Logo CFDT

[COMMUNIQUE DE PRESSE] Directive transparence salariale - Femmes et hommes : à travail de valeur égale, salaire égal !

La directive européenne sur la transparence salariale, adoptée en 2023, aurait dû entrer en application le 7 juin 2026 dans tous les pays membres de l'Union Européenne. Elle doit bénéficier à toutes les travailleuses et tous les travailleurs du secteur privé comme des fonctions publiques.

Ce ne sera malheureusement pas le cas en France, la CFDT le déplore.

Pourtant, 54 ans après la loi française de 1972, et 20 ans après l'adoption en droit européen, **il est inacceptable que le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale ne soit toujours pas appliqué.**

Malgré l'opposition farouche des organisations patronales et l'inertie gouvernementale, un projet de loi a néanmoins enfin été transmis au Conseil d'Etat. **La CFDT continue de demander que ce projet de loi soit présenté en première lecture au parlement avant l'été.**

Il faut des actes et la transposition rapide et fidèle de cette directive européenne en est un essentiel.

Transparence, négociation collective et dialogue social sont ainsi les 3 leviers pour mieux appliquer le principe fondamental d'un salaire égal pour un travail de valeur égale. **La transposition de la directive européenne doit les respecter.**

Le seuil retenu pour la transposition de la directive est de 50 salariés, ce qui est cohérent avec le seuil appliqué pour l'Index Egapro. **Attention, la CFDT considère qu'un autre critère, notamment un nombre minimum d'habitants pour la fonction publique territoriale, qui viendrait s'ajouter au seuil du nombre d'agents n'est pas conforme à la Directive.**

Les salariés attendent plus de transparence sur la politique de rémunération de leur employeur. C'est ce qu'instaure la directive, dans le respect des règles générales de protection des données. Le texte européen prévoit ainsi des garanties, mais aucun seuil sur le nombre minimum de salariés. **La CFDT veillera donc à ce qu'aucun autre critère n'ajoute de l'opacité.**

La valeur du travail que chacune et chacun effectue doit également être réexaminée en intégrant deux nouveaux critères : l**es conditions de travail et les compétences non techniques, mal reconnues dans de nombreux métiers, majoritairement exercés par les femmes**. Ces critères intègreront le code du travail, ils justifient donc **l'ouverture de négociations collectives sur les grilles de classification des conventions** collectives par exemple. La CFDT s'oppose formellement à ce que la catégorisation des emplois liées à leur valeur procède d'une décision unilatérale de l'employeur.

L'examen de la situation particulière de l'entreprise ou de l'administration, doit s'appuyer sur la publication de 7 indicateurs, dont 6 seront publiés directement par l'administration, sur la base des déclarations sociales nominatives faites par les entreprises et les employeurs publics. La CFDT salue cette disposition qui allège la charge des employeurs. Seul le 7ème indicateur devra être fourni par eux et mesurera les écarts par catégorie de salariés, ventilés entre les femmes et les hommes.

La CFDT n’acceptera aucune manœuvre pour affaiblir la portée des dispositions européennes, rappelant que les Etats sont tenus à une application conforme et ne peuvent pas faire leur marché parmi les dispositifs issus des directives. **A défaut, la CFDT saisira toutes les autorités compétentes.**

Au 21ème siècle et dans un état démocratique, l’égalité salariale est un élément structurant de justice sociale, notamment d’égalité entre les femmes et les hommes, qui doit mobiliser acteurs sociaux et acteurs politiques.

DÉCLARATION DE **BÉATRICE LESTIC**, SECRÉTAIRE NATIONALE DE LA CFDT

égalité homme femme
Infos pratiques

Suivez-nous sur les réseaux !

Bluesky S3C CFDT TELECOMS PRESTATAIRES

Facebook S3C Télécoms prestataires IDF

insta s3ctelecomsprestatairesidf

Linkedin S3C Télécoms Prestataires IDF

Threads s3ctelecomsprestatairesidf

Tiktok S3CTélécomsPrestatairesIDF

Documents
Femmes et hommes : à travail de valeur égale, salaire égal !