

Accueil / Jobs/Stage / Actus RH

100% TRANSPARENCE

Ces entreprises ont mis fin au tabou sur les salaires

Par Amélie Petitdemange | 11/02/2019 à 15:00, mis à jour le 11/02/2019



Buffer communique publiquement sur son site les salaires de ses 80 employés. La startup britannique calcule les salaires selon le poste occupé et le coût de la vie dans laquelle le salarié habite. @DR

Alors que la loi Pacte* favorise timidement la transparence salariale, certaines entreprises ont déjà passé le cap avec succès. En parallèle, des salariés lancent des initiatives pro-transparence sur les réseaux sociaux...

Savez-vous combien est payé votre voisin de bureau ? Ou même votre meilleur ami ? S'il y a un sujet dont il est difficile de parler en France, c'est bien celui de l'argent. Pourtant, certaines entreprises ont décidé de briser le tabou.

C'est le cas de Thermador Groupe, un distributeur d'équipements de plomberie, qui depuis sa création en 1968 communique à ses 500 collaborateurs les salaires de chacun. Un pionnier en matière de transparence. Les salaires sont dévoilés lors de la réunion annuelle de chacune des 17 sociétés de la holding, cotée en bourse.

Le chiffre d'affaires, les marges et les résultats sont aussi publiés et une partie du bénéfice est partagé sous forme de primes annuelles, intéressement ou participation. Le PDG, Guillaume Robin, assure que les salariés ne négocient pas plus leur salaire pour autant, puisque "cette transparence oblige à embaucher à un salaire juste. Nous tenons compte de l'âge, de l'expérience, et nous prenons l'initiative de revaloriser les salaires régulièrement". Selon lui, cette transparence profite à

l'entreprise qui "ne perd pas de temps à gérer les bruits de couloirs". Ce type de fonctionnement réduit aussi les écarts de salaire entre hommes et femmes.

"Le fondateur de l'entreprise, Guy Vincent, était visionnaire en instituant la transparence des salaires en 1968. Malheureusement, peu d'entreprises françaises ont suivi. Si vous n'instituez pas cette transparence dès le début, il est compliqué de la mettre en place par la suite, quand les écarts de salaires sont difficilement avouables", explique Guillaume Robin.

Si les salaires sont connus de tous les employés, il est cependant formellement interdit de les rendre publics, pour respecter la "pudeur" des salariés et ne pas donner d'informations à la concurrence, avance le PDG. Une réticence partagée par la startup Tilkee, qui prône la transparence salariale depuis sa création en 2014, mais seulement en interne.

Se faire "voler" ses salariés par des concurrents qui offriraient un salaire plus élevé était une des peurs de l'entreprise britannique Buffer, à l'origine d'une application logicielle pour la gestion des réseaux sociaux. Pourtant, en 2013, trois ans après ses débuts, elle communique publiquement sur son site les données salariées de ses 80 employés. "Finalement, cela n'a rien changé vis-à-vis de nos concurrents. La conséquence la plus flagrante a été l'augmentation des candidatures ! Elles ont doublé en un mois", affirme Hailley Griffis, en charge de la communication chez Buffer, qui a établi une formule qui calcule les salaires selon le poste occupé et le coût de la vie dans laquelle le salarié habite. Une aide est aussi allouée à ceux qui subviennent aux besoins d'un membre de leur famille, comme un enfant ou leur conjoint.

Fixer son propre salaire

Plus audacieuse encore, la startup française Imfusio, créée en 2005 sur le principe de transparence salariale, a décidé d'aller plus loin en instaurant les "salaires libres". "Tout le monde était au courant des salaires mais il y avait des tensions autour de petites différences de rémunération sans que personne n'ose en parler", raconte son cofondateur, Yaël Guillon. En 2016, il instaure donc une réunion tous les quatre mois, où les douze salariés se réunissent pour parler de leur salaire et peuvent l'augmenter ou le réduire, de manière collégiale. Pas besoin d'une validation du patron, mais chacun a un droit de véto.

"Cette nouvelle méthode est perturbante. Vous devez vous demander de quoi vous avez besoin pour vivre, et expérimenter ce choix pendant quatre mois. Par exemple, lorsque j'ai décidé de baisser mon salaire de 500 euros et que je n'ai pas vu d'incidence sur ma vie quotidienne, je me suis demandé si j'en avais vraiment besoin", raconte Yaël Guillon.

Chez Imfusio, les salaires vont de 2.700 à 5.000 euros nets mensuels. Ils fluctuent aussi suivant les résultats de l'entreprise. Ainsi, lorsque l'entreprise a eu des problèmes de trésorerie, tout le monde a baissé son salaire à moins de 3.000 euros nets, avant de s'augmenter lorsque le chiffre d'affaires a redécollé. Selon Yaël Guillon, cette transparence a fait exploser l'engagement des salariés.

Une transparence totale qui, de l'aveu du cofondateur, n'a pas été simple à instaurer. Cela a pris un an et demi. "En France, on nous a appris à ne pas parler d'argent. C'est un héritage de notre culture judéo-chrétienne", analyse l'entrepreneur.

Une spécificité nationale observée par Corinne Hirsch, dirigeante du cabinet de conseil pour l'égalité hommes/femmes Aequiso et ex-directrice de la région Asie-Pacifique pour Yoplait. "En Chine, la valorisation des signes de richesse est très importante. Dans les pays anglo-saxons, de culture protestante, on parle naturellement de son niveau de vie. Mais en France, personne ne parle de

chiffres entre amis ou au bureau. On valorisera plutôt le pouvoir ou la force de négociation". Selon elle, la transparence salariale ne viendra pas de la volonté des entreprises mais d'obligations gouvernementales.

La loi Pacte*, adoptée en octobre dernier en première lecture à l'Assemblée, va dans ce sens en obligeant les entreprises cotées à publier l'écart entre le salaire de leurs dirigeants et les salaires moyen et médian. Une avancée timide au regard d'autres pays comme la Norvège ou la Suède, où les déclarations de revenu des citoyens sont publiques.

En attendant, des initiatives pro-transparence émergent sur les réseaux sociaux, notamment dans le secteur de la tech. Ex-salarié de Buffer, Rodolphe Dutel, fondateur de remotive.io, une plateforme pour les télétravailleurs, a créé et diffusé en juillet dernier un fichier partagé pour que les startappeurs et salariés de la tech communiquent anonymement leur salaire. Le document compte à ce jour plus de 700 contributeurs. Une initiative qui a fait des émules : des experts de la tech à Toulouse, Lille ou encore Montpellier ont partagé à l'automne dernier le même type de fichier. Pour Rodolphe Dutel, "c'est sain de parler salaire et de pouvoir se benchmarker. On ne peut pas négocier sans avoir d'information !".

Startupers français : Et si on partageait anonymement nos salaires ? <https://t.co/p2DanuiO3I#startup #paris #salary pic.twitter.com/pK6RUH5c2j>

*Toutes les entreprises cotées (soit environ 700) devront communiquer chaque année l'écart entre le niveau de rémunération de ses dirigeants et la moyenne des salaires (hors dirigeants) ainsi que la médiane des salaires.

Par Amélie Petitdemange