



L'égalité salariale ne peut plus attendre !

À travail de valeur égale, salaire égal. Ce principe connu et inscrit dans le droit depuis des décennies reste une promesse non tenue. Les écarts de rémunération persistent, les métiers à prédominance féminine restent insuffisamment reconnus, précarisés, sous-payés et invisibilisés.

La directive européenne relative à la transparence salariale ouvre enfin des leviers concrets pour gagner l'égalité femmes/homme au travail. Elle donne de nouveaux droits à l'information, ouvre la comparaison des métiers entre eux et inverse la charge de la preuve en cas de discrimination. Elle oblige les entreprises à regarder leurs pratiques salariales en face et remet au cœur du dialogue social une question essentielle : comment reconnaître justement la valeur réelle du travail ?

Dans un contexte où les salaires, le pouvoir d'achat et la reconnaissance du travail sont au centre des préoccupations, les travailleuses et les travailleurs demandent de la clarté, des droits, de l'équité et des garanties.

Face à cet enjeu majeur, l'attitude d'une partie du patronat et des employeurs publics est profondément irresponsable. Dans les discours, tous affirment leur attachement à l'égalité professionnelle. Mais, dès qu'il s'agit de se donner les moyens de la rendre effective, les résistances se multiplient. Depuis des mois, en Europe et en France, une partie du patronat a déployé un lobbying intense pour retarder, affaiblir ou empêcher l'application de cette directive. Maintenant qu'un projet de loi est sur la table, cette stratégie se poursuit : procès en complexité, arguments juridiques fallacieux, et parfois même fausses informations.

Non, la transparence salariale ne signifie pas que tout le monde connaîtra le salaire de tout le monde. La directive protège les données individuelles et encadre strictement l'accès aux informations. Présenter le texte comme une menace pour la vie privée relève de la manipulation.

Non, la directive n'a pas pour objectif d'uniformiser les salaires ni de nier la reconnaissance des parcours professionnels. Elle demande, au contraire, que les critères de rémunération soient objectivés. Les entreprises et les employeurs publics savent déjà mesurer les objectifs, les qualifications, la performance ou les responsabilités quand cela sert leurs politiques internes. Il n'y a aucune raison qu'elles ne sachent pas aussi mesurer la valeur des qualifications dans les métiers féminisés, les conditions de travail, la charge mentale et les responsabilités réelles.

Non, la transparence ne crée pas l'insécurité juridique. Ce qui crée les contentieux, ce sont les discriminations, les écarts injustifiés, l'opacité et le sentiment d'injustice. Quand les règles sont

claires, quand les représentantes et les représentants du personnel peuvent jouer leur rôle, quand l'équité de traitement est assurée, le dialogue social est renforcé.

Non, l'affichage d'une fourchette salariale dans les offres d'emploi ne rigidifie pas le recrutement. Comment prétendre renforcer l'attractivité des métiers sans dire clairement quelle rémunération est proposée ? La vraie crainte c'est que cette transparence ouvre des discussions sur les écarts existants.

Non, enfin, il n'est pas sérieux de dénoncer une prétendue surtransposition dès lors qu'il s'agit de rendre effectif un principe fondamental. Une directive européenne fixe un socle minimal. Rien ne justifie que la France cherche à en faire le moins possible. Tant que l'égalité réelle n'est pas atteinte, il faudra toujours mener des combats syndicaux.

La transposition de cette directive n'est pas un sujet technique c'est un enjeu social, démocratique et féministe. C'est une question de justice au travail et de confiance dans les règles collectives et dans la capacité de notre pays à faire respecter les droits fondamentaux.

Les organisations syndicales sont prêtes à se saisir pleinement des outils ouverts par cette directive. Elles sont prêtes à discuter des classifications, des critères de rémunération, des écarts injustifiés, des mesures correctrices et de la reconnaissance de la valeur du travail. Mais le dialogue social suppose que chacun accepte d'entrer dans la discussion. On ne peut pas proclamer son attachement à l'égalité salariale et tout faire pour empêcher les travailleuses et les travailleurs d'obtenir les moyens nécessaires pour la faire respecter.

Nous appelons donc le gouvernement et le Parlement à ne pas céder aux pressions. La transposition doit être fidèle à l'esprit de la directive Elle doit garantir des droits effectifs et créer les conditions d'un dialogue social utile, exigeant et transparent.

Les États membres ont validé ce texte, ils ont désormais l'obligation de l'appliquer. La France ne peut pas prétendre exercer un leadership européen sans se montrer exemplaire. Respecter l'Europe, c'est respecter les règles communes lorsqu'elles font progresser les droits sociaux.

L'égalité salariale n'est pas une contrainte, c'est une exigence de justice sociale. Ce n'est pas une menace pour la performance C'est une condition d'égalité et de cohésion sociale. Et ce n'est pas une option : c'est un droit.

Signataires :

Marylise Léon – CFDT

Sophie Binet – CGT

Frédéric Souillot – FO

Christelle Thieffine -CFE CGC

Cyril Chabanier – CFTC

Laurent Escure – Unsa

Julie Ferrua & Murielle Guilbert - Solidaires

Caroline Chevé – FSU