



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : LA CFDT CADRES PRÉPARE LA TRANSPARENCE SALARIALE EUROPÉENNE

CONTACTS

Relations presse
+33 6 89 04 25 27

La CFDT Cadres estime que la directive sur l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes ([Pay Transparency](#)), qui date de 2023 et doit être transposée en France au plus tard le 7 juin 2026, peut changer des choses dans les entreprises.

Une vingtaine de responsables de l'égalité professionnelle et d'adhérents d'Eurocadres se sont rencontrés à Malte pour réfléchir pendant deux jours sur la façon de la transposer en Europe. Ils ont constaté que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes s'élevait en moyenne à 13 %, avec des variations importantes entre pays membres, et qu'il n'avait que très peu évolué au cours des dix dernières années. Pour la France, on constate un écart de 14 %, structurellement plus important pour les cadres, lié à des stéréotypes, un plafond de verre, une ségrégation horizontale et une surreprésentation des femmes dans des secteurs peu rémunérés (le soin, l'éducation...), ainsi qu'au travail à temps partiel. Un premier [rapport d'Eurocadres](#) donne un aperçu plus approfondi des différences dans six pays européens (Belgique, Allemagne, Finlande, France, Hongrie, Italie et Espagne). Il pointe les raisons de l'écart, ainsi que les mesures prises et les organismes de suivi dans ces pays.



La directive Transparency s'applique à partir de 100 employés et propose sept indicateurs bien différenciés qui mesurent l'écart entre composantes salariales fixes et variables, l'écart médian, la proportion de femmes recevant des bonus variables. Elle instaure une mesure d'écart pour les différentes catégories de travailleurs qui nécessitent des repositionnements de salariés sur un nouveau référentiel. Enfin, elle introduit une obligation d'informer les candidats de la rémunération initiale ou de la fourchette de rémunération d'un poste, dans l'annonce du poste ou avant l'entretien d'embauche. Elle contient également une interdiction d'interroger les candidats sur leur rémunération actuelle ou leurs antécédents de rémunération, et l'accès par les salariés aux critères utilisés pour déterminer la rémunération et sa progression, critères devant être objectifs et non sexistes. Outre un reporting annuel, en cas d'écarts de rémunération supérieurs à 5 % qui ne peuvent être justifiés par des critères objectifs et non sexistes, elle souligne que l'entreprise a l'obligation de prendre des mesures visant à éliminer les inégalités en coopération avec les représentants des salariés.