Différence de salaire

Par Paquita

Bonjour,

Je travaille depuis 2018 dans un Atelier Chantier Insertion comme Conseillère en Insertion.
J'ai été en arrêt maladie pendant qq mois. Je viens d'apprendre que la personne qui m'a remplacée était mieux payée que moi alors qu'elle n'a pas exercé des missions différentes.
De plus, cette personne vient d'être embauchée en CDD, toujours avec les mêmes missions, et son salaire est supérieur au mien.
Cette personne a beaucoup moins d'expérience que moi en tant que Conseillère en Insertion d'une façon générale, et n'a pas la même ancienneté dans la structure qui nous emploie.
Notre convention collective fixe les salaires en fonctions des postes occupés (missions), des échelons et prime d'ancienneté. Il n'y a pas de mention de diplôme.
Que me conseillez-vous de faire ?

Merci par avance
Bien cordialement.

Par AGeorges

Bonjour Paquita,

Je ne suis pas sûr que vous preniez le problème dans le bon sens.
Si vous relevez de grilles salariales bien définies, il faut vous assurer que le salaire qui vous est versé respecte la grille qui vous concerne. Respecter veut juste dire "ne pas être inférieur".
Par contre, un employeur peut décider, ou pas, de vous payer PLUS que le minimum. Visiblement, cela a été fait pour votre remplaçante.
Il faut tout de même bien vérifier les composantes du salaire. Il peut y avoir des variantes diverses non directement liées au poste occupé.

Si vous avez des délégués syndicaux dans votre entreprise, vous pouvez leur poser la question. Un Conseiller des Prud'hommes pourrait aussi vous aider.

Par Paquita

Bonjour AGeorges,
Merci pour votre réponse.
Il me semblait que pour un travail égal il devait y avoir un salaire égal ?
Le sujet n'est pas l'application de la CC et de ses grilles mais bien la différence salariale que rien ne justifie à part le bon vouloir de l'employeur.
De plus, dans ce cas plus précis, rien ne justifie que mon collègue, moins expérimenté, moins d'ancienneté dans la structure ait un salaire supérieur au mien.Il est débutant, donc moins "performant". C'est moi qui suis obligée de le "former" car c'est la première fois qu'il travaille dans ce type de structure avec des financements de l'état qui exigent certaines actions et des résultats bien précis et bien définis.Il n'apporte rien de spécifique, ni en terme de compétences ni en terme de connaissances. Il n'exerce pas de missions différentes des miennes etc.
Nous n'avons pas de représentants du personnel.

Encore merci
Bonne journée

Par AGeorges

Bonjour Paquita,

Vos arguments sont tout à fait valides. La question n'est pas là. Le principe que vous citez a surtout été introduit pour une justice salariale homme/femme.

Regardonc ce que dit Cadreemploi :

Les chiffres publiés par l'INSEE en mars 2019 et repris sur le site inegalites.fr prouvent des écarts de salaires persistants au sein des entreprises. « En équivalent temps plein, les femmes touchent 18,5 % de moins que les hommes. »

Le Code du Travail, article L.1142-1 peut être votre base de négociation, discrimination sur le sexe.