



RÉMUNÉRER DE MANIÈRE ÉGALITAIRE

La rémunération des équipes est au cœur de la relation contractuelle individuelle et proportionnelle à la rétribution des compétences. La compétence et les responsabilités exercées doivent rester au centre de la politique de rémunération.

En tant qu'organisation, vous êtes tenu d'assurer une égalité de rémunération entre les membres du personnel pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent un ensemble comparable :

- De connaissances professionnelles (titre, diplôme, pratique professionnelle);
- De capacités découlant de l'expérience acquise;
- De responsabilités;
- Et de charge physique ou mentale (Code du travail, art. L. 3221-4)

La clé de voûte de l'égalité de rémunération est le principe d'égalité de traitement. Une personne exerçant les mêmes fonctions (notamment même coefficient, même qualification) qu'une autre ou une fonction similaire doit bénéficier d'une rémunération identique. Ce principe vaut pour le salaire de base mais également pour les primes et les avantages en nature (téléphone portable, véhicule de fonction...).

Souvent observé à travers le prisme de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'idée consiste à aller bien au-delà questionner la politique et l'objectivité du système de rémunération de l'organisation.

Rémunération du personnel

Relation contractuelle individuelle	Marché des compétences Convention collective
Égalité dans l'organisation	Marge financière de l'organisation
Rétribution des compétences	Motivation des femmes et des hommes qui mobilisent leur énergie pour les objectifs de l'organisation

VOTRE AUTODIAGNOSTIC

Dans votre organisation, à niveau de responsabilités et compétences identiques :

La rémunération est elle égale pour un poste type ? OUI · NON

Lors du recrutement, la rémunération des personnes seniors versus collègues plus jeunes est-elle égalitaire ? OUI · NON

Des critères et outils d'évaluation sont-ils en place pour favoriser l'évolution du personnel ? OUI · NON

Existe t'il une communication spécifique sur les règles d'évolution des rémunérations ? OUI · NON

Participez-vous à des enquêtes de salaire par emploi type ? OUI · NON

Comparez-vous les rémunérations entre emplois faisant appel aux mêmes compétences et responsabilités ? OUI · NON

Appliquez aux différents emplois-types de votre organisation les mêmes questions.

MESURER LA RÉALITÉ POUR LA FAIRE ÉVOLUER

JUSTIFIER DES DIFFÉRENCES DE RÉMUNÉRATION

L'employeur.e a la possibilité de justifier une différence de rémunération (primes incluses) entre salarié.e.s d'une même organisation effectuant un même travail ou un travail de valeur équivalente en s'appuyant uniquement sur des critères objectifs, matériellement vérifiables et étrangers à toute discrimination tels que : l'ancienneté et l'expérience, la qualité du travail fourni par le salarié, un diplôme utile à l'exercice de l'emploi occupé, la classification de cadre/non-cadre, la modification d'une convention ou d'un accord collectif, les avantages individuels acquis.

Ce que dit la loi

L'égalité de rémunération entre les salarié.e.s (dont l'égalité femmes-hommes est une composante) est fixée par le code du travail aux articles L 3221-2, L 2271-1, affirmant l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, et R 2261-1 du même code, qui en prévoit l'application par les conventions collectives.

Elle figure également dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme, à l'article 23 : («Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal»).

CE QUE VOUS Y GAGNEREZ

- ⊕ En Clarifiant et formalisant le système de rémunération permet à l'équipe de direction, vous :
 - Prévenez les risques de discriminations et de conflits interpersonnels
 - Favorisez davantage la cohésion dans l'organisation
- ⊕ En vérifiant que la compétence exercée par chaque membre du personnel est au cœur du système de rémunération, vous augmentez la motivation au travail et la fidélisation des forces en présence
- ⊕ En construisant une cartographie salariale (en salaire annuel pour chaque emploi type) et en réalisant des comparaisons, vous évitez d'éventuelles réclamations.
- ⊕ En objectivant votre système de rémunération, vous êtes en mesure d'apporter des éléments factuels justifiant vos choix sur l'ensemble du processus : recrutement, évolution, promotion, salaire, prime, gratification...
- ⊕ En clarifiant votre démarche, vous gagnez du temps et de l'énergie.

➤ Rémunération du personnel

Politique diversité en matière de rémunération

Marché des compétences

Augmentations générales	Convention collective
Augmentations individuelles	Marge financière de l'organisation
Primes et gratifications	Motivation des femmes et des hommes qui mobilisent leur énergie pour les objectifs de l'organisation
Autres éléments de rémunération	

➤ LES POINTS MAJEURS À RETENIR

- ✓ Baser ses critères et outils d'évaluation sur des données objectives
- ✓ Accorder des augmentations individuelles dans un cadre précis avec des règles établies et rendues explicites.
- ✓ Avoir une représentation graphique des salaires annuels par emploi type
- ✓ Accorder des primes et gratifications dans une logique qui puisse être communiquée
- ✓ Avoir une représentation graphique des primes et gratifications versées chaque année par à minima CSP en croisant avec sexe, âge...
- ✓ Lister les éléments de rémunération différée (prévoyance, intéressement...) et choisir la communication à adopter sur ce sujet