

Communiqué de presse

Egalité salariale : projet de loi sur la directive transparence des rémunérations au conseil des ministres – fausse égalité et vrai cadeau au patronat

Jeudi 10 septembre, le projet de loi transposant la directive européenne sur la transparence salariale a été présenté en Conseil des ministres. Après des mois de concertations, un retard important de la transposition puisqu'elle aurait dû intervenir dès le mois de juin 2026, le projet de loi soumis est lacunaire, répondant favorablement à la stratégie de sabotage du patronat. Depuis l'adoption de la directive européenne il y a 3 ans, le patronat se mobilise pour empêcher son application en France, multipliant les stratégies d'influence aux niveaux européen et national.

Acte manqué pour l'égalité

Malgré nos interventions, le projet de loi porte encore les reculs présentés dans le projet du mois de juin 2026, à savoir :

- Pour les entreprises de moins de 250 salarié-es, les écarts de rémunération seraient seulement calculés tous les 3 ans ; leur calcul pourrait même être contourné pour les entreprises de moins de 50 salarié-es. Avec l'index de l'égalité professionnelle, ce calcul était annuel ;
 - Aucune sanction ne serait prévue pour les entreprises et les administrations qui présentent des écarts de rémunération. A l'inverse, l'index de l'égalité prévoit des pénalités pouvant atteindre 1% de la masse salariale en cas de retard dans la correction des écarts calculés par les indicateurs ;
- ⇒ Ces propositions sont des régressions par rapport au droit existant.

De plus, le texte ne permet pas une implication renforcée des représentant-es du personnel, qui doivent être associé-es dans la définition des catégories de travailleur-euses, dans l'évaluation des écarts de rémunération et des mesures de corrections apportées pour y remédier. La négociation collective ne doit pas être vidée de sa substance, mais au contraire être renforcée dans le cadre de cette directive.

La CGT exige une véritable transposition

La CGT demande une transposition fidèle et ambitieuse de la directive européenne, comportant de réelles avancées pour les salariées : des mesures de transparence renforcées, un suivi annuel des écarts, et des sanctions effectives contre les employeurs qui pratiquent des discriminations salariales. Les représentant-es du personnel doivent être associé-es à tous les niveaux de l'application de la directive : de la branche à l'entreprise. Il n'est pas imaginable de laisser aux seules mains de l'employeur la politique d'égalité interne.

La CGT s'organise pour gagner l'égalité

Cette présentation au Conseil des ministres n'est qu'un point d'étape. Maintenant, il faut que le projet de loi soit inscrit à l'agenda parlementaire. La CGT continue de se mobiliser pour obtenir une transposition plus contraignante, garante de réels droits pour les travailleuses et les travailleurs.

RELATIONS PRESSE CONFEDERALES

The logo of la cgt is located to the right of the main title. It consists of a white square containing the word 'la' in a yellow cursive script and 'cgt' in a white bold sans-serif font.

Nous invitons d'ores et déjà l'ensemble des salarié-es à s'emparer du sujet dans les entreprises et les administrations et à demander des comptes aux employeurs pour exiger une réelle transparence des rémunérations, l'application de la valeur égale au métier et la correction des écarts des rémunérations.

Montreuil, le 10 septembre 2026