

## PAYE / REMUNERATION

Notre démarche s'inscrit pleinement dans la politique et la stratégie des Ressources Humaines définies par l'entreprise cliente afin d'être en cohérence avec l'existant.

### Pourquoi les entreprises abordent-elles ces thèmes ?

- Négociation sur la grille des salaires
- Mise à plat du système de rémunération pour rechercher des cohérences en interne et en externe
- Harmonisation sociale après fusion / acquisition
- Benchmark
- Mise en place de variable
- Rémunération Dirigeants
- Participation / Intéressement
- Détachement / Expatriation
- Audit
- Travail égal, salaire égal.
- Politique de rémunération

### Qui sont les acteurs d'un tel projet ?

- Les Directions générales
- Les Directions des Ressources Humaines
- Les Sociétés de conseil en Ressources Humaines
- Les Cabinets d'avocats
- Les Agences de communication

## PROCESSUS D'INTERVENTION

### Audit

#### *Effectuer un Audit de la situation :*

- ▶ Recensement de tous les accords et conventions applicables au personnel de l'entreprise
- ▶ Comparaison entre les engagements et la pratique (jusqu'au bulletin de salaire)
- ▶ Analyse technique et conclusions

#### *Répondre aux questions suivantes :*

- ▶ Quels sont les écarts entre les accords et la pratique ?
- ▶ Les avantages octroyés sont-ils toujours stratégiques ?
  - Quels sont leurs coûts ?
  - Sont-ils payés au juste prix ?
  - Sont-ils attractifs en interne ?
  - Sont-ils attractifs en externe lors de recrutements par exemple ?
  - Est-ce cohérent par rapport au Marché (Benchmark) ?
  - Quelles sont les tendances actuelles sur les différents produits de prévoyance et avantages ?
  - Les avantages complémentaires (prévoyance, intéressement, participation, compte Epargne Temps) sont-ils perçus comme un outil de rémunération et de motivation ?
  - Préconisations de la part du Cabinet.

### Etude de rémunération

#### *Identifier la population sensible et les risques :*

- ▶ Fiche emploi
- ▶ Titulaire
- ▶ Rémunération

#### *Comparer les rémunérations :*

- ▶ Etablissements comparables
- ▶ Guide des rémunérations
- ▶ Guide des métiers
- ▶ Comité d'experts internes

#### *Commentaires et préconisations*

#### *Préconisation d'une politique salariale*

Les consultants choisis selon leur compétence et leur expérience, interviennent pour les phases de préparation, de mise en oeuvre et de suivi. Ils ont pour rôle :

- d'assister techniquement la Direction
- de la conseiller dans la conception des actions,
- de lui apporter l'aide méthodologique dont elle pourrait avoir besoin,
- de réaliser et mettre à sa disposition les documents adaptés au contexte et aux caractéristiques de fonctionnement de **chaque entreprise**
- de lui offrir, si nécessaire, les outils de gestion pour le déroulement des opérations,
- de prendre en charge certaines interventions extérieures. Auquel cas, il sera employé comme ressource complémentaire de l'entreprise et tiendra un rôle opérationnel.