

NOTRE MOT À DIRE



LE JOURNAL DE LA FEDERATION

FEETS

Équipement Environnement Transports Services

Être le syndicat de la fiche de paye, c'est être révolutionnaire



Sommaire

P.2 EDITO

P.4 Autoroutes

P.5 Fonction Publique

P.6 Nettoyage Propreté

P.7 Transport Aérien

P.8 Prévention Sécurité

P.9 Ports de Plaisance

P.9 3D

P.10 Groupe Legrand -
Transparence des salaires



Édito

SANS LES TRAVAILLEURS, PAS DE RICHESSES. »

Nettoyage Propreté

QUAND LES PRIX AUGMENTENT, LES SALAIRES DOIVENT AUGMENTER AUSSI. C'EST LE CAS DU SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL. ÇA DOIT ÊTRE LE CAS DE TOUS LES SALAIRES. »



ÊTRE LE SYNDICAT DE LA FICHE DE PAYE, C'EST ÊTRE RÉVOLUTIONNAIRE

VOILÀ POURQUOI NOTRE COMBAT EST RÉVOLUTIONNAIRE : IL S'ATTAQUE À L'ORDRE ÉTABLI, AU PATRONAT, AUX POLITIQUES ET AUX EXPERTS QUI LE JUSTIFIENT. »

ÉDITO

Ce numéro du journal de la Fédération est consacré aux salaires dans nos différents secteurs.

Le sujet des salaires est une priorité pour notre organisation. C'est surtout la priorité des travailleurs, qui subissent de plein fouet les conséquences de la guerre sociale en cours. La reprise de l'inflation rend cette question encore plus brûlante.

Au 1^{er} juin, le SMIC a été revalorisé de 2,41 %, deuxième hausse de l'année après celle du 1^{er} janvier. La conséquence est concrète : de nombreuses branches se retrouvent avec des minima conventionnels inférieurs au salaire minimum légal, et 862 000 agents publics, dont 306 000 agents de l'État, vont devoir percevoir une indemnité différentielle pour seulement atteindre le SMIC. Quand l'État doit verser un complément à près d'un million de ses propres agents pour ne pas les payer sous le minimum, c'est l'aveu d'un effondrement des grilles et des salaires.

Le patronat, lui, défend ses intérêts : il veut maintenir coûte que coûte les allègements de cotisations patronales, en particulier dans des secteurs comme la propriété ou la sécurité privée. Ces intérêts ne sont pas les nôtres, ils ne l'ont jamais été. Si nous voulons préserver notre modèle de protection sociale, nous devons défendre les cotisations, qui sont une partie intégrante de notre salaire. C'est ce que nous faisons au quotidien. Le patronat les appelle des « charges » ; pour nous, ce sont des cotisations.

Des responsables politiques jouent eux aussi au concours Lépine des mauvaises idées. Le député Pierre Cazeneuve propose ainsi d'augmenter le salaire net en baissant les cotisations sociales, qu'il propose de financer par le retour de la taxe d'habitation, deux points de TVA supplémentaires et une hausse de la CSG. Autrement dit : on donne d'une main ce qu'on reprend de l'autre, et l'on transfère le financement de la protection sociale du travail vers la consommation, qui frappe d'abord les plus modestes. L'illusion d'un gain de pouvoir d'achat, la réalité d'une protection sociale rognée. Car sans cotisations assises sur le travail, il n'y a plus de solidarité : chacun ne se soigne, ne se loge et ne prend sa retraite qu'à hauteur de ses propres moyens.

D'autres, les experts, agitent la peur : augmenter les salaires serait dangereux, cela relancerait l'inflation par la fameuse « boucle prix-salaires ». Cette théorie, selon laquelle toute hausse des salaires nourrirait mécaniquement celle des prix, est une fable. Ce sont d'ailleurs les mêmes qui veulent nous faire travailler toujours plus, dès 15 ans et jusqu'à 67 ans, en présentant la hausse du taux d'emploi comme la seule planche de salut de notre protection sociale. Au mieux de la paresse intellectuelle ; en réalité, un choix idéologique.

Notre organisation a toujours été le syndicat de la fiche de paye. Nous n'abandonnerons jamais cette revendication, ni dans l'entreprise, ni dans la branche, ni au niveau interprofessionnel.

Si nous menons ce combat, c'est d'abord pour que les salariés puissent remplir leur frigo et n'aient plus, le 10 du mois, à se demander comment ils vont tenir. Mais c'est aussi une aspiration plus profonde. Le salaire ne se réduit pas au pouvoir d'achat : il est la part des richesses qui revient à ceux qui les produisent. Or la part du capital n'a cessé de croître, et celle du travail de reculer. Sans les travailleurs, pas de richesses. Et pourtant, le capital nous spolie en bloquant les salaires. Voilà pourquoi notre combat est révolutionnaire : il s'attaque à l'ordre établi, au patronat, aux politiques et aux experts qui le justifient.

Parce que le salaire n'est pas qu'une affaire de pouvoir d'achat mais bien de partage des richesses, la revendication historique de Force Ouvrière, portée par André Bergeron, fut celle de la double échelle mobile des salaires : indexée à la fois sur les prix et sur la production.

Le combat pour les salaires ne sera jamais terminé. C'est le moteur de notre syndicalisme.

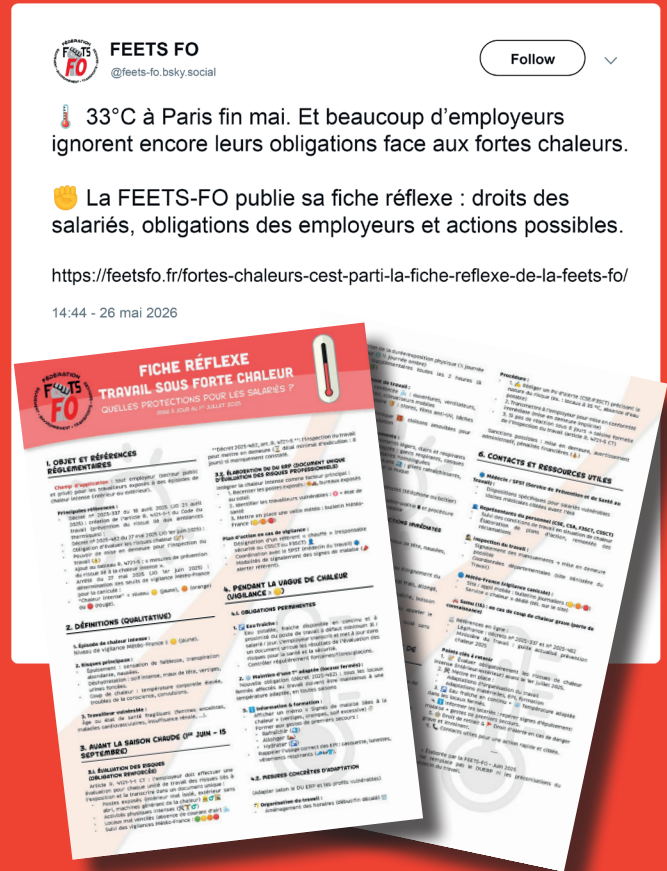


Zainil NIZARALY
znizaraly@feetsfo.fr

L'ÉCHO DU ÇONNARD

Le bal des sales promesses de campagne présidentielle a commencé, ouvert par Gabriel Attal qui propose que le « net se rapproche du brut ». Traduisons cette promesse : pour vous donner du pouvoir d'achat, on va piocher dans votre épargne. Car réduire les cotisations, c'est réduire les droits retraite, chômage, maladie, famille, que les salariés se constituent en mettant une part de leur salaire en commun. Faute de cotisations, soit ces droits seront réduits, soit de nouveaux impôts seront créés, comme une hausse de la TVA déjà suggérée par des économistes libéraux. Au moins, ce genre de proposition a un intérêt pour les travailleurs : leur rappeler à quel point les responsables politiques mentent et les prennent pour des veaux...

LE BLUESKY DU MOIS



FEETSFO.FR

FO VOUS DÉFEND



FÉDÉRATION DE L'ÉQUIPEMENT, DE L'ENVIRONNEMENT, DES TRANSPORTS ET DES SERVICES • FORCE OUVRIÈRE
 Notre Mot A Dire n°202 - mai 2026
 46, rue des Petites Écuries - 75010 Paris • Tél. : 01.48.83.86.20
 Fax : 01.48.24.38.32 • Courriel : contact@feetsfo.fr • Site : www.feetsfo.fr
 Directeur de la Publication : Zainil NIZARALY • Rédaction : Etienne CASTILLO
 Publication éditée par la FEETS FO • Impression FEETS FO au siège de la Fédération
 • Publicité : au Journal • N° CPPAP : 0529 S 06882 • N° ISSN : 1263-5618
 Dépôt légal : juin 2026 • Prix à l'unité : 0,84 Euros • Abonn.t annuel : 10,06 Euros (12 numéros) • Abonn.t principal + supplément : 13,72 Euros
 Abonn.t de soutien : 15,24 Euros



L'ACTUALITÉ DANS LES SECTEURS EN MODE RAPIDE



**LES COTISATIONS SOCIALES
NE SONT PAS DES « CHARGES »
MAIS UNE PARTIE DU SALAIRE
DES TRAVAILLEURS,
GARANTISSANT
LA SANTÉ, LA RETRAITE ET LA
SOLIDARITÉ COLLECTIVE.**

AUTOROUTES

Salaires : le travail doit payer

Dans les autoroutes concédées, les salariés assurent chaque jour des missions essentielles : sécurité des usagers, entretien du réseau, viabilité hivernale, interventions d'urgence, péages, maintenance ou exploitation. Le réseau fonctionne 24 heures sur 24 grâce à leur engagement. Pourtant, malgré les contraintes du métier et les résultats financiers du secteur, les salaires ne suivent plus le coût de la vie.

Depuis plusieurs années, l'inflation frappe durement les salariés. Carburant, énergie, alimentation, logement : toutes les dépenses augmentent alors que les rémunérations progressent trop faiblement. Les salariés des autoroutes travaillent en horaires décalés, de nuit, les week-ends et jours fériés, parfois dans des conditions difficiles ou dangereuses. Cette réalité doit être reconnue à sa juste valeur.

Pour Force Ouvrière, le salaire n'est pas une variable d'ajustement. Le travail doit permettre de vivre dignement. Les primes exceptionnelles ne remplacent pas de véritables augmentations générales. Une prime disparaît rapidement ; une hausse du salaire de base améliore durablement le pouvoir d'achat et compte pour la retraite, les congés et la protection sociale.

Le relèvement du SMIC au 1^{er} juin 2026 de 2,41 % confirme l'écrasement progressif des grilles salariales. L'ancienneté, les qualifications, la

technicité ou les responsabilités sont de moins en moins reconnues. Dans un secteur aussi stratégique et exigeant que les autoroutes concédées, cette situation n'est pas acceptable.

FO refuse également les discours visant à opposer salaires et financement de la protection sociale. Les cotisations sociales ne sont pas des « charges » mais une partie du salaire des travailleurs, garantissant la santé, la retraite et la solidarité collective.

FO revendique de véritables augmentations générales des salaires, la revalorisation des grilles et une reconnaissance réelle des contraintes du métier. Augmenter les salaires, c'est reconnaître le travail des salariés qui assurent chaque jour la continuité et la sécurité du réseau autoroutier.



Frédéric
fleroux@feetsfo.fr



FONCTION PUBLIQUE

Salaires dans la Fonction Publique : destination « Austérité, égalité, SMIC »

Imaginons un pays dans lequel les agents publics verraient leur pouvoir d'achat s'éroder inexorablement depuis 30 ans, puis décrocher brutalement de 10 % depuis le COVID, avant de plonger au printemps 2026 à l'amorce d'une crise énergétique dont personne ne connaît ni la durée ni la gravité.

Un pays où près d'un million d'agents de la fonction publique seraient désormais rattrapés par le salaire minimum national, sans aucune négociation salariale ni pour 2026, ni pour 2027.

Des agents qui assurent sans compter des missions essentielles pour la population, qui gèrent les crises, accompagnent les acteurs et projets territoriaux y compris en matière d'agriculture, contrôlent les activités à risques, exploitent et entretiennent les infrastructures, protègent les populations et l'environnement, contribuent à la sécurité routière, mais qui voient leur rémunération progressivement glisser vers les plus bas salaires, et être même ponctionnés quand ils tombent malades.

Malades souvent à cause du travail et de la surcharge entraînée par les baisses d'effectifs, ceci générant l'équivalent de milliers de postes « au black » quand on cumule l'ensemble des heures supplémentaires non rémunérées.

Avec pour seule issue proposée pour garder la tête hors de l'eau : prendre des petits boulots après leur journée de travail pour conduire des bus scolaires ! Non ce n'est pas une plaisanterie, c'est un décret du 26 mai 2026 qui le permet !!

Avec tout cela, on pourrait croire que nous décrivons un pays dit « en voie de développement » confronté à l'appauvrissement de ses fonctionnaires et la paupérisation de son service public.

Mais non. Nous parlons de la France de 2026.

Pour FO, ce choix est inacceptable !

Face à l'inflation, le Gouvernement doit répondre de toute urgence aux revendications portées par la FGF-FO :

- augmentation immédiate de la valeur du point d'indice de 10% ;
- compensation de la perte subie par la valeur du point d'indice depuis le 1^{er} janvier 2000, soit 33% ;
- indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation ;
- le pied de grille de la catégorie C à 120% du SMIC ;
- le pied de grille de la catégorie B à 140% du SMIC ;
- le pied de grille de la catégorie A à 160% du SMIC ;
- suppression de la pénalité de 10% lors des congés maladies ordinaires.

Le 20 du mois rime souvent avec « début du travail au black » et « compte bancaire dans le rouge ». Les agents publics ne peuvent devenir travailleurs pauvres de la République !



Laurent
ljanvier@feetsfo.fr

**« LES AGENTS PUBLICS
NE PEUVENT DEVENIR
TRAVAILLEURS PAUVRES
DE LA RÉPUBLIQUE ! »**





NETTOYAGE PROPRETÉ

FO exige des salaires dignes pour le secteur de la propreté

Les prix s'envolent. C'est de plus en plus cher de se déplacer et de remplir le frigo. Le pouvoir d'achat s'effondre et de plus en plus de familles ont bien du mal à finir le mois !!

Dans le secteur de la propreté, les salariés subissent de plein fouet la hausse du coût de la vie. Inflation, carburant, énergie, alimentation : chaque mois, les fins de mois deviennent plus difficiles pour des milliers de salariés de propreté dont les salaires sont insuffisants pour vivre dignement.

Pour FO, cette situation n'est plus acceptable.

Des travailleurs essentiels toujours mal rémunérés. Les salariés de la propreté assurent chaque jour des missions indispensables dans les entreprises, les écoles, les hôpitaux, les transports ou les collectivités. Pourtant, malgré leur engagement

et des conditions de travail souvent pénibles, la reconnaissance salariale n'est toujours pas au rendez-vous.

Horaires décalés, temps partiels imposés, déplacements multiples, pénibilité physique : les salariés de la propreté continuent d'exercer leur métier dans des conditions difficiles.

Face à l'urgence sociale, FO défend le pouvoir d'achat et la dignité des salariés

Pour FO, défendre les salaires, c'est défendre la dignité des travailleurs. Aucun salarié ne doit être contraint de cumuler plusieurs emplois ou de renoncer à des dépenses essentielles pour pouvoir vivre.

Le pouvoir d'achat doit être une priorité. Les salariés de la propreté méritent le respect, la reconnaissance et une rémunération à la hauteur de leur travail indispensable.

FO n'a pas signé l'accord salaire

2026 (revalorisation de 1,1 %). FO a demandé et obtenu l'ouverture de la négociation qui aura lieu le 10 juin.

Acheter son carburant quand on est obligé de prendre sa voiture pour aller travailler et pouvoir s'alimenter alors que les produits de première nécessité ne cessent d'augmenter, c'est la réalité de milliers de salariés.

FO portera ces revendications afin d'obtenir des avancées concrètes pour l'ensemble des salariés de la propreté. Quand les prix augmentent, les salaires doivent augmenter aussi. C'est le cas du salaire minimum interprofessionnel. Ça doit être le cas de tous les salaires.



Nadia
njacquot@feetsfo.fr

« POUR FO, DÉFENDRE LES SALAIRES, C'EST DÉFENDRE LA DIGNITÉ DES TRAVAILLEURS. AUCUN SALARIÉ NE DOIT ÊTRE CONTRAINT DE CUMULER PLUSIEURS EMPLOIS OU DE RENONCER À DES DÉPENSES ESSENTIELLES POUR POUVOIR VIVRE. »

TRANSPORT AÉRIEN

Salaires dans le transport aérien : pas une obligation!

La FNAM le répète systématiquement, rien ne l'oblige à négocier les salaires tous les ans. C'est vrai, dans les branches, les salaires doivent être négociés au minimum tous les quatre ans.

Et rien n'interdit à la branche de voir passer ses trois premiers niveaux de salaire sous le SMIC. C'est vrai. Le SMIC sera appliqué aux salariés concernés, travailleurs relevant pourtant de niveaux de qualification différents.

Et les autres salariés verront leur pouvoir d'achat se dégrader une nouvelle fois.

En pleine négociation sur les classifications et le détassement de la grille de salaires devenue avec le temps ridiculement écrasée (plus 10

euros bruts par mois pour une promotion...), la fédération a plaidé pour un rattrapage rapide de l'augmentation du SMIC, pour pouvoir travailler sur une grille sans échelon inférieur au SMIC.

C'est du bon sens.

La guerre en Iran a des répercussions sur le secteur, allant des perturbations des aéroports du Golfe et des reports de trafic à l'augmentation des prix du kérosène.

Dans ce contexte très volatile, miser sur les salariés du secteur et maintenir son attractivité est une nécessité.

Pour des entreprises qui sollicitent des pouvoirs publics des adaptations de réglementation (créneaux aéro-

portuaires) et des taxes qui pèsent sur le secteur, jouer le jeu du dialogue social et maintenir des salaires conformes au Code du travail devrait être une exigence minimum.

Un gage de respectabilité.

La FEETS FO réclame des augmentations de salaire immédiates



Étienne
ecastillo@feetsfo.fr

« DANS CE CONTEXTE TRÈS VOLATILE, MISER SUR LES SALARIÉS DU SECTEUR ET MAINTENIR SON ATTRACTIVITÉ EST UNE NÉCESSITÉ. »



PRÉVENTION SÉCURITÉ

Sécurité privée : responsables de tout, payés au minimum

Finir une vacation de nuit à six heures du matin, rentrer chez soi en calculant si le plein d'essence passera avant ou après les courses de la semaine. Ce n'est pas un cas isolé. C'est le quotidien de beaucoup d'agents de sécurité en 2026.

Près de huit agents sur dix touchent le SMIC ou quelques euros au-dessus. Temps partiel imposé, vacations éparpillées. Pas de marge.

Ces femmes et ces hommes assurent la sécurité des magasins, des hôpitaux, des gares. Nuit, week-ends, jours fériés. Exposés aux incivilités, parfois aux agressions. La moindre défaillance engage leurs responsabilités. Ce que la société demande est exigeant. Ce que la fiche de paie rend ne l'est pas.

Depuis le 1^{er} juin 2026, le SMIC a été revalorisé : 12,31 € de l'heure. Les premiers niveaux de la grille rattrapés par le minimum légal. Les employeurs s'alignent en bas sans bouger le reste. L'écart entre débutant et confirmé disparaît. Des années d'expérience gommées du bulletin. FO l'avait annoncé.

Derrière cet écrasement, une cause que la profession refuse d'affronter : le dumping par les appels d'offre. Des marchés remportés à des prix qui ne couvrent pas le coût réel. La seule variable d'ajustement c'est le salarié. On compresse les plannings, on supprime les primes, on tient les coefficients au plancher. Le donneur d'ordre qui tire les prix ne voit jamais la fiche de paie.

Et dans cette équation, certains ne rentrent même plus chez eux. Affectés à plus de 80 kilomètres du domicile, deux vacations consécutives coûtent plus cher en carburant que ce que la vacation rapporte net. Alors on dort dans sa voiture. On ne rentre pas. Ce n'est pas une exception. C'est une réalité que les marchés au moins-disant ont rendue possible.

Lors de la CMPNI du 4 juin 2026, FO a porté ses revendications : revalorisation de la grille, accord triennal, prise en compte de la pénibilité. La réponse patronale : le report en juillet. Ce n'est pas la première fois. La méthode est connue, elle a déjà servi. Pour attendre les chiffres du SMIC, officiellement. En réalité pour gagner du temps laisser le minimum

absorber les premiers niveaux, puis revenir avec un rattrapage à minima.

Attendre juillet, c'est encore un mois de bulletins qui ne reflètent ni l'expérience, ni la pénibilité, ni les qualifications. Le report n'est pas une pause technique. C'est un choix.

La sécurité des citoyens ne peut pas reposer sur des travailleurs qui peinent à joindre les deux bouts. Ce n'est pas une question de rapport de force. C'est une question d'équité.

Quand les prix augmentent, les salaires doivent suivre. Pour les agents de sécurité, ce n'est pas acquis.



Dominique
dideschamps@feetsfo.fr



LORS DE LA CMPNI DU 4 JUIN 2026, FO A PORTÉ SES REVENDICATIONS : REVALORISATION DE LA GRILLE, ACCORD TRIENNAL, PRISE EN COMPTE DE LA PÉNIBILITÉ. »

PORTS DE PLAISANCE

Ports de plaisance : Le rendez-vous manqué des salaires

Fin 2025, les ports de plaisance ont balayé du revers de la main les NAO, refusant toute revalorisation des salaires.

Une stratégie devenue habituelle pour la fédération patronale, cela pour généralement concéder des augmentations de salaires en fin de premier semestre, gagnant ainsi plusieurs mois de revalorisation des salaires.

2026 n'a pas échappé à cette stratégie court-termiste.

Sauf que le déclenchement de la guerre en Iran et l'inflation qui s'en est suivie exposent les salariés des ports de plaisance à une forte perte de pouvoir d'achat.

D'un cadre de négociation apaisé permettant des discussions sereines, la situation vire à la crise, de

plus en plus de salariés des ports de plaisance réclamant à juste titre des augmentations de salaires en urgence.

Avec 3% de perte de pouvoir d'achat minimum, en réalité plus forte du fait du poids plus important

du carburant dans la consommation des salariés des ports de plaisance, nos revendications ne peuvent plus attendre.



Étienne
ecastillo@feetsfo.fr

**DE PLUS EN PLUS DE SALARIÉS
DES PORTS DE PLAISANCE
RÉCLAMENT À JUSTE TITRE DES
AUGMENTATIONS DE SALAIRES
EN URGENCE. »**

DÉRATISATION, DÉSINSECTISATION, DÉSINFECTION (3D)

Rémunérations dans le secteur 3D : un combat de longue haleine

Les négociations salariales dans la branche de la Dératisation, Désinsectisation et Désinfection (3D) illustrent depuis plusieurs années les difficultés à obtenir des revalorisations à la hauteur des enjeux. La FEETS-FO s'est régulièrement heurtée à une partie patronale peu encline aux concessions.

En décembre 2024, les négociations sur les salaires minima se sont conclues sur une augmentation de seulement 1 %, que la FEETS-FO a catégoriquement refusé de signer, dénonçant une décision unilatérale ne concernant de surcroît que les

entreprises adhérentes à la chambre patronale. Un résultat jugé indécent face à l'inflation.

Pour les NAO 2026, FO avait prévenu dès décembre 2025 qu'elle refuserait tout nouveau simulacre de négociation. Malgré cela, l'accord signé en janvier 2026 par les autres organisations syndicales n'a pas davantage convaincu : les revalorisations actées restaient modestes, allant de 1,2 % pour le niveau 1 à seulement 0,3 % pour le niveau 12. La FEETS-FO a, une nouvelle fois, refusé de parapher cet accord.

La situation vient d'atteindre un point critique. Avec la revalorisation du SMIC au 1^{er} juin 2026, le premier niveau de la grille salariale de la branche se retrouve désormais en dessous du salaire minimum légal. Ce que FO avait anticipé et dénoncé se confirme : les augmentations consenties par le patronat étaient notoirement insuffisantes. Dans un courrier adressé le 28 mai 2026 à PROSANE, la FEETS-FO réclame une hausse de 3,5 % sur l'ensemble de la grille, à compter du 1^{er} mai 2026.

Pour FO, le salaire reste la priorité absolue pour que les salariés du secteur soient payés à leur juste valeur !

**LA FEETS-FO RÉCLAME UNE
HAUSSE DE 3,5 % SUR
L'ENSEMBLE DE LA GRILLE,
À COMPTER DU 1^{ER} MAI 2026. »**



Malvina
mcaubere@feetsfo.fr

TRANSPARENCE DES SALAIRES : CE QUI CHANGE AVEC LA DIRECTIVE EUROPÉENNE

Une réforme majeure en préparation

La **directive européenne sur l'égalité de rémunération** devait être transposée en droit français avant le 7 juin 2026, mais la France accuse un retard significatif. Aucun projet de loi n'était formellement déposé à la mi-février 2026, et le ministre du Travail Jean-Pierre Farandou a lui-même reconnu que l'échéance de juin ne serait "probablement pas respectée", visant désormais une adoption parlementaire "au plus tard à la rentrée 2026".

La directive impose aux entreprises une transparence inédite sur les salaires, bien au-delà de la seule égalité femmes-hommes. Les employeurs devront **justifier objectivement chaque écart de rémunération** entre deux postes de valeur équivalente.

Ce que prévoit la directive

- Chaque salarié pourra demander :
 - Les **niveaux de salaires moyens par sexe et par catégorie professionnelle** pour des emplois de même valeur que le sien.
- La transparence concernera :
 - Le **salaire de base** ;
 - Les **rémunérations variables et complémentaires** (primes, avantages en nature, etc.).
- Les entreprises devront définir clairement les éléments entrant dans le calcul de la rémunération.

⚠ Point d'attention : le sort de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié reste à préciser.

Quelles entreprises sont concernées ?

- **250 salariés et plus** : publication **annuelle** d'un rapport sur les écarts de rémunération dès **juin 2027** ;
- **150 à 249 salariés** : publication **tous les 3 ans** dès **juin 2027** ;
- **100 à 149 salariés** : publication **tous les 3 ans** dès **juin 2031** ;
- **Moins de 100 salariés** : pas d'obligation légale, mais la transparence devient un atout pour attirer les talents.

Calendrier de mise en œuvre

- **Septembre à novembre 2025** : concertation avec les partenaires sociaux lancée en mai 2025 — calendrier initial non tenu ;
- **Janvier-février 2026** : rapport parlementaire (27 janvier) et enquête ANDRH (12 février) — aucun projet de loi déposé à ce stade, réunion de concertation du 29 janvier annulée sans report ;
- **Mars 2026** : lancement du portail **Egapro.gouv.fr** et des outils d'accompagnement (délai compromis par le retard législatif) ;
- **Mi-2026 à début 2027** : adoption parlementaire visée au plus tard à septembre 2026, entrée en vigueur des nouvelles obligations à partir de 2027 (nouvel index, premier rapport d'égalité dès mars 2027 pour les entreprises de 250 salariés et plus).

Le rôle central du CSE

Les représentants du personnel seront **consultés sur les écarts et les méthodes de calcul**.

En cas d'écart injustifié supérieur à **5 % non corrigé sous 6 mois**, une **évaluation conjointe** devra être organisée avec les représentants des salariés.

Le CSE devient un acteur incontournable de la transparence salariale. Selon les orientations transmises par la DGT dans ses supports de concertation, les élus du personnel seront notamment associés à la définition des critères de "travail de même valeur", notion-clé autour de laquelle s'organisera l'ensemble du dispositif.

En bref :

Consultation sur les écarts et méthodes ;

Droit d'exiger des corrections ;

Évaluation conjointe en cas d'écart non corrigé.

Besoin d'accompagnement ?

Nos experts peuvent vous accompagner dans la compréhension et la mise en œuvre de ces nouvelles obligations.

Contactez-nous pour anticiper ces changements et préparer votre CSE à jouer pleinement son rôle.



Pour en savoir plus, contactez dès à présent les experts du Groupe Legrand !



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Expertise SSCT



Formation CSE | SSCT

LE DESSIN DU MOIS

LE SALAIRE N'EST PAS ÉNORME,
MAIS VOUS N'AUREZ PAS LE
TEMPS DE LE DÉPENSER



MICAËL



PAIX

LIBERTÉ

F.E.E.T.S.

FO

Fédération Équipement Environnement Transports Services