



Logib système salarial

Descriptif méthodologique

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

Version 2024.1

1 Table des matières

2	Introduction.....	2
3	Vue d'ensemble.....	2
4	Méthodologie.....	3
4.1	Base de données.....	3
4.2	Détermination des fonctions et de leurs exigences et charges.....	3
4.2.1	Détermination des fonctions.....	3
4.2.2	Détermination des exigences et charges.....	4
4.2.3	Calcul des valeurs de fonction.....	4
4.3	Calcul des propositions de salaire.....	5
4.3.1	Regroupement des valeurs de fonction.....	5
4.3.2	Détermination de la forme des bandes salariales.....	6
4.3.3	Calcul des bandes salariales.....	8
4.4	Présentation des résultats.....	10
	Annexe.....	11
5	Bibliographie.....	11

2 Introduction

Avec Logib, la Confédération met gratuitement à disposition de toutes les employeuses et tous les employeurs des applications en ligne modernes pour la promotion de l'égalité salariale (www.logib.admin.ch). Logib propose deux approches différentes du thème de l'égalité salariale :

■ **L'outil d'analyse standard de la Confédération Logib** permet **d'analyser l'égalité salariale** entre femmes et hommes. Il se compose de deux modules. Tous deux sont conçus de manière à pouvoir être appliqués en autocontrôle par des utilisatrices et utilisateurs sans connaissances techniques particulières, à l'aide de la documentation mise à disposition. La méthode est décrite en détail dans le descriptif méthodologique Logib Modules 1 et 2 (cf. www.logib.ch).

■ La fonctionnalité **Logib système salarial** permet aux entreprises d'élaborer une base systématique et compréhensible pour la détermination des salaires en se basant sur les exigences et les charges des fonctions et sur la pratique salariale actuelle dans l'entreprise.

Logib système salarial a été développé par la Confédération en 2023 et mis à disposition dans le cadre des mesures de promotion de l'égalité salariale : un système salarial clair et compréhensible, qui prend les exigences et les charges des fonctions comme base pour la fixation des salaires, peut contribuer de manière décisive au respect du principe d'un salaire égal pour un travail égal et de valeur égale. Avec Logib système salarial, même les petites et moyennes entreprises peuvent créer de manière autonome les bases leur permettant de systématiser la détermination des salaires.

Le présent document décrit les fondements méthodologiques de Logib système salarial. Le descriptif méthodologique contribue à la transparence et à la compréhensibilité.

3 Vue d'ensemble

Logib système salarial propose, au vu de la pratique salariale de l'entreprise, une systématique salariale basée sur les fonctions avec des classes salariales et des bandes salariales correspondantes. Ces propositions se fondent sur les données préparées par l'entreprise quant à ses employé-e-s, fonctions et salaires. Il est possible d'utiliser Logib système salarial directement avec les données déjà préparées pour Logib Module 2 ; s'agissant des données issues d'analyses du Module 1, elles devront être complétées par des évaluations de fonctions.

Les principaux **fondements** de Logib système salarial sont les suivants :

■ Les **exigences et les charges des tâches de travail (fonctions)** constituent la base de la détermination du salaire dans Logib système salarial. Les exigences sont les compétences indispensables à l'accomplissement des tâches relevant de la fonction (p.ex. connaissances techniques et méthodologiques, compétences de communication, faculté d'organisation etc.). Les charges constituent des facteurs de pénibilité qui peuvent être liés à l'accomplissement de ces tâches (p.ex. confrontation à la souffrance humaine, travail sous une forte chaleur ou par grand froid, etc.). L'évaluation du travail permet de mesurer les exigences et charges des fonctions et d'en déterminer ainsi la « valeur de fonction » (cf. chapitre 4.2). Les fonctions sont ainsi mises en relation les unes aux autres. Il en résulte un « paysage de fonctions » dans lequel apparaît une hiérarchie des fonctions quant à leurs exigences et charges.

■ **Expérience personnelle** : en plus de la fonction, le modèle sur lequel repose Logib système salarial tient compte de l'expérience personnelle des employé-e-s (cf. chapitre 4.3). L'expérience est ici estimée au moyen de l'âge et des années de service.

■ **Pratique salariale actuelle** (salaires effectivement versés) : sur la base des valeurs de fonction, Logib système salarial attribue une classe salariale à toutes les fonctions et calcule une proposition de bande salariale pour chaque classe salariale. Une bande salariale se définit par une fourchette de salaires à l'intérieur de laquelle, conformément à la systématique, il est attendu que le salaire soit fixé pour un certain âge ou un certain nombre d'années de service. La forme de la bande salariale peut être adaptée à la situation de l'entreprise ; les bandes salariales ont la même forme pour toutes les classes salariales et dépendent du choix de l'entreprise quant à l'évolution salariale liée à l'âge ou aux années de service. Le calcul des bandes se base sur les salaires actuellement versés (cf. chapitre 4.3).

4 Méthodologie

4.1 Base de données

La base de Logib système salarial est constituée des données personnelles, salariales et liées à la fonction du personnel de l'entreprise. Les apprenti-e-s et personnes en stage de formation sont exclues. Les données requises pour chaque employé-e concerné-e sont les suivantes :

- Identification univoque (ID) pour chaque personne
- Âge
- Sexe
- Nombre d'années de service dans l'entreprise (années de service)
- Fonction
- Salaire : Salaire de base y compris un douzième du 13^e salaire mensuel (cas échéant) pour un travail à 100% (temps partiels convertis en postes à temps plein) ainsi que les indemnités (cas échéant).

Lorsque les données sont lues avec un fichier d'export Logib Module 1 ou Module 2, les données salariales sont standardisées comme suit :

- Pour les pour les employé-e-s rémunéré-e-s au mois :

salaire standardisé

$$= (\text{salaire de base} + \text{indemnités} + 13\text{e salaire mensuel}) \times \frac{100}{\text{taux d'occupation}} \\ \times \frac{\text{heures hebdomadaires normales modales de travail de l'entreprise}}{\text{heures de travail hebdomadaires normales de l'employé} - e}$$

- pour les employé-e-s rémunéré-e-s à l'heure :

salaire standardisé

$$= (\text{salaire de base} + \text{indemnités} + 13\text{e salaire mensuel}) \\ \times \frac{52 \times \text{heures hebdomadaires normales modales de travail de l'entreprise}}{12 \times \text{heures rémunérées}}$$

4.2 Détermination des fonctions et de leurs exigences et charges

4.2.1 Détermination des fonctions

Les fonctions constituent le fondement de tout système salarial basé sur les fonctions. Les fonctions sont des activités professionnelles concrètes généralement indépendantes des personnes qui les exercent. Pour déterminer les fonctions présentes dans l'entreprise, on regroupe sommairement dans une même fonction des postes de travail qui, à la base, contiennent des tâches et obligations similaires. En procédant ainsi, on omet consciemment le fait que des personnes à l'intérieur de telles fonctions peuvent se distinguer par des tâches supplémentaires ou accessoires. La définition d'une fonction ne

dépend pas de ses titulaires ou d'autres aspects tels que les taux d'activité. Il existe généralement beaucoup moins de fonctions que d'employé-e-s dans une entreprise.

Logib système salarial offre des indications permettant aux entreprises de déterminer les fonctions de manière pratique et claire et d'identifier les éventuelles chaînes de fonctions (fonctions à première vue analogues mais qui se distinguent par certaines exigences et charges, p.ex. senior / pro / junior).

4.2.2 Détermination des exigences et charges

Logib système salarial utilise la même base que l'outil d'analyse standard Logib Module 2 pour déterminer les exigences et les charges, à savoir la méthode scientifique d'évaluation du travail (Schär Moser, 2019 ; Chicha, 2016 ; Katz & Baitsch, 1996). Celle-ci permet de déterminer la valeur de chaque fonction dans l'entreprise par rapport aux autres fonctions, en mesurant les exigences et les charges sur différents facteurs abstraits. Logib système salarial saisit les exigences et les charges à l'aide de six facteurs. Les facteurs ont été déterminés sur la base de l'état actuel de la recherche en matière d'évaluation du travail dans la science du travail et ont été soumis à un examen scientifique approfondi quant à leur pertinence et leur neutralité par rapport au sexe (cf. Hirschi & Ghetta, 2020). Ces facteurs sont les suivants :

- Exigences en termes de formation
- Exigences en termes d'autonomie
- Exigences en termes de connaissances techniques et méthodologiques spécifiques
- Exigences et charges liées à la responsabilité
- Exigences et charges psychiques et sociales
- Exigences et charges physiques

Les trois premiers facteurs relèvent du domaine intellectuel et les trois derniers couvrent chacun un autre domaine. Ainsi, les quatre domaines de caractéristiques (domaine intellectuel, de responsabilité, psychosocial et physique) confirmés par la théorie et la pratique sont pris en compte (cf. Humphrey, Nahrgang & Morgeson, 2007 ; Krell & Winter, 2011 ; International Labour Office, 2008 ; Chicha, 2016).

Chaque fonction est évaluée par l'entreprise sur tous les facteurs à l'aide d'une échelle d'évaluation standardisée à cinq niveaux. Pour le facteur « formation », cette échelle correspond au niveau de formation typiquement requis pour la fonction, où 1 = sans formation spécifique et 5 = master, en passant par des niveaux clairement définis. Pour les cinq autres facteurs, 1 correspond à des exigences ou des charges très faibles et 5 à des exigences ou des charges très élevées. Logib système salarial met à disposition des aides graphiques et textes explicatifs, accompagnant l'évaluation et l'attribution des fonctions dans un processus itératif. Il s'agit ainsi de réduire le plus efficacement possible les distorsions courantes lors d'évaluations (par exemple l'influence de représentations quant aux fonctions) et d'améliorer la qualité des évaluations de fonctions (Organisation Internationale du Travail, 2008). L'objectif est de représenter correctement la situation dans l'entreprise au moyen d'un « paysage fonctionnel » cohérent.

4.2.3 Calcul des valeurs de fonction

Sur la base de l'évaluation des facteurs, une valeur de fonction est calculée pour chaque fonction, où une valeur de fonction plus élevée correspond à des exigences et des charges plus importantes. Les valeurs de fonction sont standardisées à un nombre compris entre minimum 10 et maximum 50. Les valeurs sont calculées en multipliant les évaluations des exigences et des charges (effectuées par l'entreprise) de chacun des six facteurs par une pondération, en les standardisant à 10, en les additionnant et en les arrondissant à l'entier le plus proche. Concrètement, la valeur de fonction pour la fonction f , FW_f , est calculée comme suit :

$$FW_f = \text{round} \left(\sum_{i=1}^6 \frac{10 w_i}{\sum_{j=1}^6 w_j} B_{if} \right).$$

w_i et w_j représentent respectivement la pondération du facteur i et du facteur j . B_{if} est l'évaluation du facteur i de la fonction f .

Il existe deux possibilités pour la **pondération** :

- Pour le calcul des valeurs de fonction, un *réglage par défaut* des pondérations est intégré dans l'outil.
- Les entreprises peuvent *déterminer elles-mêmes la pondération dans un cadre prédéfini* et l'adapter ainsi à leurs besoins. La prédéfinition d'un certain cadre est nécessaire afin que les quatre domaines de caractéristiques pertinents (cf. chapitre 4.2.2.) soient pris en compte de manière appropriée.

Les pondérations et les fourchettes ont été définies sur la base de réflexions théoriques et méthodologiques ainsi que d'expériences empiriques, en accord avec les spécialistes (voir à ce sujet Hirschi & Ghetta, 2020, p. 50 ss).

Les *réglages par défaut* des pondérations sont les suivants :

- Exigences en termes de formation : 2.5
- Exigences en termes d'autonomie : 2.0
- Exigences en termes de connaissances techniques et méthodologiques spécifiques : 2.0
- Exigences et charges liées à la responsabilité : 1.5
- Exigences et charges psychiques et sociales : 1.5
- Exigences et charges physiques : 0.5

Les *fourchettes* à l'intérieur desquelles les pondérations peuvent varier par incréments de 0.25 point sont les suivantes :

- Exigences en termes de formation : 2.0 – 3.0
- Exigences en termes d'autonomie : 1.5 – 2.5
- Exigences en termes de connaissances techniques et méthodologiques spécifiques : 1.5 – 2.5
- Exigences et charges liées à la responsabilité : 1.5 – 2.5
- Exigences et charges psychiques et sociales : 1.5 – 2.5
- Exigences et charges physiques : 0.0 – 1.0

Les réglages par défaut et les fourchettes de pondération garantissent que le domaine intellectuel (les trois premiers facteurs) se voit attribuer le poids le plus élevé. Au sein du domaine intellectuel, le premier facteur a la plus grande fourchette de pondération car la formation nécessaire à l'exercice d'une fonction s'est établie comme un facteur objectif et relativement fiable à évaluer. Les exigences et charges liées aux responsabilités et les exigences et charges psychosociales ont la même fourchette de pondération. Celle-ci est par ailleurs identique à celle des deux autres facteurs du domaine intellectuel. La prise en compte adéquate des domaines considérés comme pertinents sur la base de réflexions théoriques est ainsi assurée. Les exigences et les charges physiques ont la fourchette de pondération la plus basse et peuvent cas échéant être le seul facteur à atteindre la valeur zéro (aucune prise en compte). Cela tient compte du fait que, dans de nombreuses entreprises, les exigences et les charges physiques n'ont guère d'impact sur la rémunération. Des analyses ont même souvent montré une corrélation négative avec le salaire, ce qui peut s'expliquer par le fait que les fonctions les plus exigeantes sur le plan physique sont souvent les moins bien rémunérées (p. ex. le nettoyage).

4.3 Calcul des propositions de salaire

4.3.1 Regroupement des valeurs de fonction

Les valeurs de fonction sont regroupées pour servir de base aux calculs ultérieurs. En partant de la valeur de fonction la plus basse, trois valeurs de fonction sont regroupées et définies comme une classe salariale. Ceci permet de regrouper les fonctions qui, en utilisant la présente méthode d'évaluation, sont

à considérer comme équivalentes au sens de la législation et de la science du travail (cf. à ce sujet Hirschi & Ghetta, 2020, p. 56 ss et 68).

En se basant sur les valeurs de fonction où $10 \leq FW_f \leq 50$, on obtient dans Logib système salarial un maximum de 14 classes salariales. Dans les classes salariales supérieures – pour les fonctions présentant des exigences et des charges plus élevées – on s'attend à trouver des salaires plus élevés (ou au moins aussi élevés) que dans les classes inférieures (cf. chapitre 4.3.3 pour le calcul).

4.3.2 Détermination de la forme des bandes salariales

Pour chaque classe salariale, Logib système salarial propose des bandes salariales qui permettent, au sein d'une même classe, de prendre en compte à la fois l'expérience personnelle mais aussi une certaine marge salariale sans lien avec l'expérience. Cette marge salariale indépendante de l'expérience permet notamment de tenir compte de tâches supplémentaires non prises en compte dans la fonction, de compétences clés ou de diplômes de formation continue utiles à l'entreprise. La marge a été déterminée sur la base de valeurs empiriques et doit être considérée comme une proposition.

Les bandes salariales ont une limite inférieure et une limite supérieure qui peuvent augmenter avec l'âge, permettant ainsi une augmentation liée à l'âge ou aux années de service. L'augmentation en pourcentage est identique pour toutes les classes salariales. Dans Logib système salarial, il est possible de choisir entre treize formes de bandes salariales différentes. A l'âge de 20 ans, toutes les bandes salariales ont une fourchette de 4% entre les limites inférieure et supérieure de la bande salariale. L'évolution ultérieure liée à l'âge ou aux années de service diffère selon si le salaire tient compte des augmentations liées à l'âge et/ou aux années de service. Si l'entreprise ne prévoit aucune augmentation liée à l'âge ou aux années de service, la fourchette reste plate sur toute la durée de la vie. Dans les douze autres cas, il y a une augmentation avec l'âge et/ou les années de service. Les différents scénarios sont présentés dans le Tableau 1.

La forme de la limite inférieure de la bande salariale est définie comme suit :

$$UL(\text{âge}) = \begin{cases} 1, & \text{âge} < 20 \\ (1+x)^{\text{âge}-20}, & 20 \leq \text{âge} \leq 40 \\ (1+x)^{20} \times (1+y)^{\text{âge}-40}, & 40 < \text{âge} \leq 57, \\ (1+x)^{20} \times (1+y)^{17} \times (1+z)^{\text{âge}-57}, & 57 < \text{âge} \leq 65 \\ (1+x)^{20} \times (1+y)^{17} \times (1+z)^8, & \text{âge} > 65 \end{cases}$$

La forme de la limite supérieure de la bande salariale est définie comme suit :

$$OL(\text{âge}) = \begin{cases} 1.04, & \text{âge} < 20 \\ 1.04 \times (1+r)^{\text{âge}-20}, & 20 \leq \text{âge} \leq 40 \\ 1.04 \times (1+r)^{20} \times (1+s)^{\text{âge}-40}, & 40 < \text{âge} \leq 57. \\ 1.04 \times (1+r)^{20} \times (1+s)^{17} \times (1+t)^{\text{âge}-57}, & 57 < \text{âge} \leq 65 \\ 1.04 \times (1+r)^{20} \times (1+s)^{17} \times (1+t)^8, & \text{âge} > 65 \end{cases}$$

x, y, z, r, s, t sont les paramètres qui définissent la croissance de la limite inférieure ou supérieure de la bande salariale en fonction de l'âge. Le Tableau 1 montre quel paramètre est utilisé pour quel scénario.

Les entreprises déterminent la forme des bandes salariales en répondant à deux questions relatives à la fixation et à l'évolution du salaire : « (Comment) l'expérience personnelle issue d'activités antérieures est-elle prise en compte (âge, question 1) ? » et « (Comment) l'expérience acquise au sein de l'entreprise est-elle prise en compte pour la détermination du salaire (années de service, question 2) ? ». Il est possible de répondre à ces questions sur une échelle à quatre niveaux allant de « pas du tout » à « fortement ». Le Tableau 2 montre l'attribution des réponses aux différents scénarios visibles dans le Tableau 1. Le paramétrage par défaut correspond au scénario 8 « Augmentation moyenne ».

Tableau 1 : Scénarios des bandes salariales

Scé- nario	Augmen- tation de salaire selon âge	Augmen- tation de salaire selon années de service	Croissance liée à l'âge						Croissance liée aux années de service		
			Bande salariale inférieure			Bande salariale supérieure			m (DJ 1-10)	n (DJ 11- 20)	o (DJ >20)
			x (Alter 20-40)	y (Alter 41-57)	z (Alter >57)	r (Alter 20-40)	s (Alter 41-57)	t (Alter >57)			
0	Sans	Sans	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
1	Sans	Faible	0.00%	0.00%	0.00%	0.25%	0.20%	0.00%	0.50%	0.40%	0.30%
2	Sans	Moyenne	0.00%	0.00%	0.00%	0.40%	0.30%	0.00%	0.80%	0.60%	0.40%
3	Sans	Forte	0.00%	0.00%	0.00%	0.50%	0.35%	0.00%	1.00%	0.75%	0.50%
4	Faible	Faible	0.30%	0.20%	0.00%	0.45%	0.30%	0.00%	0.50%	0.40%	0.30%
5	Faible	Moyenne	0.30%	0.20%	0.00%	0.45%	0.30%	0.00%	0.80%	0.60%	0.40%
6	Faible	Forte	0.30%	0.20%	0.00%	0.45%	0.30%	0.00%	1.00%	0.75%	0.50%
7	Moyenne	Faible	0.40%	0.25%	0.00%	0.65%	0.40%	0.00%	0.50%	0.40%	0.30%
8	Moyenne	Moyenne	0.40%	0.25%	0.00%	0.65%	0.40%	0.00%	0.80%	0.60%	0.40%
9	Moyenne	Forte	0.40%	0.25%	0.00%	0.65%	0.40%	0.00%	1.00%	0.75%	0.50%
10	Forte	Faible	0.60%	0.40%	0.00%	0.90%	0.55%	0.00%	0.50%	0.40%	0.30%
11	Forte	Moyenne	0.60%	0.40%	0.00%	0.90%	0.55%	0.00%	0.80%	0.60%	0.40%
12	Forte	Forte	0.60%	0.40%	0.00%	0.90%	0.55%	0.00%	1.00%	0.75%	0.50%

Remarques : L'augmentation de salaire de la bande inférieure reste la même pour tous les scénarios d'âge (p. ex. 4, 5 & 6) ; ce qui change, ce sont les augmentations respectives par année de service et la bande supérieure de salaire. Une faible augmentation liée aux années de service n'est pas toujours la même (l'augmentation dans le scénario 4 est plus faible que dans le scénario 10) : en raison de l'augmentation de l'âge, une augmentation minimale liée aux années de service doit également être garantie.

Tableau 2 : Mapping des réponses aux questions posées aux entreprises avec les scénarios de bande salariale

Question 1 (âge)	Question 2 (années de service)	Scénario
Pas du tout	Pas du tout	0
Pas du tout	Peu	1
Pas du tout	Moyennement	2
Pas du tout	Fortement	3
Peu	Pas du tout	4
Peu	Peu	4
Peu	Moyennement	5
Peu	Fortement	6
Moyennement	Pas du tout	7
Moyennement	Peu	7
Moyennement	Moyennement	8
Moyennement	Fortement	9
Fortement	Pas du tout	10
Fortement	Peu	10
Fortement	Moyennement	11
Fortement	Fortement	12

4.3.3 Calcul des bandes salariales

Les bandes salariales sont calculées soit de manière paramétrique, soit de manière simplifiée. Logib système salarial décide automatiquement de la méthode utilisée en fonction de plusieurs critères.

Salaire initial à l'âge de 20 ans

Dans les deux méthodes, on calcule tout d'abord le « salaire initial à 20 ans », à savoir le salaire qu'un employé ou une employée de 20 ans toucherait à son arrivée dans l'entreprise. Cela est nécessaire pour éviter que la hausse salariale liée à l'âge ou aux années de service ne fausse le résultat.

Le « salaire initial à 20 ans » (théorique) d'une employée ou d'un employé est donné par :

$$Salaire^{\hat{age} 20}(salaire, \hat{age}, DJ) = \frac{salaire}{hausse\ salariale\ depuis\ \hat{age}\ 20}.$$

salaire est le salaire effectif de l'employé-e. La *hausse salariale depuis âge 20* (théorique) correspond à la hausse salariale à laquelle on s'attendrait au vu du scénario de bande salariale choisi (cf. chapitre 4.3.2) et est définie comme suit :

$$hausse\ salariale\ depuis\ \hat{age}\ 20(g^{DJ}, g^{\hat{age}}) = \begin{cases} UL, & g^{DJ} \times g^{\hat{age}} \leq UL \\ g^{DJ} \times g^{\hat{age}}, & UL < g^{DJ} \times g^{\hat{age}} < OL. \\ OL, & g^{DJ} \times g^{\hat{age}} \geq OL \end{cases}$$

g^{DJ} est la hausse salariale liée aux années de service et $g^{\hat{age}}$ la hausse salariale liée à l'âge au-delà de 20 ans. Ils sont définis comme suit :

$$g^{DJ}(DJ) = \begin{cases} (1+m)^{DJ}, & DJ \leq 10 \\ (1+m)^{10} \times (1+n)^{DJ-10}, & 10 < DJ \leq 20 \\ (1+m)^{10} \times (1+n)^{10} \times (1+o)^{DJ-20}, & 20 < DJ \leq 45 \\ (1+m)^{10} \times (1+n)^{10} \times (1+o)^{25}, & DJ > 45 \end{cases}$$

ainsi que

$$g^{\hat{age}}(\hat{age}, DJ) = \begin{cases} 1, & \hat{age} - DJ < 20 \\ (1+x)^{\hat{age}-DJ-20}, & 20 \leq \hat{age} - DJ \leq 40 \\ (1+x)^{20} \times (1+y)^{\hat{age}-DJ-40}, & 40 < \hat{age} - DJ \leq 57. \\ (1+x)^{20} \times (1+y)^{17} \times (1+z)^{\hat{age}-DJ-57}, & 57 < \hat{age} - DJ \leq 65 \\ (1+x)^{20} \times (1+y)^{17} \times (1+z)^8, & \hat{age} - DJ > 65 \end{cases}$$

DJ sont les années de service d'un-e employé-e et $\hat{age}$ est son âge en années. m , n et o sont les paramètres qui définissent la hausse de salaire en fonction des années de service ; x , y et z sont les paramètres qui définissent la hausse de salaire en fonction de l'âge. Les valeurs de ces paramètres dépendent de la forme de bande salariale choisie (cf. chapitre 4.3.2). Les valeurs spécifiques se trouvent dans le Tableau 1.

Méthode paramétrique

La méthode paramétrique est utilisée lorsque l'entreprise compte au moins 10 employé-e-s. Dans ce cas, le « salaire initial à 20 ans » est logarithmé et régressé sur la valeur de fonction. Concrètement, le modèle linéaire suivant est estimé avec OLS :

$$LN(salaire_i^{\hat{age} 20}) = b_0 + b_1 FW_i + \varepsilon_i.$$

b_0 et b_1 sont les coefficients estimés avec OLS. ε_i est un terme d'erreur. La valeur de fonction de la personne i est donnée comme la valeur de la fonction exercée par cette personne : $FW_i = FW_{j(i)}$, où $j(i)$ est la fonction j de la personne i .

Pour chaque classe salariale, la limite inférieure de la bande salariale correspondante à 20 ans est calculée à l'aide des coefficients estimés $\hat{b}_0$ et $\hat{b}_1$ (salaire initial à 20 ans d'une classe salariale, $x_k^{paramétrique}$). Pour la classe salariale k , $x_k^{paramétrique}$ est donnée comme l'exponentielle de la «predicted value» de la valeur fonctionnelle moyenne de cette classe salariale, $\overline{FW}_k : x_k^{paramétrique} = EXP(\hat{b}_0 + \hat{b}_1 \overline{FW}_k)$, avec $k \in \{1, \dots, 14\}$.

Exemple : le salaire initial à 20 ans de la classe salariale 1, $x_1^{paramétrique}$, comprenant les valeurs de fonctions 16, 17 et 18, est donné par $EXP(\hat{b}_0 + \hat{b}_1 \times 17)$.

Pour les classes salariales comportant moins de trois valeurs de fonction, la valeur de fonction la plus élevée est utilisée au lieu de la valeur moyenne.

En partant du salaire initial à 20 ans, les bandes salariales de toutes les classes salariales sont définies par les formes de bandes telles que décrites au chapitre 4.3.2.

Méthode simplifiée

La méthode simplifiée est utilisée lorsque l'entreprise compte moins de 10 employé-e-s mais également lorsque le R^2 de la régression du logarithme du « salaire initial à 20 ans » sur la valeur de fonction est inférieur à 0.6 ou lorsque le coefficient estimé de la valeur de fonction $\hat{b}_1$, est négatif.

Dans le calcul simplifié, le paramètre de pente b_1 du modèle salarial log-linéaire est tout d'abord fixé à une valeur de $b_1 = 0.025^1$. Ensuite, le modèle salarial est estimé avec le « salaire initial à 20 ans » logarithmique et le paramètre de pente défini. Le modèle suivant est ainsi estimé avec OLS :

$$LN(salaire_i^{age\ 20}) = b_0 + 0.025 * FW_i + \varepsilon_i.$$

Le coefficient b_0 est choisi de manière à minimiser la somme des résidus au carré ε_i^2 .

Pour chaque classe de salaire, la limite inférieure de la bande salariale correspondante à 20 ans est calculée à l'aide du coefficient estimé $\hat{b}_0$ (le salaire initial à 20 ans d'une classe de salaire, $x_k^{simplifiée}$). Pour la classe de salaire k , $x_k^{simplifiée}$ est donné comme l'exponentielle de la « predicted value » de la valeur de fonction moyenne de cette classe de salaire, $\overline{FW}_k : x_k^{simplifiée} = EXP(\hat{b}_0 + 0.025 * \overline{FW}_k)$, avec $k \in \{1, \dots, 14\}$.

Pour les classes salariales comptant moins de trois valeurs de fonction, la valeur de fonction la plus élevée est utilisée au lieu de la valeur moyenne.

Saisie d'un montant de salaire à ne pas dépasser

Dans Logib système salarial, il est possible de définir un salaire en dessous duquel aucune personne ne doit descendre dans l'entreprise, calculé pour un taux d'occupation de 100%. Cela permet à l'entreprise de définir des montants de salaire à ne pas dépasser, par exemple ceux qui figurent dans une convention collective de travail (salaire minimum). Si un tel montant a été défini, le salaire initial à l'âge de 20 ans ne descend sous cette valeur dans aucune classe salariale.

Si un salaire minimum x^{min} a été défini, le salaire initial ajusté à 20 ans de la classe salariale k , $\tilde{x}_k$, est donné comme suit :

¹ Une pente du modèle salarial log-linéaire de $b_1 = 0.025$ correspond, toutes choses égales par ailleurs, à une augmentation de salaire d'environ 2.5% par point de valeur de fonction. L'augmentation de salaire est considérée comme plausible par les experts après comparaison des salaires de l'Enquête suisse sur les salaires ESS, ventilés selon la position professionnelle et le niveau de compétence à 40 ans.

$$\tilde{x}_k = \max \left(\frac{\sum_{l=1}^M N_l x_l}{\sum_{l=1}^M N_l \tilde{x}_l} \tilde{x}_k; x_k; x^{min} \right),$$

où M correspond au nombre de classes. $\tilde{x}_k$ correspond ainsi à la plus grande valeur des trois termes suivants: i.) $\frac{\sum_{l=1}^M N_l x_l}{\sum_{l=1}^M N_l \tilde{x}_l} \tilde{x}_k$, un salaire initial à 20 ans calculé selon une méthode alternative, ii.) x_k , le salaire initial à 20 ans sans saisie d'un salaire minimum et iii.) x^{min} , le salaire minimum.

Par ailleurs : $\hat{x}_k = EXP[LN(x^{min}) + b(\overline{FW}_k - \overline{FW}_1)]$, avec $b = \frac{LN(x_M) - LN(x^{min})}{\overline{FW}_M - \overline{FW}_1}$. x_M est le salaire initial à 20 ans de la classe salariale la plus élevée ; $\overline{FW}_M$ et $\overline{FW}_1$ sont la valeur de fonction moyenne de la dernière et de la première classe salariale. $\sum_{k=1}^M N^k x_k$ resp. $\sum_{k=1}^M N^k \hat{x}_k$ sont les sommes salariales de tout-e-s les employé-e-s s'ils recevaient le salaire initial à 20 ans ou le salaire initial alternatif à 20 ans.

Dans le cas où le salaire minimum se situe en-dessous du salaire initial de la première classe $x_1 > x^{min}$ ou s'il n'y a qu'une seule classe salariale, ($M = 1$), $\tilde{x}_k$ est en revanche donné comme suit :

$$\tilde{x}_k = \max (x_k; x^{min}).$$

4.4 Présentation des résultats

Logib système salarial affiche comme résultat les classes salariales déterminées sur la base des explications précédentes, avec les bandes salariales correspondantes et les personnes affectées à chaque classe. Pour chaque personne, il est indiqué sous forme de graphique et de tableau si son salaire effectif se situe sous la bande, à l'intérieur de la bande ou au-dessus de la bande salariale. Sur la base de la systématique salariale établie avec Logib système salarial, on peut s'attendre à ce que les salaires des personnes se situent à l'intérieur de la bande. Les personnes au-dessus de la limite supérieure de la bande salariale gagnent plus que ce qui est attendu sur la base du système proposé, les personnes en dessous de la limite inférieure gagnent moins. En d'autres termes, les salaires sont plus élevés ou plus bas que ceux attendus sur la base des exigences et des charges de la fonction, de l'expérience de la personne et de l'ensemble des salaires actuellement versés dans l'entreprise ou l'organisation. Les salaires des nouveaux-elles employé-e-s devraient, conformément à la logique, être fixés à l'intérieur de la bande salariale de la fonction concernée.

Annexe

5 Bibliographie

Chicha, Marie-Thérèse (2016). Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois. Guide de la mise en œuvre. Berlin: Organisation internationale du Travail.

Hirschi, Andreas & Ghetta, Anja (2020). Entwicklungsbericht Logib Modul 2 Analyse der Lohnungleichheit zwischen Frau und Mann für kleinere Unternehmen insbesondere mit weniger als 50 Mitarbeitenden. Im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG. Bern: Abteilung für Arbeits- und Organisationspsychologie Universität Bern.

Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1332–1356.

International Labour Office (2008). Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide. Geneva: International Labour Office.

Katz, Christian & Baitsch, Christof (1996). L'égalité des salaires en pratique. Deux outils d'évaluation du travail non discriminatoire à l'égard des sexes. Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG (éd.). Zurich: vdf.

Krell, Gertraude & Winter, Regula (2011). Anforderungsabhängige Entgeltdifferenzierung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung. In: G. Krell, R. Ortlieb & B. Sieben (Hrsg.). Chancengleichheit durch Personalpolitik. 6. Vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. München: Gabler. S. 343-360.

Schär Moser, Marianne (2019). Evaluation analytique du travail : Une base fiable et neutre à l'égard des sexes pour la fixation des salaires de fonctions. Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG (éd.). Bern: BFEG.