



Traitement de salaire

Par Desann

Bonjour,

Voici ma question:

Je suis professeur dans un centre de formation d'apprentis (plus de 50 salariés). Je ne travaille pas dans l'éducation nationale et j'ai un contrat en CDI.

J'ai à ma charge la formation de jeunes qui préparent pour les uns un CAP et pour les autres un Bac professionnel.

Le niveau de formation cap est le niveau 5 et pour la bac, le niveau 4.

Depuis plusieurs années, l'enseignement en niveau 4 était valorisé par un traitement de salaire de 25% en plus par rapport l'enseignement de niveau 5.

La raison en est que l'enseignement en niveau 4 implique plus de travail de préparation de cours, de recherche documentaire, de présence sur le site et bien d'autre choses encore.

Plus le nombre d'heure enseigné en niveau 4 est important, plus le salaire augmente mécaniquement. Aucun accord d'entreprise n'inscrivait dans le marbre cet usage.(je le rappelle, qui date de plusieurs années). Ce traitement n'était pas mis en oeuvre dans nos périodes de congé. Au mois d'avril dernier, mon employeur a décidé, avec l'accord du syndicat(accord signé et applicable au 1 septembre 2014), de supprimer ce traitement de salaire de 25%et d'augmenter le salaire de tous les profs quelque que soit le niveau de leur enseignement. Le problème est que cette augmentation ne rattrape pas mon manque à gagner car j'effectuais beaucoup d'heure niveau 4.

Mes collègues qui n'enseignaient pas ou peu en bac sont bénéficiaires de cet accord (ce qui est une bonne chose pour eux) mais je me retrouve à titre personnel avec une baisse de ma rémunération annuelle entre 700 et 1000 euros environ.

Mon employeur finance donc une augmentation générale avec la suppression de ce traitement. Nous somme 4 ou 5 dans ce cas mais après réclamation auprès de mon président, aucune contrepartie ne m'est proposée en retours ni aux 4 autres collègues dans mon cas. Un gros sentiment de frustration me pousse vers vous pour vous poser cette question:

Mon employeur à t'il le droit de faire ça?

Le syndicat à t-il le droit de ne pas prendre en compte les cas particuliers qui perdent du salaire suite à cet accord?

Merci par avance de votre réponse.