

# METTRE EN OEUVRE LA DIRECTIVE EUROPÉENNE SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE

**DURÉE**

1 jour

**TARIF**

Contactez-nous pour découvrir les tarifs de notre catalogue

## OBJECTIF

## PUBLIC

Directeurs/Directrices et responsables des ressources humaines, Chargé(e)s de développement RH, Responsables formation, Dirigeant(e)s de TPE/PME, Managers participant à la conduite des entretiens, Consultant(e)s RH, Chargé(e)s des Ressources Humaines

## PROGRAMME DÉTAILLÉ DE LA FORMATION

### Comprendre le cadre réglementaire et les nouvelles obligations

Objectif : Identifier les impacts juridiques de la directive sur l'entreprise. Les objectifs de la directive européenne 2023/970. Le principe "à travail égal, salaire égal". Les nouvelles obligations des employeurs : transparence des rémunérations dès le recrutement ; communication des critères de rémunération ; interdiction de demander l'historique salarial d'un candidat ; droit à l'information des salariés ; obligations de reporting pour les entreprises concernées. Les risques juridiques et contentieux. Articulation avec : l'Index Egalité Professionnelle, les obligations de négociation sur l'égalité professionnelle et le Code du Travail français. Cas pratique Analyse d'une offre d'emploi non conforme et identification des risques.

### Réaliser un diagnostic de ses pratiques salariales

Objectif : Mesurer les écarts de rémunération et identifier les zones de risque. Cartographier les emplois et les familles de métiers. Définir la notion de "travail de même valeur". Analyser les rémunérations : fixe ; variable ; avantages en nature ; primes. Construire des indicateurs de suivi. Identifier les écarts inexplicables. Atelier Travail sur un jeu de données RH : Calcul des écarts, analyse des écarts femmes/hommes, identification des priorités d'action

### Construire une politique salariale transparente et équitable

Objectif : Structurer une politique de rémunération conforme et compréhensible. Élaboration de grilles salariales. Définition de critères objectifs : Compétences / Expérience / niveau de responsabilité / performance Formalisation des règles d'évolution salariale. Mise en place d'une gouvernance de la rémunération. Gestion des situations particulières : mobilité, promotion, recrutement, retour de congé parental Atelier Création d'une matrice de rémunération adaptée à l'entreprise.

### Adapter les pratiques RH et managériales

Objectif : Faire évoluer les processus RH pour répondre aux nouvelles exigences. Recrutement Affichage des fourchettes salariales. Conduite des entretiens de recrutement. Communication des critères de rémunération. Gestion de carrière Transparence des promotions. Processus d'augmentation salariale. Prévention des biais de genre. Dialogue social Information du CSE. Communication auprès des salariés. Gestion des demandes d'information individuelles

### Élaborer son plan de mise en conformité

Objectif : Définir une feuille de route adaptée à son organisation. Évaluer la maturité de son entreprise. Prioriser les actions. Définir les rôles : RH, direction, manager, représentants du personnel Construire un calendrier de déploiement. Préparer les futures

#### VOTRE CONTACTS

**fc@eesc.fr**  
**03 83 85 61 26 - 07 64 69 05 94**

CCI Formation EESC  
3 rue du Mouzon  
54520 LAXOU

