Zeitschrift: Domaine public
Herausgeber: Domaine public
Band: 34 (1997)
Heft: 1319

Titelseiten

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 09.12.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Domaine Public
DP

À la tête du salarié, le mérite

Les petits chefs ont retrouvé du pouvoir. Celui d'apprécier, d'estimer, de juger, de jauger, de noter leur personnel, avec effet en francs à la clé. Car le salaire au mérite, c'est eux qui l'appliquent en fait. En contact direct avec les collaborateurs du rang, ils se trouvent les mieux placés pour dire le mérite et coter les prestations de chacune et de chacun. Et donc pour déterminer si, et le cas échéant dans quelle proportion, telle ou tel émarge au montant accordé pour les augmentations de l'année, exprimé en pour-cent de la masse salariale versée par l'entreprise.

Le système a d'abord été appliqué dans les banques, qui ont joué les pionnières voici quelques années. Depuis lors, toutes les branches et grandes entreprises s'y sont mises, donnant aux négociations salariales d'automne un sens bien différent. Auparavant, les partenaires sociaux discutaient de l'augmentation due à tout le monde; la négociation porte désormais, quand elle a encore lieu, sur le taux d'indexation au renchérissement et, surtout, sur le fameux montant mis à disposition par l'employeur pour récompenser ses salariés les plus méritants. Même dans la riche chimie bâloise, les augmentations linéaires ne sont plus de mise.

Le hic, c'est évidemment le contrôle, qui doit être collectif puisque les salariés n'ont plus le moyen de le faire sur leur propre paye. Or les syndicats ne se trouvent sauf exception pas associés à une quelconque surveillance du système. Et de récentes enquêtes ont révélé que, chez Coop ou Novartis par exemple, on n'avait pas la moindre garantie que le montant forfaitaire accordé au titre du mérite ait effectivement été versé en totalité.

Largement pratiquée dans le secteur privé, la flexibilisation des salaires version «mérite suisse» consacre le pouvoir retrouvé des petits chefs et la liberté de manœuvre récupérée par les grands patrons, avec toute la part d'arbitraire que cela peut impliquer de la part des uns et des autres.

Avec le salaire au mérite, les patrons auront définitivement engrangé l'un des bénéfices de la crise

Si le secteur public se met, à son tour et à grande échelle, à pratiquer le salaire au mérite, alors les patrons auront définitivement engrangé l'un des bénéfices de la crise. Ils auront pu installer, dans un marché de l'emploi où l'offre de travail dépasse la demande, un système de rémunération qui a les apparences d'un partage en fonction de l'effort personnel et de l'augmentation générale de la productivité. En réalité, ces critères ne sont ni objectifs, ni exactement mesurables. Ce qui n'empêche pas leur application de passer pour moderne et celle de l'âge ou de l'ancienneté, voire du degré de formation ou de l'expérience professionnelle, pour pitoyablement ringarde. Vive la tête du client salarié et tant pis pour son savoir.

YJ

JAA 1002 Lausanne
6 novembre 1997 – nº 1319
Hebdomadaire romand
Trente-quatrième année