

CHECKLIST

Transparence salariale

Recrutement

- Afficher une fourchette salariale dans toutes les offres d'emploi
- Adosser la politique salariale à des référentiels de marché précis et actualisés
- Supprimer toute question sur l'historique salarial
- Bannir les mentions « salaire selon profil »
- Former les recruteurs et managers à expliquer les fourchettes

Droit à l'information des salariés

- Rendre accessibles les critères de fixation et de progression des salaires
- Mettre en place un dispositif de réponse aux demandes individuelles
- Instaurer une communication annuelle obligatoire sur les droits des salariés
- Construire un référentiel de classification des postes
- Préparer les managers à gérer les conversations salariales

Reporting & seuil des 5%

- Calculer les écarts de rémunération femmes-hommes par catégorie de postes
- Identifier et documenter la justification de tout écart supérieur à 5 %
- Préparer le premier rapport selon la taille de l'entreprise
- Intégrer les avantages sociaux dans le périmètre de rémunération
- Fiabiliser l'infrastructure de données RH pour la production des indicateurs

Architecture RH et protection juridique

- Adapter le SIRH pour produire les indicateurs requis
- Supprimer les clauses de confidentialité salariale
- Documenter et tracer chaque décision salariale
- Vérifier la conformité RGPD des données salariales partagées

Communication et conduite du changement

- Bâtir un plan de correction des écarts injustifiés avec calendrier et budget
- Déployer une communication interne structurée sur la politique de rémunération
- Associer les représentants du personnel à la démarche
- Intégrer la vérification des écarts dans le cycle annuel de révision salariale
- Assurer une veille sur la transposition française et les décrets d'application