

Transparence salariale

Une avancée à surveiller de près !

La directive européenne 2023/970 sur la transparence salariale afin de renforcer l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes doit être intégrée au droit français avant le 7 juin 2026.

Pour ce faire, le gouvernement prévoit de déposer un projet de loi en septembre 2025.

Ce qui va changer :

- Toutes les offres d'emploi devront mentionner le salaire proposé.
- Les recruteurs ne pourront plus demander l'historique des salaires des candidats.
- Les branches professionnelles devront revoir leurs classifications.
- Le budget 2026 adoptera une nouvelle approche en intégrant l'égalité femmes-hommes dans toutes les décisions financières de l'État.

Ces mesures seront accompagnées d'un suivi rigoureux avec des études d'impact et un outil dédié aux indicateurs d'égalité.

Une égalité encore loin d'être atteinte!

Depuis la loi de 1972, l'égalité salariale est un principe... mais la réalité est bien différente! Aujourd'hui encore, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes avoisine les 24 %.

L'index de l'égalité professionnelle existe, mais son champ d'application reste trop limité (1/4 des salariés et moins de 1 % des entreprises) et les sanctions rares en cas de non-respect.

FO Energie revendique :

- Transparence et suivi en CSE : Les écarts de salaire doivent être analysés en profondeur lors des négociations.
- Un indicateur supplémentaire : la proportion de femmes parmi les 10 % de salariés les moins bien rémunérés.
- De meilleures conditions de travail : Il faut aller plus loin sur l'aménagement du temps de travail et l'équilibre vie pro/vie perso.
- La négociation collective comme levier majeur : C'est par le dialogue social que nous obtiendrons une véritable égalité.



L'égalité professionnelle ne se décrète pas : elle se revendique avec force, se négocie avec ténacité et se défend sans relâche.