

Directive européenne 2023/970 : un tournant décisif pour l'égalité de rémunération dans la fonction publique territoriale

Adoptée en mai 2023, la **directive européenne 2023/970** constitue une avancée majeure dans la construction d'une égalité réelle de rémunération entre les femmes et les hommes. Elle fixe un cap clair aux États membres : rendre pleinement effectif le principe « à travail égal ou de valeur égale, salaire égal », en dépassant les déclarations de principe pour imposer des obligations concrètes de transparence et de correction des écarts.

En France, sa transposition est particulièrement attendue dans la fonction publique territoriale. Malgré un cadre statutaire historiquement protecteur, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes demeurent une réalité, souvent liée aux régimes indemnitaires, aux parcours professionnels différenciés ou à la structuration même des filières. La première réunion de travail consacrée à cette transposition, programmée le 15 janvier 2026, ouvre un cycle de débats structurant pour les employeurs publics et, en première ligne, pour les responsables des ressources humaines.

1. Une directive qui dépasse le principe pour imposer des obligations effectives

La **directive européenne 2023/970** repose sur trois axes structurants indissociables : une transparence accrue des rémunérations, un droit renforcé d'accès à l'information pour les agents et la mise en place de mécanismes correcteurs obligatoires en cas d'écarts injustifiés. Elle ne se contente pas de réaffirmer un droit déjà reconnu par le droit européen et le droit national. Elle s'attaque aux mécanismes structurels qui produisent et entretiennent les inégalités de rémunération, en considérant que l'opacité salariale constitue l'un des principaux freins à l'égalité réelle.

Le texte introduit ainsi une logique de transparence renforcée à toutes les étapes de la relation professionnelle. Les employeurs sont tenus de fournir des informations claires et accessibles sur les niveaux de rémunération, tant lors du recrutement que tout au long de la carrière. Cette exigence implique une capacité accrue à expliciter les règles de fixation des rémunérations et à justifier les différences de traitement, notamment lorsqu'elles reposent sur des éléments indemnitaires ou sur des choix de gestion des carrières.

La directive renforce parallèlement les droits des agents en matière d'accès à l'information. Elle prévoit la possibilité, pour les travailleurs, d'obtenir des données sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, pour des emplois identiques ou de valeur égale. Cette évolution marque un changement profond de culture pour les employeurs publics, traditionnellement peu exposés à des obligations de transparence individuelle en matière salariale.

2. Des enjeux spécifiques et sensibles pour la fonction publique territoriale

Dans de nombreuses collectivités, ces écarts se matérialisent par exemple lorsqu'un poste occupé majoritairement par des femmes, relevant d'une filière administrative ou sociale, bénéficie d'un régime indemnitaire sensiblement inférieur à celui d'un poste technique ou opérationnel de niveau de responsabilité comparable. À compétences, contraintes et charge de travail équivalentes, ces différences historiques de valorisation deviennent particulièrement sensibles au regard de la notion de « valeur égale » introduite par la directive.

WWW.SAFPT.ORG

Libre-Autonome-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information

Dans la fonction publique territoriale, le principe d'égalité de rémunération est inscrit de longue date dans le statut général des fonctionnaires. Pour autant, la réalité des pratiques met en lumière des écarts persistants, souvent moins visibles que dans le secteur privé mais tout aussi structurants. Les régimes indemnitaires, la progression de carrière, l'accès aux postes à responsabilité ou encore la concentration des femmes dans certaines filières moins valorisées contribuent à ces différences.

La notion de « travail de valeur égale » constitue un enjeu central de la transposition. Les collectivités territoriales devront être en mesure de démontrer que des fonctions différentes, mais comparables en termes de compétences, de responsabilités, de contraintes et de conditions d'exercice, bénéficient d'un traitement équivalent. Cela suppose de disposer de référentiels métiers solides, partagés et régulièrement actualisés, ainsi que d'outils d'analyse fine des emplois et des fonctions.

La directive introduit également une logique de correction obligatoire. Lorsque des écarts de rémunération injustifiés sont constatés, les employeurs devront mettre en œuvre des mesures correctrices dans des délais encadrés. Pour les responsables RH territoriaux, cette exigence implique d'anticiper les impacts budgétaires, de sécuriser juridiquement les décisions prises et de conduire un dialogue social approfondi et structuré avec les représentants du personnel.

3. La réunion du 15 janvier 2026 : le lancement d'une phase préparatoire décisive pour les employeurs territoriaux

La réunion programmée le 15 janvier 2026 marque le lancement opérationnel des travaux de transposition de la directive. Elle intervient dans un contexte de fortes attentes des partenaires sociaux et de vigilance accrue des institutions européennes quant au respect des délais et de l'esprit du texte. Pour les employeurs territoriaux, ce rendez-vous constitue un signal clair : la phase de préparation entre désormais dans une séquence active et concrète.

Les débats porteront notamment sur l'articulation entre les exigences européennes et les spécificités du modèle statutaire français. La question de l'adaptation des obligations de transparence aux contraintes de la fonction publique, tout en garantissant un haut niveau de protection des agents, sera centrale. Les orientations retenues conditionneront directement les futures obligations opérationnelles des collectivités et leurs marges de manœuvre en matière de gestion des rémunérations.

Cette première réunion devra également permettre de préciser le calendrier de mise en œuvre et les modalités d'accompagnement des employeurs publics. La réussite de la transposition dépendra en grande partie de la capacité à outiller les collectivités, en particulier les plus petites, afin qu'elles puissent répondre à des exigences nouvelles sans fragiliser leur équilibre organisationnel, budgétaire et social.

Conclusion

La transposition de la [directive européenne 2023/970](#) ouvre une nouvelle étape dans la lutte contre les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. Pour la fonction publique territoriale, elle représente à la fois un défi exigeant et une opportunité structurante. Un défi, car elle impose une transparence accrue, une objectivation rigoureuse des emplois et une capacité renforcée à corriger les écarts constatés. Une opportunité, car elle peut devenir un levier de modernisation des politiques de ressources humaines et de renforcement de la confiance des agents dans l'équité des règles applicables.

La réunion du 15 janvier 2026 s'annonce ainsi comme un moment clé. À partir de cette date, les responsables RH territoriaux devront engager une réflexion stratégique et opérationnelle approfondie. La conduite de diagnostics internes sur les écarts de rémunération, la préparation d'un dialogue social structuré et anticipé, ainsi que la montée en compétence des équipes RH sur les outils d'analyse et de transparence salariale constitueront des étapes déterminantes. Anticiper, diagnostiquer et dialoguer seront les maîtres mots pour transformer cette obligation européenne en un véritable progrès social au sein des collectivités territoriales.