

LA GRILLE DES SALAIRES / RH3

DÉFINITION

La grille des salaires correspond à l'échelle des salaires dans une organisation. Ce document interne indique notamment quelle est la rémunération (minimum / maximum) pour chaque fonction, selon des critères que l'organisation souhaite prendre en compte (ancienneté, niveau de responsabilité, de formation, d'expérience, etc.).

La grille des salaires se présente sous forme d'un tableau, où à chaque poste dans l'organisation correspond un niveau de rémunération.

• • •

OBJECTIFS

L'objectif de la grille des salaires est, pour une organisation, d'avoir une politique salariale cohérente, transparente et compréhensible. Cela permet :

- d'éviter l'arbitraire ou le favoritisme dans les choix de rémunération : à chaque poste correspond un niveau de salaire, établi selon des critères définis et expliqués.
- de limiter les conflits, frustrations, sentiments d'injustice, facteurs de démotivation, liés aux questions toujours sensibles de salaire : les salariés peuvent mieux comprendre les différences de salaires au sein d'une équipe si la grille salariale est connue de tous.

• • •

CONDITIONS

- Il est utile, préalablement à la construction d'une grille des salaires, de recueillir de l'information sur les niveaux de salaire existants, auprès d'organisations comparables (en terme d'activité, de taille), sur le marché du travail (offres d'emploi), avec pour objectif que la grille salariale soit en phase avec le marché du travail local.
- Chaque salarié doit disposer d'une fiche de poste qui détaille ses missions et responsabilités (cf. fiche RH2). Cela facilitera le positionnement de chaque poste dans la grille des salaires.
- La structure doit disposer d'un organigramme fonctionnel (cf. fiche AD2).

• • •

RECOMMANDATIONS

A FAIRE :

Les éléments essentiels devant figurer dans une grille de salaire :

- la nature du poste
- le niveau d'étude ou diplôme
- le salaire
- les primes (ancienneté ; risque ; rendement)
- les indemnités (transport ; logement ; responsabilité ; fonction, etc.)
- la catégorie
- les charges sociales (retenues employé, retenues employeur).

Bien que ce soit rarement obligatoire, il est recommandé de porter la grille des salaires à la connaissance des salariés, et d'être le plus transparent possible sur sa politique salariale.

Par ailleurs, elle peut faire l'objet d'une validation par le CA.

Mise en place d'une grille des salaires :

La première étape dans la construction d'une grille des salaires consiste à déterminer pour chaque poste existant dans l'organisation sa position dans la grille.

Pour ce faire, il est nécessaire de préalablement définir et hiérarchiser les critères qui vont déterminer les différents niveaux de la grille : responsabilité, encadrement, niveau de formation... Il est utile qu'une large partie de l'organisation et au moins l'ensemble de l'encadrement et des représentants du personnel soient associés à cette réflexion.

Ce travail permettra de déterminer le nombre de niveaux dans la grille (variable pour chaque organisation) et la position de chaque poste dans cette grille.

Dans l'exemple de grille des fonctions en annexe 1, il y a 5 niveaux dans la grille, du niveau 1 le plus bas (pour un poste de gardien) au niveau 5 le plus élevé (pour un directeur).

Un processus inscrit dans le long terme :

La construction d'une grille des salaires se fait rarement au moment de la création d'une organisation. Or, lors de sa mise en place, il peut y avoir des postes « hors grille », et il n'est évidemment pas question de baisser certains salaires trop élevés pour les faire correspondre à la grille.

L'ajustement à la grille peut se faire dans le long terme (sur plusieurs années), par le biais des augmentations annuelles, au moment du renouvellement du personnel ou en augmentant certains salaires (sous positionnés par rapport à la grille) plus rapidement que d'autres.

Critères additionnels :

Une fois la personne embauchée, son niveau de salaire peut évoluer en fonction d'autres critères : ancienneté dans la structure (% par année d'ancienneté), éventuellement « prime de performance », même si ces primes peuvent, étant donné la difficulté d'établir des indicateurs objectifs, réintroduire une notion d'arbitraire.

La position dans la grille des salaires / grille des fonctions se doit d'être mentionnée dans le contrat de travail. Idéalement, la grille des salaires peut-être présentée et expliquée au salarié au moment de l'embauche.

...

EXEMPLE : GRILLE DES SALAIRES

	Salaire minimum / maximum (brut)	Postes médicaux	Postes administratifs	Postes logistique
Niveau 5	2 500 – 3 000		Directeur	
Niveau 4	2 000 – 2 500	Responsable médical Médecin	Responsable administratif	Responsable logistique
Niveau 3	1 600 – 1 800	Infirmier, accompagnants psychosociaux	Comptable	Acheteur Chauffeur
Niveau 2	1 200 – 1 500	Hygiéniste hôpital	Secrétaire	
Niveau 1	500 – 1 000			Gardien

La variation du salaire d'embauche à l'intérieur de cette fourchette dépend de critères additionnels tels que par exemple le niveau d'expérience ou de diplôme

GRILLE DES SALAIRES

CLASSE	DESCRIPTION	DIPLOMES OU NIVEAU D'INSTRUCTION
7ème	Personnel de direction- fonction d'autorité, de supervision, de planification, de conseil et de coordination	ECHELON A BAC + 5
6ème	Personnel de direction- fonction d'autorité, de supervision, de planification, de conseil et de coordination Chef de Département	ECHELON A Maîtrise Technicien+ 3 années d'expérience
5ème	Personnel de direction, fonction d'assistant nécessitant des connaissances professionnelles et une part d'initiative Chefs de Service	ECHELON A BAC + 4
4ème	Personnel de direction, fonction d'assistant nécessitant des connaissances professionnelles et une part d'initiative Chefs de Postes	ECHELON A BAC + 3 Licencié, Techniciens Supérieurs, Secrétaires, Comptable, Caissier/ Caissière
3ème	Personnel technique – travail de précision nécessitant des connaissances techniques Agents d'exécution.	ECHELON B BEPC + 3 CAP, BEP
2ème	Personnel technique – travail de précision nécessitant des connaissances techniques Agents d'exécution.	ECHELON C CEPD +4/Diplôme d'un métier
1ère	Personnel de maintenance et d'exécution – travail d'entretien, de surveillance Agents d'entretien et de gardiennage	ECHELON C Qualification quelconque

GRILLE DE SALAIRES													
SALAIRE BRUT												2011	
		% Ancienneté	Diplôme	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5	Année 6	Année 7	Année 8	Année 9	Année 10
A1	NIVEAU A Coordinateur	8	Docteurat, DE A, DESS ou équivalent; diplôme professionnel exigent au moins le Bac + 4 années	400 000	432 000	466 560	503 885	544 196	587 731	634 750	685 530	740 372	799 602
A2		8		350 000	378 000	408 240	440 899	476 171	514 265	555 406	599 838	647 826	699 652
	NIVEAU B - Cadres	8	Maitrise ou équivalent ; Diplôme professionnel exigent au moins le Bac+3 années (un an au moins d'expérience professionnelle)	225 000	243 000	262 440	283 435	306 110	330 599	357 047	385 610	416 459	449 776
C1	NIVEAU C - Collaboration	8	Licence ou équivalent ; diplôme professionnel exigent au moins le Bac + 2 années de formation	172 500	186 300	201 204	217 300	234 684	253 459	273 736	295 635	319 285	344 828
C3		8	BAC technique ou équivalent ; Diplôme professionnel exigent au moins le Bac + 1 an de formation	168 604	182 092	196 660	212 392	229 384	247 735	267 553	288 958	312 074	337 040
D1	NIVEAU D - Collaboration	8	BAC ; BEP ou équivalent ; Diplôme professionnel exigent au moins le CAP+ 2 ans de formation	125 000	135 000	145 800	157 464	170 061	183 666	198 359	214 228	231 366	249 876
D2		8	Diplôme professionnel exigent au moins le CEP + 2 ans de formation ou équivalent	83 634	90 325	97 551	105 355	113 783	122 886	132 717	143 334	154 801	167 185
E1	NIVEAU E - Exécution	8	Diplôme professionnel exigent au moins le CEP + 2 ans de formation ou équivalent	80 000	86 400	93 312	100 777	108 839	117 546	126 950	137 106	148 074	159 920
F1	NIVEAU F -Exécution	8	Emploi d'exécution nécessitant une qualification professionnelle	66 853	72 201	77 977	84 216	90 953	98 229	106 087	114 574	123 740	133 639
F2	NIVEAU F -Exécution	8	Emploi d'exécution ne nécessitant aucune qualification professionnelle	55 000	59 400	64 152	69 284	74 827	80 813	87 278	94 260	101 801	109 945