

## Transposition de la directive européenne sur la transparence des rémunérations

ACTUS MILITANTES



La Directive européenne 2023/970 relative à la transparence des rémunérations doit être transposée d'ici le 7 juin 2026. Elle constitue une opportunité importante pour renforcer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Les travaux engagés par la DGAFP, interrompus à l'été 2025, ont repris. L'UNSA Fonction publique porte une transposition ambitieuse de la Directive.

### ***Travail de valeur égale, salaire égal : une inscription dans le CGFP, une exigence***

L'UNSA Fonction Publique a réaffirmé la nécessité d'inscrire explicitement dans le Code général de la fonction publique le principe fondamental « à travail de valeur égale, salaire égal », prévu à l'article 4 de la [directive](#). Cette ambition ne pourra se réaliser qu'à travers des dispositions contraignantes, claires et ambitieuses, portées par une volonté politique réelle. Les sanctions en cas de non-respect du principe doivent également être dissuasives.

### ***Renforcer l'efficacité de l'évaluation conjointe des écarts de rémunérations***

Alors que la directive prévoit de déclencher une évaluation conjointe avec les représentants des agents lorsque l'écart de rémunération atteint 5% entre les femmes et les hommes, l'UNSA Fonction Publique a proposé d'abaisser ce seuil à 2%. Ainsi, en s'appuyant sur les données publiées par la DGAFP qui confirment la persistance d'inégalités non justifiées dans la fonction

publique, l'UNSA Fonction Publique défend une lecture ambitieuse de la directive qui ne prévoit que des exigences minimales, à charge pour les états membres d'adapter ce seuil aux réalités nationales. L'objectif est clair : rendre la directive réellement effective dès que des écarts sont constatés, et ne pas permettre d'écart majeur entre les rémunérations. En effet, il ne devrait y avoir aucune différence de rémunération à travail de valeur égale. Par ailleurs, l'UNSA Fonction Publique a tenu à rappeler qu'il ne saurait être question de différer les mesures de correction au prétexte de contraintes financières ou budgétaires. Pour l'UNSA Fonction Publique, faire de l'égalité salariale une réalité concrète est un impératif politique et social. L'administration a pris l'engagement de faire remonter cette revendication au niveau décisionnel. L'UNSA Fonction Publique attend qu'elle soit prise en compte.

### ***L'UNSA Fonction Publique exige une assiette de rémunération conforme à la directive***

Sur la définition de l'assiette des rémunérations, l'UNSA Fonction Publique a rappelé la nécessité de retranscrire fidèlement l'article 3 de la directive européenne contenant les définitions. En effet, les avantages en nature doivent être intégrés dans cette assiette, conformément à la directive.

**Pour l'UNSA Fonction Publique, la transposition de la [directive européenne 2023/970](#) constitue une occasion historique de donner une portée concrète aux principes de transparence et d'égalité salariale.**

L'UNSA Fonction Publique appelle ainsi l'État, premier employeur de France, comme les autres employeurs publics, à être exemplaires. Cette transposition doit être un levier fort pour réduire, durablement et effectivement, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

[Article](#) [publié](#) [sur](#) [le](#) [site](#) [UNSA](#) [Fonction](#) [Publique](#)

