

Loi sur la transparence des salaires : à travail égal, salaire vraiment égal ?

16 avril 2026

Adoptée le **10 mai 2023** par le Parlement Européen, la Directive Européenne sur la **transparence des rémunérations** devrait être transposée dans les pays **au plus tard en juin 2026**. En France, la situation politique a fortement ralenti le process d'adaptation. Des négociations sont en cours et un premier projet de loi a été présenté aux partenaires sociaux et aux parlementaires le **06 mars 2026**.

**Si l'objectif principal est bien la réduction des inégalités salariales femmes/hommes, la loi devrait également permettre à chacun d'avoir une vision plus précise de sa situation...
...mais, ne rêvez pas, vous ne connaîtrez pas le salaire de vos collègues !**

La transparence va commencer dès le recrutement

- Les **offres d'emploi** devront afficher la rémunération ou une fourchette salariale
- Les recruteurs **n'auront plus le droit de vous demander votre salaire actuel**
- Les salaires devront être fondés sur des **critères objectifs et non genrés**

Finies les négociations à l'aveugle et les écarts salariaux à l'embauche, statistiquement très défavorables aux femmes !

Des droits renforcés pour les salariés déjà en poste qui pourront :

- Obtenir, sur simple demande, les **rémunérations moyennes femmes et hommes** pour les emplois équivalents ;
- Connaître les **critères précis pour la progression de la rémunération**, qui doivent être objectifs et transparents.

Changement majeur : obligation de faire la comparaison sur des postes de même nature

L'entreprise devra évaluer et publier chaque année un indice d'écart de rémunération entre des **groupes de femmes et des groupes d'hommes effectuant un travail égal ou de valeur égale**. Cela impose :

- Une **description claire de tous les postes**
- Une **catégorisation fine et objective**
- La prise en compte de **critères basés sur les compétences, les responsabilités, les efforts et les conditions de travail**.

L'entreprise devra agir si l'écart est trop important !

Ce que dit le projet de loi :

Obligation d'une évaluation conjointe avec les représentants du personnel pour identifier et corriger les discriminations.

En cas d'écart de rémunération (ce seuil sera fixé par décret mais l'UE le fixe à 5%), c'est à l'entreprise que revient la charge de la preuve et elle devra soit :

- **Justifier l'écart par des critères objectifs et non sexistes**, après consultation du CSE ;
- Corriger l'écart dans un délai de 6 mois en cas d'absence ou d'insuffisance de justification.
- **Engager directement la négociation visant à adopter des mesures correctrices** sans attendre le délai de 6 mois.

Cette nouvelle exigence ne devrait plus laisser de place à l'attribution subjective des rémunérations !

A ce stade, les sanctions prévues ne portent que sur l'absence de déclaration et elles pourraient aller jusqu'à 1% de la masse salariale.

Les sanctions sur l'obligation de transparence et d'action sont encore en discussion.

Vos représentants CFTC :

Sylvie RESTANI Xavier MERLINI
François SOENEN Ludovic LAMBERT

www.cftc-schneider.com



Quelle est la situation chez Schneider Electric ?

Aujourd'hui, des informations sont communiquées aux organisations syndicales mais elles seront insuffisantes pour respecter cette future nouvelle loi.

- **Index Egalité professionnelle :**

Schneider Electric est déjà vigilant sur l'égalité professionnelle Femmes/Hommes et communique, tous les ans les résultats de l'index obligatoire. Par contre, la nouvelle loi impose une refonte de ces indicateurs, Schneider devra donc revoir ses outils et se préparer à la mise en œuvre des nouvelles règles.

- **Publication des grilles de salaires :**

Le salaire médian au sein d'un même grade que Schneider Electric utilise aujourd'hui comme base d'évaluation des écarts, ne sera plus suffisant.

L'entreprise devra :

- ✓ définir des groupes de postes réellement comparables en incluant les grades supérieurs à 10
- ✓ rendre les critères de rémunération lisibles et compréhensibles pour tous.

A noter que cette directive, impulsée par l'UE, concerne tous les salariés Schneider en Europe.

Le projet d'Architecture des compétences & job codes va apporter de la clarté dans la définition des postes !

Début juin, le nouveau système de Job Codes (**GCA -Architecture Globale de Carrière**) sera déployé. Il définira avec une granularité fine les compétences requises pour chaque poste et intégrera les niveaux d'expertise requis pour l'exercice de la mission. Ces éléments factuels permettront de déterminer **le grade associé à chaque job code**.

Les définitions de poste, qui seront générées sur cette nouvelle base, permettront de comparer les rémunérations de poste de même nature et de grade équivalent.

Ce système étant **mondial, il pourra être facilement transposable à tous les pays européens**.

Pour la CFTC, cette nouvelle architecture de carrière est l'outil le plus précis pour cette analyse. L'affectation à chaque salarié d'un job code personnel permettra en plus d'extraire facilement les datas selon le genre.

Même si la date de mise en application nationale est à définir, les discussions chez Schneider pourraient commencer en mai. Le gouvernement et les branches professionnelles travaillent pour un accord fin décembre 2026.

Chez Schneider la diffusion des courbes de salaires par grade ne répondra plus aux exigences de la nouvelle loi. De même, les augmentations salariales basées sur le compa-ratio seront non conformes parce non objectivées.

Les salaires et les évolutions restent tabous et peu lisibles, cette directive doit permettre plus de clarté et la mise en place d'un système juste, équitable et compréhensible.

Pour la CFTC, la loi sur la transparence des rémunérations est le moyen pour en finir avec l'opacité sur les salaires et les méthodes archaïques de progression salariale.

La CFTC demande d'ores et déjà à la direction de dédier une enveloppe spécifique pour compenser les probables écarts salariaux rapidement.

Vos représentants CFTC :

Sylvie RESTANI Xavier MERLINI
François SOENEN Ludovic LAMBERT

www.cftc-schneider.com





Pay Transparency Law: Equal work deserves truly equal pay.?

April 16th 2026

Adopted on 10 May 2023 by the European Parliament, the European Directive on **pay transparency** must be transposed into national law **by June 2026 at the latest**. In France, the political situation has significantly slowed down the adaptation process. Negotiations are currently underway, and a first draft bill was presented to the social partners and members of Parliament on **6 March 2026**.

While the primary objective is clearly to reduce the gender pay gap, the law should also give everyone a clearer view of their own situation...

...but don't get your hopes up: you won't be able to see your colleagues' salaries!

Transparency will start at the recruitment stage

- Job postings will have to **display the salary or a salary range**
- Recruiters will **no longer be allowed to ask candidates about their current salary**
- Pay levels must be based **on objective, gender-neutral criteria**

No more blind negotiations and pay gaps at hiring — which statistically disadvantage women!

Stronger rights for employees already in post

Employees will be entitled to:

- Obtain, upon simple request, average **pay levels for women and men** in equivalent roles
- Know the exact **criteria used for pay progression, which must be objective and transparent**

A major change: mandatory comparison of like-for-like roles

Companies will be required to assess and publish annually a pay gap index comparing groups of women and men performing the same work or work of equal value. This requires:

- A clear description of all roles
- Detailed and objective job classification
- Consideration of criteria based on skills, responsibilities, effort, and working conditions

What the draft bill provides :

A mandatory **joint pay assessment with employee representatives** to identify and correct discrimination. In the event of a pay gap (the threshold will be set by decree, but the EU sets it at **5%**), the **burden of proof lies with the employer**, who must either:

- **Justify the gap** using objective, non-discriminatory criteria, after consultation with the works council (CSE);
- **Correct the gap within six months** if the justification is absent or insufficient;
- **Immediately enter into negotiations** to adopt corrective measures, without waiting for the six month deadline.

This new requirement should leave no room for subjective pay-setting practices!

At this stage, the penalties provided for apply only to **failure to report**, and could amount to **up to 1% of the total payroll**.

Sanctions related to transparency and the obligation to take corrective action are still under discussion.

Vos représentants CFTC :

Sylvie RESTANI Xavier MERLINI
François SOENEN Ludovic LAMBERT

www.cftc-schneider.com



What is the situation at Schneider Electric?

Today, some information is shared with trade unions, but it will be insufficient to comply with the upcoming law.

- **Gender Equality Index**

Schneider Electric already pays close attention to **gender equality** and publishes the results of the mandatory index every year. However, the new law requires a **complete overhaul of these indicators**, meaning Schneider will need to **review its tools and prepare for the implementation of the new rules**.

- **Publication of pay scales**

The **median salary within the same grade**, which Schneider Electric currently uses as the basis for assessing pay gaps, will no longer be sufficient.

The company will need to:

- Define truly comparable job groups, including grades above level 10
- Make pay criteria clear, transparent, and understandable for everyone

Note that this law introduced by the EU will apply to all employees based in Europe

The Skills Architecture & Job Codes project will bring greater clarity to job definitions !

At the beginning of June, the new **Job Codes system (GCA – Global Career Architecture)** will be rolled out. It will define, with a high level of granularity, the skills required for each role and will incorporate the levels of expertise needed to perform the job. These objective elements will make it possible to determine **the grade associated with each job code**.

The job definitions generated on this new basis will enable **comparison of pay for roles of the same nature and equivalent grade**.

As this system is global, it can be easily rolled out across all European countries.

For CFTC, this new career architecture is the most accurate tool for conducting this analysis. Assigning a personal job code to each employee will also make it easier to extract data by gender.

Even though the national implementation date has yet to be defined, discussions at Schneider could start as early as May. The government and professional sectors are working towards an agreement by the end of December 2026.

At Schneider, publishing salary curves by grade will no longer meet the requirements of the new law. Similarly, salary increases based on compa-ratio will be non-compliant, as they are not based on objective criteria.

Salaries and career progression remain taboo and difficult to understand. This directive should bring greater transparency and help establish a fair, equitable, and understandable system.

For CFTC, the Pay Transparency Act is the means to put an end to salary opacity and outdated pay progression methods.

CFTC is already calling on management to dedicate a specific budget to quickly offset likely pay gaps.

Vos représentants CFTC :

Sylvie RESTANI Xavier MERLINI
François SOENEN Ludovic LAMBERT

www.cftc-schneider.com

