

Transparence salariale Êtes-vous prêts ?



Audit de Transparence Salariale

La Directive Européenne 2023/970 n'est pas une simple mise à jour législative : c'est une révolution de la donnée RH. Dès juin 2026, le secret des rémunérations ne sera plus une option, mais un risque majeur.

Si un collaborateur vous demande demain : "Pourquoi mon collègue gagne-t-il 7% de plus que moi à poste équivalent ?", votre réponse ne pourra plus être évasive. Elle devra s'appuyer sur des faits, des chiffres et une méthodologie incontestable.

Anticiper cet audit, c'est éviter trois dérives :

1. **Le risque financier** : Les sanctions et les rattrapages de salaires sur plusieurs années.
2. **La dégradation du climat social** : Le sentiment d'injustice, premier moteur de la démission.
3. **L'asphyxie administrative** : Devoir répondre manuellement à des dizaines de demandes d'information complexes.

Cette check-list exclusive, conçue par les experts de QuickMS, a été pensée pour confronter votre organisation à la réalité du terrain.

Elle balaie vos angles morts, de la phase de recrutement jusqu'au pilotage de votre masse salariale.



Notre outil GrafiQ est un véritable **assistant à la fonction RH** qui vous donne accès à + de 2000 indicateurs : absentéisme, turnover, masse salariale... et génère en 1 seul clic des tableaux de bord RH entièrement personnalisables !

Notre solution vous simplifie aussi votre activité car il automatise les rapports obligatoires tels que :

- **La BDESE** (70% est générée automatiquement grâce aux DSN).
- **L'index d'égalité professionnelle**
- **Le bilan social...**

Faites le test :

**Sur les 10 points suivants,
combien sont réellement sous contrôle aujourd'hui ?**

1. L'Étanchéité du Recrutement

Avez-vous banni la question sur le salaire actuel de vos formulaires ATS et de vos scripts d'entretien ?

- **L'amélioration** : Assurez-vous que vos grilles de recrutement sont **décorrélées de l'historique du candidat**. Si vous recrutez à "l'instinct" ou au "budget disponible", vous créez une dette de conformité immédiate.

2. La Définition du "Périmètre de Comparaison"

Vos salariés savent-ils à qui ils ont le droit de se comparer ?

- **L'amélioration** : Ne vous contentez pas des intitulés de poste. Regroupez les fonctions par **niveaux de responsabilité (ex: cadres vs non-cadres, experts vs managers)**. C'est ici que se cachent les risques de litiges.

3. L'Inclusion des "Avantages en Nature"

Votre calcul d'écart inclut-il tout ce qui n'est pas du salaire fixe ?

- **L'amélioration** : La directive inclut les bonus, les primes de performance, les tickets restos, et même le véhicule de fonction. **Votre BI RH doit être capable d'agréger ces données** pour donner un "coût horaire complet".

4. Le Test de "Justification Objective"

Pour chaque écart de +5%, avez-vous une preuve écrite non liée au genre ?

- **L'amélioration** : Créez une **matrice de pondération** : Diplôme (+X%), Expérience spécifique (+Y%), Pénibilité (+Z%). Si l'écart ne rentre pas dans ces cases, il est illégal.

5. L'Audit de la "Boîte Noire" des Augmentations

Le processus de décision des augmentations est-il auditable ?

- **L'amélioration** : Si les augmentations sont laissées à la seule discrétion des managers, vous ne pourrez pas justifier la transparence. Il faut un workflow de validation basé sur des KPIs objectifs.

6. L'Accessibilité de la Donnée

Pouvez-vous générer un rapport individuel de positionnement salarial en moins de 10 minutes ?

- **L'amélioration** : En 2026, la demande de transparence pourra être massive. Votre système d'information doit **automatiser la réponse** pour éviter que les RH ne passent leur vie à faire des exports Excel.

7. Le "Droit à l'Oubli" Salarial

Les anciens biais sont-ils en train d'être gommés ?

- **L'amélioration** : Auditez les collaborateurs qui sont dans l'entreprise depuis plus de 10 ans. Ce sont souvent eux qui subissent les plus gros écarts par rapport au marché. Prévoyez une **enveloppe de rattrapage annuelle**.

8. La Cohérence avec la BDESE

Vos indicateurs de transparence sont-ils alignés avec votre BDESE ?

- **L'amélioration** : La directive demande une consultation des CSE sur ces chiffres. Si vos rapports de transparence contredisent les chiffres de votre BDESE, vous perdez toute crédibilité face aux partenaires sociaux.

9. La Communication de Crise

Avez-vous un script pour les managers face à un collaborateur frustré ?

- **L'amélioration** : La transparence va générer des tensions. Préparez un **guide de communication** interne pour expliquer la méthode de calcul et les perspectives d'évolution.

10. La Veille Technologique

Votre logiciel de paie communique-t-il nativement avec votre outil d'analyse ?

- **L'amélioration** : La transparence demande une **donnée "vivante"**, pas un snapshot une fois par an. Assurez-vous que vos flux de données sont automatisés entre votre SIRH.

Pilotez vos RH en quelques clics !



**Gagnez du temps,
diminuez vos contraintes
grâce à notre outil GrafIQ**



**Centralisez toutes vos données RH
et répondez facilement à vos
obligations légales !**

- Logiciel en mode SaaS
- 2 000 indicateurs RH
- Tableaux de bord préconçus et personnalisables
- Rapports légaux automatisés BDESE, BSI, INDEX H/F
- Bilan social individuel

Pourquoi utiliser GrafIQ ?

- ✓ Il répond à vos obligations légales
- ✓ Il vous fait gagner en productivité
- ✓ Il facilite le pilotage de votre activité
- ✓ Il améliore votre relation sociale