

Notre actualité sur <http://CFTC.astek.free.fr> Contacter : CFTC@astek.fr

Vous êtes, de près ou de loin, toutes et tous concernés

Homme/Femme, votre rémunération ! Sous l'influence de la réglementation européenne, le Code du travail a complété la notion « à travail égal, salaire égal » par le principe « **à travail de valeur égale, salaire égal** ». Cela veut dire que :

- 1- l'employeur ne peut plus justifier de différences entre deux salariés par le seul fait qu'ils ne font pas le même travail.
- 2- Le métier exercé reste un point de repère important, mais il est insuffisant pour justifier d'une spécificité dans le niveau de rémunérations.

Article L3221-2 « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Article L3221-4 « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. »

Pour mesurer la valeur du travail !

Parmi les circonstances pouvant justifier de différences de salaires :

- **L'expérience acquise** dans l'entreprise et, au moment de l'embauche, L'expérience acquise de précédents employeurs.
- **L'ancienneté** à condition qu'elle ne soit pas prise en compte par une prime ayant cet objet.
- **La qualité du travail**, à condition qu'elle soit prouvée objectivement.

- **La responsabilité** (managériale, par exemple)
- La pénurie de candidats à condition de fournir des éléments circonstanciés.
- En cas d'accords distincts entre différents établissements et tenant compte de caractéristiques particulières.

Parmi les circonstances ne pouvant pas justifier de différences salariales :

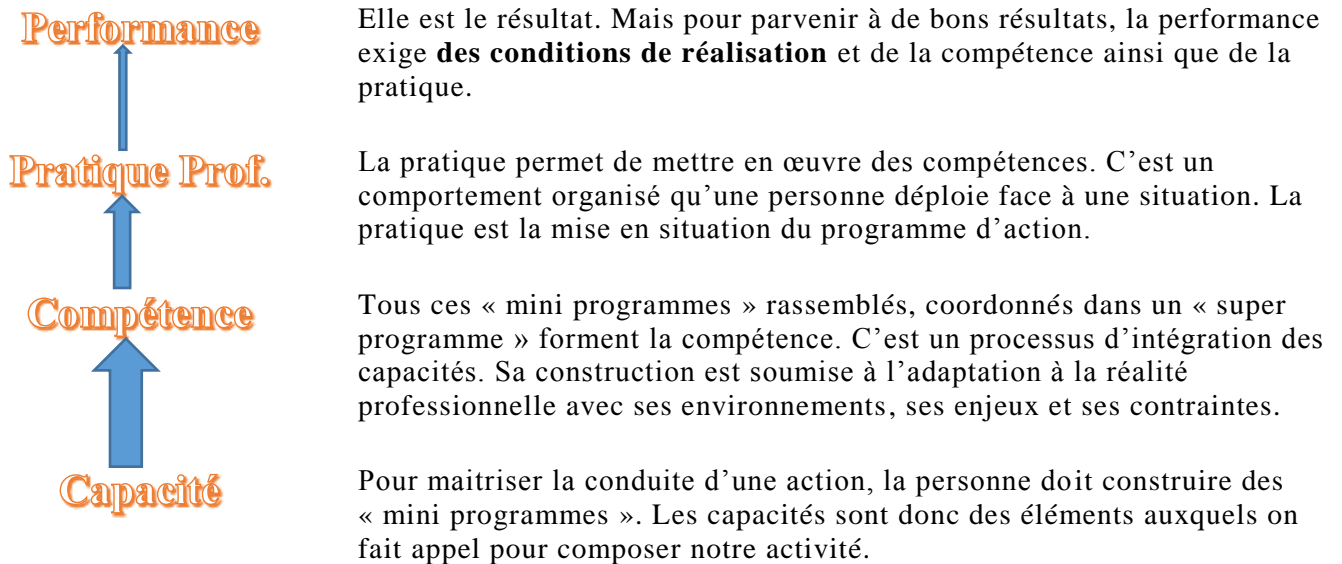
- *Le statut juridique (CDI, CDD, vacataire, saisonnier)*
- *La catégorie professionnelle (notamment dans le bénéfice d'avantages)*
- *Les diplômes, sauf diplôme spécifique attestant de connaissances particulières utiles à la fonction occupée.*
- *La localisation géographique du travail*
- *Le pouvoir discrétionnaire (Liaisons sociales mag.)*



Notre actualité sur <http://CFTC.astek.free.fr> Contacter : CFTC@astek.fr

Vous êtes, de près ou de loin, toutes et tous concernés

La Performance = Notion ambiguë ! Le rapport égalité professionnelle 2012 stipulait, au sujet de la politique de rémunération « *le système d'augmentation reste individuel et lié à la performance du salarié* », or la notion de performance n'est pas partagée : il y a confusion entre compétence et performance. Nous proposons la définition suivante (inspiré du Cabinet Metis Expertise www.metis-expertise.fr) :



Cette approche tient compte d'un ensemble beaucoup plus large que la simple notion de « performance » : il y a un contexte, une expérience acquise et la capacité à faire. Il serait réducteur que d'évaluer sur la performance prise seule ; Le **burnout** est une réalité dont il faut se prémunir.

Avec la CFTC, devenez un élu du Personnel, responsable et avisé en nous écrivant à CFTC@astek.fr



La section
SICSTI-CFTC de
l'UES ASTEK
vous souhaite de
BONNES FETES



Article L6321-1 « L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ».