

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.

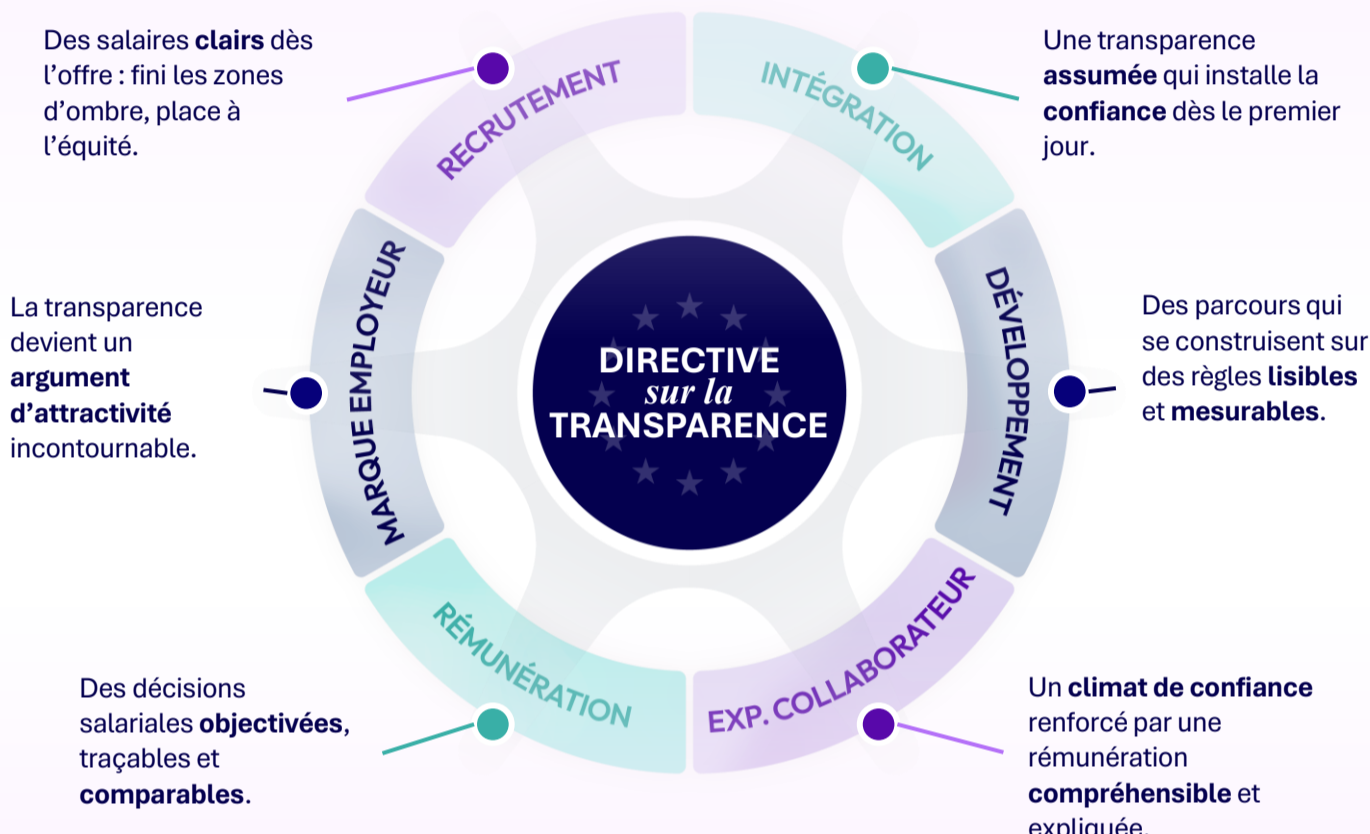
Ce qu'il faut *retenir*

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*



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**.
- Reconnaître 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