Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026

La France en retard en matière de transparence salariale



La France dispose théoriquement jusqu'au 7 juin 2026 pour adopter une loi transposant la directive européenne sur la transparence salariale. Ce texte , précise le Groupe SVP, est issu de la Stratégie égalité hommes-femmes portée par la Commission européenne. Il vise à permettre à tout salarié de connaître la rémunération moyenne pratiquée pour un travail 'de même valeur' que le sien, ainsi que les écarts de rémunération entre hommes et femmes au sein de son entreprise. Les entreprises se préparent déjà à ce bouleversement, mais dans un contexte juridique encore très incertain.

« Il est désormais acté que la France ne respectera pas l'échéance du 7 juin, explique le groupe de conseil SVP. Seul un avant-projet de loi a été soumis aux partenaires sociaux, qui suscite encore de fortes critiques. Le débat parlementaire est attendu à l'automne, et une mise en œuvre effective avant 2027 semble peu probable. Ce n'est pas la première fois que la France tarde à transposer une directive européenne mais l'incertitude qui en découle n'est pas sans risque pour les employeurs : en cas de litige sur une inégalité salariale, le juge pourrait interpréter le droit français à la lumière du droit européen. »

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026

Ce que la directive change concrètement
Quatre impacts majeurs sont à anticiper. Dès la phase de recrutement, les entreprises devront indiquer une fourchette de rémunération dans leurs offres d'emploi, et il leur sera interdit de demander l'historique salarial d'un candidat. L'objectif étant de permettre une libre négociation, sans reconduire mécaniquement une sous-rémunération d'un poste à l'autre.

Pour les salariés en poste, un véritable droit à l'information est créé. Chaque collaborateur pourra demander par écrit, directement ou via ses représentants du personnel, les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, pour les salariés accomplissant le même travail ou un travail de même valeur. Les clauses de non-divulgation du salaire seront par ailleurs interdites. Précision importante : il s'agit de données moyennes, et non des salaires individuels de collègues identifiés.

L'index égalité professionnelle sera également refondu: les cinq indicateurs actuels remplacés par sept nouveaux et une obligation d'analyse conjointe avec les représentants du personnel en cas d'écart non justifié ou corrigé dans un délai de six mois. Enfin, le cadre répressif sera significativement durci, avec des sanctions financières dissuasives et, surtout, une inversion de la charge de la preuve : en cas de discrimination présumée ou de manquement à l'obligation d'information, c'est à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination. « On passe d'une culture du secret et d'une rémunération déterminée au cas par cas, à une véritable politique salariale objectivée et justifiée, explique Laura Siméon, experte RH pour le Groupe SVP. C'est un changement de culture autant que de pratique RH. »

> « La majorité des salariés envisage déjà d'exercer ce droit à l'information. »
>
> *Laura Siméon, experte RH pour le Groupe SVP*

La notion de 'travail de même valeur' : le principal écueil
C'est la notion centrale du dispositif, et la plus délicate à appréhender. Si la comparaison entre salariés occupant un même poste ne pose guère de difficultés, celle entre salariés accomplissant un « travail de même valeur » est autrement plus complexe. La directive renvoie à des critères tels que les compétences, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail sans pour autant fournir de méthode. L'avant-projet envisage d'y ajouter les 'compétences non techniques', une notion dont la subjectivité potentielle devra être rigoureusement encadrée.
Les salariés, de leur côté, devront être vigilants : ne pas s'arrêter au seul intitulé de poste, inclure dans la comparaison tous les éléments de rémunération (primes, avantages en nature) et rester attentifs aux critères flous ou potentiellement discriminatoires.

Comment les entreprises peuvent-elles se préparer ?
« Malgré les freins réels (impact organisationnel et financier, données à consolider, interrogations du management, risque de tensions sociales), l'anticipation est indispensable, estiment les experts de SVP. Trois étapes s'imposent : cartographier les postes existants ; définir des critères objectifs et non sexistes

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026

pour constituer les catégories de comparaison, par voie de négociation ou unilatéralement ; former et accompagner le management, relais clé de la politique salariale. »

« La majorité des salariés envisage déjà d'exercer ce droit à l'information, rappelle Laura Siméon. Les entreprises qui ne s'y seront pas préparées devront justifier leur politique de rémunération dans l'urgence avec, en cas de manquement, la charge de la preuve qui pèse désormais sur elles. »

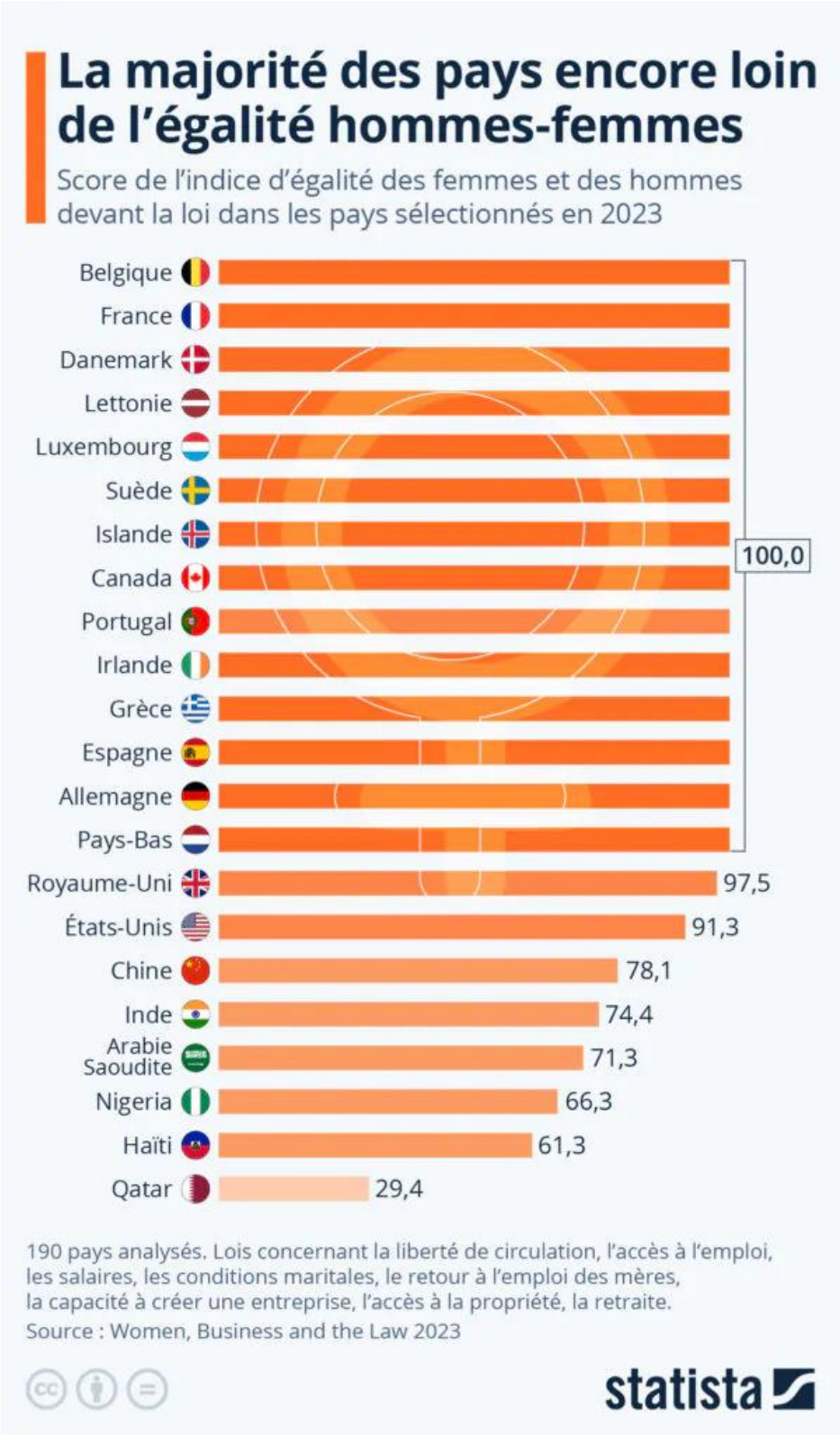
Les branches professionnelles auront également un rôle structurant à jouer, notamment auprès des PME. Celles qui n'ont pas revu leurs classifications depuis plus de cinq ans ont tout intérêt à engager dès maintenant ce chantier : une révision des classifications s'accompagnant souvent, in fine, d'une révision salariale.

L.G.

La majorité des pays encore loin de l'égalité hommes-femmes

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026

Selon le rapport « Women, Business and the Law 2023 » publié par la Banque mondiale, il n'y a que 14 pays dans le monde qui assurent une protection juridique complète aux femmes. La Belgique, le Canada, le Danemark, l'Espagne, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Islande, la Lettonie, le Luxembourg, le Portugal et la Suède, ainsi que l'Allemagne et les Pays-Bas, figurent parmi les pays qui offrent une égalité totale entre les hommes et les femmes, du moins d'un point de vue juridique.

Cette année, l'Allemagne et les Pays-Bas ont été les nouveaux venus parmi les pays notés sur 100. Dans ces deux pays, les droits au congé parental ont été alignés entre les sexes.

99 des 190 pays et territoires évalués ont obtenu un score de 80 % ou plus, contre 98 en 2022 et 94 en 2021. L'Arabie saoudite, qui occupait la dernière place en 2019, a amélioré son score après avoir introduit de nouvelles lois dans le pays et se classe désormais 136e avec 71,3 %. La dernière place du classement 2023 est occupée par la Cisjordanie et la bande de Gaza (26,3 %) – après le Yémen (26,9 %), le Soudan (29,4 %) et le Qatar (29,4 %).

De Claire Villiers pour Statista

La sous-préfète du Gard rejoint la ministre de l'égalité hommes-femmes

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026



Iulia Suc, sous-préfète, directrice de cabinet de la préfète du Gard, vient d'être nommée cheffe de cabinet d'Isabelle Rome, la nouvelle ministre déléguée auprès de la Première ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances. Arrivée dans le Gard en juillet 2020, cette énarque de la promotion Molière (2018-2019) a travaillé successivement avec le préfet Didier Lauga puis la préfète Marie-Françoise Lecaillon.

Auparavant, la jeune femme a été notamment chargée de mission à la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC), affectée au Centre Interministériel de crise-Covid19, chargée de mission auprès du directeur du numérique (DNUM), relevant du secrétariat général du ministère de l'Intérieur et chargée de mission auprès du secrétaire général du ministère de l'Intérieur.
Dans le cadre de ces études à l'Ena elle a réalisé son stage international à l'ambassade de France en Ukraine à Kiev il y a 3 ans.
Son remplaçant dans le Gard n'est pas encore connu à ce jour.

L.G.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026

Pour la 1re fois en France : le congrès du Conseil international des femmes aura lieu à Avignon



Du 16 au 22 mai prochain, le centre des congrès du palais des papes accueillera la 36e assemblée générale du Conseil International des Femmes (ICW-CIF). Présidé par la coréenne Jungsook Kim cet événement, organisée par le Conseil national des femmes françaises (CNFF) sous la présidence de Marie-Claude Bertrand, réunira les délégations d'une soixantaine de pays (dont l'Afrique du Sud, Allemagne, Australie, Belgique, Corée du Sud, Etats-Unis, Finlande, France, Indonésie, Israël, Italie, Liban, Lesotho, Lituanie, Luxembourg, Madagascar, Maroc, Monaco, Nigeria, Pakistan, Pays- Bas , Philippines, Slovénie, Suisse, Taïwan, Thaïlande, Tunisie, Turquie, Ukraine…
Cette AG internationale, qui se tiendra en France pour la première fois, aura pour thème : 'L'égalité femmes/hommes pour atteindre le développement durable dans le monde. Pourquoi ? Comment ?'

Nombreuses tables-rondes

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026

Pourquoi 44% des filles dans le monde n'ont-elles pas accès à l'éducation ? C'est l'une des questions qui seront abordées à travers une série de tables rondes centrées sur les violences faites aux femmes, le déploiement d'accueils de jour pour les mères et les enfants, le renforcement du partenariat police-gendarmerie-justice pour mieux gérer la protection des victimes, la lutte contre l'excision, les mariages forcés et précoces, la lutte contre précarité, l'indépendance économique des femmes.

Défendre la place des femmes dans la société
Les objectifs du Conseil International des Femmes (créé en 1901) sont nombreux : défendre la place des femmes dans la société, œuvrer pour l'égalité des droits civils, politiques, économiques et humains, contribuer au développement, à la formation et à l'autonomisation des femmes et des jeunes filles, aider les familles monoparentales, protéger les enfants contre la pornographie et la prostitution. Vaste tâche, menée depuis des décennies sur la planète et qui progresse certes, mais lentement et pas partout…

Contact : contact@cnff.fr

L'Index de l'égalité professionnelle devra être publié d'ici le 1er mars pour les entreprises de plus de 50 salariés

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026



D'ici le 1er mars 2022, toutes les entreprises de 50 salariés et plus devront avoir calculé et publié sur leur site internet leur Index de l'égalité professionnelle. Elles devront aussi transmettre leurs résultats aux services du ministère du Travail via le site index-egapro.travail.gouv.fr **et à leur CSE.**

Obligation légale, l'Index de l'égalité professionnelle a été conçu comme un outil simple et pratique. Il permet aux entreprises de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et met en évidence les points de progression sur lesquels agir quand ces disparités sont injustifiées.
L'Index est une note sur 100 points, calculée à partir de 4 ou 5 indicateurs selon la taille de l'entreprise. Lorsque la note obtenue est inférieure à 75 points, l'entreprise doit prendre des mesures correctives par accord ou, à défaut, par décision unilatérale, afin de diminuer les écarts dans un délai de 3 ans. Elle doit également fixer des objectifs de progression pour chacun des indicateurs et publier ces objectifs ainsi que les mesures de correction adoptées.
En cas de non publication de ses résultats de manière visible et lisible, de non mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficience de celles-ci, l'entreprise s'expose à une pénalité financière jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle.

Des outils mis à disposition des entreprises pour calculer leur Index.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 8 novembre 2026

Pour aider les entreprises à satisfaire à leur obligation, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion met à leur dispositions différents outils :

- Un simulateur en ligne qui permet, à partir des données de l'entreprise, de calculer son Index et ses indicateurs puis de les transmettre à l'administration
- Des modules gratuits de formation en ligne (MOOC) pour permettre aux entreprises de se former à leur rythme
- Des référents sont par ailleurs joignables au sein des DREETS et DEETS.

Alors que la crise sanitaire frappe souvent plus fortement les femmes que leurs collègues masculins et que celles-ci sont surreprésentées dans les métiers dits de la « première ou deuxième ligne », l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, grande cause du quinquennat, reste plus que jamais une priorité.
La loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle promulguée le 26 décembre dernier, vient encore renforcer les mesures visant à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans la sphère professionnelle. Elle prévoit notamment que les entreprises dont la note obtenue à l'Index est inférieure à un certain seuil devront se doter d'objectifs de progression.

Tous les détails sur l'Index de l'égalité professionnelle sur le site du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion : https://travail-emploi.gouv.fr/indexegapro