

Fiche d'information sur les systèmes salariaux dans les ONG – Termes et exemples

Il existe différents systèmes salariaux qui utilisent des termes différents, mais qui ont souvent la même signification. Vous trouverez ici un glossaire (incomplet) contenant les termes les plus importants.

Amplitude salariale – elle comprend tous les échelons de fonction pouvant être atteints dans une fonction

Annuité – échelon de progression salariale généralement annuel au sein d'une classe salariale, voir aussi échelon salarial correspondant au niveau d'expérience

Bonus lié à la performance (prime au mérite) – généralement un versement unique pour une performance particulière, versement individuel, mais parfois aussi bonus lié à la performance pour toute l'équipe

Classe salariale – échelonnement du système salarial selon les fonctions – échelle verticale, par exemple de 1 à 15

Composante salariale individuelle – partie des compétences, qualifications et expériences individuelles qui s'ajoutent aux exigences du poste et se reflètent dans la classification salariale

Composante salariale liée à la performance – pourcentage ajouté au salaire en reconnaissance financière de la performance, généralement basé sur les résultats de l'entretien d'évaluation

Critères d'évaluation de la fonction – critères d'exigence fixés par l'employeur, qui sont indépendants du/de la titulaire du poste, qui concernent certaines fonctions et influencent le salaire. Les éléments déterminants sont les responsabilités confiées, les compétences et qualifications requises, ainsi que les exigences du poste.

Critères d'évaluation du travail – résistance au stress, responsabilité, efficacité

Échelon salarial correspondant au niveau d'expérience – années d'expérience professionnelle dans l'organisation et/ou formation professionnelle avant l'entrée en fonction

Échelon salarial (progression) – échelons au sein d'une classe salariale – ascendant horizontal, selon le système: 5-20 ans

Gratification (prime) – généralement un versement unique, en fonction de la marche des affaires

Prime de performance – voir bonus lié à la performance

Primes spéciales – pour des emplois particuliers

Salaire basé sur les besoins – modèle salarial selon lequel le salaire n'est pas basé sur la fonction ou la performance, mais correspond aux besoins du/de la collaborateur-trice

Salaire de base – salaire sans les suppléments et les primes

Salaire du marché – il s'agit en fait de la comparaison des salaires au sein du secteur. Mais il est souvent utilisé pour justifier le montant des salaires des cadres

Salaire lié à la fonction – salaire fixe ou amplitude salariale pour certaines fonctions

Salaire médian – salaire qui divise la répartition des salaires en deux groupes de taille égale: 50 % des personnes gagnent plus que ce salaire et 50 % gagnent moins

Salaire uniforme – modèle salarial selon lequel chaque personne dans l'entreprise est rémunérée de la même manière, indépendamment de sa fonction

Gratification pour ancienneté de service / années de service dans la même organisation

Supplément pour expérience – identique à la gratification pour ancienneté de service ou au supplément pour expérience)

Supplément lié à la fonction – supplément spécifique selon la fonction ou la double fonction – par exemple les fonctions «direction de département» et «direction de projet» cumulées–, qui s'ajoute au salaire de base.

13^e salaire– partie du salaire annuel versée avec le salaire de décembre

Exemple d'un système salarial

Un système salarial comprend trois composantes principales:

1. Salaire de base

Le salaire de base correspond au salaire mensuel ou horaire fixé dans le contrat de travail. Lors d'une nouvelle embauche, il se fonde sur la catégorie salariale qui correspond au profil du poste, reflète le degré de difficulté de la fonction et compense les exigences et les contraintes liées au poste. Il est déterminé à l'aide de critères fixes. Outre l'attribution à la catégorie salariale en fonction du poste, cela comprend également la détermination d'un échelon salarial au sein de la catégorie en fonction de l'expérience, des qualifications et des compétences pertinentes. Chaque employé-e est ainsi classé-e dans grille des salaires.

2. Évolution salariale

Les échelons salariaux reflètent l'amplitude salariale (possible) au sein de la fonction / du profil de poste. Ils récompensent «l'augmentation de l'efficacité grâce à l'approfondissement des connaissances» liée à l'expérience professionnelle croissante. En principe, la progression salariale devrait donc être plus importante au cours des premières années d'emploi, car l'acquisition de connaissances est proportionnellement plus importante, puis se stabiliser avec le temps. Ainsi, le système salarial tient non seulement compte de la courbe d'apprentissage, mais aussi du fait que, notamment au milieu de la carrière, le budget est plus sollicité, par exemple en raison de la fondation d'une famille, qu'à la fin de la carrière professionnelle.

3. Bonus et gratification

Il s'agit d'éléments de salaire individuels versés en contrepartie d'une prestation fournie. Ils dépendent généralement de l'évaluation du/de la collaborateur-trice par ses supérieur-e-s et sont donc subjectifs et «sujets à erreur». Dans de rares cas, ils sont déjà fixés comme élément variable du salaire (par exemple dans le secteur bancaire).

4. Compensation du renchérissement

La compensation du renchérissement est un élément du salaire qui ne dépend ni de la fonction, ni de la performance individuelle, ni de l'expérience. Elle garantit que le pouvoir d'achat des employé-e-s ne diminue pas, indépendamment de tous les autres facteurs. La compensation du renchérissement est donc un élément central d'un système salarial équitable.

5. Composantes supplémentaires ayant une incidence sur le salaire

De nombreuses ONG offrent des prestations (financières) supplémentaires parfois très progressistes, qui font partie intégrante des conditions d'engagement et de travail, mais qui ne sont pas reflétées dans le système salarial proprement dit. En voici quelques exemples:

- Allocations pour enfants/allocations d'entretien plus élevées (que le minimum légal)
- Plus de 14 semaines de congé maternité // Versement du 100% du salaire (au lieu de seulement 80%)
- Plus de 2 semaines de congé paternité payé // Possibilité de prendre un congé paternité généreux non payé
- Plus de 2 semaines de congé adoption (pour les deux parents) // Congé adoption également pour les enfants de plus de 4 ans
- Congé sabbatique (avec ou sans prise en charge de la part patronale de la prime LPP)
- Protection contre le licenciement en cas de maladie et d'accident au-delà du minimum prévu par le droit du travail
- Maintien du salaire en cas de maladie et d'accident au-delà du minimum légal (maintien du salaire intégral pendant la durée de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie)
- Absences rémunérées pour s'occuper des enfants, du/de la partenaire ou d'autres personnes vivant dans le même ménage au-delà du minimum légal
- 5 ou 6 semaines de vacances pour tou-te-s (ou échelonnées en fonction de l'âge)
- Prise en charge des frais de formation continue sans obligation de remboursement // réglementation généreuse en matière de formation continue
- Prestations de plan social

Ces prestations n'ont pas d'incidence directe sur le salaire et n'influencent pas le montant du salaire assuré par l'AVS/AC et la LPP. Elles s'ajoutent au salaire effectif et profitent à tou-te-s ou à une partie des employé-e-s (par exemple ceux-celles qui ont des enfants). Elles font souvent partie des négociations salariales, mais ne remplacent pas la compensation du renchérissement et l'évolution salariale!