



TRANSPARENCE SALARIALE 2026

PRIMES MÉTIERS • FILIÈRES • ÉQUITÉ

VERS UN NOUVEAU CADRE LÉGAL EUROPÉEN
ANTICIPONS ENSEMBLE LES ÉVOLUTIONS À VENIR



JUIN 26



EN AVRIL 2025 DANS UN CONTEXTE DONNÉ

La signature d'un avenant à la convention d'entreprise du personnel au sol, a permis d'intégrer les primes métier au salaire de base.

Cette évolution répondait à plusieurs objectifs :

- Pérenniser ces primes dans la rémunération
- Augmenter le taux horaire applicable aux éventuelles sujétions
- Simplifier et harmoniser les structures de rémunération
- Sécuriser durablement certains éléments de salaire

“ Cet accord apporte des avancées concrètes pour les salariés. ”

Mais, nous avons à l'époque déjà alerté sur les risques de déséquilibres entre les différentes filières métiers.



POURQUOI AGIR MAINTENANT ?...

Avec l'évolution du cadre juridique européen, certains critères utilisés lors de la mise en place des filières et de l'avenant ci-dessus, doivent être davantage questionnés. Notamment lorsqu'il existe des différences de rémunération entre salariés exerçant des fonctions comparables.



CE QUE LA CFDT DEMANDE

➤ L'application anticipée, pleine et loyale des dispositifs prévus par la directive européenne.



Mais au-delà du minimum légal :

➤ La CFDT demande la mise en place d'une expertise spécifique égalité professionnelle femmes-hommes au CSEC, financée par la Direction. Cette expertise permettra d'analyser les écarts salariaux dans l'entreprise, d'évaluer les dispositifs actuels de rattrapage, et de proposer des pistes pour intégrer les nouveaux critères de la directive européenne : critères non liés au poste ou à la performance, conditions de travail.

L'objectif : garantir la transparence et objectiver les débats sur les écarts salariaux en s'appuyant sur des données fiables.

➤ Des négociations pour inscrire avant fin 2026, dans la convention collective des garanties renforcées de transparence salariale. Elles devront prévoir : **La révision des grilles salariales, des critères de classification des métiers objectifs, transparents et non discriminatoires, la création d'un observatoire paritaire chargé du suivi des écarts de rémunération, de contrôler l'application des critères de classification et de déclencher des mesures correctrices automatiques si nécessaire.**



CE QUE DIT LE CADRE EUROPÉEN

7 JUIN 2026
Transposition en droit français

LA FRANCE N'EST PAS PRÊTE

C'était pour le 7 juin, mais la France n'est pas prête.

La CFDT est mobilisée pour une transposition rapide.

LES ENTREPRISES DEVRONT :



Justifier

Les écarts de rémunération



Garantir

L'égalité de traitement



Renforcer

La transparence des critères



Prévenir

Les inégalités salariales



Fonder

La rémunération et la classification sur des critères objectifs et non sexistes



Evaluer

La valeur du travail



Intégrer

Les conditions réelles d'exercice du travail



Reconnaître

Les compétences non techniques

Donne-toi LE POUVOIR D'AGIR

Rejoins la CFDT !



ADHEREZ