

ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION POUR UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE ENTRE FEMMES ET HOMMES : UNE OPPORTUNITÉ EUROPÉENNE À NE PAS MANQUER !

Marie Becker, Séverine Lemière

05/06/2026

Alors que la France ne respectera pas le délai fixé aux États membres par les institutions européennes pour transposer la directive sur la transparence salariale, Marie Becker, juriste et fondatrice du cabinet [aequality](#)¹, et Séverine Lemière, maîtresse de conférences à l'université Paris-Cité, économiste, membre du Réseau MAGE (Marché du travail et genre), alertent dans cette note sur les enjeux de cette directive. Elles montrent que le principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale constituerait une opportunité pour – enfin ! – appliquer et aller vers l'égalité salariale.

Introduction

En France, l'écart de salaire entre femmes et hommes s'établit en 2024 à 21,8% du revenu salarial annuel², et cet écart rend compte de l'ensemble des inégalités salariales et professionnelles entre femmes et hommes : différences de temps de travail, différences d'emplois, de secteurs d'activité, de parcours professionnels notamment selon la situation familiale, etc. À temps de travail identique, l'écart se réduit à 14%, ce qui montre le poids du temps partiel dans les inégalités entre femmes et hommes. Afin de « neutraliser » les facteurs d'inégalités, l'Insee propose une analyse « toutes choses égales par ailleurs » pour mesurer un écart salarial à même situation professionnelle, et l'écart se réduit alors à 3,6%.

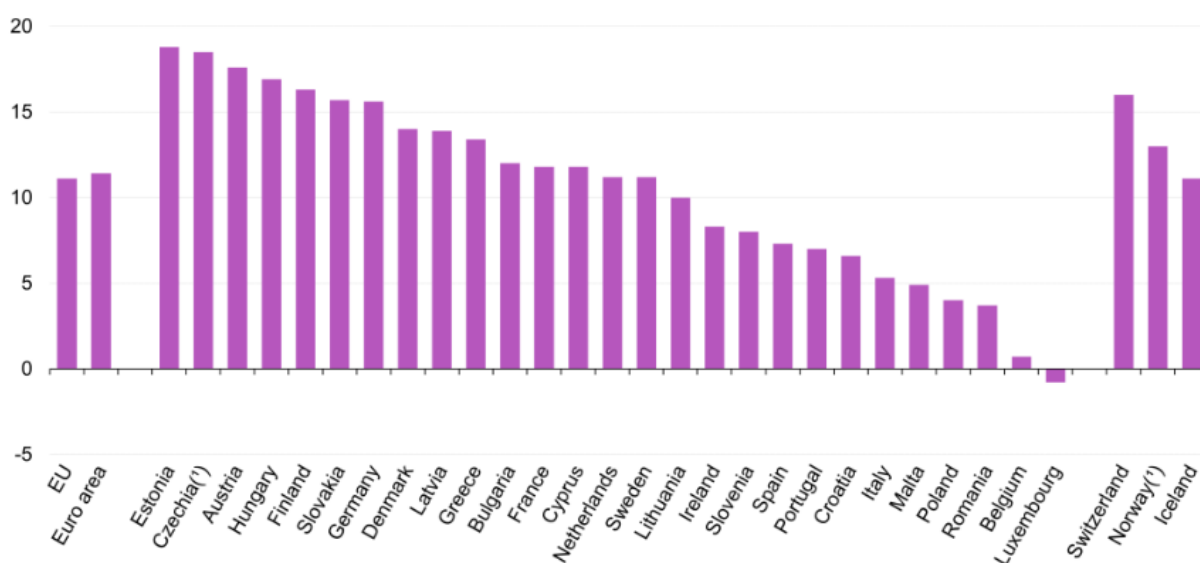
Si les écarts de salaire entre femmes et hommes sont persistants, ils se sont réduits du fait à la fois de l'augmentation du volume de travail des femmes et de l'augmentation importante de la

féménisation des cadres. L'écart de revenu salarial est ainsi passé de 34% en 1995 à 22% en 2023, avec une baisse un peu plus rapide depuis 2019³.

La France occupe une place moyenne en Europe : elle est meilleure élève que les pays de l'Est mais moins bonne que les pays du Nord mais aussi que le Portugal et l'Espagne, les écarts salariaux étant mesurés et comparés, en comparaison internationale, en taux horaires brut.

The unadjusted gender pay gap, 2024

(difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)



Note: For all the countries except Czechia and Iceland: data for enterprises employing 10 or more employees.

Source : Gender pay gap statistics – Statistics Explained, Eurostat, 2024.

Face à ces écarts persistants malgré la législation européenne très incitative et avancée en matière de lutte contre les discriminations, l'Union européenne demande aux États membres de transposer dans leurs droits nationaux la directive sur la transparence salariale⁴ avant le 7 juin 2026. Ce texte doit faire progresser l'information et la mesure des écarts de rémunération entre femmes et hommes, leur diffusion, et met au centre de l'égalité de rémunération le principe d'« un salaire égal pour un travail de valeur égale ».

Cette note présentera dans un premier temps le principe, peu connu, de l'égalité salariale entre femmes et hommes demandant une rémunération égale pour un travail de *valeur égale*, puis nous montrerons les enjeux que représente la directive européenne sur la transparence salariale en la matière. Nous partagerons à date les craintes d'une sous-transposition par la France et évoquerons la situation d'autres États membres. Enfin, nous proposerons des leviers pour se saisir de la directive et enfin avancer vers l'égalité salariale à valeur égale des métiers féminisés et

masculinisés.

Un cadre légal méconnu alors que le principe « un salaire égal pour un travail de valeur égale » existe en droit français depuis 1972

Depuis 1972, le principe juridique spécifique à l'égalité salariale entre femmes et hommes demande que « tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes⁵ », comme le Code du travail le précise.

L'égalité salariale entre femmes et hommes ne se résume donc pas au principe général de l'égalité de traitement « à travail égal, salaire égal », qui impose que pour un même travail, un même poste, il n'y ait aucune différence de rémunération. Le principe juridique de l'égalité salariale entre femmes et hommes s'applique également entre emplois différents, entre emplois occupés majoritairement par des femmes et emplois occupés majoritairement par des hommes, et qui seraient de *valeur égale*.

Par principe, un emploi de *valeur égale* signifie que lorsque deux emplois peuvent être considérés comme équivalents notamment en termes de compétences, d'efforts, de responsabilités et de conditions de travail, ils doivent être rémunérés de manière égale. Les différences individuelles liées à l'ancienneté, aux qualifications individuelles ou aux performances peuvent néanmoins justifier des écarts de rémunération.

La *valeur égale* du travail est ainsi la notion centrale de l'égalité salariale entre femmes et hommes.

La mixité des emplois n'est donc pas la seule solution pour obtenir l'égalité salariale

Parce que l'égalité salariale est trop souvent comprise comme « même emploi, rémunération identique », nombreuses ont été les politiques publiques et pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) à proposer la mixité des emplois comme levier principal, voire unique levier, de réduction des inégalités salariales. Pour le dire autrement, « les filles, vous voulez l'égalité ? Devenez ingénieur ou maçon ! ».

La ségrégation professionnelle fait qu'encore aujourd'hui en France⁶ :

- 24 métiers sont à prédominance féminine, 45 à prédominance masculine et seulement 18 sont mixtes ;
- 10 des 87 grands types de métiers rassemblent près de la moitié des femmes, contre 17 pour les hommes, témoignant de la concentration de l'emploi féminin ;
- un cinquième de l'emploi des femmes se concentre sur les métiers d'agents d'entretien, d'enseignants et d'aides-soignants.

Favoriser la mixité est évidemment un levier important de la liberté professionnelle des femmes, elle participe à l'égalité professionnelle et salariale ; permettre à chaque fille, chaque femme de s'orienter et intégrer un secteur d'activité éventuellement plus rémunérateur, un métier plutôt « masculin », est aussi important. Mais il existe d'autres leviers, comme celui de reconnaître les métiers et les compétences que les femmes exercent, les secteurs qu'elles ont investis, les métiers dits « féminisés », à leur *juste valeur*.

Le cadre légal de l'égalité salariale permet en effet de dépasser cette non-mixité des emplois et de construire l'égalité salariale à partir de la *valeur du travail* des femmes et des hommes, de la valeur des emplois masculinisés et féminisés.

Le cadre légal donne les critères de détermination de la valeur des emplois

La loi sur l'égalité professionnelle portée par Yvette Roudy dès 1983 donne la définition de la valeur égale du travail. Ainsi, dans le Code du travail, « sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse⁷ ».

Il n'existe rien de semblable concernant le secteur public. La notion de valeur égale du travail est absente du Code de la fonction publique. L'article L.131-2 précise seulement qu'aucune distinction⁸ ne peut être faite entre les agents publics en raison de leur sexe⁹. En outre, il est précisé à l'article L132-2 que le plan d'égalité doit comporter au moins des mesures visant à évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes¹⁰.

La mesure statistique des écarts salariaux ne tient pas véritablement compte du principe de « un travail de valeur égale »

Différentes mesures témoignent des inégalités salariales. La plus large compare les revenus salariaux annuels moyens des hommes et des femmes, venant ainsi comparer la rémunération

annuelle de toutes les femmes qui travaillent avec celle de tous les hommes qui travaillent. Ici, cet écart est la partie visible de l'iceberg des inégalités professionnelles entre femmes et hommes : différences de temps de travail, d'emplois, de secteurs d'activité, etc. Les statisticiens réduisent ensuite la mesure en équivalent temps complet, soulignant l'impact du temps partiel. Enfin, les mesures « toutes choses égales par ailleurs » cherchent à neutraliser les facteurs explicatifs des inégalités en mesurant un écart « résiduel » de salaire à situation comparable, venant ainsi approximer le principe « à travail égal, salaire égal ».

Mais ces mesures ne comprennent pas le principe spécifique de l'égalité salariale entre femmes et hommes, les écarts entre emplois différents de valeur égale sortant de ces analyses statistiques.

Le travail de valeur égale : élargir la comparaison au-delà des emplois strictement identiques

Si « à travail égal, salaire égal » est un principe assez bien identifié du grand public, gage de l'égalité de traitement entre les travailleurs, le principe spécifique « un salaire égal pour un travail de valeur égale » est très souvent inconnu et parfois même donne lieu à une vraie surprise ! Comment oser se comparer à un emploi différent, à un emploi d'homme ?

Cette approche ne va pas de soi : elle suppose de dépasser un réflexe spontané consistant à ne comparer que des situations strictement identiques. **Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale opère un véritable déplacement conceptuel.** La notion de travail de valeur égale s'inscrit dans une perspective philosophique de l'égalité, qui ne se limite pas à traiter de manière identique des situations semblables, mais **visé à reconnaître des équivalences entre des situations différentes.** Une telle démarche implique de surmonter plusieurs obstacles, fondés sur une vision stéréotypée des emplois, des biais cognitifs, des représentations sociales des métiers féminisés, qui tendent à rendre invisibles certaines dimensions du travail ou à minorer leur valeur.

Peu de décisions de justice en France appliquant la notion de travail de valeur égale

Si peu de décisions de justice existent en France, la plus connue date de 2010 et concerne le secteur privé. Madame B., responsable des ressources humaines et des services logistiques, saisit le conseil des prud'hommes pour contester son licenciement et faire reconnaître l'inégalité de rémunération dont elle a fait l'objet par rapport à ses collègues masculins, directeur commercial et directeur financier et positionnés au même indice qu'elle dans la grille de classification.

Le parcours judiciaire est chaotique et long : conseil des prud'hommes puis Cour d'appel, puis Cour de cassation, puis Cour d'appel et confirmation en Cour de cassation, le 6 juillet 2010¹¹.

Mais les conclusions sont riches ; la Cour d'appel considère en effet : « que les fonctions occupées par la salariée, si elles n'étaient pas identiques à celles de ses collègues, avaient néanmoins une valeur égale aux leurs puisqu'elles exigeaient des capacités comparables et représentaient une charge nerveuse de même ordre pour des responsabilités d'importance également comparable ». Cela veut dire que ce n'est pas la fonction, telle que l'employeur, la société ou le marché se la représente, qui détermine la valeur du travail. L'appréciation de la valeur du travail ne passe que par des éléments objectifs et quantifiables. Seule l'analyse détaillée de la fonction occupée, des responsabilités exercées, du niveau de formation ou d'expérience requise, de ses conditions d'exercice permet de répondre à cette question¹².

Un principe absent du cadre juridique de la fonction publique

Dans la fonction publique, à notre connaissance, aucune décision du juge administratif n'a conduit à ce jour à reconnaître et appliquer la notion de travail de valeur égale. Plusieurs raisons peuvent expliquer cela : la notion n'est pas visible dans le Code général de la fonction publique, bien qu'elle soit supposée s'appliquer ; la spécificité du statut et des règles applicables (corps, grade, échelon) aux fonctionnaires qui serait pour l'administration un obstacle à l'application d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale¹³ ; un droit européen et un principe de non-discrimination qui apparaissent comme une greffe prenant mal dans le discours du juge administratif¹⁴.

Et pourtant, la réalité des emplois féminisés et masculinisés témoigne que le statut ne protège malheureusement pas de la sous-valorisation des métiers féminisés et donc de la pertinence du principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

Dans une comparaison entre l'emploi de sage-femme et celui d'ingénieur hospitalier, les écarts de salaire ont disparu à l'entrée de carrière mais se forment structurellement dans la carrière¹⁵. Ces deux emplois sont comparables à l'aune de différents critères : diplôme bac +5, importantes compétences techniques et compétences relationnelles, urgence d'action et imprévisibilité, interruptions permanentes, responsabilités vitales, autonomie, responsabilité de service / coordination d'équipe. Les sages-femmes ont bénéficié de revalorisations récentes, ce qui fait que cette profession est légèrement gagnante à l'embauche par rapport aux ingénieurs. Mais l'écart à valeur égale est important dans l'évolution de carrière : les sages-femmes ont seulement une progression en 2 grades, et le passage au grade 2 est très difficile. Les ingénieurs peuvent

progresser sur 4 grades (auquel s'ajoute le niveau ingénieur général).

Pourtant ce principe s'impose à tous les pays membres de l'Union européenne

En effet, dès sa création en 1957, le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale figure dans le Traité, tout comme il figure toujours à l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

À de nombreuses occasions, la Cour de justice l'Union européenne (CJUE, anciennement Cour de justice des communautés européennes – CJCE) s'est prononcée sur le principe de travail de valeur égale. Elle a rappelé dans plusieurs affaires que le principe de travail de valeur égale permet la comparaison d'emplois différents. Elle a ainsi considéré que des emplois d'orthophonistes, occupés majoritairement par des femmes, étaient à valeur égale aux emplois de pharmaciens et de physiothérapeutes, majoritairement occupés par des hommes, au sein du service national de santé du Royaume-Uni¹⁶.

Selon la Cour, la valeur comparable d'emplois différents doit s'apprécier de manière concrète en fonction de la nature du travail effectivement accompli et des exigences de l'emploi, et ce indépendamment le cas échéant des classifications conventionnelles qui ne sont qu'un indice parmi d'autres permettant de caractériser la « valeur » des emplois occupés. Ce que l'on doit rechercher, c'est si les travailleurs, « compte tenu d'un ensemble de facteurs tels que la nature du travail, les conditions de formation et les conditions de travail, peuvent être considérés comme se trouvant dans une situation comparable¹⁷ ».

Rappelons que la CJUE est garante de l'application uniforme du droit européen et que ses décisions s'imposent aux juridictions nationales, qui doivent en assurer l'effectivité. Or, c'est précisément parce que de nombreux États de l'Union peinent à appliquer le principe de travail de valeur égale que la directive sur la transparence des rémunérations a été adoptée.

La réaffirmation du principe de valeur égale par la directive européenne sur la transparence salariale entre femmes et hommes

Pour assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, la directive demande que les employeurs le cas échéant, en coopération avec les représentants des travailleurs (article

3), mesure l'écart de rémunération femmes/hommes entre « catégories de travailleurs accomplissant le même travail ou **un travail de même valeur** regroupés de manière non arbitraire sur la base des critères non discriminatoires, objectifs et non sexistes ».

La directive demande à l'article 4 que les structures de rémunération soient de nature à permettre d'évaluer si des travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail, en fonction de critères objectifs non sexistes. Ces critères ne sont pas fondés, directement ou indirectement, sur le sexe des travailleurs. Ils comprennent les compétences, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail, ainsi que, s'il y a lieu, tout autre facteur pertinent pour l'emploi ou le poste concerné. En particulier, les compétences non techniques pertinentes ne doivent pas être sous-évaluées.

L'objectif est bien d'attribuer une rémunération égale entre femmes et hommes occupant des emplois différents mais de valeur égale. L'enjeu central est de constituer ces catégories de travailleurs et, pour cela, évaluer la valeur du travail des travailleurs et travailleuses et rassembler ceux et celles occupant un emploi de même valeur.

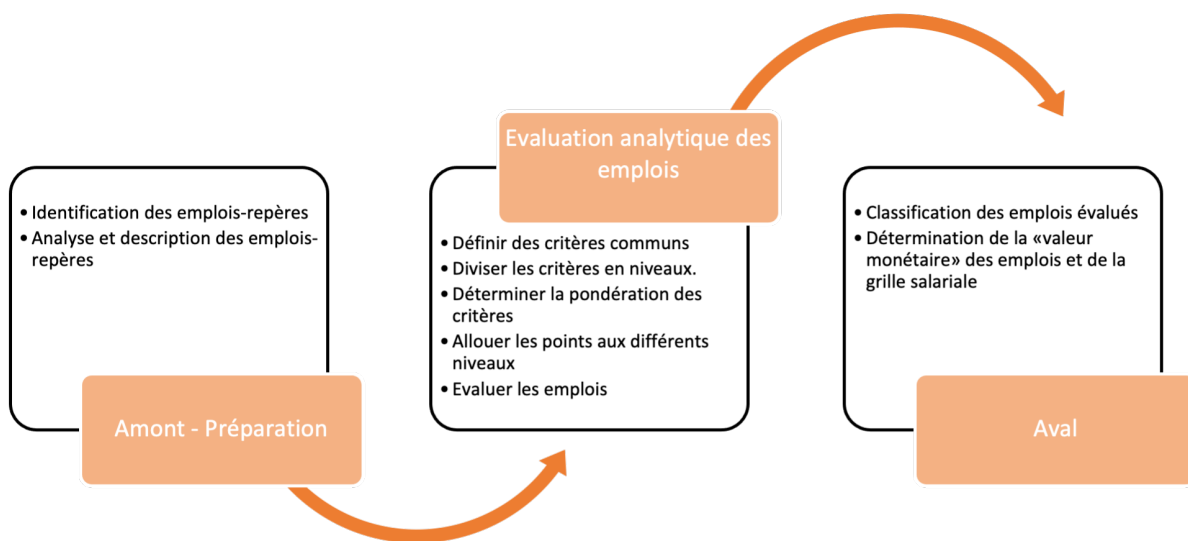
S'il n'y a rien d'automatisable, il faut s'intéresser au travail concret réalisé par les femmes et les hommes. Cela demande d'innover en mobilisant une méthodologie d'évaluation, de cotation, non discriminante des emplois.

À cet égard, il convient de souligner que la directive demande également d'adopter une approche intersectionnelle pour comprendre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et y remédier. C'est la première fois qu'un texte introduit explicitement le concept d'intersectionnalité défini comme une discrimination fondée simultanément sur le sexe et sur un ou plusieurs autres motifs de discrimination (femme et origine, femme et handicap, etc.) dans le droit européen contraignant, comme le note Raphaële Xenidis, maîtresse de conférences en droit européen à Sciences Po¹⁸.

L'égalité salariale demande d'évaluer les emplois

La démarche générale d'évaluation des emplois nécessite d'identifier les grandes catégories d'emploi, de construire une méthodologie d'évaluation avec des critères, des niveaux par critères, des points par niveau. Une fois l'évaluation réalisée, la hiérarchie des emplois peut être établie avec la grille salariale correspondante.

Démarche générale de l'évaluation des emplois



Source : schéma réalisé par les autrices.

Exemple d'une méthode de cotation

Formation connaissances requises		Technicité complexité		Autonomie, initiative, responsabilité		Conseil, animation, gestion, direction		Communication contacts, échanges	
Degrés	Points	Degrés	Points	Degrés	Points	Degrés	Points	Degrés	Points
1	10	1	10	1	5	1	10	1	10
2	25	2	20	2	20	2	30	2	20
3	40	3	30	3	35	3	40	3	40
4	70	4	40	4	50	4	55	4	60
5	80	5	55	5	65	5	70	5	70
6	90	6	60	6	80	6	80	6	90
7	120	7	80	7	110	7	90	7	100
8	150	8	100	8	140	8	120	8	150
		9	125	9	170	9	150		
		10	150						

Source : extrait du « Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification », Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 2019, à travers l'exemple de la Convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012.

En France, et il s'agit d'une spécificité, l'évaluation des emplois se concrétise principalement dans les classifications professionnelles de branches, ces classifications étant le résultat de la négociation collective. Les employeurs doivent ensuite suivre la classification ou proposer un cadre plus favorable aux salarié·es.

Si la démarche d'évaluation des emplois peut apparaître neutre, permettant une évaluation objective des emplois, nombreuses sont les études qui ont montré les biais discriminatoires, au sens de la discrimination indirecte, venant sous-évaluer les emplois à prédominance féminine¹⁹.

Il existe des biais discriminatoires dans l'évaluation des emplois

Bien que les méthodes d'évaluation des emplois analytiques et fondées sur des critères soient généralement considérées comme plus objectives et fiables que les autres, elles ne garantissent pas automatiquement la neutralité de l'évaluation des emplois au regard du sexe/genre. Leur efficacité repose sur la sélection et la pondération rigoureuses des critères d'évaluation, la prise en compte des compétences et des responsabilités typiques des emplois traditionnellement occupés par des femmes, et l'absence de préjugés sexistes, tant dans le vocabulaire utilisé pour décrire les emplois que dans le processus d'évaluation.

C'est pourquoi la directive précise que « les critères d'évaluation doivent être appliqués de manière objective et non sexiste excluant toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe ». La discrimination indirecte signifie que des pratiques, des critères peuvent sembler en apparence neutre alors que, dans leur application, ils discriminent les métiers féminisés. Ainsi une méthode ou un critère d'évaluation peut paraître neutre mais, une fois appliqué·e, entraîner un désavantage disproportionné envers un groupe de personnes en raison d'un critère de discrimination, dont le sexe, par exemple le groupe des femmes, ce qui sera alors qualifié de discrimination. Ici l'intention de discriminer n'a pas besoin d'exister pour qualifier une situation de discrimination, seul le résultat produit par la pratique, la mesure mise en œuvre ou le critère utilisé compte.

Ces biais discriminatoires dans les méthodes d'évaluation et de classification des emplois sont nombreux, comme l'ont montré le Défenseur des droits et le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle :

- **des emplois féminisés et masculinisés sont inégalement définis et décrits, venant limiter le périmètre évaluable du travail réalisé.** Par exemple, dans une classification professionnelle, l'emploi de contremaître est classé juste au-dessus de l'emploi d'enquêteur·ice de publicité ou attaché·e de patrimoine mais ces deux emplois ne

sont pas du tout définis avec la même finesse : l'emploi de contremaître a une description deux fois plus longue, et est plus précise avec 13 verbes d'action contre 3 pour l'emploi d'enquêteur-ice, le terme « responsable » n'apparaît pas dans l'intitulé de l'emploi d'enquêteur-ice alors qu'il apparaît dans le descriptif de l'emploi, il y a des répétitions dans la description des tâches du contremaître notamment concernant le contrôle de l'état des véhicules et du matériel et des outils alors qu'il n'y a pas de description aussi détaillée des tâches de l'enquêteur-ice liées à la réalisation des études patrimoniales, au règlement des litiges et à la politique relationnelle avec les bailleurs ;

- **des critères sont définis et appliqués de manière restrictive.** Par exemple les responsabilités sont restreintes aux responsabilités hiérarchiques et budgétaires. Ainsi les responsabilités auprès des personnes vulnérables, les responsabilités de confidentialité des données, les responsabilités de coordination ou d'animation d'équipe sans hiérarchie n'entrent pas dans le périmètre. De même, le critère de technicité utilisé dans différentes classifications professionnelles est compris sous l'angle unique des techniques industrielles, venant exclure les technicités du relationnel et/ou du soin et de l'écoute ;
- **des critères sont insuffisamment définis, générant ainsi trop d'interprétation et de stéréotypes dans leur application.** C'est par exemple le cas du critère « relation » que l'on trouve dans différentes classifications, ce critère est important pour la valorisation des nombreux métiers féminisés mais il n'est pas rare qu'il soit mal défini, voire associé à de la convivialité, bien loin d'une compréhension professionnelle et technique du travail relationnel.

Filière production	Filière technique
<p>Téléconseiller confirmé : Emploi nécessitant les compétences précédemment définies et, de plus, la connaissance complète des techniques professionnelles de base ainsi que la maîtrise de l'émission et de la réception d'appels</p>	<p>Monteur-dépanneur en téléphonie : Emploi chargé de la mise en service et de la gestion technique du réseau téléphonique de la société, en fonction des campagnes clients et des besoins administratifs d'une installation privée</p>

Connaissance : degré 3 = 40 Technicité : degré 3 = 30 Autonomie : degré 2 = 20 Gestion d'équipe : degré 1 = 10 Communication : degré 2 = 20 Coefficient : 140	Connaissance : degré 3 = 40 Technicité : degré 5 = 55 Autonomie : degré 3 = 35 Gestion d'équipe : degré 2 = 30 Communication : degré 2 = 20 Coefficient : 160
--	--

Source : Extrait du « Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification », Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 2019, à travers l'exemple de la Convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999.

Dans cet exemple, on peut s'interroger sur le caractère équitable du nombre de points attribués au critère « communication » à l'un et l'autre des emplois, la communication ne prenant *a priori* pas la même place dans l'emploi de téléconseiller-ère et ne demandant pas la même exigence en continu et la même technicité.

- **L'évaluation du travail peut parfois être restreinte à l'activité principale de l'emploi.** En effet, certaines classifications, pour simplifier le travail d'évaluation des emplois, restreignent l'évaluation à l'activité principale du métier, venant nier le caractère multidimensionnel de nombreux métiers féminisés, et donc systématiquement sous-évaluer ces métiers.
- **Certaines méthodes manquent de transparence** en ne communiquant pas les niveaux et nombre de points par critère et par emploi, par exemple. Il n'est en effet pas rare que les grilles de classification professionnelle expliquent les critères d'évaluation, la démarche générale, mais ne donne pas la cotation des métiers critère par critère. Par ailleurs, certaines classifications donnent pour évaluer un emploi le même nombre de points pour chaque critère, venant réduire l'emploi à un seul niveau et nier les différentes activités et donc les critères d'évaluation qui le composent.

Critère classant	Degré	Description
------------------	-------	-------------

Technicité/ polycompétence	1	Exécution d'opérations simples et/ou répétitives. Apprentissage de la polyvalence, à savoir la réalisation de plusieurs tâches répétitives, ne nécessitant pas de technicité particulière
Autonomie/ responsabilité	1	La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail strictement défini
Formation	1	Aucune qualification requise. Adaptation aux conditions générales de travail
Animation d'équipe/ management	1	Pas d'animation, ou de conseil auprès de salariés
Relation convives-clients/ communication	1	Échanger ou communiquer des informations

Source : Extrait du « Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification », Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 2019, à travers l'exemple de Convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue par arrêté du 2 février 1984 (avenant n°47 du 9 novembre 2011 relatif à la classification des emplois et aux salaires).

Dans cet exemple, ce tableau est utilisé pour des emplois dits « employé » dont les missions sont résumées par « exécuter des tâches simples, répétitives, à partir de consignes précises données par un responsable », cette catégorie « employé » regroupant des métiers comme aide-soignant-e, plongeur-euse, manutentionnaire. Ici, l'attribution de la même valeur à tous les critères doit éveiller la vigilance. Le fait d'attribuer le même nombre de points au critère « relation client/communication » semble pouvoir être questionné. Comment expliquer par exemple qu'un plongeur ait le même degré qu'une aide-soignante au critère de « relations » ou le même niveau s'agissant de la formation ?

Ces biais sont sexistes car ils naturalisent les compétences des métiers féminisés

Beaucoup des biais discriminatoires découlent de la naturalisation des compétences des emplois à

prédominance féminine : soigner, écouter, éduquer, assister, prendre soin, coordonner, organiser, accompagner... Ces compétences sont trop souvent associées à une « pseudo nature » des femmes, venant nier les compétences professionnelles, les responsabilités, les efforts de ces emplois, la vocation de ces métiers venant décrédibiliser leur professionnalisation. La correction de ces biais sexistes constitue un enjeu central dans la directive qui alerte ainsi : « la détermination des taux de rémunération, suite à l'évaluation finale des emplois, devrait être le reflet des exigences comparées réelles du travail, non du « niveau » de l'emploi, qui peut reposer sur des préjugés sexistes traditionnels ».

L'égalité salariale s'appuie sur la juste valeur du travail des femmes

Le principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale met au centre de l'égalité salariale la question de la valeur du travail. Il ne s'agit pas de nier les différences entre femmes et hommes, entre les métiers féminisés et masculinisés, mais **il s'agit de reconnaître équitablement la valeur professionnelle des femmes et des hommes, des métiers féminisés et des métiers masculinisés.**

Au-delà des techniques et méthodes d'évaluation des emplois, la question est à la fois philosophique et sociétale. Il s'agit de s'entendre sur la valeur des emplois, sur ce qui a de la valeur. Cette construction sociale est difficile, elle demande de déconstruire les stéréotypes sur les métiers et sur les femmes et les hommes. En l'espèce, il ne s'agit pas de la valeur sociale (ce qui est jugé utile à la société) – il n'y a pas de jugement de valeur –, mais de valeur professionnelle (c'est-à-dire quelle qualification ? quelle responsabilité ? quelles conditions de travail ?). La conception de la valeur s'analyse concrètement, il s'agit de la quantifier. Et les travaux d'Alain Desrosières²⁰ nous montrent à quel point quantifier est politique ; « ce qui n'est pas compté ne compte pas », comme quand certains statisticiens revendiquent de nouveaux indicateurs de richesse intégrant les aspects sociaux et environnementaux pour aller au-delà de la mesure classique du PIB des pays. Ici, il s'agit de penser différemment la quantification de la valeur du travail et donc des inégalités salariales entre femmes et hommes. Cette nouvelle mesure des écarts salariaux reposant sur la quantification, non sexiste, de la valeur des métiers féminisés et masculinisés n'est pas une simple méthode gestionnaire ou statistique, elle demande une acceptation politique pour bouleverser les hiérarchies, affirmer l'égalité et rendre visible la valeur du travail des femmes.

Vers une sous-transposition de la directive en France ? Et ailleurs

dans l'Union européenne ?

À l'heure actuelle, la **France** n'a toujours pas transposé la directive, les consultations avec les partenaires sociaux à la fois du secteur privé et de la fonction publique sont en cours et apparaissent difficiles. Il semble que la France s'apprête à faire le choix de transposer par décret certaines dispositions importantes de la directive qui relèvent pourtant *a priori* de la loi. La directive exige, par exemple, des sanctions efficaces, proportionnées et dissuasives, notamment des amendes : il apparaît que celles-ci seront très limitées et faibles dans leur montant. De même, la France semble vouloir tenir à l'écart la fonction publique pourtant également concernée par les exigences imposées par la directive.

D'autres États ont fait le choix inverse. C'est notamment le cas de la **Finlande** qui a adopté le 16 mai 2025 un projet de loi reprenant en grande partie les exigences de la directive et renforçant la loi finlandaise actuelle sur l'égalité en y intégrant d'importantes mises à jour conformes à la directive européenne, avec une entrée en vigueur prévue en mai 2026. Cette loi explicite la manière dont le calcul des écarts de rémunération sera réalisé, enregistré et contrôlé. La loi prévoirait, pour le calcul des écarts de rémunération, que les employeurs soumettent les données nécessaires à un organisme unique. Ces données transiteraient du registre des revenus (l'équivalent de la déclaration annuelle de données sociales – DADS – en France) au Centre des statistiques, qui les compilerait, effectuerait les calculs des écarts et les transmettrait ensuite au Médiateur pour l'égalité, un organisme indépendant. S'agissant du calcul de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, ventilé par catégorie d'employés (effectuant un travail de valeur égale), celui-ci devra être calculé par l'employeur puis déclaré au registre des revenus. Ce système devrait permettre au Médiateur pour l'égalité de contrôler efficacement le respect par les employeurs des obligations de déclaration des écarts de rémunération²¹.

La Finlande proposerait également une « pénalité pour négligence » spécifique en cas de non-respect des obligations d'évaluation conjointe des salaires²². Cette pénalité s'élève à un minimum de 5000 euros et à un maximum de 80 000 euros. Une amende conditionnelle serait également proposée pour contraindre les employeurs au respect de l'obligation de déclaration du calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

À noter que la notion de travail de valeur égale est déjà en application, comme l'a montré une affaire judiciaire impliquant le service des pompiers d'Helsinki Finlande²³ : une formatrice principale en sécurité – la seule femme dans son équipe – estimait faire l'objet d'une inégalité en matière de rémunération par rapport à ses collègues masculins occupant les fonctions d'inspecteur principal des incendies et de planificateur principal des contrôles. Sa rémunération, conformément à la

convention collective, relevait d'une catégorie différente de celle des hommes. Après une évaluation approfondie du contenu et des exigences des postes, le Tribunal de district a conclu que l'emploi de formatrice principale en sécurité était de valeur égale aux emplois de ses collègues, et donc qu'elle aurait dû être rémunérée au même niveau, rendant l'employeur responsable de discrimination salariale. La décision²⁴ suggère que les dispositions de la convention collective à elles seules ne justifient pas suffisamment les écarts de rémunération, et le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale prévaut sur les différences salariales négociées.

Le **Danemark** a également publié le 26 février 2026 un projet de loi visant à amender la loi sur l'égalité salariale. Cette loi devrait entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2027²⁵. Elle vise à étendre le système danois de déclaration des statistiques salariales en imposant des indicateurs supplémentaires afin de se conformer aux obligations de la directive, notamment des écarts de rémunération calculés pour des catégories de travailleurs effectuant un travail de valeur équivalente.

Il ressort du projet de loi que, s'agissant du calcul des écarts de rémunération au sein des catégories de travailleurs occupant un même travail ou un travail de valeur égale, les classifications d'emplois reposant au Danemark sur les codes DISCO²⁶ ne seraient pas suffisantes pour répondre aux exigences de la directive en matière d'analyse des écarts de rémunération entre les travailleurs effectuant un travail de valeur équivalente. Les employeurs devront souvent compléter les statistiques salariales officielles par leurs propres catégories de travailleurs effectuant un travail de valeur équivalente, selon des critères non discriminatoires et non sexistes. Ces critères devront prendre en compte les compétences, l'effort fourni, les responsabilités et les conditions de travail, ainsi que tout autre facteur pertinent pour le poste concerné, y compris les compétences générales.

Pour vérifier, contrôler et monitorer les exigences de la directive, le Danemark ferait le choix de créer un organe de surveillance centralisé : l'Institut danois du marché du travail pour l'égalité salariale, chargé d'enregistrer les données salariales, les évaluations conjointes, et d'analyser les causes des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, entre autres missions.

Pour sa part, l'**Allemagne** n'a à ce jour pas publié de projet de loi mais a rendu public le travail de la commission d'experts en décembre 2025 qui paraît chercher à minimiser l'impact de la transposition. En **Belgique**, une proposition de résolution de janvier 2026 semble ouvrir les exigences de la directive à la fonction publique. L'**Irlande** aurait publié un projet de loi en janvier 2025, malgré un front de la principale organisation patronale qui demande le report de l'entrée en vigueur de la directive. Les **Pays-Bas** aurait soumis au Conseil d'État un projet de loi. D'autres États

membres sont en retard. Enfin, et de manière isolée par rapport aux autres pays membres de l'UE, l'Italie aurait fait le choix comme la France de transposer par décret.

La directive est pourtant indispensable pour permettre l'effectivité du principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale

En nous focalisant sur le seul aspect du principe de la valeur égale des emplois, les enjeux sont lourds :

- **il est nécessaire de modifier l'article L.3221-4 du Code du travail qui concerne les critères de l'évaluation** afin d'y inclure les compétences dites non techniques et les conditions de travail. La notion d'efforts peut plus facilement être rapprochée de la notion de « charges physiques et nerveuses » ;
- **il faut s'assurer que l'indicateur sur l'écart de rémunération** entre les femmes et les hommes **par catégorie de travailleurs** soit correctement transposé, sans quoi le principe d'égalité de rémunération pour un travail de même valeur ne sera jamais appliqué. La notion de valeur est primordiale et la méthodologie d'évaluation des emplois doit être pensée en veillant aux biais sexistes ;
- **la correction des classifications professionnelles est indispensable.** Il ne peut être envisagé que les employeurs s'appuient sur les catégories d'emploi tirées des classifications existantes pour mesurer l'écart salarial entre catégories de travailleurs occupant un travail de valeur égale, ces classifications ne répondant pas aux exigences de non-discrimination de la directive. La négociation collective devra être un gage d'effectivité de l'égalité salariale à valeur égale des emplois ;
- **il serait donc pertinent de charger une institution, indépendante et qualifiée,** afin de proposer une méthodologie d'évaluation non discriminante des emplois aux employeurs et syndicats salariés, avec un groupe *ad hoc* d'experts et à partir des travaux et recherches existants ;
- **la transposition doit être complète** pour éviter le risque de contentieux et d'engorgement des juridictions notamment du fait de l'action de groupe élargie aux associations ;
- **la transposition doit être applicable à la fonction publique,** ce qui demande de dépasser l'apparente neutralité des statuts d'emploi et d'introduire explicitement le principe de valeur égale du travail. Il s'agit ici d'un changement de logique radical pour enclencher l'évaluation des emplois dans la fonction publique ;
- **la mise en œuvre de l'égalité salariale pour des emplois de valeur égale ne peut se faire à**

masse salariale constante. La correction des biais sexistes devrait entraîner une revalorisation des métiers à prédominance féminine, qui ont été sous-valorisés depuis des décennies.

Conclusion

Le principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale est le fondement de l'égalité salariale entre femmes et hommes en France depuis 1972. Et pourtant, il est méconnu et trop souvent réduit au principe général de l'égalité de traitement « à travail égal, salaire égal ». Depuis donc plus de cinquante ans, on construit l'égalité salariale uniquement sous le prisme de la mixité des métiers, exigeant des femmes d'occuper des emplois masculinisés, de faire carrière comme les hommes, de monter en compétences avec diplômes et qualifications. Pourtant, le droit exige que l'égalité soit respectée entre emplois différents, entre emplois féminisés et masculinisés, de même valeur. C'est ainsi bien la question de la valorisation des métiers, des qualifications, des compétences, des responsabilités et des conditions de travail des femmes qui est niée.

Des méthodes d'évaluation des emplois existe en France : dans les branches professionnelles, dans les entreprises, on évalue, on classe, on hiérarchise les métiers. Mais des biais sexistes, souvent invisibles si l'on ne veut pas les voir, viennent déprécier les exigences professionnelles des métiers féminisés : métiers en support, métiers de vocation... Des « métiers de femmes ». Malgré les travaux institutionnels et de chercheurs et chercheuses, les employeurs prônent une apparente neutralité et refusent de corriger cette discrimination indirecte.

Aujourd'hui, la directive sur la transparence salariale portée par l'Union européenne est une formidable opportunité pour faire enfin respecter l'égalité salariale pour un travail de valeur égale. Les résistances sont fortes, bien sûr, valoriser les emplois féminisés à leur juste valeur est coûteux – à la hauteur des économies réalisées sur le dos des femmes depuis si longtemps.

Cette note veut conclure qu'il ne s'agit pas d'un sujet de techniciens qui se résumerait à choisir des critères, des pondérations, évaluer, calculer... Ce n'est pas un sujet à traiter dans des bureaux feutrés du ministère du Travail ou des représentants patronaux, équipés de consultants brusquement devenus experts. Non, reconnaître le travail des femmes, oser comparer les exigences des métiers féminisés et masculinisés, est un sujet d'égalité, de justice, un enjeu de société. Osons nous en saisir !

1. Ancienne conseillère technique au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

2. Mathilde Gerardin, « **Écart de salaire entre femmes et hommes en 2024** », Insee Focus, n°377, février 2026.
3. « **Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes mesurées par l'Insee. Des inégalités salariales, de volumes de travail et d'emplois occupés** », Insee, 4 mars 2025.
4. **Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023** 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 par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit.
5. **Article L.3221-2** du Code du travail.
6. Karine Briard, « **Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ?** », Document d'études n°234, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), juillet 2019.
7. **Article L.3221-4** du Code du travail.
8. On remarquera à cet égard que le terme de « discrimination » est toujours absent du Code général de la fonction publique malgré l'application de la **loi n°2008-496 du 27 mai 2008** portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations à la fonction publique, comme précisé à l'article 5.
9. **Article L.131-2** du Code de la fonction publique.
10. **Article L.132-2** du Code de la fonction publique.
11. Cour de cassation, Chambre sociale, n°09-40.021, 6 juillet 2010.
12. Cour de cassation civile, Chambre sociale, 6 juin 2012, 10-21.489.
13. La Cour de justice de l'Union européenne juge, par un **arrêt du 20 juin 2019 (n°C 72-18)** qu'un agent contractuel (dans l'affaire, un enseignant en Espagne) a les mêmes droits à complément de rémunération qu'un contractuel, dès lors que le seul critère d'obtention est l'ancienneté.
14. Philippe Icard et Yan Laidie, « **Le principe de non-discrimination : l'analyse des discours** », CREDESPO (CNRS - université de Bourgogne), en partenariat avec la mission de recherche Droit et justice et le Défenseur des droits, 1^{er} juillet 2019.
15. Séverine Lemièrre et Rachel Silvera, « **Reconnaître le travail pour l'égalité salariale entre femmes et hommes : le cas des sages-femmes** », dans Bruno Palier (dir.), *Que sait-on du travail ?*, Paris, Presses de Sciences Po, 2023, pp. 409-423.
16. CJCE, **arrêt de la Cour**, 27 octobre 1993, C-127/92, Pamela Mary Enderby.
17. CJCE, 26 juin 2001, **aff. C-381/99**, Brunnhofer.
18. Raphaële Xenidis a évoqué ce point à l'occasion du séminaire annuel du réseau des expert-es juridiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de non-discrimination, intitulé « Intersectionnal discrimination and the EU Pay transparency directive. A handbook » et qui s'est tenu le 28 novembre 2025.
19. Séverine Lemièrre et Rachel Silvera, *Comparer les emplois entre les femmes et les hommes. De nouvelles pistes vers l'égalité salariale*, La Halde études et recherches, La Documentation française, 1^{er} janvier 2010 ; Marie Becker, Séverine Lemièrre et Rachel Silvera (coord.), *Un salaire égal pour un travail de valeur égale. Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine*, Défenseur des droits, 2013 ; Conseil supérieur à l'égalité professionnelle, *Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification*, 2017 ; Séverine Lemièrre et Rachel Silvera, « **Reconnaître le travail pour l'égalité salariale entre femmes et hommes : le cas des sages-femmes** », dans Bruno Palier (dir.), *Que sait-on du travail ?*, Paris, Presses de Sciences Po, 2023, pp. 409-423 ; Louisa Chassoulier, François-Xavier Devetter, Séverine Lemièrre, Muriel Pucci, Rachel Silvera (coord.) et Julie Valentin avec la collaboration de Louis-Alexandre Erb, *Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres. Un enjeu d'égalité entre les hommes et les femmes*, Ires, avril 2023.
20. Voir notamment Alain Desrosières, *Prouver et gouverner*, Paris, La Découverte, 2014.
21. Kathryn Dooks et Deepinder Lamba, « **Finnish government unveils its draft proposal for the EU Pay Transparency Directive** », Le blog juridique de Deloitte, 11 juin 2025.
22. L'évaluation conjointe des rémunérations est obligatoire lorsque l'employeur constate un écart salarial moyen d'au moins 5% entre femmes et hommes, non justifié par des critères objectifs et non corrigé dans les six mois. Elle doit être réalisée avec les représentants du personnel afin d'analyser les causes des différents écarts et de définir des mesures correctrices. Pour aller plus loin, voir l'article 10 de la directive.

23. Tribunal de district d'Helsinki, L 706/2022/7380, 15 janvier 2024.
24. Tribunal de district d'Helsinki, L 706/2022/7380, 15 janvier 2024.
25. « [Denmark's draft pay transparency law: what employers need to know](#) », Lewis Silkin, 10 mars 2026.
26. La classification DISCO-08 est une classification à six chiffres et cinq niveaux permettant de classer et d'agrèger les informations relatives aux fonctions professionnelles dans les études statistiques. DISCO-08 est la version danoise officielle de la classification professionnelle internationale, [Classification internationale type des professions \(CITP-08\)](#), qui est élaborée par l'Organisation internationale du travail (OIT).