



Déclaration de la **CGT** le **24 avril 2026** à Bruxelles

Atelier sur la **directive transparence des rémunérations**
organisé par la **Commission européenne**

En France, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes atteignent encore 23 % et ne baissent que très peu d'année en année. Elles sont le fruit d'un cumul d'inégalités au détriment des femmes : carrières hachées, temps partiel subi, plafond de verre qui empêche les femmes d'accéder aux responsabilités. 60 % des salarié·es au salaire minimum sont des femmes. 80 % des temps partiels sont occupés par des femmes. Et les métiers fortement féminisés sont systématiquement sous-rémunérés et dévalorisés — leur valeur tout simplement non reconnue.

Pour toutes ces raisons, la transposition de la directive est très fortement attendue par le monde du travail.

Pourtant, ce qui s'est passé en France est révélateur d'un rapport de force défavorable aux travailleuses. Le gouvernement avait initialement prévu de traiter ce sujet majeur en six semaines de concertations. Six semaines pour transposer une directive qui touche à l'égalité fondamentale entre les femmes et les hommes alors même que notre président l'avait déclarée comme grande cause du quinquennat lors de son investiture. Ce calendrier, déjà insuffisant, n'a même pas été tenu : les dates de rendez-vous avec les organisations syndicales ont été reportées à plusieurs reprises, les délais s'accumulant, les engagements se diluant. L'État français, sous la pression du patronat, a manifestement espéré une diminution de la portée de la directive au niveau européen plutôt que de s'y engager loyalement. Résultat : nous ne serons pas dans les temps pour la date limite du 7 juin 2026.

Au bout de ce processus dégradé, les projets de loi qui nous ont été proposés — non finalisés — laissent entrevoir des sous-transpositions graves et des régressions par rapport au droit existant. Les discussions, tant dans le privé que dans le public, ont été ardues, révélant une radicalité patronale ostensiblement hostile à toutes les opportunités qu'offre la directive pour réduire les inégalités et les discriminations.

Voici quelques exemples – la liste n'est pas exhaustive :

- le droit individuel à l'information salariale est vidé de sa substance : un.e salarié.e ne pourra obtenir la rémunération moyenne de sa catégorie que si celle-ci compte au moins 10 personnes — condition absente de la directive, qui crée un droit inconditionnel. Ce seuil prive précisément les catégories les plus féminisées du droit à l'information ;
- le comparateur hypothétique a disparu du texte de loi français : cet outil est pourtant explicitement exigé par la directive pour permettre aux salarié·es de prouver une discrimination dans les secteurs très féminisés ou très masculinisés, où aucun·e collègue de l'autre sexe n'exerce un travail comparable ;
- le principe de la valeur égale n'est pas repris dans le texte de loi concernant la fonction publique à partir des critères de la directive ;
- l'évaluation conjointe peut être facilement contournée puisqu'une décision unilatérale de l'employeur peut s'y substituer alors que la directive impose une co-analyse entre l'employeur et les représentant.es des travailleur·ses – avec, en outre, une régression de l'existant concernant la mesure des écarts par rapport à l'index égalité qui existe dans notre pays, calculé annuellement pour toutes les entreprises et les établissements de plus de 50 salarié.es ;

- les sanctions prévues sont dérisoires : une amende maximale de 450 euros pour une grande entreprise qui refuse de répondre à une demande d'information salariale. Ce n'est pas dissuasif, c'est un permis de discriminer.
- la dimension commande publique n'est pas transposée : la directive permet pourtant d'exclure des marchés publics les employeurs qui ne respectent pas leurs obligations de transparence. Cette disposition a tout simplement disparu du projet.

La France s'expose ainsi à des procédures d'infraction devant la Cour de justice de l'Union européenne sur au moins trois points.

Nous demandons instamment une transposition fidèle, ambitieuse et dans les délais.