

Ma rémunération est-elle équitable?



Steeves Emmenegger*

De nombreux facteurs internes et externes à l'entreprise influencent la rémunération. La taille de l'organisation, son secteur d'activité, sa rentabilité, ses valeurs et sa culture, sont par exemple des facteurs endogènes d'influence significatifs. Au niveau externe, la situation du marché de l'emploi, la démographie ou le cadre législatif jouent également un rôle important.

Par ailleurs, la notion d'équité est assez personnelle. Elle s'oppose par exemple à la notion d'égalité en incluant une notion de justice plus subtile. Comment dès lors savoir si le salaire que je touche est en phase avec ma contribution? La réponse n'est pas évidente,

mais pour vous aider à vous faire une idée, vous pouvez passer en revue les différents principes d'équité qu'identifient les spécialistes en rémunération.

Votre salaire doit tout d'abord être légalement valable (équité légale), donc respecter les minimaux prévus par les conventions collectives de travail (CCT), dans les secteurs d'activité où elles existent. Ensuite, il devrait être comparable à ce qu'offrirait un autre employeur actif dans votre domaine pour une fonction identique. On parle ici d'équité externe, ce qui permet à l'entreprise d'attirer et de retenir les talents dont elle a besoin, tout en maintenant sa compétitivité.

Puis, le principe d'équité interne indique que vous devriez avoir l'assurance qu'au sein de votre entreprise, les collaborateurs qui exercent des fonctions avec des exigences semblables soient payés de manière équivalente. Ceci est généralement garanti par les

grilles de rémunération, quand elles sont respectées.

Votre propre contribution personnelle, notamment en fonction de votre ancienneté, de vos compétences, de votre expérience et de votre valeur ajoutée est également un facteur qui doit être pris en compte, on parle ici d'équité individuelle.

Enfin, l'équité collective, quant à elle, consiste à axer le système de rémunération sur la performance d'ensemble, ce qui signifie le partage des succès d'une équipe, d'un département ou d'une entreprise tout entière, cette partie de la rémunération est donc variable.

Les concepts de rémunération ont passablement évolué ces dernières années, dans l'objectif d'offrir des conditions attractives dans un marché en pénurie de talents. Nous tentons aujourd'hui de mettre en place des systèmes variables, liés à la situation conjoncturelle, en proportion de l'influence qu'a le collaborateur sur les résultats de l'entreprise.

Privilégier la performance collective à la performance individuelle est également important, si l'on ne veut pas créer une armée de mercenaires. Il faut aussi être attentif à soutenir l'organisation dans son développement qualitatif sur le long terme, rendre impossible la manipulation du système par les différents acteurs, garantir l'adaptabilité aux différentes circonstances et définir des indicateurs clairs et indiscutables pour la mesure des objectifs.

Pas facile donc avec ces nombreux paramètres de se faire une idée objective sur la question. Si le doute persiste, n'hésitez pas à contacter une agence de recrutement spécialisée dans votre domaine d'activité, ou à utiliser les outils mis à disposition par l'Office fédéral de la statistique (<http://www.lohnrechner.bfs.admin.ch/Pages/SalariumWizard.aspx?lang=fr>).

**Fondateur de emmenegger', compétences', conseils, steeves@emmenegger-conseils.ch*