

TRANSPARENCE SALARIALE : PATRONAT ET SYNDICATS DIVERGENT TOUJOURS SUR LA TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE EUROPÉENNE

Au cours d'une conférence sur les politiques d'égalité salariale femmes-hommes à l'aune de la directive européenne, organisée, le 24 septembre, l'association Réalités du dialogue social a réuni Anne Vauchez, directrice des affaires sociales européennes et internationales au Medef et Christelle Toillon, déléguée nationale égalité professionnelle à la CFE-CGC. Morceaux choisis.

Bien que les négociations officielles sur la transparence salariale soient interrompues faute de gouvernement, la mobilisation se poursuit dans les entreprises. DRH, organisations syndicales et experts préparent activement la transposition de la directive européenne qui entrera en vigueur en juin 2026. Une conférence, organisée mercredi 24 septembre par l'association Réalités du dialogue social, a confirmé cette dynamique, tout en révélant les divergences persistantes entre patronat et syndicats.

Le Medef privilégie la négociation d'entreprise

Anne Vauchez, directrice des affaires sociales européennes au Medef, défend un modèle peu contraignant privilégiant le dialogue social au niveau de l'entreprise. "Nous souhaitons un dispositif reposant sur le volontariat, même si nous en connaissons les limites", explique-t-elle, préconisant une négociation de branche seulement "supplétive".

L'organisation patronale s'inquiète du risque de "sur-transposition" de la directive européenne, craignant un alourdissement des obligations administratives "contradictoire avec le choc de simplification européen". Le Medef souhaite notamment préserver le pouvoir unilatéral de l'employeur pour définir les catégories d'emploi et s'oppose à l'extension du dispositif aux entreprises de moins de 100 salariés, comme le texte européen le prévoit.

La ministre démissionnaire, Astrid Panosyan-Bouvet, avait pourtant indiqué que les entreprises de 50 à 99 salariés, déjà habituées à publier leur Index égalité professionnelle, devraient "continuer à s'inscrire dans cette démarche, selon un dispositif allégé", c'est-à-dire sans être soumises à l'évaluation conjointe avec les représentants du personnel, en cas d'écarts de rémunération moyenne d'au moins 5 % entre les sexes, non justifiés.

Le Medef souhaite également, lors d'un recrutement, que "l'employeur dispose d'une marge de négociation, en fonction des compétences et de l'expérience du candidat". L'organisation patronale s'inquiète également que la directive "n'impose à l'employeur d'aligner les rémunérations de son entreprise à celle du secteur". En outre, elle plaide pour limiter les risques de sanctions trop lourdes, en cas d'écarts injustifiés ; ces pénalités ne "devant intervenir qu'en dernier recours, lorsque l'entreprise n'a pas été en capacité de corriger ces anomalies".

Les syndicats réclament un cadre contraignant

À l'opposé, Christelle Toillon, déléguée nationale égalité professionnelle à la CFE-CGC, rappelle l'efficacité des dispositifs contraignants : "La loi Copé-Zimmermann avec ses quotas a fait bouger les lignes. Sans un peu de législation, on n'avance pas".

La syndicaliste insiste sur la nécessité d'accords de branche pour harmoniser la définition des catégories professionnelles. "Si on définit mal les catégories, on aura beau se mettre autour de la table, on ne s'en sortira pas", prévient-elle, craignant sinon que les petites entreprises ne soient démunies face à ces nouvelles obligations.

Les défis de la mise en œuvre

La directive européenne impose de nouveaux défis : renforcement de la transparence, extension des prérogatives des CSE, révision en profondeur de l'Index égalité professionnelle. Les entreprises devront comparer les rémunérations sur la base de "postes à valeur égale" et non plus seulement "équivalents".

Marie-Noëlle Lopez, co-fondatrice de Newbridges, un cabinet conseil spécialisé dans les relations sociales internationales, souligne que cette transparence permettra "un dialogue social éclairé et étayé" mais nécessite de "requestionner nos pratiques" au-delà du simple reporting. Notamment sur la manière de coter les emplois, d'évaluer les compétences ou encore de déterminer les critères d'évolution de carrière...

Un calendrier sous tension

Malgré l'absence de gouvernement, Anne Vauchez se veut rassurante sur le calendrier : "La concertation devrait reprendre très rapidement. Le projet de texte devrait être adopté début 2026". De plus, "la direction générale du travail peut commencer à travailler sur les décrets d'application avant l'adoption du projet de loi". Les obligations de reporting prendraient effet au plus tard en juin 2027, avec un an de décalage pour leur mise en application.

En 2026, les entreprises devront alors jongler entre les nouvelles exigences européennes et le maintien temporaire de l'Index égalité professionnelle, créant une période de coexistence entre les deux dispositifs.

Au-delà de la rémunération

Les intervenants s'accordent sur un point : la transparence salariale ne résoudra pas seule les inégalités. Anne Vauchez rappelle que "pour lutter contre les inégalités de 20 %, il faut agir en dehors de l'entreprise", en sensibilisant sur la mixité des métiers, en luttant contre les stéréotypes de genre et en améliorant les structures d'accueil des enfants.

Christelle Toillon partage ce constat : "Il faut changer cette vision des choses, mais ça bat de l'aile. On peut penser qu'on est en train de régresser. Il faudrait l'appui de l'Education nationale".

Malgré leurs désaccords sur les modalités, le Medef et la CFE-CGC reconnaissent la nécessité d'une approche globale dépassant le seul cadre de l'entreprise pour réduire durablement les écarts salariaux entre femmes et hommes.

Anne Bariet

<https://www.actuel-rh.f>