



Elections professionnelles du 4 au 10 juin 2026



TRANSPARENCE SALARIALE ET EGALITE DE TRAITEMENT

Une nouvelle réglementation à prendre en compte

L'écart de salaire femmes - hommes s'élève à 14% à temps de travail égal, à 11,8% en niveau de salaire horaire brut moyen, et à 3,6% à emploi identique. Il reste donc des écarts importants, que la directive européenne, qui doit être transposée en droit français cette année, entend résorber. Le futur cadre légal introduit des leviers d'action :

- ☑ **L'obligation de justification** : Les textes imposent plusieurs règles afin d'améliorer l'accès à l'information pour tous (salariés, candidats à l'emploi et représentants du personnel). Tout écart supérieur à 5 % devra être justifié par l'employeur sous peine de mesures de correction immédiates.
- ☑ **La bataille de la « valeur égale »** : La directive impose une analyse des écarts entre femmes et hommes réalisant un même travail ou un travail de même valeur. Une opportunité historique de comparer des métiers différents et de revaloriser les compétences dans les secteurs à prédominance féminine.
- ☑ **Un dialogue social musclé** : Les élus passent de spectateur de l'index à acteur de l'évaluation des méthodes de calcul. Les instances représentatives sont davantage associées à l'analyse des indicateurs, à l'examen des justifications apportées par l'employeur, et à l'élaboration des mesures correctives

La CFDT-CCI exige plus de transparence et d'égalité

Sans attendre, les CCI employeurs doivent négocier avec les organisations syndicales les critères de valeur égale qui garantissent à la fois lisibilité et transparence. Elles doivent fournir aux élus un diagnostic approfondi complet de la situation comparée femmes - hommes, mettre en place les actions correctives et informer les collaborateurs sur leurs nouveaux droits, avec une procédure de signalement en cas de présomption d'inégalité.



La CFDT-CCI souhaite que le réseau devienne un modèle d'égalité salariale. Il est temps de s'ériger en établissement public respectueux des textes, en allant même plus loin que les seuils minimums qui seront imposés. Des mesures concrètes de correction doivent être négociées et mises en place rapidement.

Ce que la CFDT-CCI revendique

- ☑ Des données par emploi et par CCIT
- ☑ Un positionnement fort et des avancées concrètes
- ☑ Des mesures réelles pour corriger les écarts rapidement

POUR UNE REDUCTION DES INEGALITES DE SALAIRE

Se saisir du sujet de la transparence et s'ériger en modèle d'égalité salariale

AGISSONS ENSEMBLE

LE 10 JUIN, VOTEZ CFDT-CCI



CFDT-CCI.COM

S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

