

Transparence et équité grâce à un système salarial bien pensé

Sur un marché du travail quelque peu tendu, recruter des talents devient un enjeu important pour les directions et des services RH. La rémunération et les possibilités de progression intéressantes sont des arguments qui influencent le choix des candidat·e·s.



Fixer les salaires des collaborateurs·trices à l'engagement, décider des augmentations au fil des années, récompenser le mérite... tout en conservant une équité de traitement, c'est possible avec un système salarial construit et décidé en toute conscience.

Que recouvre la notion de système salarial ?

Formaliser un système salarial nécessite de clarifier :

- L'échelle des salaires
- Les différentes fonctions de l'organisation et leur valorisation dans l'échelle des salaires
- Les principes de progression annuelle des salaires
- Les mécanismes de récompense du mérite, voire de partage des bénéfices, le cas échéant
- La manière de déterminer les salaires à l'engagement

Il existe différentes manières de traiter ces éléments, chacun d'eux exerçant une influence sur les autres.

Comment aborder ce projet ?

Mettre en place ou faire évoluer le système salarial d'une entreprise ou d'une administration représente un projet complexe, parfois déstabilisant pour les collaborateurs·trices.

Il intègre des axes de réflexion politiques et humains et toute la démarche exige une grande rigueur intellectuelle et technique.

Il s'agit de travailler par itération, en impliquant tant que faire se peut les parties prenantes.

Pourquoi faire appel à Habilis Conseil ?

Habilis Conseil met en place des systèmes salariaux depuis plusieurs années dans des environnements très variés : communes, entreprises et fondations.

Notre expérience et notre sensibilité aux différents contextes nous permet d'aborder les réflexions à l'aide d'une méthode éprouvée, tout en proposant des systèmes salariaux sur mesure, conformes aux orientations et à la culture désirées.

Notre rôle consiste à :

- Vous faire profiter de notre expertise des bonnes pratiques salariales
- Guider et assurer l'avancement de l'élaboration votre nouveau système salarial
- Animer les séances de réflexion, et préparer les décisions
- Calculer les conséquences des décisions sur les salaires individuels et sur la masse salariale
- Produire concrètement les éléments du système salarial (voir au verso)
- Vous aider à gérer les cas particuliers (salaires actuels trop hauts ou trop bas par exemple)
- Vous soutenir dans la communication avec votre hiérarchie et votre personnel

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à consulter le verso de cette fiche.

ÉLÉMENTS DU SYSTÈME SALARIAL	POINTS À DÉVELOPPER
<p>Echelle des salaires</p> <p>L'échelle des salaires indique le montant minimal et le montant maximal de chaque classe de salaire.</p>	<p>Nombre et organisation des classes salariales dans l'échelle</p> <p>Progression de chaque classe salariale sur une carrière (minimum et maximum de chaque classe salariale)</p>
<p>Classification des fonctions</p> <p>Les salaires sont déterminés par la qualification et l'expérience nécessaires pour exercer une fonction. On affecte généralement les classes salariales aux fonctions.</p>	<p>Mise à plat ou révision des fonctions</p> <p>Evaluation des qualifications et de l'expérience nécessaire pour chaque fonction</p> <p>Valorisation des fonctions dans l'échelle des salaires</p>
<p>Principes de progression annuelle des salaires</p> <p>La progression salariale définit la manière dont les salaires évoluent en fonction de facteurs déterminés.</p>	<p>Progressions automatiques ou non</p> <p>Courbe de progression linéaire, dégressive ou autre</p> <p>Durée de progression du salaire sur une carrière</p>
<p>Récompense du mérite</p> <p>Il s'agit de l'influence sur la rémunération des efforts fournis ou des résultats obtenus.</p>	<p>Facteurs déclenchant une récompense sous forme d'augmentation salariale</p> <p>Facteurs déclenchant une prime</p> <p>Valorisation du mérite (montant de l'augmentation ou de la prime)</p>
<p>Valorisation de l'expérience</p> <p>La manière de valoriser l'expérience passée dans la fixation du salaire offert à l'engagement peut varier fortement d'une organisation à une autre.</p>	<p>Prise en compte complète ou partielle de l'expérience antérieure au moment de l'engagement</p> <p>Prise en compte ou non de l'âge</p>
<p>Tableau des salaires</p> <p>Le tableau des salaires permet une vision personnelle des salaires avant et après, ainsi qu'une vision globale de la masse salariale.</p>	<p>Application des principes ci-dessus à chaque collaborateur·trice</p> <p>Détection des cas particuliers (salaires actuels trop hauts ou trop bas par exemple) par rapport au nouveau système salarial</p> <p>Outil de détermination des progressions salariales dans le futur</p>
<p>Guide d'utilisation du système salarial</p> <p>Pour que les principes décidés soient aisés à mettre en œuvre dans le futur, ils sont décrits clairement dans un guide à l'intention des RH.</p>	<p>Principes du système salarial expliqués clairement</p> <p>Modes d'emploi pour le calcul du salaire à l'engagement ou pour les augmentations annuelles</p> <p>Exemples pratiques appliqués à l'organisation</p>