

Compte rendu du Conseil des ministres du 10 septembre 2026.

[Télécharger le .pdf](#)

PROJET DE LOI

TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE (UE) 2023/970 DU PARLEMENT EUROPEEN ET DU CONSEIL DU 10 MAI 2023 RELATIVE A L'EGALITE DES REMUNERATIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES PAR LA TRANSPARENCE DES REMUNERATIONS

Le ministre du travail et des solidarités et le ministre de l'action et des comptes publics ont présenté un projet de loi portant transposition de la directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 relative à l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes par la transparence des rémunérations.

Après plusieurs mois de concertation avec les employeurs et l'ensemble des organisations syndicales du secteur privé et de la fonction publique, le projet de loi transpose les nouvelles obligations imposées par cette directive, portée sous la Présidence française de l'Union européenne, qui a été adoptée par le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne, le 10 mai 2023.

Dans le secteur privé, temps partiels compris, le revenu salarial moyen des femmes reste inférieur de 21,8 % à celui des hommes (INSEE, 2024). La répartition genrée des professions et la différence de temps de travail peuvent expliquer en partie certaines différences de salaire constatées. Pourtant, à poste et temps de travail comparable, l'écart de salaire constaté en équivalent temps plein est de 3,6 %. Dans la fonction publique également, en 2024, à profil et temps de travail identique, les femmes perçoivent un salaire net inférieur en moyenne à celui des hommes de 2,9 % dans la FPE, de 4,2 % dans la FPT et de 4,7 % dans la FPH (INSEE, 2026).

Ces chiffres révèlent la persistance de discriminations salariales en raison du sexe. Le projet de loi vise à renforcer le cadre juridique en faveur de l'égalité professionnelle et réduire les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes. Il prévoit notamment une réforme du droit national pour le rendre conforme aux nouvelles règles européennes : code du travail, code général de la fonction publique et code de la commande publique.

Il prévoit notamment pour l'employeur une obligation, proportionnée à la taille des effectifs, de déclarer sept indicateurs relatifs aux écarts salariaux entre les femmes et les hommes. A des fins de simplification administrative et d'opérationnalité pour les employeurs privés, les six premiers indicateurs seront automatiquement précalculés à partir des données issues de la déclaration sociale nominative (DSN) tandis que, dans la fonction publique, les modalités de calcul tiendront compte des spécificités des systèmes d'information des employeurs publics. Le septième indicateur traduira les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories de travailleurs exerçant un « travail de même valeur », notion dont le projet de loi vient renforcer l'encadrement.

Dans le privé comme dans le public, le Gouvernement a retenu un déploiement progressif avec des échéances différenciées selon la taille des organisations, afin de les accompagner dans l'appropriation du nouveau dispositif.

L'adoption de ce projet de loi fera franchir une étape supplémentaire en matière de transparence salariale par rapport à l'Index de l'égalité professionnelle issu de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et de la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, en lui substituant les nouvelles exigences en matière d'indicateurs prévus par la directive, qui diffèrent par leur précision et par leur ambition de ceux en vigueur actuellement.

S'agissant du septième indicateur portant sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie de travailleurs exerçant un travail de même valeur, les écarts salariaux, supérieurs à un seuil déterminé par décret et qui ne pourra être supérieur à 5 %, devront faire l'objet d'actions correctrices reposant sur le dialogue social dès lors que l'employeur ne pourra pas les justifier par des critères objectifs non fondés sur le sexe.

En application du principe de non-régression prévu par la directive qui ne doit pas conduire à réduire le niveau de protection garanti aujourd'hui par l'index de l'égalité professionnelle, les employeurs d'au moins 50 travailleurs, actuellement assujettis à l'index, calculeront sept indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les obligations sont néanmoins simplifiées pour les employeurs entre 50 et 99 salariés ou agents publics.

Dans le secteur privé et afin de laisser un temps d'adaptation suffisant aux différents acteurs dans la mise en œuvre de ce texte, la déclaration actuelle de l'index de l'égalité professionnelle issu de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sera maintenue en 2027. Ceci permettra d'assurer aux employeurs de la visibilité pour le bon déroulement de la déclaration 2027 et d'anticiper le passage au nouvel index à partir de 2028. Cette période intermédiaire permettra aux entreprises de débiter les travaux préalables aux négociations relatives à la catégorisation des travailleurs exerçant un travail égal ou de valeur égale, en s'appropriant la boîte à outils mise à disposition par l'agence européenne de l'égalité entre les femmes et les hommes dont la traduction française sera mise en ligne courant octobre 2026.

Dans la fonction publique, les nouveaux indicateurs s'appliqueront à compter de 2028 pour les employeurs gérant au moins 150 agents publics et du 1er juin 2030 pour les autres employeurs concernés. Ce calendrier permettra de préparer les évolutions organisationnelles et techniques nécessaires, tout en garantissant la continuité de la mesure des écarts de rémunération grâce au maintien de l'index actuel dans l'intervalle.

Le projet de loi crée des nouveaux droits instaurant plus de transparence sur les politiques salariales : interdiction pour l'employeur de prévoir une clause contractuelle empêchant les salariés ou agents publics de divulguer des informations relatives à leur rémunération, obligation d'informer sur la fourchette de rémunération et les dispositions conventionnelles applicables avant l'embauche, droit à l'information concernant le niveau de rémunération moyen des salariés et agents publics appartenant à une même catégorie, et renversement de la charge de la preuve lorsque naît un litige en matière de discrimination fondée sur les nouvelles obligations de l'employeur en matière de rémunération.

Enfin, le texte précise les sanctions effectives, proportionnées et dissuasives qu'encourent les employeurs en cas de manquement, ainsi que les voies de recours relatives aux nouveaux droits et obligations reconnus par la directive sur le principe d'égalité des rémunérations.

MESURES D'ORDRE INDIVIDUEL

Le conseil des ministres a adopté les mesures individuelles suivantes :

Sur proposition du Premier ministre :

→ M. Vincent TEJEDOR, ingénieur en chef des mines, est nommé secrétaire général à la planification écologique.

Sur proposition du ministre de l'intérieur :

→ Mme Perrine BARRÉ, administratrice de l'Etat, est nommée directrice de l'évaluation de la performance, de l'achat, des finances et de l'immobilier.

Sur proposition de la ministre des armées et des anciens combattants:

- M. le général de corps d'armée FrançoisXavier MABIN est nommé gouverneur militaire de Paris, officier général de zone de défense et de sécurité de Paris et commandant de zone terre Ilede-France, à compter du 1er octobre 2026 ;
- M. l'ingénieur général hors classe de l'armement, ingénieur du grade transitoire des ingénieurs de l'armement François BOUCHET est maintenu dans ses fonctions de contrôleur général des armées en mission extraordinaire pour une durée de quatre ans à compter du 1er octobre 2026.

Sur proposition du garde des sceaux, ministre de la justice:

- M. Guillaume GOULARD, conseiller d'Etat, est nommé président de la section des finances du Conseil d'Etat ;
- Mme Laure BÉDIER, conseillère d'Etat, est nommée présidente de la section de l'administration du Conseil d'Etat ;
- M. Florent BOUDIE est nommé conseiller d'Etat en service ordinaire (tour extérieur) ;
- Mme Karin SCHOR, maîtresse des requêtes au Conseil d'Etat, est nommée conseillère d'Etat en service ordinaire ;
- M. Timothée PARIS, maître des requêtes au Conseil d'Etat, est nommé conseiller d'Etat en service ordinaire, à compter du 1er octobre 2026 ;
- M. Frédéric PUIGSERVER, maître des requêtes au Conseil d'Etat, est nommé conseiller d'Etat en service ordinaire, à compter du 1er octobre 2026.

Sur proposition de la ministre de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire :

- Mme MarieChristine LE GAL, inspectrice générale de santé publique vétérinaire, est nommée directrice générale de l'alimentation.

Sur proposition de la ministre de la santé, des familles, de l'autonomie et des personnes handicapées :

- M. Grégory EMERY est nommé directeur général de la santé.
- Mme Lise ALTER est nommée directrice générale de la recherche, de l'innovation et du numérique en santé, à compter du 14 septembre 2026.
- Mme Cécile LAMBERT, administratrice de l'Etat, est nommée directrice générale adjointe de la santé.