



## A poste egal, salaire egal

Par nico, le 27/09/2010 à 21:37

Bonjour,

Je viens de me voir proposer une promotion pour un poste de chef de projet. Le contrat vient de m'arriver pour signature pour une prise de poste effective au 1er aout.

Le salaire proposé représente une augmentation de 17% justifié selon moi par la prise de responsabilité et la quantité de travail qui en découle.

Le bémol sur mon contrat de travail est que celui ci mentionne une prime sur objectif basée sur un mois de salaire (prime que j'avais déjà dans mon ancien poste). Or, tous mes collègues chef de projet au sein du service ont une prime sur objectif basée sur 2 mois.

J'ai donc demandé une justification auprès des RH qui m'ont répondu que l'augmentation salariale suffisait à ma nouvelle prise de fonction, se cachant derrière les directives du groupe basé à Londres qui n'accorderait plus jusqu'à présent aucune prime sur objectif. Celles-ci feront même l'objet d'un nouvel avenant pour tous les salariés de la société y bénéficiant pour lisser cette prime dans le salaire annuelle à hauteur de 95% (supprimant la part variable des salaires à la demande du groupe).

Je n'ai pas encore signé mon contrat et je me demande si j'ai un moyen de levier pour obtenir une prime sur objectif basée sur 2 mois comme les autres, avant de signer l'avenant supplémentaire destiné à supprimer ma part variable.

Les RH me mette la pression en affirmant que le groupe n'accepte aucune part variable sur les salaires. La politique de groupe, prime t-elle sur le droit "à travail égal, salaire égal"?

La RH menace de réduire la part de salaire fixe accordé pour la passer en part variable afin

de me primer sur 2 mois comme les autres. Je n'ai évidemment aucun intérêt à faire cela. Je me demande simplement pourquoi je ne bénéficierai pas des mêmes avantages associés au poste il y a encore quelque mois de ça.

Que me conseillez-vous?

Merci d'avance.

Cordialement.