



photo: Corus

Lu dans Control & Automation Magazine:

L'ingénieur que vous êtes, est-il **satisfait de son salaire?**

par Karel De Wever, Vlaamse IngenieursKamer

Si chacun d'entre nous se fait encore discret sur sa rémunération, l'on se montre en général très intéressé par ce que gagnent nos confrères. À cet égard, les enquêtes sur les salaires constituent généralement d'excellentes sources d'informations. C'est la raison pour laquelle la Chambre flamande des Ingénieurs (Vlaamse Ingenieurskamer – VIK) mène, tous les deux ans, une enquête parmi ses membres. Et cette année, pour la première fois, la VIK s'associe à l'Association royale flamande des Ingénieurs (Koninklijke Vlaamse Ingenieursvereniging – KVIV) pour effectuer la grande radioscopie des rémunérations des ingénieurs actifs en Flandre et à Bruxelles.

La dernière enquête remonte à la fin de 2008, quand l'économie était déjà tout sauf florissante. Alors que le citoyen est interrogé à tout bout de champ, nos ingénieurs ont participé en masse à notre enquête, ce qui prouve que le thème de la rémunération leur tient à cœur. Nos

membres, employés dans l'industrie ou les services, ont en effet répondu dans une proportion (très élevée pour ce genre d'exercice) de 29 %, soit la même que celle de l'enquête de 2006. Grâce à ce taux de réponse, les enquêtes de la VIK produisent à chaque fois une image représentative des rémunérations des ingénieurs industriels en Flandre et à Bruxelles. Et elles sont complétées par un questionnaire adressé aux entreprises membres de l'association, ce qui leur confère un caractère encore plus exhaustif. Les questions posées aux entreprises membres de l'association portent sur le salaire de départ de l'ingénieur industriel et le salaire après 10 ans de carrière. Les résultats obtenus servent à évaluer les réponses des membres individuels. Cette enquête ciblée confirme les résultats de l'enquête globale tout en mettant en évidence l'intérêt des employeurs pour ce type d'exercice. L'étroitesse du marché de l'emploi des ingénieurs, malgré la crise, n'y est certainement pas étrangère. Les ingénieurs trustent en effet depuis de longues années les places des listes de professions critiques. Cette situation pourrait toutefois s'améliorer au vu de la hausse des inscriptions observée ces deux dernières années académiques dans les 12 hautes écoles d'ingénieurs industriels.

Comment classer les rémunérations?

Si un salaire est le résultat d'un contrat entre deux parties, la marge de

négociation est déterminée par une série de facteurs sur lesquels l'ingénieur et son interlocuteur RH de l'autre côté de la table ont très peu prise. L'essentiel des conditions financières aura déjà été bien balisé par les conditions macroéconomiques, comme les accords commerciaux, les contraintes ou subsides européens, les normes salariales et les conventions collectives. Cette marge de négociation est également tributaire des évolutions conjoncturelles. En clair, elle est imprévisible.

Les chefs d'entreprise recherchent depuis des décennies à baser les salaires octroyés sur des fondements objectifs. S'ils pouvaient exister, il y a cinquante années, pour de nombreuses fonctions, la "nouvelle économie" les rend obsolètes, voire les a supprimés. Aujourd'hui, la plupart des entreprises fondent leur politique de rémunération sur trois critères: la fonction, la performance et la compétence. Sur la base de la classification des fonctions, le salaire dépend de données mesurables, comme le diplôme ou les tâches à accomplir.

L'analyse des fonctions détermine l'importance relative de l'emploi pour l'entreprise. On y associe un salaire (de base). Mais de nombreuses enquêtes révèlent qu'il existe toujours une corrélation très forte entre le salaire et l'âge/l'ancienneté. Il est en effet d'usage de récompenser l'"expérience" à l'occasion des augmentations salariales annuelles ou bisannuelles. Les entreprises cherchent cependant à



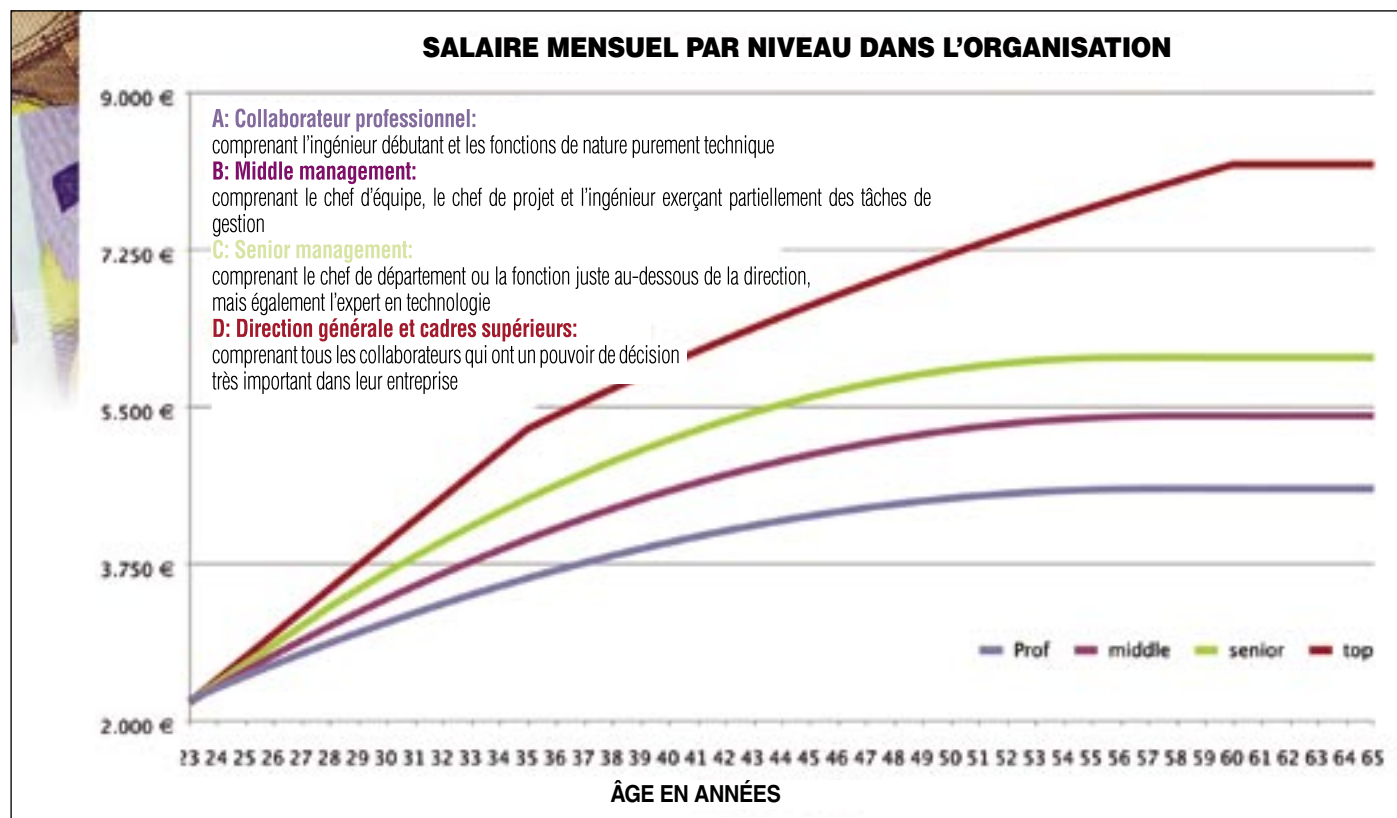
Photo: Hannover Messe

accroître l'importance du facteur "performance". La rémunération basée sur les performances, qui comprend les commissions et les participations bénéficiaires, se fonde sur la conviction que le salaire variable influencerait positivement la motivation et que les travailleurs devraient être évalués également à l'aune de leur valeur ajoutée pour l'entreprise. Des recherches font cependant apparaître que de telles gratifications financières

ne jouent qu'à court terme. Enfin, la gestion des compétences valorise non seulement la fonction, mais tient également compte des aptitudes, des qualités et de la motivation des collaborateurs. En réalité, la diversité et la combinaison des systèmes de rémunération compliquent non seulement la détermination du salaire, mais également l'établissement de statistiques salariales comparables. Depuis l'an 2000, la VIK a recours à un canevas d'enquête identique pour présenter la politique globale de rémunération, ce qui fournit, si pas une base de comparaison, au moins une idée précise de l'évolution.

Enquête sur les salaires des ingénieurs

Chaque enquête comporte toujours la difficulté d'évaluer le niveau de la fonction de la personne interrogée. L'enquête sur les salaires menée par la VIK classe les fonctions dans quatre niveaux. Le niveau de fonction A correspond au "collaborateur professionnel", associé à l'ingénieur débutant et aux ingénieurs effectuant des tâches de nature purement technique. Le niveau de fonction B correspond au "middle management", associé au chef d'équipe, au chef de projet ou à l'ingénieur effectuant en partie des tâches de gestion. Le groupe de fonctions C correspond au "senior management", associé aux chefs de département ou aux fonctions se situant juste au-dessous de la direction, mais également aux experts en matière technologique. Enfin, le



niveau de fonction D correspond à la "direction générale" et aux "cadres supérieurs", ce qui n'appelle pas d'explications particulières. Il apparaît que certains évoluent jusqu'à devenir experts en technologie, alors que d'autres accèdent aux plus hautes fonctions dans leur entreprise.

Un ingénieur sur cinq progresse jusqu'à la direction générale. Un quart travaille dans les services du support technique. L'ingénierie et la R&D (recherche & développement) représentent de leur côté 30 % des ingénieurs. Une part de 15% exerce des fonctions technico-commerciales et informatiques.

Pour éviter tout malentendu, précisons que nous n'avons interrogé que les ingénieurs membres de la VIK travaillant dans le secteur privé. Les ingénieurs et les experts indépendants n'ont pas été sollicités dans la mesure où il est très difficile d'évaluer leur rémunération véritable en raison des avantages en nature non mesurables, des indemnités pour frais, des frais de séjour et des différences dans les régimes fiscaux et sociaux. Les ingénieurs opérant dans le secteur public et l'enseignement n'ont pas non plus été interrogés étant donné leur appartenance à des grilles barémiques figées. Cependant, les ingénieurs employés par des parastataux et établissements publics ont participé à l'enquête, mais leur nombre est trop limité pour justifier une catégorie distincte.

Les membres de moins de 40 ans forment la catégorie la plus représentée, ce qui est compréhensible dans la mesure où les ingénieurs investissent beaucoup d'énergie dans la construction de leur carrière. Ils sont dès lors plus enclins à participer à des enquêtes portant sur les salaires.

Les secteurs de la métallurgie, de la chimie, de l'informatique et de la construction fournissent la majeure partie des répondants. Pour ne pas introduire une discontinuité dans les calculs des différentes moyennes, les rémunérations mensuelles extrêmes (vers le haut et vers le bas) ont été enregistrées mais n'ont pas été intégrées dans les calculs proprement dits. L'enquête a porté à la fois sur les salaires bruts, nets et annuels. Le salaire annuel permet d'effectuer un contrôle efficace sur les salaires bruts et les bonus déclarés. Même si le salaire net est ce qui compte pour le travailleur, nos calculs et nos comparaisons se fondent sur des rémunérations brutes.

Nous avons également effectué une distinction hommes/femmes mais, admettons-le, le monde des ingénieurs reste un milieu très masculin. Une évolution se perçoit toutefois dans l'enquête VIK de 2008, au vu de la part des femmes selon les catégories d'âge: 11 % de moins de trente ans, 9 % dans la trentaine, 3 % de quadragénaires et pas de quinquagénaires. Dans la sous-catégorie des

Primeur: Enquête sur les salaires par VIK et KVIV ensemble

Dans le courant du mois de mai, la VIK et la KVIV vont mener, pour la première fois conjointement, une enquête sur les salaires des ingénieurs opérant à Bruxelles et en Flandre. Cette enquête, véritable outil référence pour le secteur, se déroulera sur Internet: les participants pourront y répondre sur les sites respectifs des deux associations. Si vous souhaitez être informé de la suite des opérations ou y participer, veuillez consulter le site www.vik.be/salaris2010

avoir une telle formation complémentaire. Avec une gratification salariale à la clé. Ils gagnent en moyenne de 200 à 400 euros de plus par mois que leurs collègues qui n'adoptent pas une telle démarche. L'avantage augmente avec l'âge (lisez: l'ancienneté). Les formations en prévention ou en questions environnementales sont les plus populaires auprès des ingénieurs industriels. Ensuite, l'on pointe la gestion d'entreprise et les formations VIK-Fellow. Ensemble, elles constituent le top 3, avec plus de 60 % de toutes les formations complémentaires suivies.

Depuis 2000, nous suivons également avec intérêt les "extras" ajoutés au package salarial pour le rendre plus attrayant. À l'époque, les ingénieurs n'étaient que 37 % à disposer d'une voiture de société. Cette proportion n'a cessé de progresser jusqu'en 2006, pour stagner depuis lors à un peu plus de 50 % (la voiture de société



photo: Sirris

débutants (jusqu'à 25 ans), le salaire moyen des femmes ingénieurs est supérieur de 6 % à celui des hommes. En 2006, il était inférieur de 5%, et en 2004, l'écart en défaveur des femmes était même de 10%. Aujourd'hui, on ne peut donc plus parler de disparité salariale selon le sexe. Toutefois, faute de descriptions détaillées sur les contenus des fonctions concernées, il serait inapproprié d'en tirer de grandes conclusions.

Des extras toujours bons à prendre

L'apprentissage à vie est un concept désormais bien ancré. Il faut se recycler continuellement pour suivre l'évolution des technologies. En général, cela passe par des formations "on the job" ou des cours ciblés. Pour un ingénieur, il vaut la peine d'acquérir une qualification complémentaire élargissant le spectre des compétences. Près de 30 % des répondants ont déclaré

peut également être utilisée à des fins privées). L'on constate une évolution similaire pour l'octroi des chèques-repas: aujourd'hui près de 80% des ingénieurs déclarent en recevoir. Dans le package d'avantages extralégaux, on retrouve une assurance hospitalisation dans plus de 80% des cas, et cette part monte même à plus de 90% s'agissant des assurances de groupe. L'attribution d'un GSM ou d'un ordinateur est également devenue monnaie courante au fil des ans.

Enfin, le nombre de personnes bénéficiant d'une allocation de frais forfaitaire est resté stable à 45% par rapport à l'enquête de 2006. Mais il faut remarquer que pour la catégorie "Direction générale", ce forfait est octroyé dans plus de 70% des cas. En principe, une telle indemnité forfaitaire ne fait pas partie de la rémunération. Elle vise en effet à rembourser les dépenses effectuées par le travailleur dans l'exercice de sa fonction.<<