

ÉGALITÉ SALARIALE LE RATTRAPAGE, C'EST MAINTENANT !

Dossier spécial :
Directive
Transparence
2023/970

1. CINQUANTE ANS DE RENDEZ-VOUS MANQUÉS

Pour faire un état des lieux de l'égalité professionnelle, il faut rappeler brièvement l'histoire des femmes au travail. Si les femmes ont toujours travaillé, les premières lois apparaissent à la fin du XIX^e siècle et ont surtout un caractère protecteur, comme la loi de 1892 qui limite le travail de nuit et la durée du travail afin de préserver leur santé et leur rôle de mère. Après la Seconde Guerre mondiale, on passe progressivement

d'une logique de protection à une logique d'égalité : l'égalité des droits est inscrite dans le préambule de la Constitution de 1946, puis la loi de 1972 affirme l'égalité de rémunération. À partir des années 1980, plusieurs lois viennent renforcer, sur le papier, l'égalité professionnelle, notamment la loi Roudy de 1983 qui interdit les discriminations dans l'emploi et impose aux entreprises de produire des outils de suivi

ou l'instauration de mesures ponctuelles en faveur des femmes.

Depuis les années 2000, de nouvelles lois ont rendu les obligations des entreprises plus précises : négociation sur l'égalité professionnelle, objectifs de réduction des écarts de salaires, sanctions financières ou encore création de l'index de l'égalité professionnelle en 2018. Sous l'impulsion des mobilisa-

tions féministes, un cadre juridique et des outils se sont ainsi progressivement construits pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes au travail.

Grâce au rapport de force et aux mobilisations féministes, ces lois ont permis de faire bouger certaines lignes, mais il reste encore beaucoup à faire pour obtenir une égalité réelle !

2. LA DIRECTIVE EUROPÉENNE 2023/970 — UNE ARME DE COMBAT POUR L'ÉGALITÉ

La Directive «Pay Transparency» n'est pas un cadeau de l'Union Européenne. C'est l'aboutissement de décennies de pressions des organisations syndicales, des ONG, et plus largement des mobilisations féministes, face à l'échec des mesures dites «incitatives».

Le projet a failli être enterré plusieurs fois sous la pression des lobbies patronaux (BusinessEurope), qui arguaient que la transparence coûterait trop cher aux entreprises et violerait le «secret des affaires».

La directive a finalement été adoptée le 10 mai 2023 sous l'impulsion de pays ayant déjà des législations avancées

(comme l'Islande ou l'Allemagne) et grâce à une mobilisation syndicale massive soulignant que les femmes ont été les «premières de corvée» pendant la pandémie de COVID-19 sans reconnaissance salariale.

Bien qu'adoptée par le parlement européen en mai 2023, la directive ne pourrait être transposée dans le droit français qu'en juin 2026. Le projet de loi a été mis sur la table seulement le 6 mars, ce qui permet d'affirmer que les délais ne seront donc pas tenus ! Encore une fois, pour le gouvernement, l'égalité professionnelle attendra...

1. Le bras de fer de la transposition : Ne pas céder au lobbying patronal, lutter en intersyndicale

Le lobbying agressif des organisations d'employeurs (BusinessEurope en tête) tente de vider la directive de sa substance. Sous prétexte de «simplification administrative», ils exigent l'ajournement des mesures ou la réduction de leur portée.

L'intersyndicale a interpellé le Président de la République sur ce point le 11 février 2026 :
<https://solidaires.org/sinformer-et-agir/actualites-et-mobilisations/nationales/lettre-ouverte-intersyndicale-au-president-de-la-republique-sur-la-transposition-de-la-directive-europeenne-pay-transparency/>

2. Les articles clés

La Directive donne des droits concrets aux salarié-es, aux agent-es de la fonction publique et des leviers aux syndicats que nous devons marteler.

Elle s'applique à tous les employeurs, et à toutes les catégories de travailleur-euses, quel que soit le type de contrat ou la quotité de travail. A travers ses mesures, elle prévoit de s'attaquer à toutes les formes de discriminations, directes et indirectes. Elle pointe notamment la discrimination intersectionnelle, c'est à dire celle fondée simultanément sur le genre et sur un ou plusieurs autres motifs, comme l'origine, la religion, le handicap...

La directive impose aux États de prendre des mesures qui portent sur l'ensemble de la rémunération, à savoir le sa-

Union
syndicale
Solidaires

Le 13 mars 2026

laire de base mais aussi tous les autres éléments comme les composants variables, complémentaires ou indemnitaires.

Elle détermine aussi ce qu'est un même travail et un travail de même valeur, en prenant en compte notamment les compétences, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail.

→ **Transparence à l'embauche** : Interdiction de demander le salaire actuel ou passé à une personne qui postule. L'employeur doit donner une fourchette salariale dès l'annonce.

→ **Fixation de la rémunération et politique de progression de la rémunération** : obligation de mettre à disposition des travailleur·euses les critères qui déterminent la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression de la rémunération.

→ **Droit à l'information** : Tout·e salarié·e peut demander la moyenne des salaires de ses collègues (par genre) faisant un travail de valeur égale. *Délai de réponse : 2 mois.*

→ **Accessibilité de l'information** : Toutes les informations doivent être communiquées dans un format accessible aux personnes handicapées et qui tienne compte de leurs besoins particuliers.

→ **Données qui doivent être communiquées** :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes;
- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau des composantes variables ou complémentaires;
- l'écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes;
- l'écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes au niveau des composantes variables ou complémentaires;
- la proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins bénéficiant de composantes variables ou complémentaires;

– la proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins dans chaque quartile;

– l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories de travailleurs, ventilé par salaire ou traitement ordinaire de base et par composantes variables ou complémentaires.

→ **Évaluation conjointe** : C'est le déclencheur de la négociation forcée. Si l'écart moyen dépasse 5 % sans justification objective, l'employeur doit ouvrir une évaluation avec les syndicats pour corriger les écarts de rémunération.

→ **Intersectionnalité** : la Directive 2023/970 nomme explicitement la discrimination intersectionnelle. Elle reconnaît ainsi que les inégalités ne s'additionnent pas seulement, elles se nourrissent mutuellement. Une femme peut être discriminée non seulement parce qu'elle est une femme, mais parce qu'elle est aussi racisée, en situation de handicap, ou issue d'une classe populaire.

→ **Charge de la preuve** : Si vous saisissez les prud'hommes ou le tribunal administratif, ce n'est plus à vous de prouver la discrimination, mais à l'employeur de prouver qu'il ne discrimine pas.

→ **Sanctions** : Les sanctions doivent garantir un effet dissuasif. Aujourd'hui les mesures prévues dans le droit français ne le sont pas ou trop peu !

3. À qui et comment s'appliquer à la directive ?

Elle concerne les entreprises de plus de 50 salarié·es. Ce qui n'exclut pas pour autant les entreprises de moins de 50 salarié·es d'appliquer les mesures. Les entreprises de moins de 250 salarié·es devront communiquer un rapport tous les 3 ans, avec l'obligation de correction si un écart de plus de 5 % est constaté. Pour les entreprises de moins de 100 sa-

larié·es, cette mesure n'est pas obligatoire.

Les entreprises de plus de 250 salarié·es devront produire un rapport annuel, comprenant le détail des salaires par genre et précisant les critères de fixation des rémunérations. Elles devront corriger tout écart de plus de 5 %.

4. Pourquoi est-ce un impératif de classe et de genre ?

L'inégalité salariale est un vol de richesse. Elle s'élève encore à 22 % en moyenne (et 38 %

au moment de la retraite). Ce n'est pas « innée » ce n'est pas une « fatalité », c'est une stratégie patronale pour maintenir des bas salaires dans les métiers du « soin et du lien » (le Care), majoritairement occupés par des femmes et des travailleuses racisées.

Reconnaître la « Valeur égale », c'est briser le sexisme des grilles de classifications qui valorisent la « force » ou la « technique » (masculines) tout en ignorant la « charge émotionnelle » ou la « responsabilité humaine » (féminines).

L'ÉGALITÉ, ÇA SE GAGNE ET ÇA SE CALCULE ! EXEMPLE DU QUÉBEC ET DE L'ISLANDE

Ces deux exemples prouvent que l'inégalité salariale n'est pas une fatalité dès lors que l'on sort de la simple « incitation » pour entrer dans la « contrainte ».

Le Québec (Loi de 1996)

La force du modèle québécois a été de forcer la comparaison entre des métiers totalement différents mais de valeur équivalente.

· **Exemple** : En comparant une secrétaire médicale à un technicien de maintenance, la loi a reconnu des compétences et des responsabilités humaines invisibilisées.

· **Le résultat** : L'écart salarial a été réduit de **6 points**. Pour les travailleuses concernées, cela a représenté une augmentation moyenne de **6,5 %** de leur salaire horaire. C'est la preuve qu'une loi sur la « Valeur Égale » produit des augmentations de salaire immédiates. (lire les actes des intersyndicales femmes de 2024 « Métiers du soin et du lien, un enjeu pour l'égalité » : <https://www.calameo.com/read/006959223c96d77e3ac29>)

L'Islande (2018)

La certification obligatoire. L'Islande est le premier pays au monde à avoir inversé la logique. Ce n'est plus à la salariée ou au syndicat de suspecter une discrimination, c'est à l'employeur de prouver activement qu'il pratique l'égalité pour obtenir une certification d'État.

La sanction : S'il échoue à prouver l'égalité, l'employeur paie une amende de 400 € par jour. Le coût de la discrimination devient alors supérieur au coût de l'égalité.

CE QUE SOLIDAIRES REVENDIQUE POUR LA TRANSPOSITION

La directive reste insuffisante sur certains points, comme l'exigence de mesure uniquement si les écarts de salaires sont d'au moins 5 % ou l'absence de mesures coercitives.

Pour autant, l'Union syndicale Solidaires souligne l'importance d'aller au bout du processus de transposition de la directive européenne «Pay transparency». Cette transposition doit permettre d'introduire dans le droit français d'autres mesures en faveur de l'égalité professionnelle.

En matière d'égalité salariale, Solidaires revendique :

- La revalorisation immédiate des métiers majoritairement féminisés, en intégrant dans l'évaluation du «travail de valeur égale» des critères jusqu'ici invisibilisés comme la charge émotionnelle, la responsabilité humaine et la pénibilité nerveuse.
- Des mesures concrètes pour faire disparaître les écarts de salaires entre femmes et hommes avec des mesures collectives de rattrapage pour les femmes. Ces mesures concrètes doivent être définies en s'appuyant sur un bilan égalité salariale donnant les éléments chiffrés des rémunérations par genre, par niveau, par catégorie professionnelle.
- La prise en compte de l'intersectionnalité dans les bilans de rémunération : les données doivent permettre de croiser le genre avec d'autres facteurs de discrimination (handicap, origine réelle ou supposée) afin de rendre visible et de corriger la «double peine» salariale.
- Des objectifs annuels de diminution des écarts, avec un seuil de déclenchement des négociations de correction fixé à 0 % d'écart (et non les 5 % prévus par la directive, qui autorisent de fait une part d'inégalité).
- Des mesures concrètes de rattrapage lorsque des anomalies sont mises en évidence par le diagnostic. Par exemple : écarts entre les salaires de recrutement ou de positionnement dans la convention collective.
- La continuité des augmentations salariales pendant la période de maternité ou d'adoption, et de congé parental par l'attribution de la moyenne des augmentations générales et individuelles accordées.
- La rémunération complète des congés de maternité et paternité, d'adoption et d'accueil de l'enfant.
- La rémunération et le partage des congés parentaux financés par une cotisation patronale.
- Une analyse des Commissions de l'égalité professionnelle des CSE (et la mise en place de commissions dans la fonction publique) sur la formule « travail de valeur égale ». Pour Solidaires, il s'agit d'un niveau de qualification et de contraintes égales, imposant un éventuel rattrapage des salaires, qui doit intervenir sur le salaire global, et permettrait aussi de revaloriser les métiers fortement féminisés.
- Dans les négociations salariales, des mesures pour les bas salaires, et des mesures d'augmentation uniforme (pas en pourcentage car elles augmentent le différentiel femmes/hommes, cadres/non cadres...).
- La prise en compte totale du congé parental dans l'ancienneté, quelle que soit sa durée.
- La prise en compte systématique de la situation de parentalité pour les horaires de travail.
- L'application de la transparence salariale dès le seuil de 11 salarié-es (seuil de mise en place du CSE)

Pour agir, il faut nommer. Le patronat utilise souvent ces mécanismes pour bloquer les carrières des femmes. Voici comment les identifier :

→ Le Plafond de verre

C'est la ségrégation verticale, une barrière invisible qui empêche les femmes d'accéder aux postes de direction et aux plus hautes responsabilités, quel que soit leur niveau de diplôme ou d'expérience. On voit le sommet, mais on ne peut pas l'atteindre : les réseaux masculins et les stéréotypes sur le « leadership » font office de verrou.

→ Les Parois de verre

C'est la ségrégation horizontale. Les femmes sont enfermées dans des filières ou des métiers dits « féminins » (RH, communication, soin, administratif) qui offrent moins de perspectives de promotion et des salaires inférieurs à ceux des filières dites « masculines » (finance, technique, production). On peut évoluer, mais seulement à l'intérieur de son propre couloir.

→ Le Plancher collant

Ce mécanisme maintient les femmes au bas de l'échelle salariale. Il concerne particulièrement les travailleuses les plus précaires, coincées dans des emplois à temps partiel subi ou sans aucune perspective de carrière. C'est la glue de la précarité : plus on est en bas de la hiérarchie, plus il est difficile de se décoller de sa condition initiale.



→ La Falaise de verre

C'est un phénomène pervers où l'on nomme une femme à un poste de direction uniquement dans une situation de crise majeure ou de risque d'échec imminent. Si la situation ne se redresse pas, on lui fait porter la responsabilité de l'échec. C'est le « siège éjectable » que l'on réserve aux femmes quand personne d'autre ne veut prendre le risque.

→ L'intersectionnalité

Le concept d'intersectionnalité a été forgé en 1989 par la juriste américaine Kimberlé Crenshaw. Elle a mis des mots et une rigueur juridique sur ce que d'autres militantes, comme Angela Davis, dénonçaient depuis des décennies : les dominations ne s'additionnent pas, elles s'entrecroisent.

Pour illustrer ce mécanisme, Kimberlé Crenshaw s'appuie sur l'affaire Emma DeGraffenreid, une travailleuse noire qui poursuit une entreprise automobile pour discrimination à l'embauche. L'entreprise se défend ainsi :

- « Nous ne discriminons pas les Noirs : nous embauchons des hommes noirs à l'usine. »
- « Nous ne discriminons pas les femmes : nous embauchons des femmes blanches au secrétariat. »

La plainte est rejetée par le juge. Parce qu'il ne voyait pas que les femmes noires étaient (et sont encore) coincées au « carrefour » des discriminations : exclues de l'usine car femmes, et exclues du secrétariat car noires. Elles tombent dans les failles de la loi car

celle-ci ne regarde qu'un seul critère à la fois.

Les articles 3 (paragraphe 2, point e) et 16 (paragraphe 2), sont une grande avancée pour les droits des travailleuses racisées, handicapées, en parlant pour la première fois de la discrimination intersectionnelle. Sa transposition doit obliger les employeurs à analyser ce cumul de discriminations pour garantir une égalité réelle pour toutes les travailleuses. Car quand on ne regarde que le « genre » de façon globale, on ne voit pas que les mesures d'égalité profitent souvent d'abord aux femmes les plus privilégiées. Les femmes racisées, handicapées ou plus âgées restent bloquées au « plancher collant » sans que cela n'apparaisse dans les chiffres.

