



TRAN-SAL1

FORMATION TRANSPARENCE SALARIALE ET CATEGORISATION D'EMPLOIS

Le projet de loi a pour objectif de faire évoluer le cadre actuel en mettant davantage l'accent sur la transparence des rémunérations et sur la responsabilités des employeurs dans l'identification, la justification et la correction des écarts de salaires entre les femmes et les hommes.

Présentiel - Synchron



Public Visé



Pré Requis

Toute personne confrontée à l'application du droit du travail dans son activité professionnelle: DRH, RRH, juristes

Aucun

Objectifs pédagogiques et d'évaluation

Intégrer les impacts de la réforme sur la politique de rémunération et le dialogue social

Identifier les leviers stratégiques, opérationnels, financiers et humains liés à la mise en oeuvre de la catégorisation des emplois

Parcours pédagogique

1/ Retour sur le projet de loi du 5 juin 2026

- Contexte et objectifs de la réforme
- Les nouveaux indicateurs de rémunération à publier : nature, périmètre, modalités pratiques de publication.
- Les droits renforcés d'information des salariés : droit individuel, droit des élus, articulation avec la protection des données personnelles et la confidentialité.
- Le régime des sanctions: nature des sanctions et calendrier d'entrée en vigueur.

2/ Préparer la négociation sur la catégorisation des salariés

2/1 Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes: fiabilisez vos données

Assurer la cohérence des référentiels RH déjà existants :

- Les grilles de classification et fiches de poste, avec les critères de positionnement
- L'historique des augmentations individuelles, justifiées poste par poste

Sécuriser les règles de rémunération variable:

- Objectifs, modalités, plafonds
- Vérification de l'égalité d'accès au variable et de l'absence de biais dans la fixation des objectifs

Objectiver les écarts:

- Comptes rendus d'arbitrage salarial des campagnes de revue annuelle
- Procès-verbaux du CSE relatifs à l'égalité professionnelle

2/2 La redéfinition du travail de valeur égale : comment cartographier les emplois et les postes équivalents ?

Notion de "travail de valeur égale": enjeux pratiques de la nouvelle définition pour les services RH :

- Rappel de la définition légale et des critères retenus (compétences, responsabilités, charge, conditions de travail).
- Impact sur la politique de rémunération et sur les obligations de transparence.

Construire une cartographie des emplois et des postes équivalents :

- A quel niveau procéder à la cartographie: familles de métier, emplois types, niveaux de responsabilité, niveaux hiérarchiques
- Choisir un niveau de granularité compatible avec la taille de l'entreprise et la lisibilité des données
- Intégrer les compétences dites "non techniques" et les conditions de travail

3/ Etude de cas

- Analyse d'un exemple de grille de classification et repérage des biais possibles
- Simulation de cartographie des emplois de valeur égale à partir de fiches de postes simplifiées

Méthodes pédagogiques

Version : TRANSAL1-20261014

● ASFO Grand Sud

Siret : 834 204 273 00017
N° déclaration activité : 76310897031

● ASFO Grand Sud GP

Siret : 508 047 529 00039
N° déclaration activité : 73810082681

● CEFIRC

Siret : 433 785 946 00032
N° déclaration activité : 72640201664

● ASFO Grand Sud Pays Catalan

Siret : 939 696 886 00018
N° déclaration activité : 76660309966



Méthodes pédagogiques

Apports théoriques avec support de présentation type PowerPoint.
Echanges avec les stagiaires

Qualification Intervenant·e·s

Formateur spécialisé dans le domaine



Méthodes et modalités d'évaluation

Réalisation d'un quizz de fin de formation

Modalités d'accessibilité handicap

Les personnes atteintes de handicap souhaitant suivre cette formation sont invitées à nous contacter, afin d'étudier ensemble les possibilités



Durée

7.00 Heures

1 Jour