

# Comment évaluer le critère des responsabilités pour la transparence salariale ?

## Réponse courte

Le critère des **responsabilités** — l'un des quatre critères d'évaluation — mesure l'impact des décisions prises dans le cadre d'un poste, la **supervision d'équipes**, la **gestion budgétaire** et la responsabilité en matière de **sécurité des personnes**. La directive (UE) 2023/970 exige une évaluation qui ne limite pas la notion de responsabilité aux seules fonctions de direction ou de management.

La responsabilité de soins apportés à des personnes vulnérables, la responsabilité pédagogique ou la responsabilité de la satisfaction client constituent des formes de responsabilité à part entière. L'employeur doit veiller à ce que la pondération de ce critère ne défavorise pas systématiquement les postes occupés majoritairement par des femmes.

## Définition

Les **responsabilités** constituent le troisième des quatre critères d'évaluation des emplois définis par la directive (UE) 2023/970.

Ce critère évalue l'**étendue de l'impact** qu'un titulaire de poste exerce sur les personnes, les ressources ou les résultats de l'organisation. Il couvre aussi bien la responsabilité hiérarchique que la responsabilité fonctionnelle, la responsabilité envers des **tiers vulnérables** et la responsabilité en matière de conformité réglementaire.

Vous êtes RH ? myHR intègre un module transparence salariale ! [Demander une démo ?](#)

## Conditions d'exercice

L'évaluation des responsabilités doit couvrir toutes les formes d'impact du poste sur l'organisation et les personnes.

Critère	Détail
<b>Responsabilité managériale</b>	Supervision d'équipes, évaluation, développement des collaborateurs
<b>Responsabilité financière</b>	Gestion de budgets, engagements de dépenses, impact sur le chiffre d'affaires
<b>Responsabilité décisionnelle</b>	Autonomie dans la prise de décisions, portée et réversibilité des décisions
<b>Responsabilité de sécurité</b>	Protection de la santé et de la sécurité de personnes (salariés, clients, patients)
<b>Responsabilité de soins</b>	Prise en charge de personnes vulnérables (enfants, personnes âgées, patients)
<b>Responsabilité de conformité</b>	Respect des obligations légales, réglementaires ou contractuelles
<b>Neutralité de genre</b>	Toutes les formes de responsabilité doivent être valorisées équitablement

## Modalités pratiques

La cotation des responsabilités suppose de dépasser la vision traditionnelle centrée sur le management hiérarchique.

Étape	Détail
<b>Cartographie</b>	Identifier toutes les formes de responsabilité exercées dans chaque poste
<b>Catégorisation</b>	Distinguer responsabilités managériales, financières, décisionnelles, de sécurité et de soins
<b>Échelle de cotation</b>	Définir des niveaux (1 à 5) en se fondant sur l'impact réel des décisions et actions
<b>Pondération</b>	Attribuer un poids équilibré à chaque forme de responsabilité
<b>Test de neutralité</b>	Vérifier que les postes à responsabilité de soins ne sont pas systématiquement sous-cotés
<b>Validation</b>	Faire valider la grille par un comité mixte incluant des titulaires de postes diversifiés

## Pratiques et recommandations

**Élargir** la notion de responsabilité au-delà du management hiérarchique et de la gestion budgétaire, car limiter ce critère aux fonctions de direction revient à sous-évaluer structurellement les postes à prédominance féminine où la responsabilité s'exerce envers des personnes vulnérables.

**Reconnaître** que la responsabilité d'un soignant envers ses patients ou d'un éducateur envers des enfants implique un impact sur des vies humaines qui mérite une cotation élevée dans l'échelle des responsabilités.

**Mesurer** l'autonomie décisionnelle réelle du titulaire du poste plutôt que sa position dans l'organigramme, car un poste opérationnel peut impliquer des décisions critiques sans supervision immédiate.

**Documenter**, dans le cadre de l'analyse de poste, les conséquences potentielles d'une erreur ou d'une défaillance pour chaque poste, ce qui permet d'objectiver le niveau de responsabilité indépendamment du statut hiérarchique.

**Associer** les représentants du personnel à la validation de la grille pour garantir que toutes les formes de responsabilité sont prises en compte.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Directive (UE) 2023/970, art. 4</b>	Les responsabilités comme critère d'évaluation de la valeur du travail
<b>Art. <u>L.225-1</u></b>	Égalité de rémunération pour un travail de valeur égale
<b>Art. <u>L.241-1</u></b>	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
<b>CJUE, C-236/98 JämO</b>	La responsabilité envers des personnes doit être valorisée au même titre que la responsabilité financière

La tendance à réduire la responsabilité à sa dimension hiérarchique ou financière est identifiée comme un facteur de discrimination indirecte dans les systèmes de classification. La directive 2023/970 impose d'évaluer toutes les formes de responsabilité de manière équitable. Les obligations décrites dans cette fiche sont issues de la directive (UE) 2023/970 et entreront en vigueur sous réserve de la transposition en droit luxembourgeois avant le 7 juin 2026.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.