



La transparence des salaires n'est plus une option

Parler de salaire, un irréductible tabou ? Plusieurs entreprises françaises plaident pour mettre fin à un système opaque de rémunération. À la clé : plus de confiance, d'attractivité et d'égalité. En Europe, la directive européenne sur la transparence des rémunérations a été adoptée en avril 2023.

Résultat : les entreprises de plus de 250 salarié·es seront tenues d'indiquer une fourchette de rémunération dans leurs offres d'emploi. Et ce d'ici trois ans. Il y a fort à parier qu'à l'avenir cette obligation soit étendue à l'ensemble des entreprises. Alors pourquoi attendre ?

AGISSONS POUR UNE TRANSPARENCE IMMÉDIATE

Cette tribune est un appel à prendre les devants. La directive adoptée en avril 2023 ne suffira pas à rétablir une égalité salariale. La transparence des salaires est l'affaire de tous et toutes, et notamment des petites et moyennes entreprises qui ont tout intérêt à ne pas attendre d'y être contraintes : plus on agit tôt, plus on met les chances de son côté pour réduire les inégalités de rémunération. Quant aux entreprises de plus de 250 salarié-es, elles doivent se préparer pour ne pas subir la législation, et en faire une opportunité.

Avec trois ans devant nous, nous avons l'opportunité unique de révolutionner nos pratiques salariales. Il est donc de notre devoir - en tant que responsables, dirigeants et dirigeantes - de nous mettre dans l'action dès aujourd'hui pour progresser vers plus d'égalité.

INVENTONS NOS PROPRES CADRES

Au-delà des nouvelles contraintes législatives, la transparence des salaires répond à une demande plus générale des travailleurs et travailleuses. Indiquer une fourchette de rémunération est une première étape mais ne suffira pas à combler les inégalités salariales. Nous devons dépasser le cadre réglementaire et inventer nos propres cadres. Sans y être contraintes, certaines entreprises ont déjà fait le choix de la transparence en rendant publique - en totalité ou en partie - leur grille de salaires.

Salaires publics ou grille publique, publication en interne uniquement ou à l'extérieur de l'entreprise... Il existe autant de modèles de transparence que d'entreprises. La transparence, après tout, est un mot valise : à chaque entreprise de construire sa politique de rémunération, en adéquation avec sa culture.

Pour éviter les incompréhensions, il est important d'établir au plus tôt un cadre clair autour de la construction de cette politique et de son enrichissement. Chaque salarié-e doit pouvoir comprendre comment sont attribués les salaires, primes et augmentations. L'entreprise doit donc être capable d'expliquer chaque niveau de rémunération, du plus bas au plus haut, en offrant toutes les clés de compréhension.

FAISONS DE LA TRANSPARENCE UN ATOUT

Communiquer sur les salaires, c'est offrir les mêmes chances à toutes et tous. En donnant toutes les cartes en main aux candidat·es et salarié·es, nous avons un impact concret et nécessaire sur l'ensemble des inégalités et discriminations, garantissant ainsi d'avoir à poste et responsabilité égale, un salaire équivalent. De nombreux paramètres favorisent les inégalités : les rôles traditionnels de genre, les préjugés inconscients parmi les recruteurs, ou encore le manque de profils féminins à des postes de direction.

En interne, une grille salariale est un facteur d'engagement. Elle permet aux managers d'accompagner les salarié·es dans leur évolution en les évaluant sur des objectifs concrets. Les salarié·es, de leur côté, ont une vision claire des prochaines étapes et des augmentations associées. La grille des salaires est également un gain de temps précieux pour les recruteur·es, permettant d'éviter des négociations interminables. Enfin, c'est un outil efficace pour réduire les écarts de rémunération. En effet, plus l'entreprise est transparente, plus l'écart salarial est faible.

Réagir aux changements ne suffit pas, nous devons les impulser. À nous de contribuer à bâtir un nouveau modèle qui réponde aux enjeux sociaux actuels. Beaucoup d'entreprises voient la transparence comme un bonus pour recruter. C'est en réalité un outil aux multiples atouts. Nous appelons donc les entreprises de toute taille et de tout secteur d'activité, à mettre en place - autant que possible - des politiques salariales transparentes. C'est en agissant de manière collective et en prenant des engagements forts que nous ferons avancer l'égalité.

Les signataires

ALAN

Maxime Le Bras, Talent Lead

FIGURES

Virgile Raingear, Fondateur

PHENIX

Pauline Barnouin, Chief Human Officer

PULSELIFE

Samson Loufrani, DRH

QUICKMS

Christophe Aubry Le Comte, CEO

SHINE

Mathilde Callède, Chief People Officer

TARIDES

Héloïse Lutton, HR Director

ZEFIR

Déborah Rippl, People & Talent Lead