

Paris, le 19 mars 2026

- 5, rue Pleyel
93200 St Denis
- fgaac-cfdt@fgaac.org
- www.fgaac-cfdt.fr
- FGAAC-CFDT Officiel



LE GOUVERNEMENT A TRANSMIS UN PROJET DE LOI, AUX PARTENAIRES SOCIAUX, LE 6 MARS

La Directive Européenne (UE) 2023/970 du 10 mai 2023 relative à la transparence des rémunérations est prévue d'être transposée en droit français avant le 7 juin 2026.

Elle va instaurer de nouvelles obligations pour les entreprises. Chaque agent devra notamment pouvoir bénéficier d'informations claires sur sa rémunération, sur les règles de progression salariale, sur les niveaux de rémunération d'autres agents sur un poste équivalent au sien...

Ce texte comporte pour l'instant neuf articles et détaille les nouvelles règles applicables aux entreprises et aux salariés du secteur privé. Il reste pour l'instant incomplet car il manque encore la partie dédiée aux fonctions publiques.

Au regard du retard pris par le Gouvernement il y a un risque que le calendrier ne soit pas respecté, d'autant plus que le processus de transposition ne s'achèvera pas avec la loi. De nombreuses dispositions resteront à prendre par décret.

CETTE ÉVOLUTION DE LA LOI VA APPORTER DES CHANGEMENTS IMPORTANTS : LA FGAAC-CFDT VOUS DÉTAILLE CES PRINCIPALES ÉVOLUTIONS !

TRANSPARENCE DES RÉMUNÉRATIONS : UNE ÉVOLUTION DE LA LOI TRÈS ATTENDUE PAR LA FGAAC-CFDT !

DEPUIS PLUS DE 140 ANS LA FGAAC-CFDT DÉFEND ET INFORME LES CONDUCTEURS...

Mon syndicat professionnel en direct sur mon téléphone ou ma tablette !



Actus
Infos
Contacts



Accès aux simulateurs
FGAAC-CFDT



Téléchargez gratuitement l'application



LA FGAAC-CFDT A D'ORES ET DÉJÀ INTERPELLÉ LA DIRECTION SUR LES ÉVOLUTIONS QUE VA APPORTER CETTE TRANSPOSITION À LA SNCF !

Cette loi de transposition va introduire des évolutions très importantes, que la SNCF aura l'obligation d'appliquer. La FGAAC-CFDT a déjà interpellé la Direction de l'entreprise, à plusieurs reprises, sur ce changement à venir du cadre légal.

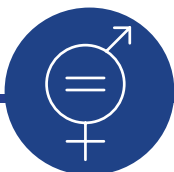
La FGAAC-CFDT est notamment intervenue sur ce thème, lors de sa DCI nationale déposée le 10 février 2026, en lien avec la campagne salariale des agents contractuels.

La FGAAC-CFDT a réaffirmé le manque de transparence existant dans le système actuel d'augmentation individuelle des agents contractuels. La FGAAC-CFDT a également ciblé les règles et pratiques, qui devraient évoluer pour respecter la future loi !

En savoir



RETROUVEZ LA DCI NATIONALE DÉPOSÉE PAR LA FGAAC-CFDT



DE NOUVELLES OBLIGATIONS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES :

- ➔ Sept nouveaux indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sont créés et seront calculés en remplacement des indicateurs actuels.
- ➔ Si l'employeur ne peut justifier le ou les écarts constatés, il doit y remédier dans un délai de six mois après la déclaration.



L'ARTICLE 6 DU PROJET DE LOI TRAITE DE LA CHARGE ET DE LA PREUVE :

- ➔ Si un salarié estime qu'il est victime de discrimination salariale et est en capacité de fournir des éléments qui le laissent supposer, ce n'est plus au salarié à qui revient la charge de le prouver, mais à l'employeur.
- ➔ Cette inversion de la charge et de la preuve constitue un changement en cas de recours !



DES NOUVEAUTÉS IMPORTANTES SUR L'INFORMATION DES SALARIÉS :

- ➔ Le projet de loi prévoit que les salariés qui le souhaitent, auront la possibilité de demander à leur employeur, en se faisant notamment assister par les délégués syndicaux, des informations sur leur niveau de rémunération par rapport à d'autres salariés appartenant à la même catégorie que la leur !



UN ACCORD DE BRANCHE OU D'ENTREPRISE POURRA DÉFINIR DES NOUVELLES CATÉGORIES :

- ➔ Le projet de loi prévoit que les branches peuvent déterminer des catégories de travailleurs exerçant un travail de valeur égale, via la négociation sur l'égalité professionnelle.
- ➔ La loi renvoie également à un accord de branche ou d'entreprise la catégorisation des emplois en créant de nouveaux critères.