



## CHECKLIST

# PRÉPAREZ-VOUS DÈS MAINTENANT À LA LOI SUR LA TRANSPARENCE DES SALAIRES

La Directive Européenne 2023/970 du 10 mai 2023 renforce l'égalité salariale entre femmes et hommes en favorisant la transparence des rémunérations. La France a jusqu'au 7 juin 2026 pour transposer cette directive. Il est essentiel d'anticiper cette transition dès à présent. Pour vous aider, nous vous avons préparé une checklist en 5 points clés !

- Formaliser sa politique de rémunération et la faire comprendre :**  
C'est en effet souvent l'incompréhension de la politique de rémunération qui pose problème. A l'inverse, lorsque les règles sont **claires**, les salaires et les décisions peuvent être objectivement expliqués, éliminant ainsi les rumeurs ou les malentendus.

Un tel document permet de **partager avec les managers et les salariés** les critères objectifs d'attribution des niveaux de rémunération et adaptés à chaque poste.

- Promouvoir des méthodes comparatives d'évaluation des postes :**  
Il s'agit de **méthodes de pesée des postes** basées sur des critères adaptés à l'entreprise, tels que les compétences, les responsabilités, les niveaux de technicité, etc. Cela inclut également **la mise en place de grilles salariales** partagées, basées sur des études de marché externe et sur une cohérence interne au regard des qualifications, niveaux d'expérience, de responsabilité et de performance. La **diffusion de ces grilles** permet à chaque salarié de comprendre son positionnement et de se projeter.

- Disposer d'outils de gestion et historiser les informations**  
Il est essentiel de disposer **d'outils RH** permettant de recueillir, analyser et suivre les rémunérations individuelles. Ces **logiciels** facilitent la mise en œuvre de procédures transparentes et des décisions éclairées. Les **analyses** permettent de s'assurer qu'il n'existe pas de disparités injustifiées et de repérer les écarts entre les postes similaires ou de valeur équivalente. La centralisation des données dans un même outil permet aussi **d'historiser** les éléments de justifications des décisions prises.

- Valoriser une culture d'équité salariale auprès des managers**  
Les managers sont les **premiers acteurs** des décisions salariales. Sensibilisés aux enjeux de **l'équité salariale** et dotés d'outils adaptés aux spécificités des postes de l'entreprise, ils sont en mesure de prendre des décisions justes et cohérentes, et de les expliquer.

---

- Communiquer en interne de façon transparente**  
**Communiquez globalement** sur votre politique de rémunération, votre approche quant à la transparence, et les évolutions que cela va engendrer. Puis communiquez **de façon individuelle** auprès de chaque salarié : chacun doit comprendre comment il se positionne, pourquoi, et quelles sont les possibilités d'évolution futures (mécanisme de revue des salaires, promotions, mobilités, etc.)

## Comment réussir votre transition ?

### L'accompagnement au changement

Les changements à venir susciteront inévitablement des interrogations, tant du côté de l'organisation de l'entreprise que de la gestion des ressources humaines. Il est donc essentiel de communiquer et d'accompagner votre personnel en ce sens.

### Former vos services RH

Communiquez auprès des équipes RH, de l'équipe de leadership et des managers sur les nouvelles exigences et les pratiques de transparence que cela va impliquer. Les managers doivent également être formés de manière approfondie aux nouvelles pratiques de rémunération.

### S'appuyer sur une solution de gestion des talents

Il est recommandé de s'appuyer sur un logiciel de gestion des talents, disposant d'un module Rémunération. Ce type de solution apporte une visibilité sur les rémunérations perçues auprès des RH, collaborateurs et managers. Il permet également d'aligner les stratégies et politiques en matière de rémunération et d'avantages sociaux sur vos processus métiers globaux.

### A propos de Fortify Advise :

Fortify Advise vous accompagne dans la création ou la révision de votre politique de rémunération pour une gestion optimale, transparente et équitable de l'ensemble du package salarial de vos collaborateurs.

Nos consultants sont à votre disposition pour échanger avec vous sur vos besoins, n'hésitez pas à nous contacter [en cliquant ici](#).

