

EGALITÉ SALARIALE : NOUVELLE DIRECTIVE EUROPÉENNE (2023/970)*



L'Union européenne a adopté une nouvelle directive pour renforcer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. La France doit la transposer dans son droit d'ici juin 2026.

Les principaux droits :

Transparence dès le recrutement

- > Les offres d'emploi devront indiquer la rémunération (ou une fourchette).
- > Les employeurs n'auront plus le droit de demander votre historique salarial.

Accès à l'information sur les salaires

Vous pourrez demander par écrit à votre employeur :

- votre propre niveau de rémunération,
- la rémunération moyenne par sexe pour les postes équivalents.

→ L'entreprise aura l'obligation de répondre dans un délai raisonnable.



Suivi des écarts de rémunération

Les entreprises de plus de 100 salariés devront publier régulièrement des données précises sur les écarts de rémunération femmes-hommes.

→ Si un écart > 5 % est constaté et qu'il n'est pas justifié, une évaluation conjointe avec les représentants du personnel devra être menée pour corriger la situation.

En cas d'inégalité salariale

Vous aurez droit à une indemnisation complète, y compris les arriérés de salaire, si une discrimination est prouvée.

→ La charge de la preuve sera inversée : c'est à l'employeur de démontrer que l'écart est objectivement justifié.

Sanctions


Les entreprises qui ne respectent pas ces obligations pourront être sanctionnées par des amendes et des mesures correctives imposées.

* Directive - 2023/970 - FR - EUR-Lex

Contactez vos élus SUPPer

Contact SUPPer : <https://syndicatsupper.fr>

Les impacts dans Thales pour les sociétés AVS – DMS - LAS

	AVS	DMS	LAS
Écart salarial moyen global	6,8% en défaveur des femmes. Dans certains métiers techniques (ingénierie système), l'écart monte à 7%.	5,5% en défaveur des femmes Dans les métiers de l'ingénierie systèmes & cybersécurité : écart de 6,5%.	4,2% (en-dessous du seuil de 5%). Mais dans certains métiers spécialisés (ingénierie radar, électronique de défense), l'écart monte à 6%.
Accord égalité professionnelle existant	Renouvelé en 2023 → inclut déjà un suivi d'indicateurs et un plan d'actions (formations, promotion des femmes).	Accord égalité professionnelle existant, négocié en 2022 pour 3 ans.	Accord égalité professionnelle signé en 2022 (avec durée de 3 ans).
Application de la directive 2023/970	Seuil de 5% dépassé. L'entreprise doit ouvrir une analyse avec les représentants du personnel (syndicats, CSE).	Seuil de 5% franchi. Comme l'écart dépasse le seuil de 5 % dans certaines catégories d'emplois, une évaluation conjointe avec les représentants du personnel devient obligatoire	Bien que l'écart global soit de 4,2% (pas de contrainte directe), la directive impose de regarder par catégorie de postes. → Sur l'ingénierie radar (écart 6%), Thales LAS devra mener une évaluation conjointe avec les représentants du personnel.
Objectifs Mesures correctives possibles	<ul style="list-style-type: none"> - Identification des causes, - révision des grilles salariales, - augmentation ciblée des salariées concernées, - engagement sur des promotions équilibrées. 	Étude menée avec les syndicats/CSE pour analyser les causes : <ul style="list-style-type: none"> - faible représentation féminine dans l'ingénierie système, - promotions plus rapides côté masculin, - primes variables inégalement distribuées. 	<ul style="list-style-type: none"> - Enveloppe d'ajustement salarial, - mentoring et promotion accélérée pour des ingénieures, - transparence renforcée sur les critères d'attribution de primes, - droit individuel d'accès à l'information.
Risque juridique	Une salariée constatant un écart de salaire peut demander la rémunération moyenne des hommes de son poste.	Une ingénieure système peut demander : <ul style="list-style-type: none"> - son salaire, - la rémunération moyenne des hommes occupant le même poste. > Si elle constate un écart injustifié, elle peut engager une action judiciaire.	Une ingénieure radar pourra demander à comparer sa rémunération avec la moyenne masculine sur le même poste. > Si elle constate un écart, l'entreprise devra prouver qu'il est objectivement justifié.
Conséquence financière	Si l'entreprise est condamnée, elle doit verser les arriérés de salaire + indemnisation.	Arriérés de salaires + indemnités si des salariées portent plainte.	Risque d'actions contentieuses si certaines salariées estiment que leur écart salarial n'est pas justifié.
Autres risques communs Thales	Des amendes administratives pourraient aussi s'ajouter (la France devra définir leur niveau). Risque juridique renforcé avec la charge de la preuve inversée → incitation à corriger en amont. Risque réputationnel.		



SUPPer porte des valeurs de sincérité, de loyauté et de fidélité dans le combat syndical pour la défense des salariés

Adhérez à SUPPer !