

Delta Plus Equira

Transparence des rémunérations & égalité salariale – logiciel pour la directive UE 2023/970 et – en option – ÍST 85:2012

BETA – Equira est en développement actif ; vos retours sont les bienvenus. Des erreurs dans le logiciel et les textes peuvent survenir. Il n'est pas encore adapté à un usage en production, notamment parce que la transposition nationale de la directive n'est pas terminée. Les données saisies pendant la bêta peuvent être perdues – merci de ne pas (encore) saisir de vraies données de production.

Equira accompagne les organisations sur tout le chemin de l'égalité salariale – de la base de données à l'évaluation objective des postes jusqu'à la preuve auditable. Le logiciel détecte les éventuelles inégalités, les vérifie de façon transparente, documente les étapes nécessaires et rend compte des mesures – le tout de manière infalsifiable. La décision sur les ajustements de salaire appartient à l'organisation.

Point de départ : la directive UE sur la transparence des rémunérations

La directive (UE) 2023/970 renforce nettement les obligations : les salariés obtiennent un droit à l'information, les employeurs doivent rendre compte de l'écart de rémunération entre les sexes, et un écart injustifié d'au moins 5 % déclenche une évaluation conjointe des rémunérations. Equira prépare les organisations de façon structurée et fournit les preuves nécessaires – en option également sur la base de la norme de certification ÍST 85:2012.

Fonctions en détail

Analyse des rémunérations

Mesure l'écart de rémunération par période et sépare la part expliquée de la part inexpliquée.

- Écart brut (non corrigé) et corrigé, médiane et distribution par quartiles
- Comparaison par classe d'emploi, valeur exacte en points et jumeaux statistiques (même poste/évaluation)
- Test de significativité (Welch) et seuil selon la voie (UE 5 % / ÍST 2 %)
- Justification par groupe, délai de 6 mois (art. 10), calculateur de simulation du budget pour combler les écarts
- Tendances pluriannuelles sur les périodes

Évaluation analytique des postes (schéma de Genève)

Évaluation objective et neutre comme base du « travail de valeur égale ».

- Quatre critères : compétences/savoir, effort intellectuel, responsabilité, conditions
- Classement par points avec descriptions de niveaux compréhensibles
- Constitution de classes d'emploi et de bandes salariales
- Conformité des bandes : comparaison des salaires réels avec les bandes définies

Transparence du recrutement (art. 5)

Rend compréhensibles les décisions salariales à l'embauche.

- Documenter le salaire/la bande d'entrée avant l'entretien
- Pas de question sur le salaire antérieur ; annonce neutre
- Les écarts par rapport à la bande sont enregistrés et justifiés

Demandes d'information / self-service (art. 7)

Les salariés font des demandes sans login propre.

- Lien self-service à transmettre aux salariés
- Information comparative par groupe, ventilée par sexe
- Gestion des délais et statuts, documentée de façon infalsifiable

Non-conformités & mesures

Les écarts sont traités systématiquement au lieu d'être perdus.

- Création de non-conformités avec gravité
- Mesures, responsables et délais par non-conformité
- Suivi sans faille jusqu'à la clôture

Rapport de conformité & sceau de période

Produit la preuve auditable par période.

- Rapport de conformité avec statut global et indicateurs
- Sceau de période immuable (SHA-256), archivé en PDF
- Classement dans le registre documentaire

Audit & revue de direction

Soutient le contrôle interne régulier.

- Audit interne sur la base d'une checklist
- Revue de direction de l'efficacité
- Mise à jour annuelle, documentée dans le journal d'audit

Évaluation conjointe des rémunérations (art. 10)

S'applique en cas d'écart injustifié.

- Déclenchée à $\geq 5\%$ par catégorie, non corrigée sous 6 mois
- Réalisée avec la représentation du personnel

Planification des tâches & rappels

Garder délais et tâches sous contrôle.

- Tâches avec responsables et dates
- Rappels automatiques – en option par e-mail ou entrée d'agenda (ICS)

Aperçu d'Equira

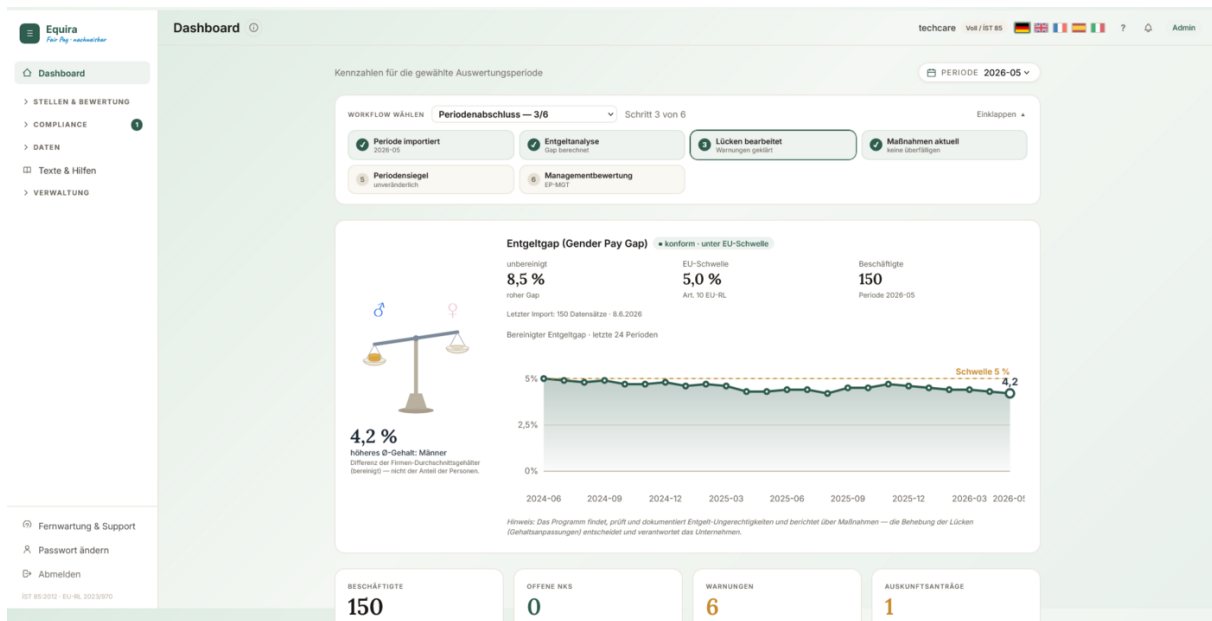
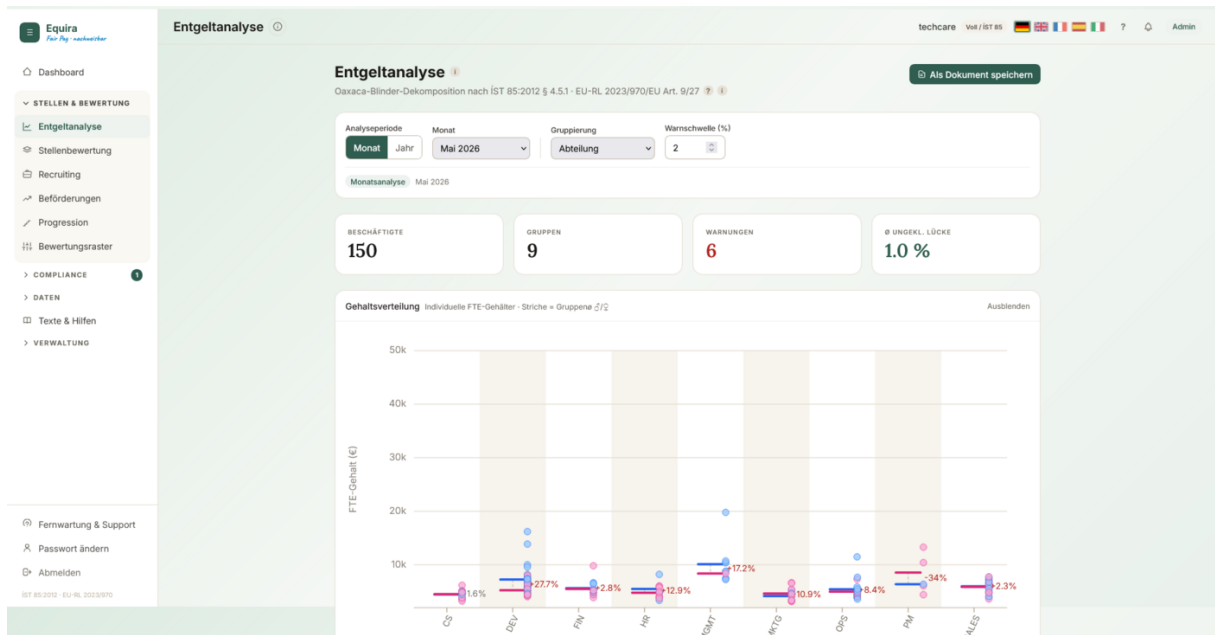


Tableau de bord – écart, tendance et balance



Analyse des rémunérations – distribution par service

IST 85:2012 - Zeitraum 2026

MUSTER - BETA-VORSCHAU — keine rechtsverbindliche Bescheinigung

EQUIRA · DELTA PLUS SYSTEMHAUS GMBH
KONFORMITÄTSBERICHT
Conformity Report
Norm: IST 85:2012 — Equal Pay Management System

HIERMIT WIRD BESCHEINIGT, DASS
This is to certify that

techcare
Mönchengladbach, DE

die Anforderungen der internationalen Norm **IST 85:2012**
(Equal Pay Management System — Entgeltgleichheits-Managementsystem)
im Beurteilungszeitraum **01. Januar 2026 – 31. Dezember 2026**
fulfills the requirements of the international standard **IST 85:2012**
(Equal Pay Management System)
for the assessment period 01. Januar 2026 – 31. Dezember 2026

KONFORM COMPLIANT
Alle Anforderungen erfüllt
All requirements met

Para.	Anforderung / Requirement	Nachweis / Evidence	Status
§ 4.4.4	Entgeltgleichheitsrichtlinie Aktiv — Version 1.0 - Freigabe: 8.6.2026	EP-POL-001 v1.0	Erfüllt Aktiv
§ 4.4.5	Verfahrensbeschreibung Entgeltgleichheits-MS Aktiv — Version 1.0 - Freigabe: 8.6.2026	EP-VRP-001 v1.0	Erfüllt Aktiv
§ 4.4 Recruiting	Gehaltsband-Dokumentation (Recruiting) Keine offenen Gehaltsband-Abweichungen im Recruiting	—	Erfüllt Aktiv
§ 4.5.1	Regelmäßige Entgeltanalyse Letzte Analyse: EP-ANA-002 (8.6.2026)	EP-ANA-002 v1.2	Erfüllt Aktiv

Rapport de conformité (exemple, EXEMPLE)

Obligations de reporting selon la taille (art. 9)

Salariés	Cycle	Première fois
250+	annuel	7 juin 2027
150–249	tous les 3 ans	7 juin 2027
100–149	tous les 3 ans	7 juin 2031
moins de 100	aucune obligation selon la directive*	—

* Les obligations de transparence et d'information s'appliquent néanmoins. Seuils/délais selon la directive UE ; la loi nationale de transposition peut différer. Sans garantie.

Éditions

Édition	Pour qui	Contient
Lite	Démarrage rapide	Écart, analyse, évaluation des postes, recrutement, demandes d'information, rapports
UE complète	toutes les obligations UE	plus évaluation conjointe (art. 10), critères de progression (art. 7), promotions
Complète / ÍST 85	en option avec certification	plus rapport de conformité ÍST 85, sceau de période, documents obligatoires, grille, politique

Les tarifs ne sont pas encore fixés – test gratuit pendant la bêta ; conditions sur demande. Intéressé par le projet complet ?
Contactez-nous : infoneu@deltaplus.de.

Exploitation, technique & sécurité

Modèles d'exploitation

Equira fonctionne en solution hébergée ou sur votre propre matériel.

- Hébergé (SaaS) via Delta Plus – prêt rapidement
- On-premise sur votre serveur – pleine souveraineté des données (voir le document séparé « On-Premise & console de gestion »)

Console de gestion

Administration centrale pour les deux modes.

- Gérer locataires, éditions et licences
- Corriger les traductions en direct (sans redéploiement)
- Contrôle sécurité/version et mises à jour contrôlées avec rollback auto
- Sauvegardes régulières par e-mail/planning, rapport d'erreurs, accès support

Technique

- Application web (navigateur), serveur sous Linux, base PostgreSQL, chiffrée en HTTPS
- Interface multilingue : allemand, anglais, français, espagnol, italien
- Documentation infalsifiable et sceau de période

Cadre juridique & sources

Directive UE sur la transparence des rémunérations (UE) 2023/970 – texte officiel : eur-lex.europa.eu. ÍST 85:2012 (Equal Pay Management System) – Icelandic Standards, lecture : ist85.is, achat : stadlar.is.

Remarque : Equira est un logiciel de préparation et de documentation et ne remplace pas un audit externe ni une certification accréditée. Les contenus sont des aides paraphrasées, pas un conseil juridique. Les textes légaux et normatifs en vigueur font foi.

Assistant IA (BÊTA)

Equira intègre un assistant IA qui analyse les données de rémunération, propose des évaluations et rédige des réponses – dans le contexte de vos données. Toutes les sorties de l'IA sont des suggestions et doivent être vérifiées.

Recommandations d'action IA - Analyse

L'IA évalue l'analyse des rémunérations et propose des mesures concrètes pour combler les écarts.

Proposition IA – schéma de Genève · Évaluation des postes

L'assistant propose des niveaux par critère et les justifie – un point de départ pour le service concerné.

Contrôle de plausibilité · Évaluation des postes

L'IA vérifie la cohérence des évaluations terminées et signale les écarts notables entre postes similaires.

Estimation de salaire de marché (expérimental) · Classes d'emploi

À partir de l'intitulé et des points, l'IA estime une bande de marché – à titre indicatif.

Projet de réponse IA (loi de transparence) · Demandes d'information

Pour les demandes entrantes, l'IA rédige un projet conforme que les RH vérifient et adaptent.

Proposition de mesures IA · Non-conformités

Pour les nouvelles non-conformités, l'IA propose des mesures adaptées selon la gravité et l'ampleur de l'écart.

Souveraineté des données : les requêtes IA sont envoyées avec vos données Equira au fournisseur configuré (OpenAI, Azure ou modèle auto-hébergé). Aucune conservation durable chez le fournisseur.

Configuration : SuperAdmin → Plateforme → Paramètres → Fournisseur IA (clé API, modèle, fournisseur).

Demander l'accès bêta immédiat

Intéressé ? Nous enregistrons votre demande et vous envoyons votre accès personnel par e-mail.

Delta Plus Systemhaus GmbH · Dorfstrasse 64 · 41372 Niederkrüchten

Tel. 02163/8884570 · infoneu@deltaplus.de · deltaplus.de/equira