

Négociation de l'accord Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations

La Transparence salariale

Introduction : Le contexte législatif et l'impératif d'anticipation pour la Fondation

1. Chronologie d'une transposition française bousculée

En France, le choix a été fait d'associer les partenaires sociaux à l'élaboration du projet de loi sur la transparence salariale par le biais d'une concertation. Engagée avant l'été 2025, cette dynamique a rapidement été mise en suspens à la suite des changements de gouvernements. Après une brève reprise des échanges en janvier, un premier texte ciblant le secteur privé a été soumis le 6 mars 2026. C'est finalement le 5 juin 2026, à seulement deux jours de l'échéance de transposition, qu'un projet d'ensemble global (secteurs privé et public) a enfin été communiqué.

2. L'obligation d'une « interprétation conforme » : le risque de l'attente

Bien que le calendrier national connaisse des ajustements de contours et de dates, la direction générale d'Apprentis d'Auteuil ne peut se retrancher derrière l'attente des décrets d'application prévus pour le second semestre pour repousser le dialogue social.

En effet, le droit européen est sans équivoque : si une directive nécessite une transposition pour devenir directement opposable entre personnes privées, le juge national a l'obligation stricte d'effectuer une « **interprétation conforme** » du droit national en vigueur. Cela signifie que nos accords collectifs actuels doivent d'ores et déjà être lus, analysés et appliqués à la lumière du texte et des finalités de la Directive européenne.

L'histoire récente nous a prouvé qu'attendre la loi française est un calcul dangereux. À l'instar de l'évolution brutale relative à l'acquisition des congés payés pendant les arrêts maladie (Cour de Cassation, 13 septembre 2023), le juge national n'hésitera pas à écarter les règles internes au profit des objectifs européens. Adopter une posture d'attente face aux incertitudes du calendrier parlementaire constituerait donc une erreur stratégique et un risque juridique majeur pour la Fondation.

3. Agir dès maintenant dans le cadre de notre négociation Égalité Professionnelle

Le calendrier prévisible nous montre que les négociations de branche sur la catégorisation des emplois devront obligatoirement s'ouvrir dans les 6 mois suivant la publication de la loi.

Au moment où nous ouvrons cette négociation cruciale sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations, nous devons impérativement intégrer ces exigences. Pour nos cadres comme pour nos AES, n'attendons pas des consignes descendantes ou des contentieux prud'hommes pour objectiver nos critères de progression salariale. Prenons les devants en inscrivant dès aujourd'hui dans ce texte des critères de rémunération transparents, neutres et objectifs.

En effet, comme le rappelle le droit européen, l'absence de transposition complète à ce jour n'exonère pas l'employeur. Le juge national a l'obligation stricte de procéder à une « **interprétation conforme** » du droit existant, c'est-à-dire de lire nos accords actuels à la lumière des finalités de la Directive. L'histoire récente nous a prouvé qu'attendre la loi française est un calcul dangereux : la jurisprudence de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 sur l'acquisition des congés payés pendant les arrêts maladie a balayé le droit français pour appliquer directement les objectifs européens.

Pour l'accord Égalité Professionnelle d'Apprentis d'Auteuil, cela signifie que nous devons dès aujourd'hui inscrire dans ce texte des critères de rémunération et de progression transparents, neutres et objectifs.

1. **La direction générale prévoit-elle de mandater un cabinet externe ou d'utiliser un outil interne pour réaliser l'audit obligatoire des écarts de rémunération par familles de métiers (AES, FENC, cadres, pédagogiques) ?**
2. **À la lumière de la directive européenne, la direction envisage-t-elle une refonte globale de sa politique de rémunération afin de garantir des critères transparents, objectifs et non discriminatoires ?**
3. **Comment la direction entend-elle intégrer ces nouvelles obligations de transparence salariale dans le prochain accord Égalité Professionnelle Femmes-Hommes ?**
4. **Quel calendrier de négociation proposez-vous pour inscrire ces critères dans l'accord, compte tenu des échéances légales et des risques juridiques identifiés ?**

FO Apprentis d'Auteuil vous propose d'inscrire directement dans le préambule ou dans le premier chapitre de l'accord Égalité Professionnelle :

Chapitre 1 – Cadre juridique et anticipation de la transparence salariale

La direction générale et les organisations syndicales représentatives s'accordent sur le fait que le présent accord s'inscrit dans la dynamique de la Directive européenne sur la transparence des rémunérations. Bien que le calendrier national de transposition soit en cours d'ajustement, les partenaires sociaux de la Fondation Apprentis d'Auteuil s'obligent, par le présent accord, à appliquer le principe d'**interprétation conforme** exigé par le juge national.

En conséquence, l'ensemble des grilles, des échelles de rémunération et des critères d'attribution des augmentations individuelles de la Fondation doivent être analysés et appliqués au regard des objectifs de transparence et de neutralité de genre fixés par l'Union Européenne, sans attendre les échéances maximales de reporting fixées à 2027.

POINTS DE VIGILANCE : Instabilité du calendrier et durcissement attendu du projet de loi

- **Un calendrier parlementaire suspendu et décalé après l'été**
- **Retard de la promulgation** : L'échéance européenne du 7 juin 2026 ne pourra pas être respectée pour la promulgation de la loi française, le projet de loi n'étant toujours pas inscrit à l'ordre du jour du Parlement.

- **Nouvel horizon (Fin 2026)** : Le ministre du Travail table désormais sur une adoption du texte après la pause estivale, repoussant la publication des décrets d'application au cours du second semestre 2026.
- **Échéance opérationnelle** : À compter de la publication officielle de la loi, les entreprises disposeront d'un délai strict de 6 mois pour ouvrir les négociations obligatoires sur la catégorisation des emplois de valeur égale.

2. Une forte pression politique et syndicale pour un texte plus punitif

- **L'appel à l'accélération (12 mai)** : Lors de la présentation du rapport de transposition devant la commission des affaires sociales, la délégation aux droits des femmes a fermement réclamé une accélération du calendrier. Elle exige un projet de loi beaucoup plus ambitieux, réclamant notamment **des sanctions plus lourdes** et une réduction drastique des renvois aux décrets d'application.
- **Le front syndical uni (29 mai)** : Par le biais d'un courrier commun adressé au Premier ministre, l'ensemble des organisations syndicales a exigé une transposition fidèle et ambitieuse, respectant l'esprit des échéances européennes.

3. Secteur privé : Un projet de loi du 5 juin jugé insuffisant et contesté

Malgré ces alertes, la dernière mouture du projet de loi datée du 5 juin n'a pas évolué sur les points critiques dénoncés par les syndicats et la délégation aux droits des femmes. Le texte actuel reste sous le feu des critiques pour trois raisons majeures :

- **Une transposition incomplète** : Une partie des obligations initiales de la directive européenne est purement oubliée ou écartée.
- **Un manque de fermeté** : Les sanctions prévues en cas de non-respect sont jugées trop faibles pour être dissuasives.
- **Une opacité persistante** : Le renvoi quasi systématique à de futurs décrets d'application bloque la visibilité immédiate des entreprises et des partenaires sociaux.

Les syndicats et les parlementaires poussent pour augmenter les sanctions. La Fondation Apprentis d'Auteuil a donc tout intérêt à négocier tout de suite un accord exemplaire plutôt que de subir un texte de loi qui sera probablement durci à l'automne.

Nous avons souhaité formaliser des arguments pour alimenter nos propositions de texte d'accord, et les structurer ainsi :

Engagements de transformation globale de la politique salariale

Les partenaires sociaux actent que la mise en œuvre de l'égalité professionnelle et de la transparence implique des évolutions substantielles de la politique RH de la Fondation Apprentis d'Auteuil sur les quatre axes suivants :

- **Axe 1 : Transparence au recrutement** – La Fondation s'engage à objectiver ses critères de fixation du salaire de base dès la publication des offres d'emploi, en garantissant l'accès à la grille ou à la fourchette de rémunération pour le candidat.

- **Axe 2 : Évaluation de la valeur égale des emplois** – Un chantier de réévaluation des classifications sera ouvert afin d'aligner les échelles de rémunération notamment des AES et des cadres sur une stricte objectivation de la valeur des postes et dans un second temps les FENC et Pédagogique.
- **Axe 3 : Objectivation des augmentations** – La politique d'individualisation des salaires sera révisée pour garantir que chaque évolution de rémunération réponde à des critères vérifiables et dénués de tout biais lié au genre ou à la situation familiale.
- **Axe 4 : Rénovation du dialogue social** – La direction s'engage à fournir aux instances les indicateurs de rémunération moyenne indispensables à la nature nouvelle du dialogue sur la politique salariale.

Par exemples "échelles" AES actuelles, si elles ne sont pas basées sur des critères publics et objectifs, tombent sous le coup de cette obligation légale d'évaluation de la valeur.

Plan d'action et ouverture des chantiers opérationnels de la transparence salariale

Pour donner corps aux principes de transparence, d'objectivation et de non-discrimination, les partenaires sociaux conviennent de l'ouverture immédiate de deux grands chantiers prioritaires au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil, déclinés en actions concrètes :

Chantier 1 : La catégorisation des emplois de valeur égale

La Fondation doit redéfinir sa cartographie des métiers afin de garantir qu'une valeur égale engendre une trajectoire salariale équivalente. Ce chantier se structurera autour des trois obligations suivantes :

1. **L'évaluation objective des fonctions** : La catégorisation retenue devra reposer strictement sur la valeur des emplois et non sur celle des individus. Les critères d'évaluation intégreront a minima : les niveaux de responsabilités, les compétences non techniques, les connaissances, l'expérience, les conditions de travail et la charge de travail. Ce cadre permettra d'auditer et d'ajuster de manière transparente les échelles de rémunération existantes (pour les 4 familles métiers dont les AES et les cadres).
2. **L'association des instances (CSE / CSEC)** : Les modalités d'association des représentants du personnel seront formalisées tant pour le cadre de la négociation que pour les modalités d'Information et de Consultation (IC) en cas de mise en œuvre d'un plan d'action correctif.
3. **Le droit à l'information des collaborateurs** : Les modalités d'information des salariés sur cette nouvelle catégorisation et sur le positionnement de leur propre fonction seront explicitement définies et communiquées.

Chantier 2 : La révision de la politique de recrutement et des process de communication des rémunérations

La transparence devant s'appliquer tout au long de la vie professionnelle, de l'embauche jusqu'au départ du salarié, la direction s'engage à formaliser les 11 livrables et process suivants :

1. La mise en place et la revue de la grille des salaires à l'embauche sur les différentes catégories d'emploi ;
2. La réalisation d'un diagnostic complet de la politique de recrutement au regard des attendus de la directive européenne et du projet de loi ;
3. L'identification claire des éléments conventionnels devant obligatoirement être intégrés dans les offres d'emploi ;
4. La définition des modalités de communication des éléments de rémunération requis directement dans les offres d'emploi ;

5. La définition et le déploiement d'un plan de formation spécifique pour les recruteurs, les managers et les équipes RH ;
6. La définition d'un process fluide de génération des informations de rémunération à la suite de l'exercice du droit d'information individuel par les salariés ;
7. La clarification des éléments de rémunération intégrés dans les moyennes communiquées (définition de la base temps plein, date d'arrêt des données, etc.) ;
8. La formalisation des process et supports de communication pour informer les salariés de leur droit d'information individuel ;
9. L'adaptation du Système d'Information (SI) et la définition des acteurs mobilisés sur la génération du reporting obligatoire ;
10. La définition des modalités de communication à destination des salariés et des instances (IRP) pour adresser et expliquer les écarts éventuels mesurés par l'indicateur de genre ;
11. La fixation d'un process d'alerte et d'action dans le cas où les écarts constatés sur l'indicateur de genre seraient supérieurs au niveau maximal défini par décret.

Dans nos propositions, cela représente une feuille de route précise. **Elle complète nos demandes précédentes** : Le point 1 (évaluer l'emploi et non l'individu sur la base des compétences, conditions de travail, responsabilités) justifie techniquement et juridiquement pourquoi la Fondation Apprentis d'Auteuil doit ouvrir et clarifier les échelles de salaires par exemple des AES et les augmentations individuelles des cadres...

Concernant la famille Cadre :

La loi interdit les écarts de rémunération non justifiés de plus de 5% sur des postes de "valeur égale". À la fondation, l'accord montre qu'il existe plus de 100 fonctions cadres (Annexe 2 de l'accord de la famille Cadre)

Dans le cadre d'une ouverture de la révision de notre accord, vous devez exiger que le volet "Cadres" intègre les garanties suivantes :

- **Une grille de critères universels** : Les augmentations individuelles ne doivent plus dépendre du "bon vouloir" d'un directeur, mais d'une grille de critères validée dans l'accord et contrôlée par les RH et organisation syndicale, où chaque refus d'augmentation doit être formellement motivé par écrit lors de l'entretien annuel sur la base de données chiffrées.
- **Une enveloppe de rattrapage dédiée** : Si l'analyse des échelles (basse/moyenne/haute) montre que les femmes cadres ou certaines familles de cadres (ex: pédagogie ou fonctions supports) sont bloquées en bas de grille à compétences égales, l'accord doit prévoir un budget spécifique pour rééquilibrer les situations.
- **Un encadrement des "enveloppes managériales"** : Souvent, la direction générale attribue une enveloppe globale d'augmentation à un directeur, qui la répartit ensuite. Ce système de "gâteau à partager" favorise les injustices. Il faut demander que l'enveloppe dépende de l'atteinte des objectifs réels, et non d'un arbitrage budgétaire arbitraire.

L'accord cadre a classé les fonctions de 8 à 19 selon 7 critères de contribution (leadership, impact, etc.). Un niveau de classification est donc, par définition, l'équivalent légal d'un "travail de valeur égale". **Nous exigeons que le nouvel accord Égalité Professionnelle intègre un droit de recours automatique** : tout cadre (notamment sur les postes de niveau 1 ou 2 en Contrôle de gestion, RH ou Management) situé sur l'échelle basse de son niveau, alors qu'il a la même performance qu'un collègue sur l'échelle haute, doit obtenir un rattrapage salarial immédiat si l'écart n'est pas justifié par des critères écrits, neutres et objectif

Quel budget spécifique la direction prévoit-elle d'allouer à la réduction des écarts de rémunération et des inégalités de traitement ?

Quels objectifs opérationnels fixez-vous en matière de transparence salariale, et selon quel calendrier de mise en œuvre ?

Concernant la famille AES :

Les grilles des AES reposant sur des échelles de rémunération et non sur une ancienneté linéaire, comment la direction va-t-elle garantir la transparence des critères d'attribution de ces échelles ? Pour éviter tout risque de discrimination ou de traitement inégal, prévoyez-vous d'ouvrir ces grilles et de publier les règles objectives qui permettent d'accéder à chaque palier ?

Comment la Fondation va-t-elle intégrer cela ?

Pour intégrer cette loi dans la **négociation de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations**, la fondation devra passer par ces 3 étapes :

1. **La révision de la BDESE (Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales) :** Les indicateurs transmis aux syndicats devront être beaucoup plus précis (rémunérations moyennes par "travail de valeur égale" et non plus seulement par grandes CSP floues).
2. **L'adaptation des offres d'emploi :** La fondation devra indiquer le salaire de départ ou la fourchette salariale dès la publication des offres (les AES sauront exactement à quelle échelle ils postulent).
3. **L'interdiction du secret salarial :** La Fondation ne pourra plus interdire aux salariés de discuter de leur salaire.

Processus d'évaluation, de justification et de correction des écarts de rémunération

Conformément aux orientations du projet de loi partagé le 5 juin dernier, les modalités d'analyse des indicateurs de rémunération et le traitement de leurs résultats distingueront les obligations selon la taille des structures, la Fondation Apprentis d'Auteuil étant assujettie aux règles applicables aux entités de 100 salariés ou plus :

1. Obligations d'information, de consultation et droit de regard des instances

- **Cadre général :** Pour les structures de 100 salariés ou plus, la direction est soumise à une procédure formelle d'**Information et Consultation (I/C) du CSE** portant de manière exhaustive sur les données utilisées, la méthodologie de calcul retenue ainsi que les résultats précis des indicateurs. *(À titre comparatif, les structures de moins de 100 salariés ne sont soumises qu'à une simple obligation d'information du CSE).*
- **Droit d'interpellation élargi :** Le projet de loi consacre la possibilité pour les salariés, le CSE ou les organisations syndicales (OS) de demander formellement des précisions ou des justifications concernant l'indicateur d'écart de rémunération. L'employeur est alors tenu d'apporter une réponse motivée dans un délai raisonnable et d'en informer le CSE.

2. Procédure impérative en cas d'écart constaté

Dès lors qu'un écart supérieur au seuil fixé par décret est mis en évidence sur l'une des catégories au vu du dernier indicateur, l'employeur doit obligatoirement activer l'une des options suivantes :

- **Option 1 – La justification par des critères objectifs** : L'employeur s'efforce de justifier l'écart constaté par des critères purement objectifs et non sexistes. Le CSE est obligatoirement consulté sur la pertinence de ces justifications, et son avis formel est transmis à l'autorité administrative.
 - *Si la justification est validée* : La procédure prend fin.
 - *Si la justification est jugée partielle ou absente* : L'employeur fait face à trois obligations cumulatives :
 1. Adoption de mesures de correction définies par accord collectif ou, à défaut, par Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) dans un délai maximal de 6 mois.
 2. Consultation du CSE sur l'exactitude des données et sur les justifications des écarts éventuels, avec transmission obligatoire de l'avis à l'autorité administrative.
 3. Réalisation obligatoire d'une nouvelle déclaration de l'indicateur.
- **Option 2 – La correction directe** : L'employeur renonce à la phase de justification et engage directement une négociation collective corrective ou met en place un plan d'action immédiat. *(Pour les structures de moins de 100 salariés, cette voie directe débouche sur une négociation de mesures de correction ou, à défaut d'accord, sur l'adoption d'un plan d'action.*

3. Traitement des écarts persistants non justifiés

En cas de persistance avérée d'un écart de rémunération qui ne repose sur aucune justification objective, la direction de l'entité est légalement contrainte de respecter le protocole de carence suivant :

1. Établissement d'un rapport formel sur les écarts de rémunération et de situation ;
2. Engagement obligatoire d'une négociation (en l'absence d'accord préexistant). À défaut d'aboutir à un accord textuel, un plan d'action contraignant doit être adopté après consultation obligatoire du CSE ;
3. Dépôt officiel du dossier auprès de l'autorité administrative compétente dans les 12 mois suivant l'ouverture de la période de déclaration.

Le processus de justification des écarts de salaire va être extrêmement encadré. Le CSE devra rendre un avis formel sur le caractère "non sexiste et objectif" des critères invoqués par les RH. C'est l'outil parfait pour rappeler que les échelles de salaires actuelles des cadres ou les passages d'échelons AES devront passer ce "filtre" de conformité sous peine de voir le CSE émettre un avis négatif transmis directement à l'inspection du travail.

Délégation FO Apprentis d'Auteuil (Anne BOTTA, Marie-Christine QUEHEILLE et Daniel LAURENT, le 16 juin 2026