

# Transparence des rémunérations : ce que vous devez savoir en tant que RH

## Les prochains jalons légaux à respecter

2023 – Parlement européen & Conseil de l'UE  
Adoption de la directive n°2023/970

2027 – Entreprises > 150 travailleurs  
Déclaration des indicateurs

2026 – Législations nationales  
Transposition et entrée en vigueur

## Ce qui change *en bref*

### RÉMUNÉRATIONS ÉGALES

Les écarts seront jugés sur la base du **travail de même valeur** (critères objectifs)

### DROIT D'INFORMATION

Les salariés ont le droit de connaître **leur rémunération et les moyennes par sexe** pour un travail équivalent.

### OFFRES TRANSPARENTES

Les annonces d'emploi doivent inclure une **fourchette de rémunération**.

### CHARGE DE LA PREUVE

L'employeur doit **justifier tout écart salarial** constaté.

## Ce qu'il faut retenir

# 12%

Écart moyen de rémunération  
*entre les femmes et les hommes*  
(UE, 2023)

La Directive européenne 2023/970 doit être transposée avant le **7 juin 2026**. Visant à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, elle veut **corriger les écarts et interroger les pratiques RH qui les entretiennent**. Ce n'est pas seulement un sujet de **rémunération** ou de communication, mais bien de transformation RH globale.

## L'ensemble des domaines RH impactés par la directive

Des salaires **clairs** dès l'offre : fini les zones d'ombre, place à l'équité.

La transparence devient un argument d'attractivité incontournable.

Une transparence assumée qui installe la confiance dès le premier jour.



Des parcours qui se construisent sur des règles lisibles et mesurables.

Un climat de confiance renforcé par une rémunération compréhensible et expliquée.

## Questionner vos pratiques et agir en profondeur

Comment mesurer la **valeur travail** ?

- Identifier les **emplois de valeur égale** pour garantir une **évaluation juste, cohérente et équitable**.
- Reconnaitre les **métiers sur la base de critères objectifs et comparables**, permettant de prévenir les écarts non justifiés.
  - Classifier sur des critères objectifs
  - Requalifier et valoriser les compétences
  - Comparer les postes avec une grille d'analyse commune



Quelles sont les **chances d'évolutions** au sein de l'entreprise ?

- Assurer une **égalité de traitement** dans les parcours professionnels et la mobilité.
- Identifier et corriger les biais inconscients.
  - Former les managers et RH au dépassement des biais inconscients
  - Utiliser des outils concrets pour objectiver les décisions
  - Rendre transparents et accessibles les parcours de carrière



L'équité des salaires est-elle **réelle** ?

- Réaliser un **diagnostic complet** de la politique salariale pour identifier les **facteurs explicatifs** et les **biais éventuels**.
- Mettre à jour les **règles d'attribution** et assurer la **traçabilité des décisions** de rémunération.
  - Préparer les RH et les managers à expliquer les écarts
  - Vérifier que les systèmes de rémunération sont équitables, documentés et couvrent **tous les éléments du salaire**



Les outils de reporting sont-ils adaptés ?

- Fiabiliser la donnée RH et renforcer le pilotage de l'équité interne.
- Définir un **référentiel commun, structurer** les outils d'analyse et **automatiser** la production des indicateurs légaux.
  - S'assurer que les systèmes RH croisent les données utiles (rémunération, effectifs, performance, genre, niveau)
  - Identifier et expliquer les écarts grâce à des **tableaux de bord**
  - Vérifier la **production des rapports** exigés par la directive

Transformer l'essai en levier d'engagement !

- Créer un **espace de dialogue** avec l'ensemble des collaborateurs pour les **informer**, répondre à leurs questions.
- Diffuser réellement une **culture de l'égalité** dans les pratiques.
  - Définir un plan de communication clair
  - Installer des temps d'échanges avec les collaborateurs et RP
  - Valoriser les bonnes pratiques en interne et à l'externe



## Et pour aller (toujours) plus loin, consultez sur notre blog...

Notre [cartographie](#) des outils BI RH

Notre [cartographie](#) des bénéfices sociaux

Le [replay](#) de notre webinar sur la transparence

Vous avez besoin d'être accompagné sur le sujet pas à pas ?

Et si nous échangions ensemble ?

Prendre rendez-vous