des rémunérations et gains versés aux salarié-es.

Autre pénalité (jusqu'à 450 euros)

Pour certains manquements considérés comme moins graves, l'autorité administrative peut prononcer une pénalité d'un montant maximal de 450 euros. Cette pénalité s'applique notamment en cas de :

- | Manquement aux dispositions relatives à la transmission des résultats aux salarié-es et au CSE.
- | Absence de réponse circonstanciée aux demandes de justification formulées par les salarié-es ou le CSE.
- | Manquement aux obligations d'information annuelle des salarié-es sur leur droit d'accès aux informations salariales.
- | Manquement aux obligations d'accessibilité des informations pour les candidat-es et travailleurs ou travailleuses handicapés.
- | Violation de l'interdiction de demander l'historique de rémunération aux candidat-es.
- | Absence de mise à disposition des informations sur la fourchette de rémunération aux candidat-es.

Ce montant peut être doublé en cas de récidive dans un délai de 5 ans. L'employeur peut contester ces décisions de pénalité devant le tribunal administratif.

4. Ce que les CSE doivent anticiper dès maintenant

La Directive rend plus visibles, opposables et correctibles les écarts de rémunération : le rôle du CSE devient donc central et permanent sur le sujet.

L'enjeu sera aussi de se saisir dès que possible des nouvelles possibilités offertes par les dispositions de la Directive, plaçant les IRP et le dialogue social au centre, que ce soit par la voie de la négociation ou de l'information-consultation.

#1 Suivre de près le calendrier de mise en œuvre

Le projet de loi prévoit une entrée en vigueur progressive des nouvelles obligations, ce qui constitue une opportunité stratégique pour les CSE d'anticiper et de structurer leur action⁴⁰.

La plupart des dispositions devraient, selon le récent projet de loi, entrer en vigueur dans un délai maximal d'un an après la promulgation. Certaines mesures feront l'objet d'aménagements spécifiques, notamment pour les entreprises de moins de 150 salarié·es, qui bénéficient de délais supplémentaires, qui sera confirmé par décret (au plus tard le 1^{er} juin 2030), pour se conformer à certaines exigences déclaratives.

Par ailleurs, l'entrée en vigueur de dispositifs structurants, tels que le droit d'accès aux informations relatives aux rémunérations, est conditionnée à la mise en place préalable de catégories de travail de valeur égale, appelant des travaux de classification complexes.

D'ici là, les représentant·es des salarié·es et les entreprises disposent d'un temps utile pour s'y préparer en :

- | S'appropriant les nouveaux indicateurs.
- | Identifiant d'ores et déjà les situations susceptibles de soulever des difficultés au regard des futurs critères de comparaison.
- | Préparant les futures négociations notamment en suivant celles qui seraient conduites au sein de la branche.



⁴⁰ Première version du Projet de loi transparence salariale transmis aux partenaires sociaux et aux parlementaires le 6 mars 2026 Article 9

#2 Poser un diagnostic approfondi et complet de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

La mobilisation des informations-consultations récurrentes, en particulier celle sur la politique sociale, doit permettre de poser un diagnostic complet de la situation comparée au sein de l'entreprise, permettant ensuite d'échanger sur la base de données partagées. Le CSE peut, dans ce cadre, désigner un expert pour maximiser son accès à l'information, se faire accompagner dans l'analyse et la compréhension des données et se voir proposer des pistes de travail⁴¹. **Aussi, dans les entreprises d'au moins 300 salarié-es, ce diagnostic peut être réalisé en faisant appel à un expert habilité en vue de la négociation sur l'égalité professionnelle⁴².**

Au-delà d'une vision détaillée par métier, niveaux de classification, organisations... des écarts salariaux entre les femmes et les hommes ainsi que de l'identification de leurs causes, il s'agit de disposer d'une **évaluation de l'égalité professionnelle au sens large, à l'appui des thématiques de négociation prévues par le législateur** (embauche, promotion, formation, qualification...) et d'en saisir les enjeux au regard des évolutions prévues par la Directive.

Enfin, **entamer dès à présent des discussions avec la direction de l'entreprise sur ce qu'il est d'ores et déjà anticipé ou non est recommandé** : La transposition de la Directive donnera-t-elle lieu dans l'entreprise ou le groupe à une négociation d'un accord égalité professionnelle ? Pour celles où un accord est déjà en vigueur, est-il prévu qu'une renégociation soit proposée ?



⁴¹ Article L2315-91 du Code du travail

⁴² Article L2315-94 3° du Code du travail

⁴³ Article L2242-17 du Code du travail

#3 S'appropriier le chantier structurant autour de la notion de « valeur égale »

Comprendre les critères élargis du travail de « valeur égale » et les éventuelles possibilités de comparaisons inter-filières sera crucial. La catégorisation dans des groupes d'analyse est la clé de voûte du dispositif : elle conditionne directement la mesure des écarts.

En effet, si les catégories sont trop « fines » et les effectifs jugés comparables trop réduits, les écarts peuvent en être invisibilisés pour des raisons de confidentialité. À l'inverse, des catégories trop larges peuvent affecter la pertinence de la comparaison et induire une dilution d'écarts pourtant bien existants et qu'il conviendrait de corriger. **L'équilibre, à rechercher, doit ainsi permettre de garantir à la fois la lisibilité et la transparence.**

En l'absence d'accord, l'employeur peut décider unilatéralement de la constitution de ces groupes d'analyse, après consultation du CSE : il convient donc de s'approprier en amont ce chantier structurant pour pouvoir peser dans les discussions.

Enfin, les négociations de branche qui devraient avoir lieu avant la fin de l'année pourraient également porter sur cet élément déterminant, de façon plus ou moins précise, que constituent les catégories au sein desquelles les écarts seront mesurés.

#4 Prévoir l'analyse et le suivi des indicateurs de l'Index 2.0

Le passage d'un score global à 6, voire 7 indicateurs distincts supposera d'en avoir une lecture avisée. Plus particulièrement, le nouvel indicateur « écart par catégorie », dans les entreprises où il sera calculé, sera déterminant pour déclencher ensuite les discussions qui s'imposeront dans le nouveau mécanisme de correction des écarts.



#5 Affirmer le rôle des IRP dans les mécanismes de correction des écarts

Dans l'attente de la transposition, le mécanisme progressif de correction des écarts de rémunération introduit par le projet de loi invite les représentant·es du personnel à adopter une posture d'anticipation.

Dans ce cadre, les CSE peuvent d'ores et déjà se familiariser avec la logique en « étapes » du futur dispositif : identification des écarts, demande de justification, analyse de leur caractère objectif puis, le cas échéant, mise en œuvre de mesures de correction et suivi dans le temps.

Le CSE peut également engager un travail d'analyse des données existantes, notamment issues de la BDESE et de l'actuel index égalité professionnelle afin d'identifier les écarts significatifs et les populations concernées. L'enjeu étant de préfigurer les situations qui, demain, pourraient déclencher les différents niveaux d'obligation prévus par le texte.

Avec un accès élargi aux informations sur les rémunérations pratiquées dans l'entreprise, les IRP disposeront d'une capacité d'analyse plus opérationnelle. Cela leur facilitera l'identification et l'analyse des écarts de rémunération ainsi que la formulation de mesures adéquates de correction.

En cas d'écart de rémunération moyen dépassant le seuil réglementaire :

- Soit la direction présente des justifications et le CSE sera consulté sur celles-ci.

Le CSE pourra à cette occasion questionner leur pertinence, leur objectivité, leur cohérence. Il faudra être particulièrement vigilant aux biais à l'œuvre dans l'exercice des discriminations, qu'elles portent sur le sexe, l'âge, l'origine, les situations de handicap...

Le soin apporté à la rédaction de l'avis du CSE sera d'autant plus important qu'il sera transmis à l'autorité administrative, également chargée de mettre en demeure et sanctionner les entreprises récalcitrantes.

- Soit la direction ne présente pas de justifications, ou seulement partiellement, et les délégué·es syndicales·aux sont convié·es à une négociation visant à définir les mesures adéquates et pertinentes de correction de ces écarts.

La vigilance portée par les représentant·es du personnel sur l'analyse des causes des discriminations, la confrontation de leur connaissance opérationnelle des métiers et de l'organisation à celle de la direction, ainsi que de leur vision d'ensemble sur la politique sociale de l'entreprise sont essentielles.

Les IRP pourront mobiliser leur droit à l'information et à des explications pour faire peser le rapport de force en faveur des salarié·es. Le risque majeur ici serait que les IRP soient exclues de ce processus de correction des écarts par l'élaboration d'un plan d'action unilatéral de l'employeur.

#6 Anticiper l'exercice du nouveau droit à l'information des salariés

L'employeur devra informer chaque année les salarié·es de leur droit à l'information sur les niveaux de rémunération moyens des salarié·es exerçant le même travail ou un travail de même valeur que le leur.



Le CSE peut anticiper dès à présent la communication qu'il est lui-même susceptible de faire auprès des salarié·es : contenu, moment, ton... (en fonction de l'actualité sociale de l'entreprise).

Le CSE peut aussi demander à la direction les modalités selon lesquelles elle envisage de diffuser l'information aux salarié·es et proposer des mesures qui, selon les populations qu'il représente, participeront à faire en sorte que l'information parvienne au plus grand nombre.

Les directions des ressources humaines doivent elles-mêmes anticiper un potentiel afflux de demandes au moment de la diffusion de cette information : le CSE peut s'assurer que les moyens prévus par la direction sont suffisants pour assurer le respect de l'obligation de transparence en lui demandant la façon dont elle compte s'organiser pour se mettre en mesure de répondre aux salarié·es dans les délais imposés par la réglementation ainsi que le contenu de l'information qui sera délivrée.

Ceci est d'autant plus important que les représentant·es du personnel seront potentiellement les premiers saisis par les salarié·es qui constateraient des inégalités salariales ou s'estimeraient lésé·es. Ces échanges nourriront d'ailleurs l'exercice par le CSE de ses prérogatives lors de l'information ou de l'information-consultation portant sur le sujet.

Les salarié·es pourraient cependant ne pas oser demander ces informations à leur employeur. 4 femmes cadres sur 10 disent ne pas être à l'aise pour demander à leur employeur le niveau moyen de rémunération des salarié·es effectuant un travail équivalent au leur⁴⁴. Les élu·es du CSE et les délégué·es syndicales·aux pourront alors jouer un rôle d'intermédiaire pour demander l'information et la transmettre aux salarié·es concerné·es.

⁴⁴ *Inégalités femmes-hommes, Apec, 2026*

#7 Surveiller les impacts de la directive sur les pratiques et politiques RH de l'entreprise

Les nouvelles dispositions législatives et réglementaires vont contribuer à faire évoluer les politiques RH des entreprises, bien au-delà de la question des rémunérations.

Grilles de classifications, politiques de recrutement, modalités de la mobilité professionnelle, politique de développement des compétences, évaluation des salarié-es... sont des exemples de champs sur lesquels la directive pourrait avoir des répercussions – et ce dès à présent – variables selon les secteurs d'activité, les entreprises et leur outillage RH.

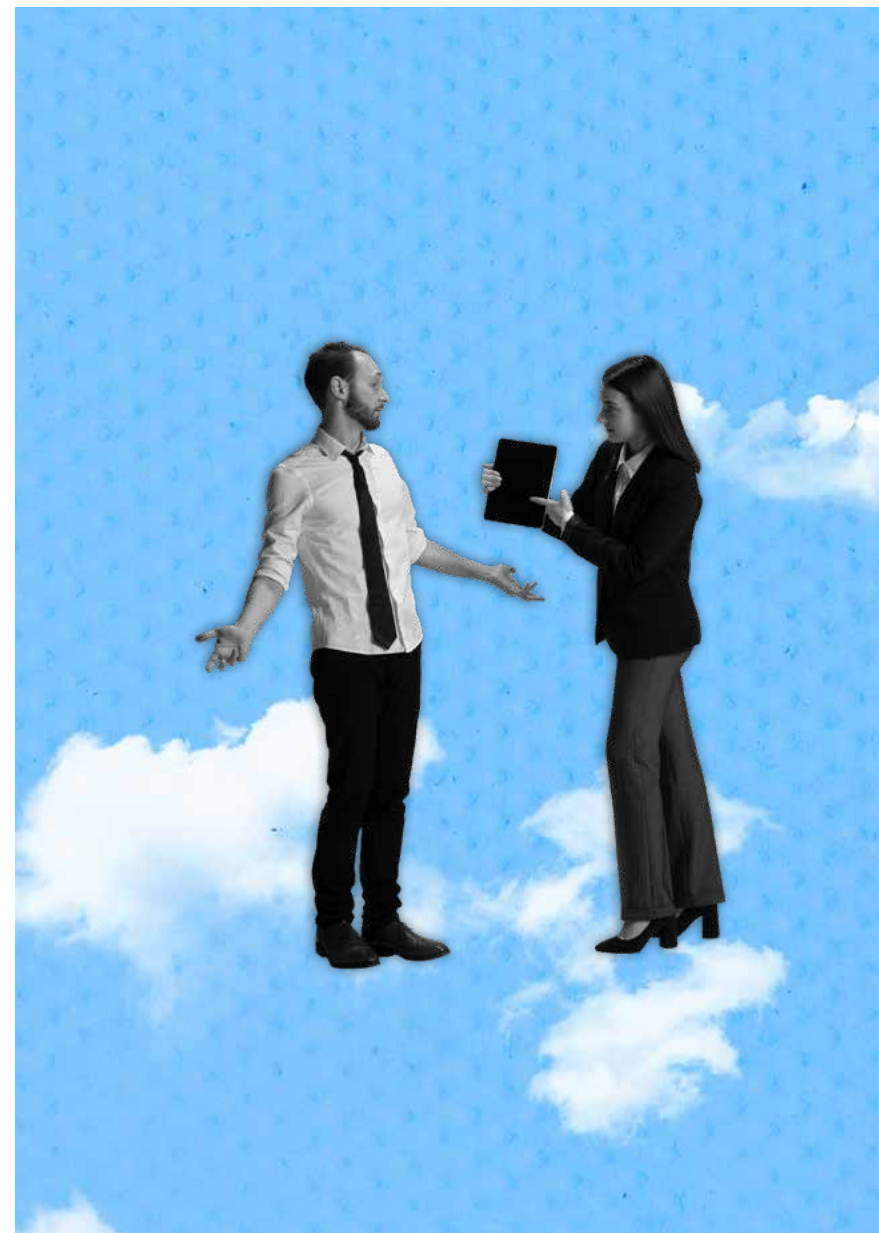


C'est donc tout un ensemble de pratiques RH qui pourraient se voir percutées par la future transparence salariale.

- | **Ces pratiques RH devront être adaptées** : il s'agira alors pour les représentant-es du personnel de veiller à ce que ces répercussions ne se fassent pas au détriment des salarié-es ou de certain-es salarié-es (ex : alignement des salaires).
- | **Ces pratiques devront être suivies** : certaines entreprises devront renforcer leur pilotage des données RH. Il s'agira pour le CSE d'exiger de disposer d'informations régulières sur le déploiement des mesures de correction et leurs effets, ainsi que sur l'ensemble des dispositifs de l'entreprise impactés (ex : classifications).
- | **Ces pratiques devront être objectivées** : acquisition d'une nouvelle compétence par un ou une salarié-e, mobilité interne sur une catégorie ne présentant pas le même salaire moyen, rétention des salarié-es se situant dans la fourchette haute de rémunération de sa catégorie... sont autant de sujets complexes sur lesquels les directions devront garantir l'objectivité du traitement de chaque situation, dans une logique d'égalité des rémunérations entre tous-tes les salarié-es.

Le suivi des indicateurs RH sera crucial dans les premières années d'application du dispositif, sans s'arrêter à la consultation sur les justifications des écarts de rémunération. En effet, il est difficile d'anticiper toutes les conséquences RH directes et indirectes de l'application de la directive.

La consultation sur la politique sociale de l'entreprise sera donc aussi un moment opportun pour analyser les impacts de la directive sur la politique RH de l'entreprise.



La checklist des IRP

Votre Checklist à conserver

1. Comprendre le cadre et obtenir les informations indispensables (immédiatement)

- | Identifier la date d'entrée en vigueur et les obligations nouvelles de l'employeur selon l'effectif de son entreprise.
- | Lister les points à contrôler et planifier les besoins d'informations.
- | Demander la mise à jour de la BDESE (grilles de rémunération, définition des critères de classification, données genrées sur les rémunérations fixes, variables, accessoires...).
- | S'enquérir des méthodes de comparaison interne si cela n'est pas déjà fait (job grading, critères d'évaluation...).

2. Participer à la fixation du cadre

- | Exiger d'être associé·es dès le début du processus de catégorisation des emplois de valeur égale.
- | Déterminer les critères retenus (compétences, expérience, responsabilités, conditions de travail) et leur pondération.
- | Évaluer la robustesse de l'architecture salariale (cohérence, lisibilité, équité).

3. Diagnostiquer

- | Demander les écarts de rémunération par groupe de postes, ainsi que les critères explicatifs.

Pour rappel, le CSE doit obligatoirement être informé ou consulté (à partir de 100 salarié·es) sur les données utilisées pour le calcul, la méthode de calcul et les résultats de chaque indicateur du nouvel index.

- | Analyser les écarts : par métier, filière, niveau, ancienneté, rémunération fixe/variable.
- | Le cas échéant, identifier les catégories à risque (métiers genrés, absence de référentiel)



4. Aider les délégué·es syndicaux/cales à préparer la négociation

- | Lister, structurer et prioriser les demandes du CSE pour les porter en négociation : transparence, classifications, réduction des écarts, méthode d'évaluation.
- | Si les écarts ne peuvent être justifiés, demander les mesures correctives envisagées par la Direction.
- | Exiger un calendrier de mise en conformité : avec étapes, livrables, responsables.
- | Inscrire le sujet à l'ordre du jour du CSE.

5. Suivre la mise en conformité (en continu)

- | Suivre la publication annuelle des écarts.
- | Vérifier la mise en œuvre des mesures correctives obligatoires.
- | Suivre les données d'augmentations individuelles.

6. Informer les salarié·es (en continu)

- | Informer les salarié·es sur leurs nouveaux droits individuels.
- | Créer une procédure de signalement interne en cas d'inégalité salariale présumée.
- | Mettre à la disposition des salarié·es un guide pratique (ou, à défaut, s'assurer que l'employeur fasse un communiqué à ce sujet).

7. Mobiliser un expert (à tout moment)

Il sera un véritable appui à la négociation et à l'analyse. Son intervention est possible dans le cadre de la consultation sur la politique sociale ou en préparation d'une négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 300 salarié·es. L'expert pourra analyser, auditer les classifications, évaluer la méthodologie RH et accompagner la négociation.

Conclusion

L'égalité professionnelle et la transparence salariale sont souvent présentées comme deux sujets distincts. En réalité, elles racontent la même histoire. L'une mesure les écarts, l'autre oblige à comprendre comment ils se fabriquent.

Pendant longtemps, l'égalité professionnelle a été abordée à travers des plans d'action, des obligations de négociation, des indicateurs, des index. Ces outils ont permis de faire progresser la prise de conscience et d'objectiver certaines situations. Mais ils ont rarement permis d'entrer véritablement dans la mécanique des inégalités, c'est-à-dire dans les décisions quotidiennes qui, au fil des années, construisent les écarts de carrière et de rémunération.

La transparence salariale vient précisément déplacer le regard. Elle oblige à ouvrir la boîte noire des politiques salariales : les critères d'embauche, les négociations individuelles, les augmentations, les promotions, les classifications, la manière dont certaines compétences sont valorisées et d'autres moins. Autrement dit, elle ne regarde plus seulement les écarts à la fin du processus, mais la façon dont ils se créent tout au long des parcours professionnels.

C'est à cet endroit que la transparence salariale devient un levier pour l'égalité professionnelle. Non pas parce qu'elle garantit mécaniquement l'égalité, mais parce qu'elle rend visibles des mécanismes qui, jusqu'ici, restaient souvent diffus, implicites ou difficiles à contester.

Dans ce nouveau cadre, les représentant·es du personnel et les organisations syndicales vont occuper une place particulière. Leur rôle ne se limitera plus à constater des écarts ou à négocier des mesures générales, mais de plus en plus à interroger les critères, les classifications, les trajectoires professionnelles, les politiques d'augmentation et les choix d'organisation qui produisent, parfois sans intention, des inégalités durables.

Pour les entreprises, le sujet dépasse largement la conformité réglementaire. Il s'agit désormais de pouvoir expliquer la cohérence d'un système de rémunération, de justifier les écarts lorsqu'ils existent, et de démontrer que les décisions individuelles s'inscrivent dans un cadre lisible et équitable. La transparence ne crée pas automatiquement l'égalité, mais elle rend plus difficile l'incohérence.

Au fond, ce que cette évolution met en lumière, ce n'est pas seulement la question des écarts entre les femmes et les hommes. C'est une question plus large : comment est reconnue la valeur du travail, comment se construisent les carrières, comment se prennent les décisions salariales, et quelle place les organisations accordent réellement à l'équité dans leur fonctionnement.

L'égalité professionnelle et la transparence salariale ne sont donc pas deux réformes parallèles. Elles constituent les deux faces d'un même mouvement : passer d'une égalité affichée à une égalité réellement analysée, discutée et, progressivement, construite.



Ce que Sextant Expertise peut faire pour vous

Vous êtes membre du CSE et voulez approfondir les questions d'égalité professionnelle et de transparence salariale ? Vous êtes délégué-e syndical-e et avez besoin d'un accompagnement dans le cadre de vos négociations ? Vous pouvez faire appel à expert CSE compétent sur ces questions.

L'information-consultation des CSE sur la politique sociale de l'entreprise et la négociation collective en entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail sont des obligations relevant de **l'ordre public**.

Hors accord dérogatoire sur son contenu ou sa périodicité, le comité social et économique est consulté annuellement sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, qui porte notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et où sont désignés un-e ou plusieurs délégué-es syndicales-aux, **l'employeur engage tous les ans** (ou au moins une fois tous les 4 ans si un accord collectif portant sur la périodicité des négociations obligatoires a été conclu) une négociation portant notamment sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salarié-es à temps partiel, et de mixité des emplois.

Dans ce cadre, l'expert CSE peut vous apporter :

- | Une assistance dans la compréhension des documents et indicateurs mis à disposition par votre entreprise.
- | L'étude des effets de l'accord/plan d'actions en vigueur et l'identification des sources d'inégalité sur les plans des parcours professionnels, des conditions de travail et de la rémunération.
- | L'identification des processus à l'œuvre dans la dimension santé et sécurité de l'égalité professionnelle et leurs impacts.
- | Un appui technique pour préparer la négociation avec des propositions chiffrées et des conseils pour leur mise en œuvre.
- | Des pistes d'action pour mieux prendre en compte les problématiques de conditions de travail dans la négociation et celles liées à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Pour prolonger cette étude...

Cette étude vise à nourrir le débat public, à éclairer les décisions, et à outiller les acteurs et actrices du dialogue social face aux questions posées par l'égalité professionnelle et la transparence salariale.

Sextant Expertise reste disponible pour répondre à vos questions, partager ces analyses, et participer à des travaux collectifs, auditions ou échanges institutionnels menés par les administrations publiques, les partenaires sociaux, les organismes de prévention et l'ensemble des parties prenantes intéressées.

Contact pour tout échange ou sollicitation

Service Presse — Sextant Expertise

Mélissa Canat, Responsable Communication

 melissa.canat@sextant-expertise.fr

 06.49.81.29.71

Contact institutionnel

Isabelle Nicolas, directrice des Opérations de Sextant Expertise

 isabelle.nicolas@sextant-expertise.fr

Vous avez des questions sur nos missions

Benoît du Beux, Responsable du développement, Consultant senior & Formateur

 benoit.dubeux@sextant-expertise.fr

Bibliographie

Apec

[*Inégalités femmes-hommes, Apec, 2026*](#)

Cour des comptes

- [*La politique d'égalité entre les femmes et les hommes menée par l'Etat, Cour des comptes, 2023*](#)
- [*Comptes de la sécurité sociale, 2024*](#)

Dares

- [*Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel, Dares, 2019*](#)
- [*Index de l'égalité professionnelle : quelles progressions depuis son entrée en vigueur ?, Dares, 2024*](#)

Eurostat

[*Écart des rémunérations entre hommes et femmes, 2026*](#)

Insee

- [*Écart de salaire entre femmes et hommes en 2024, Insee Focus n°377, 2026*](#)
- [*France, portrait social, Insee Références, 2024*](#)
- [*Temps partiel selon le Sexe en 2025, Insee, 2026*](#)
- [*Enquête emploi, Insee, 2025*](#)

Code du travail

- [*LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, Légifrance, 2024*](#)
- [*LOI n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, Légifrance, 2021*](#)
- [*Cour de Cassation, Chambre sociale, du 29 octobre 1996, 92-43.680, Publié au bulletin Légifrance*](#)
- [*Article L3221-2 du Code du travail*](#)
- [*Article L. 2315-94 3° du Code du travail*](#)

Ministère du Travail

- [*Les résultats de l'index égalité professionnelle 2026, Ministère du travail, 2026*](#)
- [*Première version du Projet de loi transparence salariale transmis aux partenaires sociaux et aux parlementaires le 6 mars 2026*](#)

Parlement Européen

[*Directive UE 2023/970 du 10 mai 2023 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*](#)



Date d'impression : Mars 2026

Imprimé par : Isiprint

Crédit images : Shutterstock
Portraits : Marion Frégeac

Réécriture et relecture : Mélissa CANAT
Maquette : Bénédicte MARY



PEFC 10-31-2581 / Certifié PEFC / pefc-france.org



L'EXPERT CSE

QUI FAIT BOUGER LES LIGNES

PARIS - siège social

infos@sextant-expertise.fr

Tél : 01 40 26 47 38

LILLE

contactlille@sextant-expertise.fr

Tél : 03 74 09 19 75

NANTES

contactnantes@sextant-expertise.fr

Tél : 02 85 52 31 41

LYON

contactlyon@sextant-expertise.fr

Tél : 04 27 86 15 62

BORDEAUX

contactbordeaux@sextant-expertise.fr

Tél : 05 35 54 22 24

AIX-EN-PROVENCE

contactaix@sextant-expertise.fr

Tél : 04 84 49 69 44



Pour toute question relative à la formation, vous pouvez écrire ici :

formation@sextant-expertise.fr



www.sextant-expertise.fr

