GOUVERNEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité

Dossier de presse – Septembre 2026

Projet de loi portant sur la transposition de la directive sur l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes

EDITORIAL

Jean-Pierre FARANDOU, ministre du Travail et des Solidarités

« Je sais que ce texte est attendu par les Françaises et les Français.

Avec ce projet de loi de transposition, nous franchissons une nouvelle étape pour faire de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes une réalité concrète. C'est une demande forte de nos concitoyens : près de 85% des Françaises et des Français sont favorables au principe d'une réforme sur l'égalité salariale[1].

Après un an de concertation avec les partenaires sociaux, organisations syndicales et patronales, nous avons construit un texte juste et équilibré. Fermes sur l'objectif de lutter contre les discriminations salariales entre les femmes et les hommes, nous avons aussi été attentifs à ne pas alourdir inutilement la charge administrative des entreprises. Elles doivent également pouvoir disposer du temps nécessaire pour mettre en œuvre sereinement les nouvelles obligations prévues par la directive.

Ce texte est enfin une traduction très concrète de l'Europe sociale.

Lorsque l'Europe nous permet de faire progresser les droits et l'égalité entre les femmes et les hommes, la France doit être au rendez-vous. Notre objectif est simple : faire reculer concrètement les pratiques discriminatoires pour faire de l'égalité salariale une réalité.

Je reste néanmoins conscient des inquiétudes exprimées sur les conséquences de ce texte sur les pratiques « RH » dans les entreprises. L'appropriation de ces nouvelles pratiques par les entreprises est au cœur de mes préoccupations. C'est la raison pour laquelle nous avons prévu une application progressive de certaines obligations.

Nous avons opéré une simplification drastique par rapport aux obligations relatives à l'Index de l'égalité professionnelle : l'utilisation de données déjà déclarées par les entreprises dans la déclaration sociale nominative (DSN) permettra d'automatiser le calcul des six premiers indicateurs prévus par la directive. Le dispositif de déclaration sera significativement allégé pour les PME de 50 à 99 salariés, et la fréquence de déclaration sera adaptée à la taille de l'entreprise. Le Ministère du Travail et des Solidarités sera présent aux côtés des branches et des entreprises pour faciliter cette appropriation.

Je suis convaincu que la lutte contre les discriminations salariales au travail renforce la confiance et *in fine* la performance économique des entreprises. Mais au-delà : l'égalité entre les femmes et les hommes est une priorité qui a été érigée en grande cause nationale par le président de la République. C'est aussi un combat personnel que je porte depuis mon arrivée au Gouvernement et que j'ai défendu tout au long de mon parcours professionnel. Dès ma nomination, je me suis engagé pour améliorer les retraites des femmes, en portant deux mesures fortes adoptées dans la Loi de Financement de la Sécurité Sociale de 2026. J'ai également tenu à renforcer la santé et la sécurité au travail, notamment en matière de prévention des violences sexistes et sexuelles au travail.

Ce texte représente une nouvelle opportunité que nous devons saisir pour moderniser nos pratiques au service de l'égalité entre les femmes et les hommes. La France a été motrice en la matière et doit le rester en honorant ses engagements européens. »

[1]Ifop pour le ministère du Travail et des Solidarités, juillet 2026

David AMIEL, ministre de l'Action et des Comptes publics

Le principe d'égalité est au fondement du statut général des fonctionnaires et au cœur du code général de la fonction publique. De valeur constitutionnelle, il gouverne l'accès aux emplois publics, ouvert à tous les citoyens selon leurs seuls vertus et talents, et structure le déroulement des carrières, organisé par des grilles indiciaires publiques, attachées au grade et à l'échelon.

Ce cadre statutaire – s'il constitue un rempart puissant aux discriminations fondées sur le genre – n'assure pas pour autant, dans les faits, une parfaite égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Dans la fonction publique aussi, on observe des parcours professionnels différenciés, des interruptions d'activité concernant plus les femmes que les hommes, des effets de filière. Face à ce constat, plusieurs outils ont déjà été mis en œuvre : l'élaboration obligatoire de plans d'action en faveur de l'égalité professionnelle ; le dispositif des nominations équilibrées parmi les primo-nominations aux emplois supérieurs et de direction ; l'Index de l'égalité professionnelle, qui objective chaque année la situation de chaque employeur public en matière d'égalité salariale.

Ces outils portent leurs fruits. Selon l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), l'écart de revenu salarial entre les femmes et les hommes était de 18 % en 2010 et de 13,5 % en 2022 dans la fonction publique. En 2024, à profil identique, c'est-à-dire à âge, grade, statut, type d'employeur et temps de travail comparables, l'écart résiduel tombe à 2,9 % dans la fonction publique d'État, 4,2 % dans la fonction publique territoriale et 4,7 % dans la fonction publique hospitalière, contre 3,6 % dans le secteur privé. Mais nous pouvons, et devons, faire mieux.

La directive relative à l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes nous donne l'occasion d'aller plus loin, pour le secteur privé comme pour la fonction publique. Sa transposition pour la fonction publique a été construite avec les organisations syndicales et les employeurs publics des trois versants. Une large place sera également laissée au dialogue social dans les mois qui viennent s'agissant de ses modalités de mise en œuvre. Objectiver les écarts, publier des indicateurs, garantir une transparence dès le recrutement, ouvrir à chaque agent un droit à l'information sur sa rémunération, agir lorsque les écarts ne sont pas justifiés : c'est le sens de cette transparence, condition pour que ce qui reste invisible puisse enfin être mesuré, expliqué et corrigé.

Concrètement, ce nouveau dispositif remplace l'Index de l'égalité professionnelle déjà applicable aux employeurs publics : il s'appliquera aux employeurs d'au moins cent agents et, pour préserver les acquis de l'Index actuel, à certains employeurs de cinquante à quatre-vingt-dix-neuf agents. Lorsqu'un écart ne pourra être justifié par des critères objectifs étrangers au sexe, l'employeur devra le corriger dans un délai raisonnable ; au-delà d'un certain seuil, une procédure graduée sera mise en place : évaluation conjointe des rémunérations ; négociation avec les organisations syndicales ; adoption de mesures de correction ; sanctions en cas de manquement.

La transposition de la directive transparence salariale nous obligera désormais à rendre compte des écarts de rémunérations injustifiés, et c'est, pour la fonction publique qui rassemble près de six millions d'agents, une avancée significative qu'il nous revient collectivement d'inscrire dans la durée.

Aurore Bergé, ministre déléguée auprès du Premier ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations

« L'égalité entre les femmes et les hommes ne peut être atteinte sans autonomie économique et financière. Et cette autonomie repose sur un principe clair : « à travail égal, salaire égal ».

Une promesse inscrite dans notre droit depuis plus de 50 ans et qui depuis 10 ans ne cesse de progresser et s'affirmer avec des écarts de plus en plus réduits.

7 ans après la création de l'Index de l'égalité professionnelle dans le secteur privé et 3 ans après son extension à la fonction publique, nous franchissons une nouvelle étape : mieux voir les écarts pour mieux les corriger.

Dès le recrutement, la rémunération proposée ou sa fourchette sera connue et le salaire antérieur ne pourra plus être demandé. Les salariés et les agents publics disposeront d'un droit renforcé à l'information. Surtout, la reconnaissance du « travail de valeur égale » permettra de révéler des inégalités que nos outils saisissent encore insuffisamment, notamment la sous-valorisation des compétences et des responsabilités dans des métiers très féminisés.

La transparence n'est pas l'ennemie de l'entreprise ni des employeurs publics. C'est l'arbitraire qui l'est. Nous voulons des règles plus lisibles, plus objectives, plus justes. Nous savons aussi ce qu'elles impliquent, notamment pour les PME et les petits employeurs publics. Notre responsabilité est donc double : être exigeants sur le résultat et intelligents dans la mise en œuvre. La France maintiendra les obligations dès 50 salariés ou agents publics tout en simplifiant les démarches grâce à l'automatisation des indicateurs et l'allègement de certaines procédures.

Derrière les pourcentages, il y a des vies. Un écart de rémunération, c'est du pouvoir d'achat perdu aujourd'hui, du patrimoine en moins demain, des droits à la retraite amputés après-demain. Les inégalités économiques ne s'arrêtent pas à la fiche de paie : elles se construisent et se cumulent tout au long de la vie.

Depuis 2017, nous avons fait avancer l'égalité professionnelle et économique, en agissant sur les rémunérations, l'accès aux responsabilités, l'entrepreneuriat, la parentalité ou encore la lutte contre les violences. Le plan interministériel « Toutes et tous égaux » mobilise l'ensemble du Gouvernement autour d'une même méthode : agir sur toutes les inégalités, à chaque étape de la vie.

Car notre ambition va au-delà de la seule correction des écarts de rémunération. C'est un projet de société que nous portons : une société dans laquelle le travail d'une femme vaut celui d'un homme ; dans laquelle la maternité ne pénalise plus une carrière ; dans laquelle aucune orientation, aucune responsabilité, aucune ambition n'est assignée par le genre. Une société, enfin, qui garantit aux femmes et aux hommes les mêmes opportunités, les mêmes droits et la même liberté de choisir.

L'égalité salariale n'est pas un sujet technique. Elle est une question de justice économique, de liberté et de souveraineté. Notre objectif est clair : faire de l'égalité non plus seulement une promesse de la République, mais une réalité vécue par tous ses enfants ».

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION 6

SECTEUR PRIVE 8

1- De nouveaux indicateurs à déclarer pour lutter efficacement contre les discriminations salariales entre les femmes et les hommes sans alourdir la charge administrative des petites entreprises 8

2- Définir des catégories de travailleurs exerçant un travail de valeur égale grâce au dialogue social 10

3- Créer de nouveaux droits pour les salariés et les candidats à l'embauche en matière d'information sur les rémunérations. 12

4- Adapter le régime de la preuve en cas de discrimination salariale 14

5- Une application progressive et adaptée aux tailles des entreprises 15

FONCTION PUBLIQUE 16

1- Renforcer l'accès à l'information sur la rémunération pour mieux protéger les agents publics et les candidats à un emploi 16

2- Calculer de nouveaux indicateurs sur les écarts de rémunération et engager, le cas échéant, une procédure de correction 17

3- Un régime de sanctions et un aménagement de la charge de la preuve 20

4- Un champ d'application étendu 21

5- Une application progressive, adaptée à la diversité des employeurs publics 22

INTRODUCTION

Depuis 2017, **le combat pour l'égalité entre les femmes et les hommes** a été érigé comme **grande cause nationale** par le président de la République**.** L'égalité entre les femmes et les hommes constitue en effet **un objectif à valeur constitutionnelle** et **une priorité de l'action publique**.

La France s'est résolument engagée pour faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une réalité. Elle a été un pays précurseur en Europe dans la prise de conscience de la nécessité d'agir en matière d'égalité salariale, avec la création en 2019 de l'Index de l'égalité professionnelle. L'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes à poste comparable, mesuré par l'INSEE, s'est ainsi réduit de 0,7 point entre 2021 où il était de 4,3 %, et 2025, où il est de 3,6 %.

Ainsi, en 2025, à poste comparable, un écart de 3,6 % persiste entre les femmes et les hommes qui, lorsqu'il n'est pas justifié par des facteurs objectifs, peut révéler des pratiques discriminatoires.

La France doit donc continuer de progresser sur ce terrain, comme les autres pays en Europe, pour réduire ces écarts salariaux inexpliqués**.**

C'est dans cet objectif que la France, durant sa présidence du Conseil de l'Union européenne, a joué un rôle moteur lors des négociations ayant conduit à **la directive 2023/970 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur**, qui a été adoptée le 10 mai 2023.

Cette directive est une véritable opportunité de renforcer la lutte contre les discriminations salariales en offrant de nouvelles possibilités pour les salariés du secteur public et privé.

La directive introduit deux **modalités principales** pour renforcer l'application du principe « à travail égal, salaire égal » qui existe dans le code du travail depuis 1972 :

1) **Plus de transparence au sein des organisations en évitant d'alourdir inutilement la charge administrative des entreprises.** La directive prévoit notamment d'informer avant l'embauche les candidats sur la fourchette de rémunération applicable et d'éclairer les salariés sur les critères de fixation de la rémunération et de définition de la politique de progression salariale. Elle crée une obligation pour l'employeur de déclarer les données relatives aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et dans l'administration en fonction d'indicateurs plus ambitieux que l'Index de l'égalité professionnelle auquel elle se substituera. Elle crée enfin la possibilité de connaitre la rémunération moyenne pour une même catégorie d'emplois, en distinguant les femmes et les hommes, dès lors que cela ne conduit pas à révéler des données confidentielles et personnelles.

2) Un plus grand encadrement des règles sur l'égalité des rémunérations et de meilleurs moyens donnés aux salariés pour faire respecter leur droit à un salaire égal pour un travail égal (obligation d'affichage des fourchettes de rémunération au moment de la publication des offres d'emploi dans le secteur privé, droit individuel à l'information etc.)

Pour transposer ce texte européen qui réforme le droit national (droit du travail, droit de la fonction publique et droit de la commande publique) sur le champ de l'égalité salariale, le Gouvernement a conduit une concertation approfondie avec les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel pour le secteur privé et les employeurs et organisations syndicales de la fonction publique.

Les 22 articles de ce projet de loi sont le résultat de l'équilibre issu de ces concertations entre le renforcement des droits et une attention nécessaire aux contraintes imposées aux entreprises et aux administrations : les obligations sont ainsi proportionnées et adaptées à la taille des effectifs, tout comme la périodicité de déclaration, et le projet de loi prévoit une entrée en vigueur différée d'un an pour permettre sa bonne appropriation par les employeurs publics et privés.

Avec ce texte, l'ambition du Gouvernement est de faire de l'égalité salariale une réalité dans toutes les entreprises et dans l'administration.

SECTEUR PRIVE

1- De nouveaux indicateurs à déclarer pour lutter efficacement contre les discriminations salariales entre les femmes et les hommes sans alourdir la charge administrative des petites entreprises

Afin de ne pas superposer les dispositifs déclaratifs et de répondre aux exigences de la directive, l'Index « Pénicaud » sera remplacé un an après la promulgation de la loi par 7 nouveaux indicateurs introduits par la directive et déclarés par les employeurs. Ainsi, l'article 1 du projet de loi crée une déclaration de 7 indicateurs salariaux pour les entreprises d'au moins 50 salariés, dont la fréquence de déclaration est adaptée à la taille de l'entreprise. 6 indicateurs sur 7 sont automatisés pour ne pas alourdir la charge administrative des entreprises. Le 7ème critère ne peut pas être automatisé puisqu'il s'agit de créer, dans chaque entreprise, des catégories d'emploi cohérentes.

Les 7 indicateurs à déclarer sur le portail gouvernemental seront alignés sur ceux fixés par la directive européenne, à savoir :

1. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
2. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau de l'ensemble des éléments variables ou complémentaires ;
3. L'écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes ;
4. L'écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes au niveau de l'ensemble des éléments variables ou complémentaires ;
5. La proportion de femmes et d'hommes bénéficiant d'éléments variables ou complémentaires de rémunération ;
6. La proportion de femmes et d'hommes dans chaque quartile de l'échelle de rémunération ;
7. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie de travailleurs, ventilé par salaire ou traitement ordinaire de base et par l'ensemble des éléments variables ou complémentaires.

Les **entreprises de 50 salariés** et plus déclareront annuellement les **6 premiers indicateurs** qui seront **automatiquement précalculés** grâce aux données sociales de la Déclaration sociale nominative (DSN) de l'année précédant la déclaration.

Ces indicateurs seront rendus **publics sur le site internet du ministère du Travai**l. Ils pourront être publiés par l'employeur sur le site internet de l'entreprise. Seul le **7ème indicateur** relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories de salariés ne sera pas publié.

Le 7eme indicateur aura une périodicité de déclaration différente selon les effectifs de l'entreprise : les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 240 salariés devront le déclarer **tous les trois ans,** alors que sa déclaration sera annuelle dans les entreprises de plus de **250 salariés**.

Les résultats obtenus **au 7ème indicateur seront transmis aux salariés et au comité social et économique (CSE)**. En cas de risque de divulgation de la rémunération d'un salarié identifiable, les résultats obtenus au 7ème indicateur ne sont transmis qu'aux membres du CSE tenus à une obligation de discrétion professionnelle.

Fréquence de déclaration en fonction de la taille de l'entreprise

Seuils d'effectifs d'entreprises	**Indicateurs**	**Fréquence de déclaration**
50 à 99 salariés	1 à 6	1 an
	7 *(sans déclenchement de l'évaluation conjointe)*	3 ans
100 à 249 salariés	1 à 6	1 an
	7	3 ans
À partir de 250 salariés	**1 à 7**	1 an

Publier des indicateurs ne suffit pas : le projet de loi impose également aux entreprises d'agir lorsque des écarts demeurent injustifiés. Dans ce cadre, l'implication des représentants des salariés est consolidée.

→ **L'article 1 crée une obligation pour l'employeur d'établir un plan d'action pour supprimer les écarts salariaux injustifiés lorsque le 7ème indicateur révèle un écart de rémunération égal ou supérieur à 5 % entre les femmes et les hommes.**

Dès lors que le 7ème indicateur révèle au moins un écart résiduel non justifié au sein d'une catégorie de salarié qui serait égal ou supérieur à 5 %, l'employeur devra engager une démarche de remédiation de ce ou ces écarts. Deux voies sont envisageables pour mettre en place ces mesures de correction au niveau de l'entreprise :

Option 1

- Une phase courte de remédiation de 6 mois maximum à l'issue de la première déclaration ;
- A l'issue de cette première phase, si un écart injustifié au moins égal à 5 % persiste, une phase dite d'évaluation conjointe des rémunérations doit être enclenchée.

Option 2

- Une procédure raccourcie par laquelle l'entreprise passe directement par une évaluation conjointe des rémunérations, sans phase préalable de remédiation de 6 mois.

→ **Ce projet de loi est une opportunité de moderniser le management et d'impliquer d'avantage les représentants du personnel. L'article 1 prévoit un rôle accru du CSE en matière de transparence salariale.**

La déclaration des nouveaux indicateurs et le droit à l'information des salariés conduisent à un renforcement de l'information des membres du CSE.

Sur les **données mobilisées, les méthodes de calcul et les résultats** obtenus aux 7 indicateurs, le CSE devra être :

- Informé dans les entreprises comprenant entre 50 et 99 salariés ;
- Consulté dans les entreprises à partir de 100 salariés, lors de la première déclaration puis, le cas échéant, lors de la deuxième déclaration du 7ème indicateur.

A cette occasion, l'employeur pourra apporter des **justifications objectives non fondées sur le sexe** expliquant en tout ou partie les écarts salariaux observés. A titre d'exemple, l'ancienneté, le niveau de qualification, le temps de travail, les responsabilités exercées pourront permettre de justifier certains écarts.

Cette option lui permet de **s'affranchir d'une seconde déclaration à six mois** : elle peut engager immédiatement l'élaboration du rapport d'évaluation conjointe, qui servira de base aux négociations de l'accord dédié à la résorption des écarts salariaux injustifiés.

L'entreprise ne se conformant pas à ses obligations s'expose à des sanctions administratives et un risque d'exclusion des marchés publics.

FOCUS - MOBILISER LE LEVIER DE LA COMMANDE PUBLIQUE POUR INCITER LES ENTREPRISES A L'EXEMPLARITE EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

Les acheteurs publics pourront désormais exclure des marchés publics les entreprises ne respectant pas certaines obligations en matière de transparence et d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.

En effet, en cas de sanctions pour absence de déclaration ou déclaration erronée ou incomplète des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ou l'absence de mesures de correction prises par l'employeur en cas de persistance d'un écart de rémunération supérieur à un 5 %, l'entreprise soumissionnaire pourra être exclue d'une procédure d'achat public pour une durée d'un an à la suite de la pénalité.

2- Définir des catégories de travailleurs exerçant un travail de valeur égale grâce au dialogue social

→ **Garantir l'égalité salariale suppose de pouvoir comparer les rémunérations des salariés en fonction de critères objectifs. C'est pourquoi le projet de loi prévoit la création dans les entreprises de catégories d'emploi. Ces catégories répertorient les travailleurs qui exercent un travail de valeur égale et deviendront le socle sur lequel s'appuient les**

nouvelles obligations de transparence. Ces catégories d'emploi devront comporter un nombre minimal d'hommes et de femmes afin de respecter un seuil permettant la non-divulgation de données personnelles.

Le projet de loi **précise ce que recouvre la notion de « travail de valeur égale ».** Sont ainsi considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui imposent aux salariés des exigences comparables, appréciées selon un ensemble de critères objectifs et non fondés sur le sexe. Le Code du travail prévoit déjà la prise en compte des connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, des capacités découlant de l'expérience acquise, des responsabilités et de la charge physique ou nerveuse.

Le projet de loi intègre un **élargissement des critères pris en compte pour définir la notion de « travail de valeur égale »** : désormais les compétences techniques, mais aussi les **compétences non techniques et les conditions de travail** des salariés sont prises en compte. Concrètement, cette évolution permet d'**intégrer dans la comparaison des métiers** des qualités trop souvent sous évaluées — **celles que l'on associe traditionnellement au travail des femmes** — pour construire une égalité salariale plus juste et plus fidèle à la réalité du travail fourni.

Cette liste de critères constitue un **socle minimal et non exhaustif** : les employeurs pourront l'enrichir pour l'adapter aux réalités de leur entreprise et aux spécificités des métiers.

→ **L'article 6 confie à l'entreprise le soin de créer des catégories de salariés réalisant un travail de valeur égale, préalable indispensable à l'exercice d'un droit à l'information des salariés sur les rémunérations et à la déclaration du 7ème indicateur par l'entreprise.**

La catégorisation des salariés sera négociée au plus près du terrain : **au niveau de l'entreprise, par accord collectif. En l'absence de délégué syndical, ou en cas d'échec des négociations,** l'employeur pourra établir cette catégorisation par **décision unilatérale,** après consultation du comité social et économique (CSE). Cette catégorisation sera alors valable pour une durée maximale de trois ans.

A noter : en cas d'existence d'un groupe ou d'une unité économique et sociale, la catégorisation pourra être déterminée par accord collectif à ce niveau.

→ **L'article 5 implique la branche pour déterminer un accord de méthode en vue de la catégorisation des salariés exerçant un travail de valeur égale.**

Le projet de loi prévoit qu'une négociation doit s'engager au niveau de chaque branche professionnelle, **dans les six mois suivant la promulgation de la loi**, en vue de définir une **méthode de catégorisation** des salariés exerçant un travail égal ou de valeur égale.

Le rôle de la branche est ainsi clair : proposer aux entreprises une méthode commune, qu'elles pourront ensuite reprendre et adapter dans leur accord collectif ou, à défaut, dans leur décision unilatérale.

FOCUS : DES REGLES ALLEGEES POUR LES TPE-PME (MOINS DE 100 SALARIES)

Comme l'ensemble des entreprises, celles de moins de 100 salariés devront procéder à la catégorisation des salariés exerçant un travail égal ou de valeur égale afin de rendre effectif le droit à l'information et, pour les entreprises à partir de 50 salariés, la déclaration des 7 indicateurs.

Plus de 21 800 entreprises de moins de 100 salariés bénéficieront de mesures d'allègement dans la mise en œuvre des obligations de transparence :

- L'automatisation des 6 premiers indicateurs dont la déclaration est annuelle ;
- A défaut d'accord exonérant l'entreprise de sa déclaration, une fréquence de déclaration triennale du 7ème indicateur ;
- Rattachement des mesures correctrices à la négociation obligatoire de droit commun en matière d'égalité professionnelle, plutôt qu'à la procédure d'évaluation conjointe.
- Exonération du droit à l'information créé sur les 7 indicateurs. Demeure uniquement le droit à l'information du salarié sur les niveaux de rémunération moyens ventilés par sexe au sein de la catégorie à laquelle il appartient.

Cas type : L'entreprise LMN (80 salariés) exonérée de la déclaration du 7ème indicateur par accord collectif

Christophe est gestionnaire de paie dans cette entreprise de 80 salariés. Il est notamment chargé du suivi des obligations relatives à l'égalité professionnelle. Chaque année, il vérifie et valide sur le portail de déclaration les données préétablies par l'administration à partir de la Déclaration sociale nominative, relatives aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
En revanche, il n'a pas à déclarer le 7ème indicateur relatif aux écarts de rémunération par catégorie de travailleurs : un accord collectif conclu dans l'entreprise l'en exonère, conformément à la possibilité ouverte aux entreprises de 50 à 99 salariés.
L'entreprise reste néanmoins couverte par un accord déterminant les catégories d'emplois — indispensable pour répondre, le cas échéant, aux demandes d'information formulées par les salariés sur leur niveau de rémunération.

Cas type : L'entreprise STU (59 salariés) n'est pas exonérée de la déclaration du 7ème indicateur par accord collectif. Il n'y a pas de comité social et économique (CSE) au sein de l'entreprise, ni de délégué syndical.

3- Créer de nouveaux droits pour les salariés et les candidats à l'embauche en matière d'information sur les rémunérations.

→ **L'article 1 renforce le droit à l'information sur les rémunérations.**

Création d'un nouveau droit pour chaque salarié : celui d'obtenir des informations sur les niveaux de rémunérations moyens des femmes et des hommes relevant de sa catégorie

Tout salarié pourra désormais demander à bénéficier du droit à l'information sur son niveau de rémunération et les **niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, des salariés relevant de la même catégorie que lui**. Ce droit est applicable quels que soient les effectifs de l'entreprise.

Concrètement, l'employeur devra répondre dans un délai maximal de deux mois à cette demande, sauf si révéler cette information serait de nature à divulguer des données personnelles et confidentielles. Chaque année, l'employeur devra informer les salariés de ce nouveau droit.

Cas-type : Katia obtient des rémunérations moyennes par sexe de sa catégorie, sans accès aux données individuelles de ses collègues.

Katia travaille dans une entreprise de 150 salariés, où elle exerce le métier de comptable. Elle appartient à une catégorie, déterminée par accord collectif d'entreprise, qui compte 20 salariés considérés comme effectuant un travail égal ou de valeur égale. Parmi ces 20 salariés, 12 sont des femmes, et 8 sont des hommes.
Elle souhaite obtenir des éléments relatifs à sa rémunération au regard de sa catégorie, et adresse une demande en ce sens à son employeur. Celui-ci devra lui fournir dans un délai maximum de deux mois les niveaux de rémunération moyens de l'année civile antérieure, pour, d'une part, l'ensemble des femmes et, d'autre part, l'ensemble des hommes relevant de sa catégorie. Elle n'aura en revanche pas connaissance de la rémunération individuelle de ces salariés.

Création d'un droit à l'information sur les 7 indicateurs publiés par l'entreprise

L'entreprise va publier 7 indicateurs informant sur les écarts de salaires (cf. partie 1.1). Les salariés, les membres du CSE ou les délégués syndicaux pourront désormais solliciter l'employeur pour **obtenir des explications relatives aux 7 indicateurs publiés**, quel que soit l'écart constaté. Ce droit n'est applicable **que dans les entreprises à partir de 50 salariés**, seuil à partir duquel se déclenche l'obligation de déclaration des 7 indicateurs.

L'employeur devra y répondre de manière circonstanciée, sauf en cas de demande abusive.

Dans le cadre de l'exercice de ce droit à l'information des salariés, si des écarts non justifiés par des critères objectifs non fondés sur le sexe sont identifiés, y compris inférieurs au sein de 5 %, les employeurs doivent y remédier dans un délai raisonnable, par décision unilatérale. Le comité social et économique (CSE) est informé des mesures prises en ce sens.

Ces deux mécanismes de transparence salariale tiennent compte de la protection des données individuelles tout en servant l'objectif d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.

→ **L'article 3 met fin aux clauses de confidentialité salariale.**

La transparence des rémunérations se traduit également par l'interdiction d'entraver la circulation de l'information relative à la rémunération. Le projet de loi **interdit désormais les clauses contractuelles empêchant un salarié de partager des informations sur sa rémunération**.

Pour les contrats conclus après l'entrée en vigueur de la loi, les employeurs devront mettre en

conformité leur documentation interne (modèles de contrats, chartes internes, clauses types) et veiller à ne plus inclure des clauses contractuelles de confidentialité salariale. Pour les contrats en cours, les parties au contrat sont incitées à supprimer ces clauses par la voie d'un avenant au contrat.

Plus de transparence en faveur des candidats pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes

→ **L'article 4 prévoit :**

- L'introduction pour l'employeur de **l'interdiction de demander au candidat sa rémunération actuelle ou passée** ;

- La création de **l'obligation de mentionner dans les offres d'emploi une fourchette de rémunération initiale** et la mention des dispositions conventionnelles pertinentes. A défaut d'offre d'emploi, ces éléments devront être transmis au candidat par information écrite avant ou pendant l'entretien d'embauche.

Cas-type : L'information sur la rémunération s'adapte aux modalités de recrutement de l'entreprise

Théodore postule à une offre d'emploi de technicien de maintenance publiée par une entreprise industrielle. Conformément aux dispositions du projet de loi, l'offre mentionne une fourchette de rémunération initiale ainsi que les dispositions conventionnelles applicables au poste en matière de rémunération.
Lors de l'entretien d'embauche, le recruteur ne peut lui demander à aucun moment sa rémunération actuelle ni sa rémunération dans son précédent emploi. Il peut en revanche l'interroger sur ses prétentions salariales.
Grâce à ces informations, Théodore peut se positionner sur l'offre en toute connaissance de cause, sans avoir à dévoiler des éléments relevant de sa vie professionnelle antérieure.

4- Adapter le régime de la preuve en cas de discrimination salariale

→ **L'article 7 opère une consécration de l'aménagement de la charge de la preuve déjà applicable aujourd'hui en matière de rémunération**

L'article précise un aménagement déjà existant **en faveur du salarié victime d'une discrimination relative à sa rémunération**, en lui permettant de **présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte**. Au vu de ces éléments, il appartient à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

→ **Création d'un renversement de la charge de la preuve instauré par la directive en cas de litiges concernant les nouvelles obligations de l'employeur relatives à la rémunération**

Dans le cas où une personne allègue une discrimination liée au non-respect des nouvelles obligations, elle n'aura pas à présenter des éléments laissant supposer une discrimination. La charge de la preuve appartiendra intégralement à l'employeur. Cette mesure prévoyant un

renversement automatique de la charge de la preuve ne s'applique toutefois pas si l'employeur parvient à prouver que le manquement est manifestement non intentionnel et a un caractère mineur.

5- Une application progressive et adaptée aux tailles des entreprises

Un délai d'un an, après la promulgation de la loi, sera laissé aux entreprises et aux DRH pour qu'ils puissent adapter les outils et leurs process.

→ **L'article 21 prévoit des modalités d'entrée en vigueur différées de certains articles applicables aux employeurs et salariés de droit privé afin de laisser un temps nécessaire aux entreprises et aux administrations pour mettre en place ces nouvelles obligations.**

La **première déclaration des indicateurs** interviendra à une date fixée par décret et au plus tard un an après la promulgation de la loi, à l'exception de la déclaration du 7ème indicateur qui interviendra dans un délai de :

- 3 ans après la promulgation de la loi pour les entreprises entre 100 et 149 salariés ;
- 6 ans après la promulgation de la loi pour les entreprises entre 50 et 99 salariés.

Le **droit à l'information du salarié sur la rémunération moyenne** ventilé par sexe de la catégorie à laquelle il appartient entrera en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la conclusion des accords d'entreprise ou de la décision unilatérale de l'employeur mettant en place les catégories, et au plus tard à une date fixée par décret qui précédera la première déclaration des indicateurs.

Les **mesures de transparence des rémunérations en faveur des candidats et de renversement de la charge de la preuve** entrent en vigueur le lendemain de la promulgation de la loi.

FONCTION PUBLIQUE

Le **titre II du projet de loi** transpose la directive pour les **trois versants de la fonction publique** — État, collectivités territoriales, établissements hospitaliers et médico-sociaux ainsi que pour des employeurs et personnels relevant d'autres cadres juridiques que le code général de la fonction publique (personnels médicaux, praticiens hospitaliers, enseignants du privé, Orange SA, La Poste) — soit près de six millions d'agents. **Il reprend les grands équilibres retenus pour le secteur privé** — droit à l'information, indicateurs sur les écarts de rémunération, procédure de correction, sanctions, aménagement de la preuve — **en les adaptant aux spécificités statutaires de la fonction publique** : une rémunération de base fixée par des grilles indiciaires et non négociée individuellement, une gouvernance par le dialogue social au sein des comités sociaux ou de leurs équivalents et une grande diversité de tailles d'organismes, du ministère de l'éducation nationale aux petites collectivités territoriales ou aux EHPAD ruraux.

La numérotation des articles du projet de loi suit l'ordre d'insertion des nouvelles dispositions dans le code général de la fonction publique.

1- Renforcer l'accès à l'information sur la rémunération pour mieux protéger les agents publics et les candidats à un emploi

Un principe d'égalité des rémunérations consacré pour l'ensemble des agents publics

→ **L'article 12 consacre dans le code général de la fonction publique un principe général d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.**

Le projet de loi pose que tout employeur public assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes. Il confirme l'applicabilité aux agents publics de la définition du « travail de valeur égale » et des critères d'évaluation non genrés des emplois retenus pour le secteur privé, par un renvoi aux dispositions afférentes du code du travail.

Un droit annuel à l'information sur les niveaux de rémunération

→ **L'article 12 crée, comme pour les salariés du secteur privé, un droit annuel à l'information sur les niveaux de rémunération moyens ventilés par sexe.**

Le projet de loi ouvre à tout agent public le droit de demander et de recevoir chaque année, par écrit, des informations sur son **niveau de rémunération et sur le niveau moyen de rémunération, ventilé par sexe, des agents accomplissant un même travail ou un travail de valeur égale**. Ce droit peut être exercé par l'intermédiaire des membres du comité social compétent ou de son équivalent. Les informations obtenues ne peuvent être utilisées par l'agent que pour faire valoir son droit à l'égalité des rémunérations.

Comme dans le secteur privé, l'employeur n'est pas tenu de transmettre ces informations lorsque leur communication risquerait de révéler la rémunération d'un autre agent identifiable ; il n'est pas non plus tenu de donner suite aux demandes abusives, notamment par leur nombre ou leur caractère répétitif.

→ **L'article 12 met fin aux clauses interdisant à un agent de divulguer sa rémunération.**

Le projet de loi répute non écrite toute clause ou disposition ayant pour objet ou pour effet d'interdire à un agent public de divulguer des informations relatives à sa rémunération.

Une transparence renforcée dès le recrutement

→ **L'article 8 impose une rédaction non genrée des offres d'emploi.**

Les avis de création ou de vacance d'emploi ainsi que les dénominations de postes devront être rédigés dans des termes ne comportant aucune distinction, directe ou indirecte, fondée sur le sexe.

→ **L'article 11 impose l'information des candidats sur la rémunération et interdit d'interroger un candidat sur son salaire antérieur.**

Le projet de loi impose que l'avis de vacance ou de création d'emploi comporte une information sur la rémunération ou la fourchette de rémunération initiale établie sur des critères objectifs et non fondés sur le sexe ; cette information peut alternativement être communiquée au candidat par tout moyen écrit au cours de la procédure de sélection. Le projet de loi interdit symétriquement à l'employeur public de demander au candidat une quelconque information sur sa rémunération actuelle ou ses rémunérations antérieures.

Cas-type : Sarah, fonctionnaire candidate à un poste de chargé/chargée d'études dans une direction d'administration centrale.

L'avis de vacance ou de création d'emploi auquel Sarah répond ne peut comporter aucune distinction, directe ou indirecte, fondée sur le sexe. Il doit également préciser une fourchette de rémunération pour le poste de chargé/chargée d'études proposé ; à défaut, l'employeur doit communiquer ces informations à Sarah par écrit au cours de la procédure de sélection. Ces informations doivent être établies sur des critères objectifs et non genrés. Lors de l'entretien, l'employeur ne peut pas demander à Sarah son niveau de rémunération dans son emploi précédent. Grâce aux informations fournies par le recruteur, Sarah peut se positionner sur l'offre en toute connaissance de cause, sans avoir à dévoiler des éléments relevant de sa vie professionnelle antérieure. Si la communication de ces éléments est de nature à faciliter pour Sarah la discussion avec son futur employeur sur le montant de son régime indemnitaire, elle reste libre de les communiquer de sa propre initiative.

2- Calculer de nouveaux indicateurs sur les écarts de rémunération et engager, le cas échéant, une procédure de correction

De nouveaux indicateurs qui viennent remplacer ceux de l'Index des rémunérations, afin de répondre aux exigences de la directive

→ **L'article 9 crée une obligation de calcul d'indicateurs relatifs aux écarts de rémunération, dont un indicateur par catégorie d'agents effectuant un même travail**

ou un travail de valeur égale.

Suivant la même logique que celle retenue pour le secteur privé et ainsi **éviter toute superposition entre les indicateurs de l'Index actuel et les nouveaux indicateurs issus de la directive**, de nouveaux indicateurs devront désormais être calculés par les employeurs. En sus des sept indicateurs exigés par la directive, les indicateurs relatifs à l'écart de taux de promotion de corps ou de grade entre les femmes et les hommes seront conservés. Les employeurs devront donc continuer à les déclarer.

Le projet de loi impose donc aux employeurs gérant au moins 100 agents de **calculer de nouveaux indicateurs sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dont la liste détaillée sera précisée par voie réglementaire**. Parmi eux figure un indicateur mesurant l'écart de rémunération par catégorie d'agents accomplissant un même travail ou un travail de valeur égale, ventilé par traitement de base et par composantes indemnitaires. La comparaison des rémunérations reposera notamment sur les corps ou cadres d'emplois, les grades et les échelons, afin d'identifier les agents accomplissant un même travail ou un travail de même valeur.

FOCUS — EXTENSION DU DISPOSITIF A CERTAINS EMPLOYEURS PUBLICS GERANT ENTRE 50 ET 99 AGENTS

Le **calcul des nouveaux indicateurs** est également rendu applicable aux établissements publics de l'État, aux collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants, ainsi qu'aux établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux dès lors qu'ils gèrent entre 50 et 99 agents. Cette extension du dispositif à cette catégorie d'employeurs est nécessaire pour assurer une continuité avec le champ actuellement couvert par l'Index des rémunérations dans la fonction publique, conformément au **principe de non-régression** inscrit dans la directive.

Seuils et fréquence de calcul des nouveaux indicateurs pour les employeurs publics

Nombre d'agents	Fréquence de calcul
50 à 99 agents (pour les seuls employeurs publics de cette taille concernés)	Tous les indicateurs : 1 an Indicateur par catégorie : 3 ans
100 à 249 agents (pour tous les employeurs publics)	Tous les indicateurs : 1 an Indicateur par catégorie : 3 ans
250 agents et plus (pour tous les employeurs publics)	Tous les indicateurs, y compris l'indicateur par catégorie : 1 an

Publication des résultats des indicateurs et dialogue social

→ **L'article 9 organise la publication des résultats, leur présentation aux instances de dialogue social et leur transmission à l'État.**

Les résultats des indicateurs sont publiés sur le site internet de l'employeur, ou rendus publics par tout autre moyen, après présentation au comité social compétent ou son équivalent. Cette présentation est accompagnée de celle des méthodes de calcul pour en assurer la compréhension. L'indicateur par catégorie n'est en revanche pas rendu public : il est seulement communiqué au comité social compétent ou son équivalent et mis à la disposition des agents, sauf risque d'identification d'un agent. Pour les collectivités territoriales, les résultats sont en outre communiqués à leur organe délibérant. L'ensemble des résultats, ainsi que la justification du respect de ces obligations, sont transmis aux autorités administratives de l'État désignées par décret.

→ **Les agents et le comité social compétent ou son équivalent peuvent demander des explications complémentaires sur les résultats publiés.**

Le projet de loi ouvre aux agents et aux membres des comités sociaux compétents le droit de demander à l'employeur des explications supplémentaires sur les résultats des indicateurs, que l'employeur doit fournir dans un délai fixé par décret en Conseil d'État — l'administration n'étant pas tenue de donner suite aux demandes abusives. Comme pour le droit individuel à l'information évoqué plus haut, la communication d'informations risquant de révéler la rémunération d'un agent identifiable est écartée, les membres des comités sociaux restant alors tenus à une obligation de discrétion.

Une procédure de correction adaptée et proportionnée

→ **L'article 9 organise, pour les employeurs relevant du régime général, une procédure de correction en deux temps lorsqu'un écart dépasse un seuil défini par décret.**

Lorsque l'indicateur par catégorie révèle un **écart moyen supérieur au seuil** réglementaire, l'employeur consulte le comité social compétent ou son équivalent sur les éléments objectifs susceptibles de le justifier. À défaut de justification suffisante, il met en œuvre des mesures de correction et consulte à nouveau le comité social compétent ou son équivalent sur le nouveau résultat obtenu, dans un délai de six mois. Si l'écart injustifié demeure supérieur au seuil à l'issue de cette phase, le comité social compétent ou son équivalent se prononce sur l'engagement d'une procédure d'évaluation conjointe des rémunérations. L'employeur peut aussi choisir d'engager directement cette évaluation conjointe, sans attendre l'issue de la phase de remédiation de six mois.

→ **Pour les employeurs relevant du champ élargi prévu par le projet de loi** (établissements publics de l'Etat, collectivités et EPCI de plus de 40 000 habitants, établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, de 50 à 99 agents), **la procédure est simplifiée : ils engagent directement une négociation ou, à défaut, arrêtent des mesures de correction par décision unilatérale, sans passer par l'évaluation conjointe.**

Cette simplification, prévue par le projet de loi, tient compte de la taille plus réduite de ces employeurs et de la nécessité de proportionner les obligations procédurales à leurs moyens.

FOCUS : LA PROCEDURE D'EVALUATION CONJOINTE DES REMUNERATIONS

La procédure d'évaluation conjointe prévue par le projet de loi, qui sera précisée par décret en Conseil d'Etat, comprend un rapport recensant et analysant notamment les raisons des écarts de rémunération, élaboré en association avec le comité social compétent ou son équivalent. Conformément à la directive, l'objectif de cette procédure est de recenser, corriger et prévenir les différences de rémunération entre les femmes et les hommes non justifiées par des critères objectifs étrangers au sexe.
À son issue, l'employeur propose aux organisations syndicales représentatives d'engager une négociation portant sur des mesures de correction ; à défaut d'accord, ces mesures sont arrêtées unilatéralement.
Lorsque l'employeur est par ailleurs tenu d'élaborer un plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle, les mesures de correction y sont intégrées. Leur durée de validité est de trois ans au maximum — ou jusqu'à l'échéance du plan d'action lorsqu'elles y sont inscrites — période durant laquelle l'employeur informe chaque année le comité social compétent ou son équivalent de leur mise en œuvre.

3- Un régime de sanctions et un aménagement de la charge de la preuve

Des pénalités financières graduées selon la nature du manquement

→ **L'article 9 crée un régime de pénalités financières applicable aux employeurs publics défaillants.**

Les autorités de sanction, qui seront précisées par voie réglementaire, peuvent sanctionner les employeurs publics en cas de manquements, à l'issue de deux procédures distinctes :

- Après qu'un **recours administratif préalable** a été formé sans être suivi d'effet, s'agissant de manquements notamment aux obligations d'information annuelle des agents, de réponse aux demandes d'explication des membres des comités sociaux compétents ou leurs équivalents, de transparence des rémunérations lors de la procédure de sélection, ou encore à l'interdiction de clause de confidentialité salariale ainsi qu'à certaines garanties de non-discrimination à l'embauche.

- Après **mise en demeure** de l'employeur restée sans effet, s'agissant en particulier de manquements aux obligations de calcul, de communication ou de publication des indicateurs, de détermination des mesures de correction ou de manquements concernant la procédure d'évaluation conjointe.

Un aménagement de la charge de la preuve et une protection contre les représailles

→ **L'article 9 transpose, pour la fonction publique, le même aménagement de la charge de la preuve que pour le secteur privé.**

Lorsqu'un candidat à un emploi public ou un agent public démontre l'existence d'un manquement à l'un des droits et obligations relatifs à la transparence des rémunérations créés

par le projet de loi, il n'a pas à présenter d'éléments de fait laissant supposer une discrimination : il appartient à l'employeur d'établir que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe — sauf si l'employeur démontre que le manquement est manifestement non intentionnel et présente un caractère mineur.

→ **L'article 9 protège les agents contre toute mesure de représailles liée à l'exercice d'un recours fondé sur ces droits.**

Aucun agent public ne peut faire l'objet d'une mesure de représailles pour avoir formé un recours administratif ou engagé une action en justice visant à faire respecter les droits et obligations relatifs à la transparence des rémunérations.

Un accompagnement renforcé dans l'exercice d'un recours administratif ou contentieux

→ **L'article 10 facilite l'accompagnement des agents dans leurs recours relatifs à l'égalité des rémunérations.**

Les agents publics pourront être représentés ou se faire assister, dans l'exercice de recours administratifs ou contentieux relatifs à une violation présumée des droits ou obligations liés à l'égalité des rémunérations, par l'organisation syndicale de leur choix ou par une association de lutte contre les discriminations régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans.

4- Un champ d'application étendu

→ **Les articles 13 à 18 étendent, avec les adaptations nécessaires, le dispositif à plusieurs catégories d'agents publics ne relevant pas du code général de la fonction publique**

Article 13 : l'ensemble du dispositif (droits à l'information, indicateurs, sanctions, aménagement de la preuve) est rendu applicable au **personnel médical** relevant du code de la santé publique.

Article 14 : l'ensemble du dispositif est rendu applicable au **personnel enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires** relevant du code de l'éducation.

Article 15 : le projet de loi rend applicable l'ensemble du dispositif aux **maîtres exerçant dans les établissements d'enseignement privés liés à l'État par un contrat d'association**.

Article 16 : le projet de loi rend applicable l'ensemble du dispositif au **personnel enseignant et de documentation de l'enseignement agricole privé sous contrat** (code rural et de la pêche maritime).

L'article 17 régit la situation des fonctionnaires exerçant leurs fonctions au sein d'Orange SA : ils relèvent, pour la transparence salariale, du régime du code du travail applicable aux salariés du secteur privé, dans le respect de garanties statutaires propres à la fonction publique.

L'article 18 adapte le régime de la fonction publique aux instances de représentation existant à La Poste. Les fonctionnaires et agents contractuels de droit public de La Poste restent soumis

au régime des indicateurs et de transparence salariale de la fonction publique, mais selon des modalités adaptées à leur gouvernance sociale.

→ **L'article 20** procède, enfin, aux coordinations nécessaires pour rendre le dispositif applicable dans les collectivités et territoires ultramarins.

FOCUS — LE LEVIER DE LA COMMANDE PUBLIQUE S'APPLIQUE AUSSI AUX EMPLOYEURS PUBLICS

Au même titre que pour les entreprises, les acheteurs publics et autorités concédantes pourront exclure les soumissionnaires soumis à l'obligation de calcul des indicateurs, pour une durée d'un an, d'une procédure de passation d'un marché public ou d'un contrat de concession, lorsqu'ils auront été sanctionnés pour un manquement à leurs obligations de calcul, de présentation ou de publication des indicateurs, ou pour un défaut de détermination des mesures de correction d'un écart persistant (article 19).

5- Une application progressive, adaptée à la diversité des employeurs publics

→ **L'article 22 échelonne l'entrée en vigueur du titre II selon la taille des effectifs.**

- Pour les employeurs gérant au moins 150 agents : un an après la promulgation de la loi. Les indicateurs calculés en 2028 porteront sur les données des années 2026 et 2027.

- Pour les employeurs gérant moins de 150 agents : le 1er juin 2030.

Cette progressivité permet de sécuriser la montée en charge opérationnelle du dispositif tout en garantissant la mise en conformité avec les exigences de la directive.

Par dérogation à ce calendrier général, plusieurs dispositions entrent en vigueur plus rapidement, quatre mois après la promulgation de la loi : la rédaction non genrée des offres d'emploi (article 8), l'accompagnement dans les recours (article 10), l'information des candidats (article 11), ainsi que, au sein de l'article 12, le principe général d'égalité des rémunérations et l'interdiction des clauses de confidentialité salariale. Les dispositions relatives aux agents de droit public ne relevant pas du code général de la fonction publique (articles 13 à 18) entrent en vigueur dans les mêmes conditions que les dispositions du code général de la fonction publique auxquelles elles renvoient.

Cas-type : deux employeurs publics de taille différente, deux calendriers d'entrée en vigueur.

Un ministère gérant plusieurs dizaines de milliers d'agents devra calculer et publier ses premiers indicateurs un an après la promulgation de la loi, les données 2028 portant sur les exercices 2026 et 2027. Une commune gérant 100 agents n'entrera dans le dispositif qu'au 1er juin 2030, ce qui lui laisse le temps de structurer sa fonction ressources humaines pour répondre à cette nouvelle obligation. Dans les deux cas, l'interdiction des clauses de confidentialité salariale, l'information des candidats et la non-discrimination dans les offres d'emploi s'appliquent dès quatre mois après la promulgation de la loi.