

Une réforme attendue, mais un calendrier encore flou...

La prochaine application de la directive européenne sur la transparence des rémunérations (prévue initialement en juin) va modifier en profondeur les pratiques salariales.

Pour **FO**, cette réforme représente une avancée essentielle pour lutter contre les inégalités, renforcer la reconnaissance du travail.

Nous attendons donc de voir comment la Direction de Schneider va le mettre en œuvre d'une manière équitable pour tous les salariés sur le Territoire (SEI-SEF et filiales).

L'objectif de la directive : rendre effectif le principe « à travail égal, salaire égal », en s'appuyant sur la transparence plutôt que sur des déclarations d'intention.

Recrutement : plus de clarté, moins d'arbitraire

Les offres d'emploi devront intégrer une fourchette de rémunération claire, avec interdiction de demander l'historique salarial des candidats externes, pour : une meilleure lisibilité des salaires par métier / par genre, une réduction des écarts basés sur la négociation individuelle.

FO milite depuis longtemps pour des politiques salariales plus cohérentes chez Schneider : cette obligation va dans le sens de nos revendications, pour être plus attractif et transparent dès l'arrivée chez Schneider.

De nouveaux droits d'information pour chaque salarié

Chaque collaborateur pourra accéder aux critères ayant déterminé sa propre rémunération, et aux rémunérations moyennes des postes comparables, incluant les parts variables (STIP, SIP) ou complémentaires (primes...), ventilées par sexe.

Pour FO, cela apporte plus de transparence sur les barèmes internes et permettra de mieux comprendre les décisions de promotions ou d'augmentations, souvent perçues comme opaques.

Écarts de plus de 5 % : des corrections obligatoires

Un écart salarial moyen supérieur à 5 % entre femmes et hommes sur des postes équivalents entraînera une évaluation conjointe entre l'entreprise et les représentants du personnel. Cela implique : accès élargi aux données, analyse fine des métiers et niveaux, correction obligatoire des écarts injustifiés.

FO demande que les solutions pour traiter ces écarts soient inscrits dans un accord Groupe. Un outil concret pour agir sur les inégalités mesurées, avec plus de transparence sur les espaces de rémunération... une analyse qui devrait être simplifiée depuis le déploiement de la nouvelle classification des emplois en 2024.

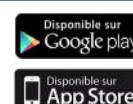
Une opportunité pour renforcer équité et confiance

Malgré les efforts affichés par Schneider en matière de diversité et d'inclusion, les salariés constatent encore des différences entre équipes, sites ou métiers, et entre les femmes et les hommes.

Pour FO, cette transparence salariale apportera : des décisions plus compréhensibles, une réduction des injustices, une reconnaissance plus équitable du travail réel.

Pour FO, cette réforme est une opportunité à saisir pour faire progresser durablement l'équité salariale et améliorer le dialogue social.

Le calendrier du gouvernement est encore flou, mais nous attendons que la Direction mette en œuvre dès que possible les bons moyens pour l'appliquer !



A long-awaited reform, but a timetable that is still unclear...

The next application of the European directive on pay transparency (initially scheduled for June) will profoundly change pay practices.

For FO, this reform represents an essential step forward in the fight against inequalities and strengthening the recognition of work.

We are therefore waiting to see how Schneider's management will implement it in a fair way for all employees in the Territory (SEI-SF and subsidiaries).

The aim of the directive is to give effect to the principle of equal pay for equal work, based on transparency rather than declarations of intent.

Recruitment: more clarity, less arbitrariness

Job offers will have to include a clear salary range, with a ban on asking for the salary history of external candidates, in order to: better readability of salaries by profession / gender, a reduction of gaps based on individual negotiation.

FO has long been campaigning for more coherent wage policies at Schneider: this obligation is in line with our demands, to be more attractive and transparent from the moment of arrival at Schneider.

New information rights for each employee

Each employee will be able to access the criteria that determined his or her own remuneration, and the average remuneration of comparable positions, including variable (STIP, SIP) or additional (bonuses, etc.) parts, broken down by gender.

For FO, this brings more transparency on internal scales and will allow a better understanding of promotion or increase decisions, which are often perceived as opaque.

Deviations of more than 5%: mandatory corrections

An average wage gap of more than 5% between women and men in equivalent positions will lead to a joint evaluation between the company and the staff representatives. This implies: greater access to data, detailed analysis of professions and levels, mandatory correction of unjustified discrepancies.

FO requests that the solutions to deal with these discrepancies be included in a Group agreement. A concrete tool to act on measured inequalities, with more transparency on the areas of remuneration... An analysis that should be simplified since the deployment of the new job classification in 2024.

An opportunity to strengthen equity and trust

Despite Schneider's efforts in terms of diversity and inclusion, employees still see differences between teams, sites or professions, and between women and men.

For FO, this pay transparency will bring: more understandable decisions, a reduction in injustices, a fairer recognition of real work.

For FO, this reform is an opportunity to be seized to make sustainable progress on pay equity and improve social dialogue.

The government's timetable is still unclear, but we expect the Management to deploy the right means to implement it as soon as possible!

