

TRANSPARENCE DES RÉMUNÉRATIONS COMMENT L'ABORDER AU MIEUX

Directive européenne 2023/970 : de la théorie à la mise en conformité opérationnelle



Anticipez la directive européenne 2023/970



Structurez votre politique salariale avec une vision claire et équitable.



Sécurisez votre entreprise et renforcez votre marque employeur.





ADDVALIA
COMPÉTENCES

Vous permettre de **piloter la transparence salariale**, d'anticiper les **obligations légales 2026** et de déployer une politique de rémunération équitable, explicable et performante.

PUBLIC VISÉ

- ✓ Directions générales, DRH, RRH
- ✓ Managers de proximité
- ✓ Représentants du personnel / CSE
- ✓ Responsables paie, contrôle de gestion sociale

OBJECTIFS

- ✓ Comprendre les obligations légales (directive 2023/970)
- ✓ Identifier les impacts sur les processus RH
- ✓ Construire une politique de rémunération plus équitable
- ✓ Piloter des indicateurs sociaux en adéquation avec la CSRD

PRÉ-REQUIS

- ✓ Être à l'aise avec les notions RH et le dialogue social
- ✓ Avoir accès aux données salariales et RH de l'entreprise

DURÉE ET MODALITÉS

- ✓ 3 modules de 14h à 77 heures (2, 5 & 11 jours)
- ✓ En Intra-entreprise uniquement
- ✓ A partir de 2500€ HT pour 10 pers. max.
- ✓ Finançable par OPCO et FAF

INSCRIVEZ-VOUS



07 69 70 58 22



www.addvalia-competences.fr



ADDVALIA

COMPÉTENCES



LES ENJEUX

- ✓ **Conformité anticipée** avant juin 2026
- ✓ **Sécurisation** juridique et sociale
- ✓ Amélioration du **dialogue social**.
- ✓ Intégration du **reporting social**
- ✓ Renforcement de la **marque employeur**

EN SAVOIR PLUS

Pour toute demande de devis ou d'informations :

contact@addvalia.fr

LE PROGRAMME

Module 1 – Comprendre (Jour 1 à 2)

Jour 1 – Identifier le cadre réglementaire

- Décrire les obligations clés de la directive 2023/970 et son calendrier.
- Expliquer l'articulation avec l'Index égalité, le droit français et la CSRD.

Jour 2 – Comprendre les impacts RH et pratiques internes

- Analyser l'impact sur les recrutements, classifications, promotions et politique salariale
- Repérer les zones sensibles et les pratiques à risque.

Module 2 – Approfondir et structurer (Jour 3 à 5)

Jour 3 – Réaliser un diagnostic d'équité

- Collecter et structurer les données salariales nécessaires.
- Comparer et interpréter les écarts justifiés et injustifiés selon critères objectifs.

Jour 4 – Articuler politiques salariales et dialogue social

- Structurer les échanges avec le CSE et les parties prenantes.
- Mettre en œuvre des principes transparents de décision salariale.

Jour 5 – Concevoir une politique salariale équitable

- Élaborer une grille salariale alignée stratégie RH et exigences CSRD (ESRS S1/S3).
- Définir les premiers indicateurs d'équité et les intégrer dans un tableau de suivi.

Module 3 – Mettre en œuvre (Jour 6 à 10)

Jour 6 – Examiner et fiabiliser les données en situation réelle

- Vérifier la qualité des données du SIRH.
- Ajuster les variables nécessaires au diagnostic final.

Jour 7 – Formaliser et finaliser la grille salariale

- Structurer les niveaux, critères et règles de transparence salariale.
- Valider l'applicabilité opérationnelle.

Jour 8 – Appliquer la transparence en situations professionnelles

- Conduire des entretiens (mobilité, recrutement, évolution) dans un cadre transparent.
- Adapter son discours en fonction des attentes internes.

Jour 9 – Produire le tableau de bord équité et reporting CSRD

- Construire les indicateurs sociaux liés à l'équité.
- Intégrer ces indicateurs dans un reporting conforme.

Jour 10 – Diffuser et soutenir la démarche

- Communiquer en interne et externe sur la politique salariale.
- Mettre en œuvre les supports et messages clés pour assurer l'appropriation culturelle.

INSCRIVEZ-VOUS



07 69 70 58 22



www.addvalia-competences.fr