

Objektyp: **FrontMatter**

Zeitschrift: **Domaine public**

Band (Jahr): **34 (1997)**

Heft 1319

PDF erstellt am: **08.08.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

<http://www.e-periodica.ch>

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 émerge 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.

Si le secteur public se met, à son tour et à grande échelle, à pratiquer le salaire au mérite, alors les

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

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