

TRANSPARENCE DES SALAIRES : LE RATRAPAGE, C'EST MAINTENANT !

C'est un tournant majeur pour le monde du travail ! La directive européenne 2023/970 marque la fin du tabou salarial et remet le pouvoir d'information entre les mains des salariés. D'ici le 7 juin 2026, les entreprises devront jouer cartes sur table.

CE QUI CHANGE DÈS L'EMBAUCHE

Fini le jeu des devinettes lors des entretiens. La transparence commence avant même la signature du contrat :

- L'employeur doit fournir une fourchette de rémunération avant l'entretien.
- Il est désormais interdit de vous demander votre salaire actuel ou passé. Ce dernier est lié au poste, pas à votre historique.

LE DROIT À L'INFORMATION

Vous avez désormais le droit de savoir où vous vous situez par rapport à vos collègues.

- Moyenne par genre : Vous pouvez demander la moyenne des niveaux de rémunération des salariés accomplissant un travail de même valeur, ventilée par sexe. L'entreprise a 2 mois maximum pour vous répondre.
- Les règles pour obtenir une augmentation ou changer d'échelon doivent être claires et accessibles à tous.

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : PLUS DE TRANSPARENCE

Les entreprises devront publier des données précises pour mettre en lumière les éventuels biais :

- Écarts moyens et médians sur le salaire de base mais aussi sur les parts variables (primes, bonus),
- Répartition par quartiles pour voir si les femmes sont représentées dans les plus hautes rémunérations,
- Si l'écart moyen dépasse 5 % sans justification objective, une évaluation conjointe avec les syndicats est obligatoire pour corriger le tir.

UNE PROTECTION JURIDIQUE RENFORCÉE

Le rapport de force s'inverse en cas de litige : si vous estimez être victime d'une discrimination salariale, ce n'est plus à vous de prouver la faute mais à l'employeur de démontrer qu'il n'a pas discriminé et que les différences de salaire reposent sur des critères objectifs.

Sollicitez le service RH dès le 7 juin pour connaître les critères de rémunération actuels de votre poste et ainsi préparer vos futures négociations de revalorisation salariale en octobre. Vos élus SUD-Solidaires sont à votre disposition pour toutes questions.

**À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL :
CE N'EST PLUS UN SLOGAN,
C'EST UNE OBLIGATION LÉGALE !**

Vous trouverez ci-dessous un modèle de lettre type à envoyer au service RH.

Objet : Demande d'informations concernant la politique de transparence des salaires

Madame, Monsieur,

Salarié(e) au sein de la CELC depuis en tant que, je souhaite obtenir des informations concernant les règles qui déterminent ma rémunération actuelle.

« Conformément à l'article L. 3221-2 du Code du travail et à la directive UE 2023/970, je sollicite les informations suivantes :

1. Le salaire moyen et médian pour mon poste ([précisez : ex. chargé de clientèle par exemple]) ;
2. Les critères de rémunération appliqués (ancienneté, performance, etc.) ;
3. Les écarts de rémunération par genre pour cette catégorie, le cas échéant.

Je vous remercie de bien vouloir me transmettre ces données sous **60 jours**, comme le prévoit la loi.

Cordialement. »

REJOIGNEZ-NOUS !



Vos représentants SUD-Solidaires

Maryline BALLANGER, Florine BERHOUET, Elodie DAGRON, Cécile GAMBERT, David GANDON, Laurent GIRARDEAU, Françoise GODBILLOT, Alain GROSMIRE, Tristan GUERIN, Isabelle LEFEBVRE, Damien PINSULT, Aurélien RIGUET, Corinne RIGUIDEL, Gêrôme TOURNOIS



Contact

SUD-Solidaires Groupe BPCE
Section Loire-Centre
2, rue Lavoisier 45140 Ingré
Tél. 02 38 41 52 84 / 06 95 26 58 29
Code courrier PSX45
sudcelc@sudbpce.com