WEBINAIRE

Transparence salariale : le plan d'action Cegid RH & Paie

De la réglementation aux situations concrètes : préparer vos données, vos processus et vos équipes.

6 octobre 2026



@Cegid All rights reserved.
The information contained in this presentation is proprietary and intended exclusively for the addressed audience.
Any unauthorised disclosure, reproduction, or distribution is strictly prohibited

cegid

WEBINAIRE

Vos intervenants



Fabien CLAIRE

Journaliste Animateur, RH Matin



Flora BROUSSE

PMM HR solutions, Cegid

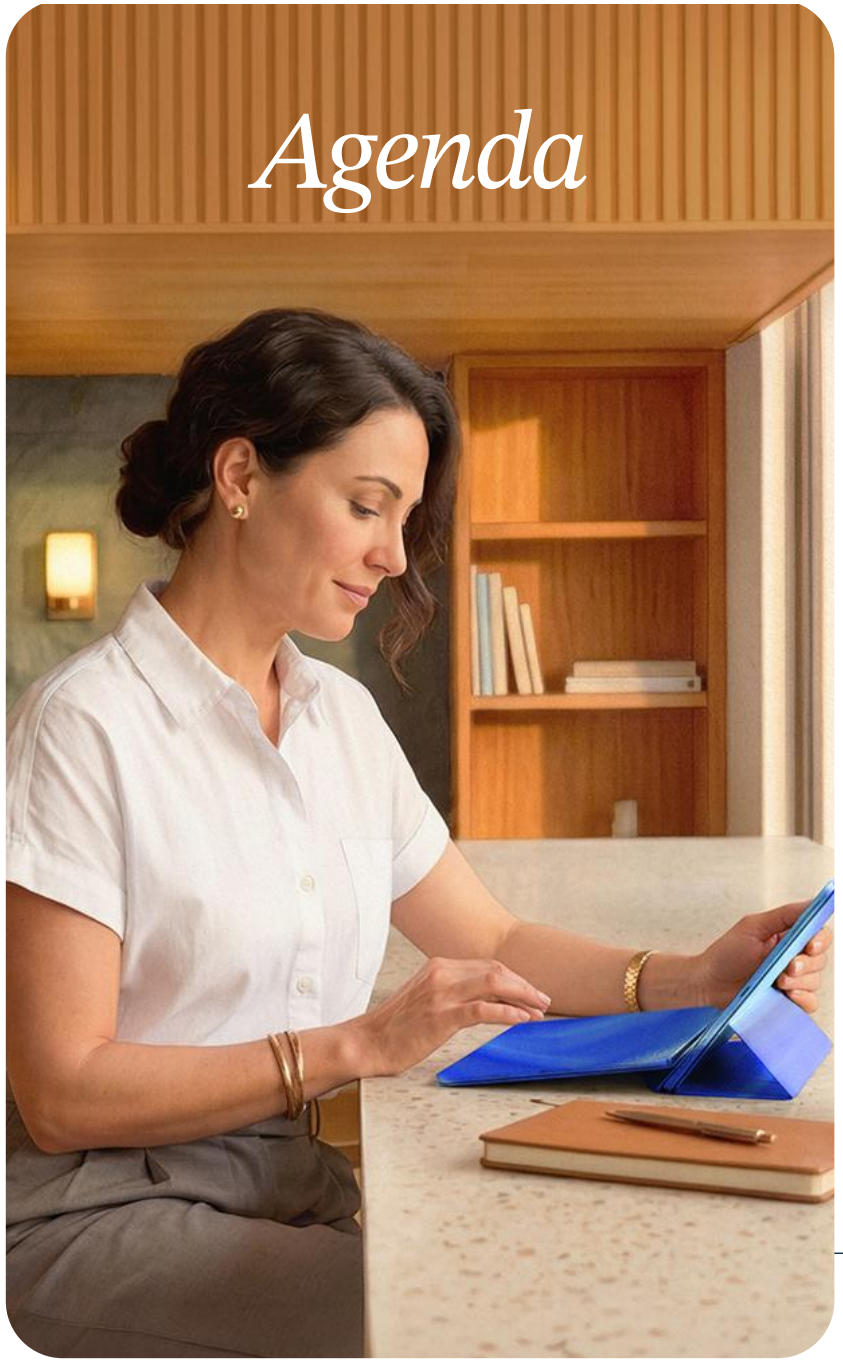


Nicolas BOIS

Head of Payroll Product Management, Cegid

@Cegid All rights reserved.
The information contained in this presentation is proprietary and intended exclusively for the addressed audience.
Any unauthorised disclosure, reproduction, or distribution is strictly prohibited

cegid



Agenda

01 **Contexte**
Ce qui va changer avec la transparence salariale

02 **Les situations**
Des exemples concrets dans le quotidien des équipes RH et Paie

03 **Le plan d'action**
Préparer vos données, vos processus et vos équipes

04 **Q&A**

@Cegid All rights reserved.
The information contained in this presentation is proprietary and intended exclusively for the addressed audience.
Any unauthorised disclosure, reproduction, or distribution is strictly prohibited

cegid

Le Contexte

01

Ce qui va changer avec la transparence salariale

@Cegid All rights reserved.
The information contained in this presentation is proprietary and intended exclusively for the addressed audience.
Any unauthorised disclosure, reproduction, or distribution is strictly prohibited

cegid

Chiffres-clés

1 entreprise sur 2

n'a pas connaissance ou une mauvaise connaissance de la directive européenne sur la transparence des salaires

6 entreprises sur 10

indiquent devoir adapter leur politique de rémunération pour se conformer à cette directive

Source : Michael Page, Transparence des salaires : où en sont les entreprises ?

@Cegid All rights reserved.
The information contained in this presentation is proprietary and intended exclusively for the addressed audience.
Any unauthorised disclosure, reproduction, or distribution is strictly prohibited

cegid

Concernant les attentes des collaborateurs



52%

des salariés estiment qu'il existe un écart de rémunération entre les hommes et les femmes à poste équivalent dans leur entreprise



7

salariés sur 10 sont prêts à demander le salaire médian de leurs collègues



40%

des candidats ne postuleraient pas à une offre où le salaire n'est pas précisé.

Source : Michael Page, Transparence des salaires : où en sont les entreprises ?

@Cegid All rights reserved.
The information contained in this presentation is proprietary and intended exclusively for the addressed audience.
Any unauthorised disclosure, reproduction, or distribution is strictly prohibited

cegid

LE CONTEXTE

De l’égalité salariale à la transparence salariale

Le principe n’est pas nouveau.
Ce qui change, c’est la capacité attendue à le démontrer.



@Cegid All rights reserved.
The information contained in this presentation is proprietary and intended exclusively for the addressed audience.
Any unauthorised disclosure, reproduction, or distribution is strictly prohibited

LE CONTEXTE

Ce qui va changer pour vos équipes RH & Paie

1	**Être transparent dès le recrutement**	Fourchette de rémunération et nouvelles pratiques candidat.
2	**Comparer ce qui est comparable**	Structurer les emplois de même valeur.
3	**Répondre aux salariés**	Fournir une information fiable, pertinente et traçable.
4	**Mesurer et comprendre les écarts**	Produire les indicateurs et identifier les populations concernées.
5	**Expliquer… et agir**	Justifier objectivement, documenter et corriger si nécessaire.

@Cegid All rights reserved.
The information contained in this presentation is proprietary and intended exclusively for the addressed audience.
Any unauthorised disclosure, reproduction, or distribution is strictly prohibited

LE CONTEXTE

Ce que l’on sait… et ce qui reste à préciser

Le principe n’est pas nouveau.
Ce qui change, c’est la capacité attendue à le démontrer.

✓ Les principes sont posés

- Transparence lors du recrutement
- Droit à l’information des salariés
- A travail égal, salaire égal
- Mesure et analyse des écarts
- Justification et correction

? Les modalités restent à stabiliser

- Méthodologie définitive de calcul
- Catégories d’emplois de valeur égale
- Données exactes des indicateurs
- Critères de justification
- Modalités opérationnelles de reporting

@Cegid All rights reserved.
The information contained in this presentation is proprietary and intended exclusively for the addressed audience.
Any unauthorised disclosure, reproduction, or distribution is strictly prohibited

Les Situations

02

Des exemples concrets dans le quotidien des équipes RH et Paie

@Cegid All rights reserved.
The information contained in this presentation is proprietary and intended exclusively for the addressed audience.
Any unauthorised disclosure, reproduction, or distribution is strictly prohibited

cegid

LES SITUATIONS

1. Nous recrutons

Un manager ouvre un poste. Le recruteur doit définir et communiquer une fourchette cohérente, sans construire la négociation sur le salaire passé du candidat.

1. **Définir une fourchette de salaire cohérente pour le poste**
2. **Positionner le poste et le candidat**
3. **Communiquer l'information**
4. **Tracer les décisions**

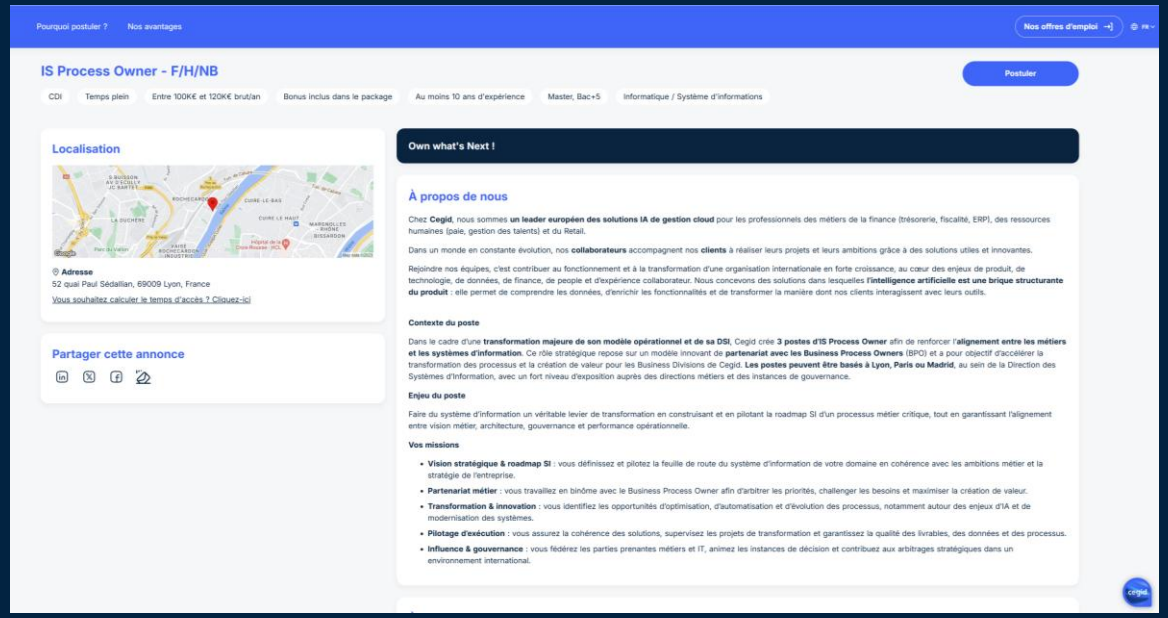
RÉPONSE CEGID

Talent Acquisition

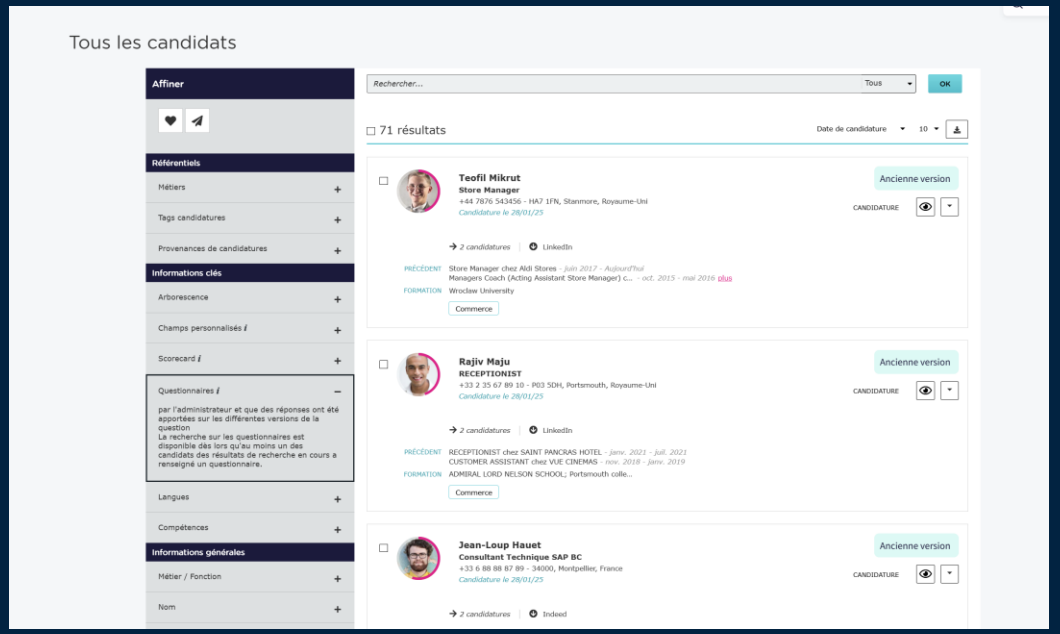
@Cegid All rights reserved.
The information contained in this presentation is proprietary and intended exclusively for the addressed audience.
Any unauthorised disclosure, reproduction, or distribution is strictly prohibited

Dans la pratique : transparence des salaires lors du recrutement

Indiquer obligatoirement la rémunération sur l'offre d'emploi



Ne plus pouvoir demander l'historique de rémunération des candidats



@Cegid All rights reserved.
The information contained in this presentation is proprietary and intended exclusively for the addressed audience.
Any unauthorised disclosure, reproduction, or distribution is strictly prohibited

LES SITUATIONS

2. Nous alimentons les classifications de salariés

Les équipes RH doivent définir les classifications de salariés (à travail de valeur égale) et affecter les salariés dans leur catégorie

1. Auditer les métiers, compétences, particularités d'emploi spécifiques
2. Définir les catégories d'emploi aux caractéristiques identiques
3. Affecter les salariés à leur nouvelle catégorie
4. Appliquer cette catégorisation systématiquement (embauche, mutation, création poste,...)

RÉPONSE CEGID

Cegid RH et Cegid Payroll

@Cegid All rights reserved.
The information contained in this presentation is proprietary and intended exclusively for the addressed audience.
Any unauthorised disclosure, reproduction, or distribution is strictly prohibited

Dans la pratique : en attente de la loi et des décrets

Comment alimenter la catégorie ?
Travail de valeur égale — arbitrage à définir

?

Chargement / import
Import initial depuis un référentiel existant (grille de classification, SIRH...)

?

Héritage par règles
Déduction automatique via des critères de classification (compétences, efforts, responsabilités, conditions travail,...)

?

Alimentation manuelle
Saisie et mise à jour de la catégorie par les équipes RH

Une approche mixte — combinant plusieurs de ces pistes selon les typologies de poste — reste également envisageable.

@Cegid All rights reserved.
The information contained in this presentation is proprietary and intended exclusively for the addressed audience.
Any unauthorised disclosure, reproduction, or distribution is strictly prohibited

cegid

LES SITUATIONS

3. Nous devons répondre à l'interrogation d'un salarié sur sa rémunération

Un collaborateur demande son niveau de rémunération en comparaison des salariés de sa catégorie.

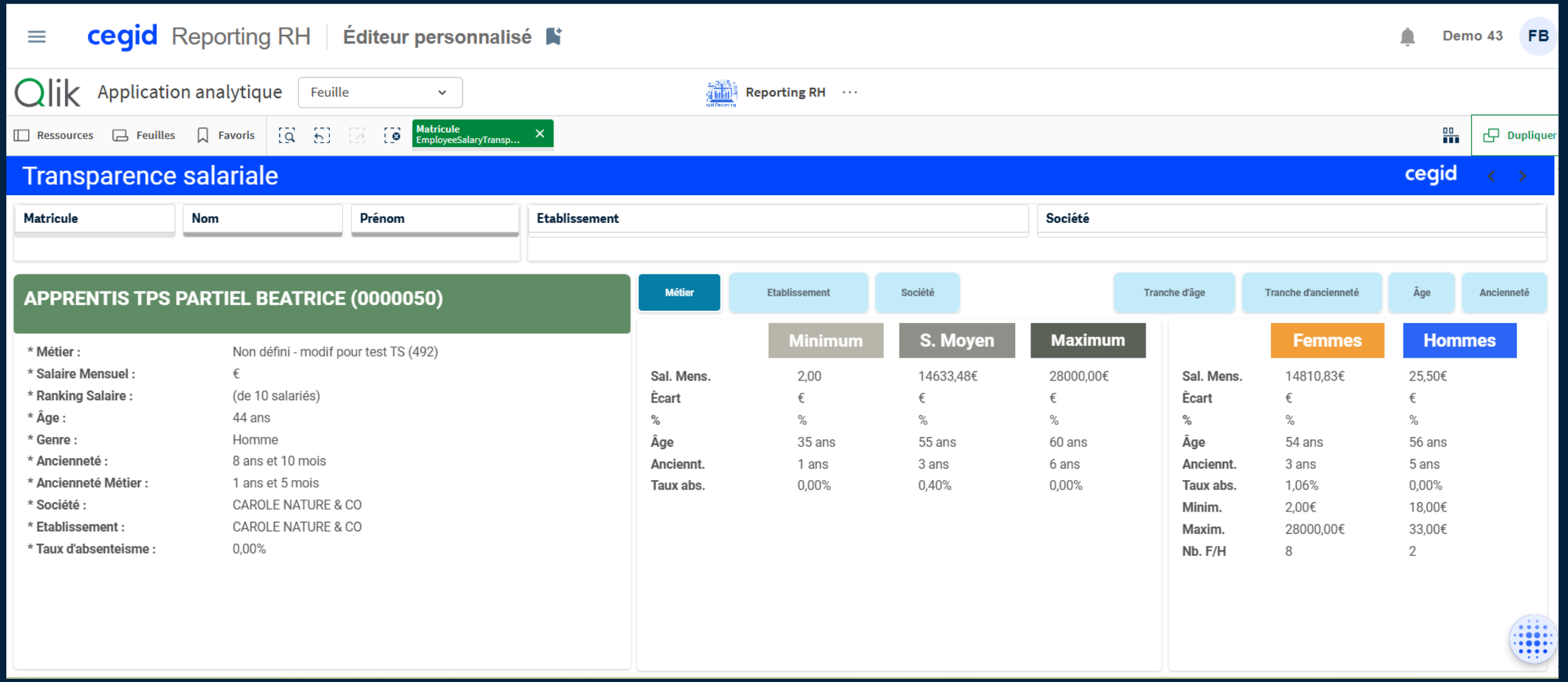
1. Identifier la bonne population de comparaison
2. Analyser le salarié en comparaison de sa catégorie
3. Répondre dans un processus maîtrisé
4. Conserver la traçabilité

RÉPONSE CEGID

Cegid RH + Reporting RH

@Cegid All rights reserved.
The information contained in this presentation is proprietary and intended exclusively for the addressed audience.
Any unauthorised disclosure, reproduction, or distribution is strictly prohibited

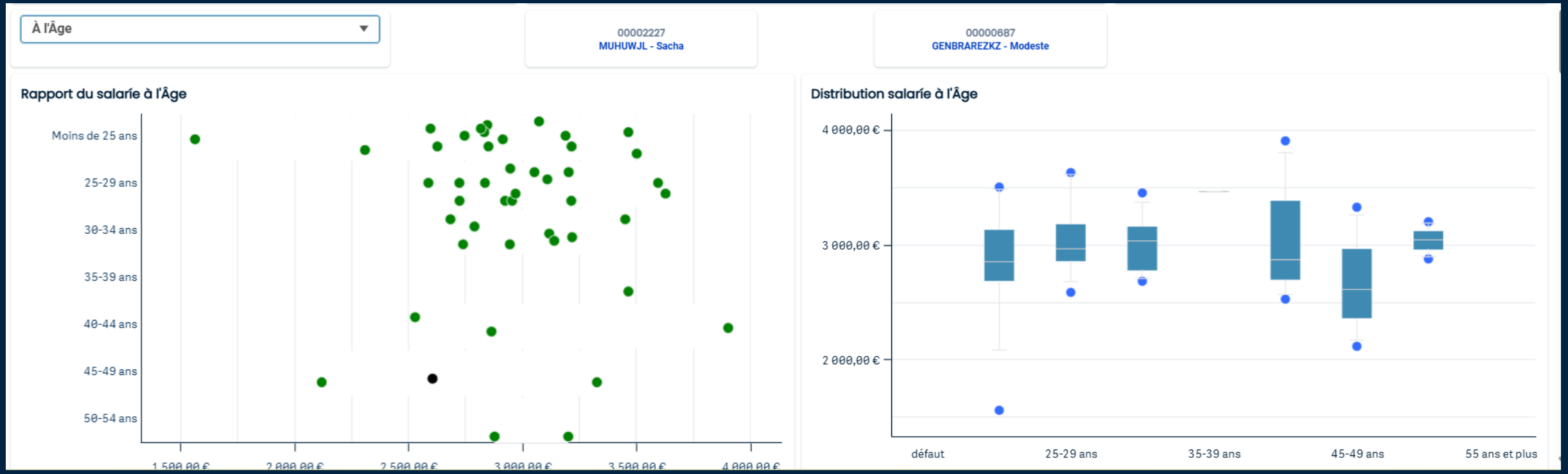
Dans la pratique : une analyse détaillée des données



@Cegid All rights reserved.
The information contained in this presentation is proprietary and intended exclusively for the addressed audience.
Any unauthorised disclosure, reproduction, or distribution is strictly prohibited

cegid

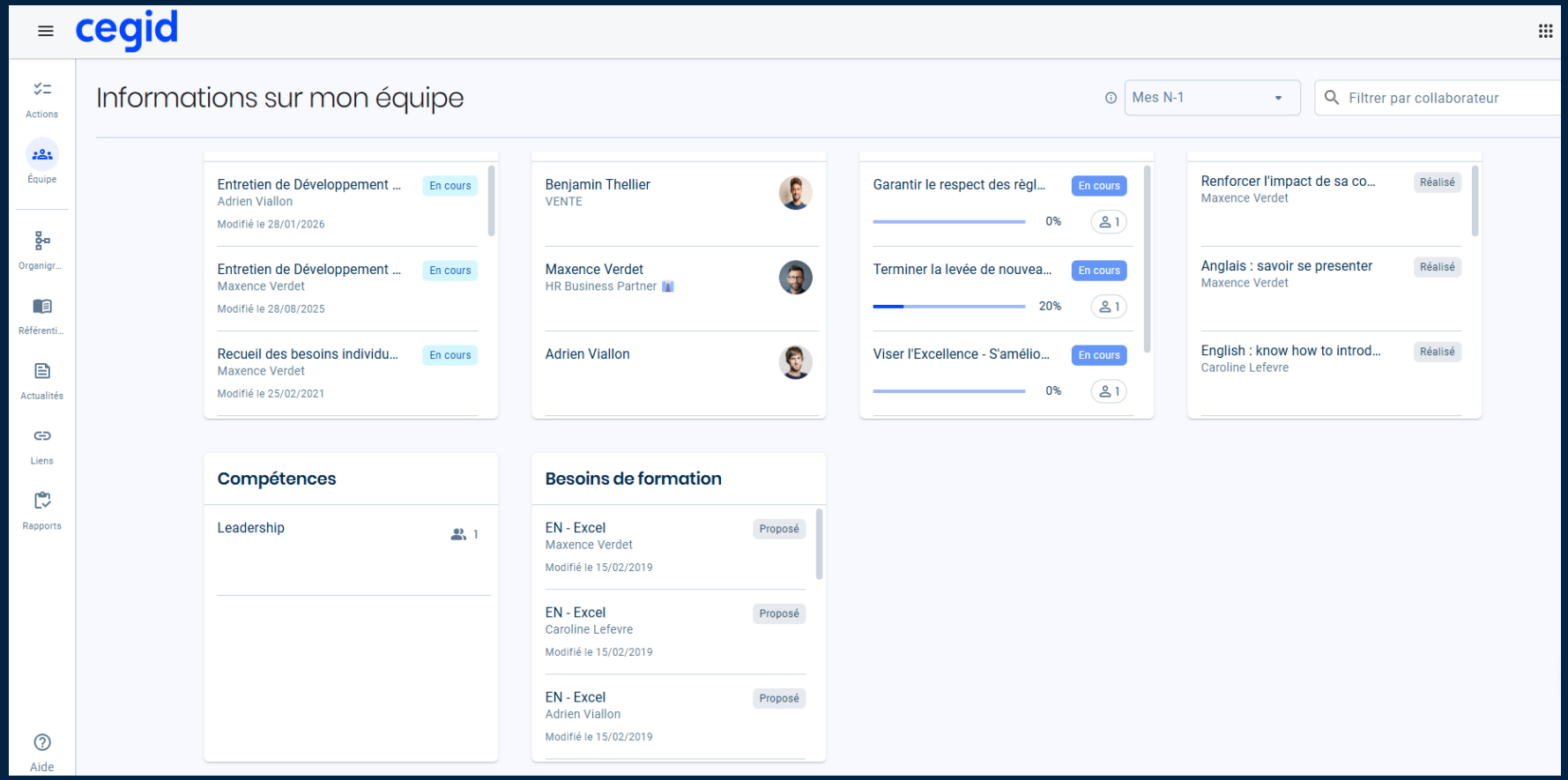
Dans la pratique : une analyse détaillée des données



@Cegid All rights reserved.
The information contained in this presentation is proprietary and intended exclusively for the addressed audience.
Any unauthorised disclosure, reproduction, or distribution is strictly prohibited

Dans la pratique : une communication maitrisée

Via Formulaire



@Cegid All rights reserved.
The information contained in this presentation is proprietary and intended exclusively for the addressed audience.
Any unauthorised disclosure, reproduction, or distribution is strictly prohibited

4. Nous collectons et analysons les 7 indicateurs

Nous collectons les 6 indicateurs issus de la DSN, nous construisons le 7ème indicateur et nous analysons les données de ces indicateurs.

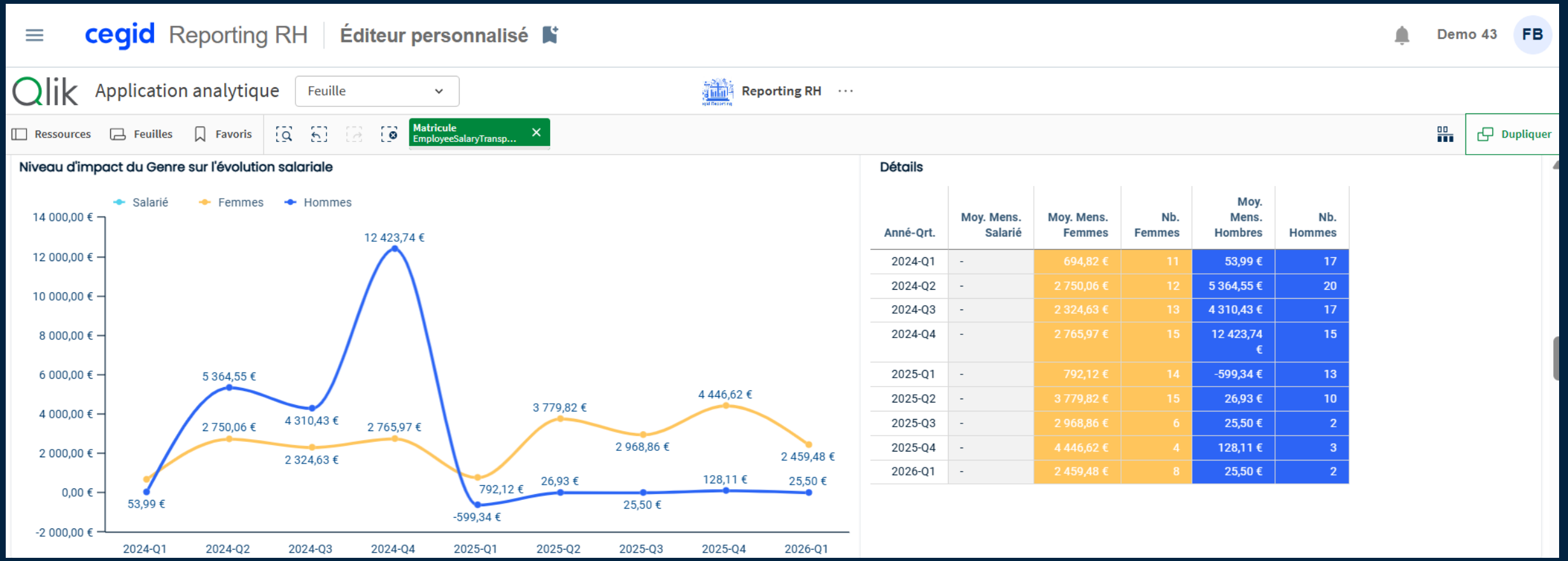
1. Collecte des 6 indicateurs issus de la DSN
2. Génération du 7ème indicateur par catégorie d'emploi
3. Analyse des anomalies
4. Synthèse et recommandations d'actions

RÉPONSE CEGID

Cegid Payroll + Reporting RH

@Cegid All rights reserved.
The information contained in this presentation is proprietary and intended exclusively for the addressed audience.
Any unauthorised disclosure, reproduction, or distribution is strictly prohibited

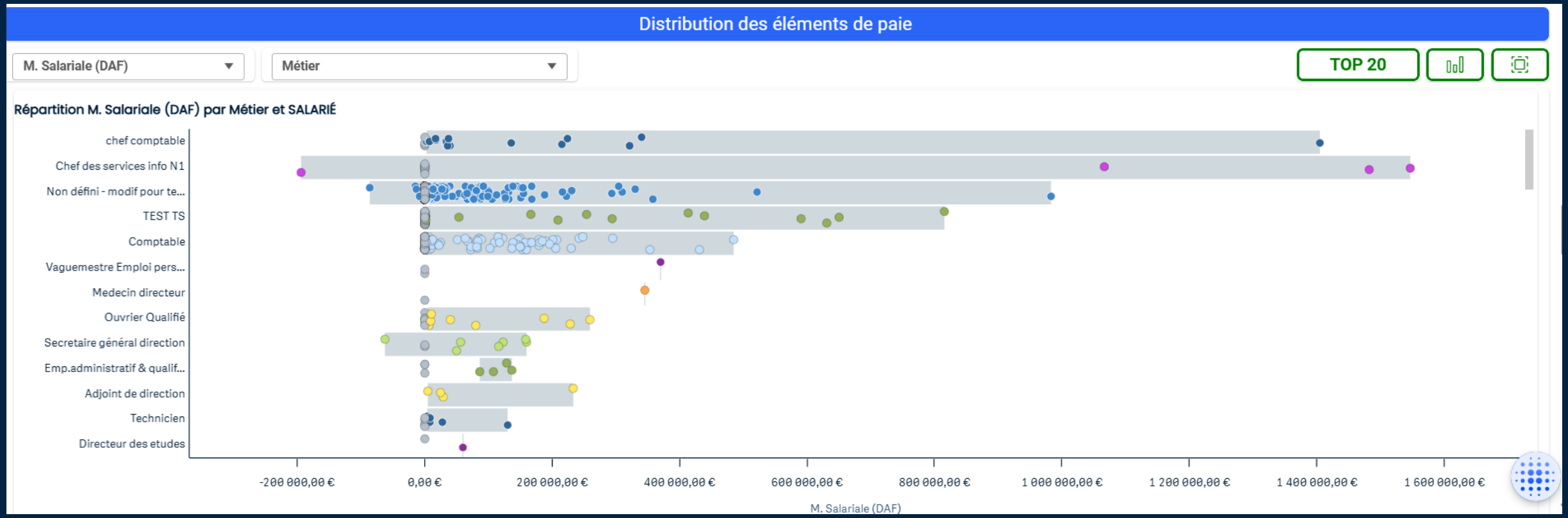
Dans la pratique : une analyse détaillée des données



Anné-Qrt.	Moy. Mens. Salarié	Moy. Mens. Femmes	Nb. Femmes	Moy. Mens. Hombres	Nb. Hommes
2024-Q1	-	694,82 €	11	53,99 €	17
2024-Q2	-	2 750,06 €	12	5 364,55 €	20
2024-Q3	-	2 324,63 €	13	4 310,43 €	17
2024-Q4	-	2 765,97 €	15	12 423,74 €	15
2025-Q1	-	792,12 €	14	-599,34 €	13
2025-Q2	-	3 779,82 €	15	26,93 €	10
2025-Q3	-	2 968,86 €	6	25,50 €	2
2025-Q4	-	4 446,62 €	4	128,11 €	3
2026-Q1	-	2 459,48 €	8	25,50 €	2

@Cegid All rights reserved.
The information contained in this presentation is proprietary and intended exclusively for the addressed audience.
Any unauthorised disclosure, reproduction, or distribution is strictly prohibited

Dans la pratique : une analyse détaillée des données



@Cegid All rights reserved.
The information contained in this presentation is proprietary and intended exclusively for the addressed audience.
Any unauthorised disclosure, reproduction, or distribution is strictly prohibited

5. Nous agissons suite à la détection d'écart injustifié

Le diagnostic doit déboucher sur l'action : identifier, arbitrer, corriger et suivre dans le temps.

1. **Identifier les personnes concernées**
2. **Définir / budgéter les corrections**
3. **Mettre en œuvre en Paie**
4. **Mesurer l'effet des actions**

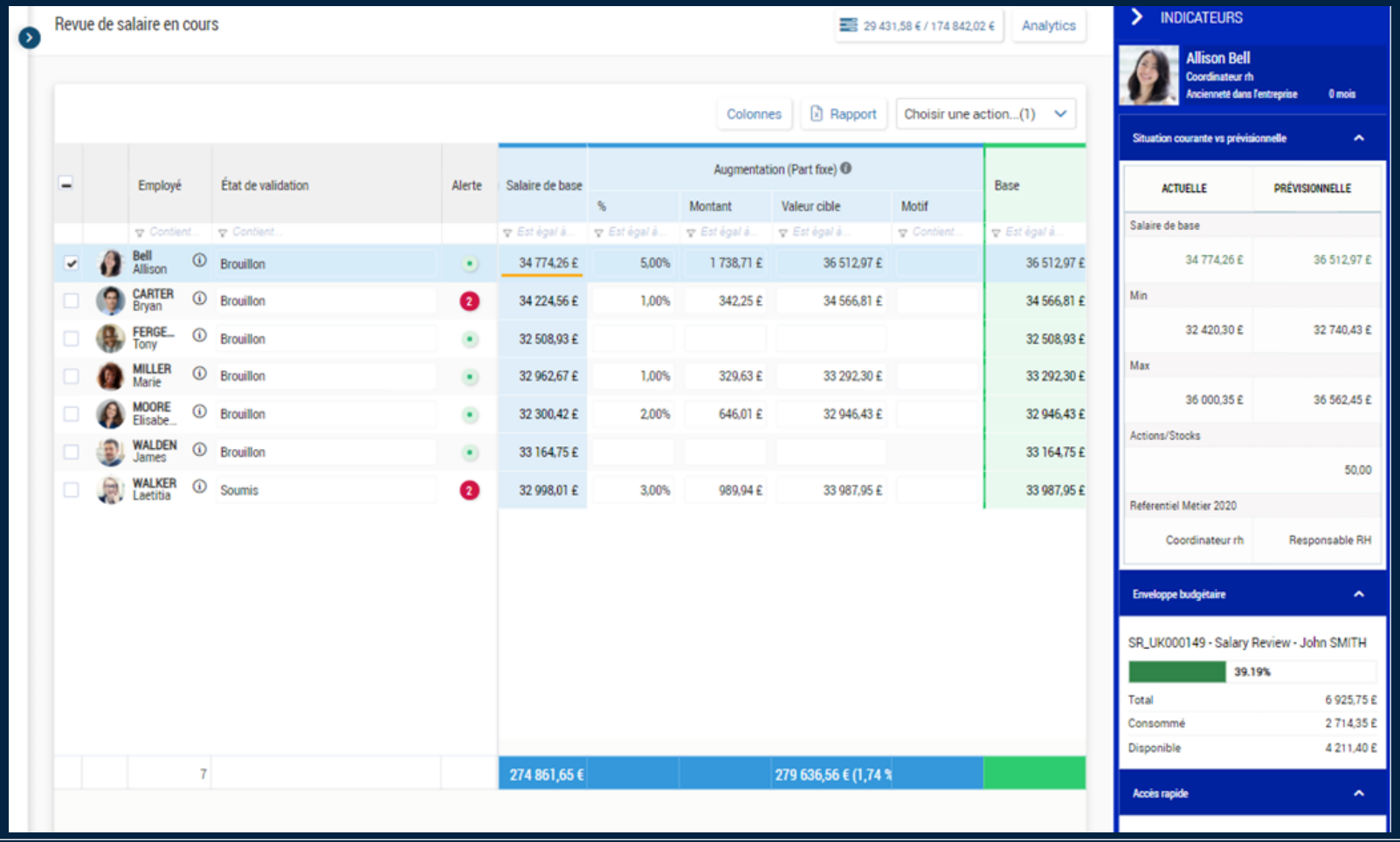
RÉPONSE CEGID

Révision salariale + Payroll

@Cegid All rights reserved.
The information contained in this presentation is proprietary and intended exclusively for the addressed audience.
Any unauthorised disclosure, reproduction, or distribution is strictly prohibited

Mise en place des corrections

Révision salariale



@Cegid All rights reserved.
The information contained in this presentation is proprietary and intended exclusively for the addressed audience.
Any unauthorised disclosure, reproduction, or distribution is strictly prohibited

LES SITUATIONS

6. Nous devons justifier des écarts

L'entreprise doit répondre à une demande externe ou communiquer à la suite de détection d'écart.

1. Analyse des 7 indicateurs produits
2. Décision stratégique et communication suite à l'analyse des écarts
3. Conserver les critères de justification
4. Pouvoir reproduire une analyse passée

RÉPONSE CEGID

Reporting RH + procédures internes

@Cegid All rights reserved.
The information contained in this presentation is proprietary and intended exclusively for the addressed audience.
Any unauthorised disclosure, reproduction, or distribution is strictly prohibited

Le Plan d’Actions

03

Préparer vos données, vos processus et vos équipes

@Cegid All rights reserved.
The information contained in this presentation is proprietary and intended exclusively for the addressed audience.
Any unauthorised disclosure, reproduction, or distribution is strictly prohibited

Votre plan d’actions commence par 5 questions

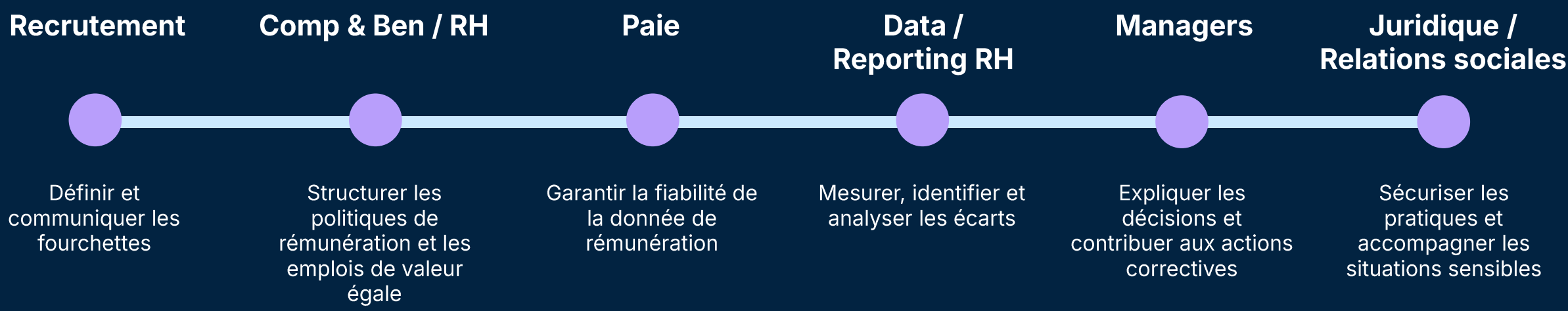
Suis-je en mesure de…

1. Identifier mes emplois de valeur égale ?
2. Disposer d’une donnée de rémunération fiable ?
3. Localiser précisément mes écarts ?
4. Expliquer objectivement pourquoi ils existent ?
5. Retrouver et documenter l’analyse dans le temps ?

@Cegid All rights reserved.
The information contained in this presentation is proprietary and intended exclusively for the addressed audience.
Any unauthorised disclosure, reproduction, or distribution is strictly prohibited

La transparence salariale : un projet collectif

De nombreuses fonctions sont concernées, à chaque étape du parcours salarié.



@Cegid All rights reserved.
The information contained in this presentation is proprietary and intended exclusively for the addressed audience.
Any unauthorised disclosure, reproduction, or distribution is strictly prohibited

Collaborer, mais sur une donnée fiable et partagée

La transparence salariale est un enjeu de confiance qui nécessite de connecter…

UNE DONNÉE FIABLE

Paie
Des données de rémunération fiables, structurées et exploitables.

UNE VISION RH STRUCTURÉE

Core HR / Talent
Des emplois, classifications, populations et historiques cohérents.

UNE CAPACITÉ À COMPRENDRE ET AGIR

Reporting RH
Identifier les écarts, les analyser, les expliquer et suivre les actions.

DES SYSTÈMES CAPABLES DE FAIRE CIRCULER ET DE CROISER CES INFORMATIONS

…pour transformer une obligation réglementaire en démarche réellement pilotée.

@Cegid All rights reserved.
The information contained in this presentation is proprietary and intended exclusively for the addressed audience.
Any unauthorised disclosure, reproduction, or distribution is strictly prohibited



Own what's next

Owner. Team / Date / Confidentiality level

@Cegid All rights reserved.
The information contained in this presentation is proprietary and intended exclusively for the addressed audience.
Any unauthorised disclosure, reproduction, or distribution is strictly prohibited