



# La rémunération



# La rémunération

## Les points essentiels

- **Le cadre juridique de la rémunération**
- **Les composantes de la rémunération**
- **La politique de rémunération de l'entreprise**
- **Le rôle des managers opérationnels**



# Le cadre juridique

## Libre fixation du salaire, mais:

- Respect du SMIC
- Interdiction de l'indexation des salaires sur le niveau des prix
- Principe d'égalité homme / femme
- Respect des conventions collectives
- Obligation annuelle de négocier



# Les composantes de la rémunération

## La rémunération directe

- Le salaire de base / de poste
- Les primes complémentaires statutaires
- Les primes de performance

## Les périphériques

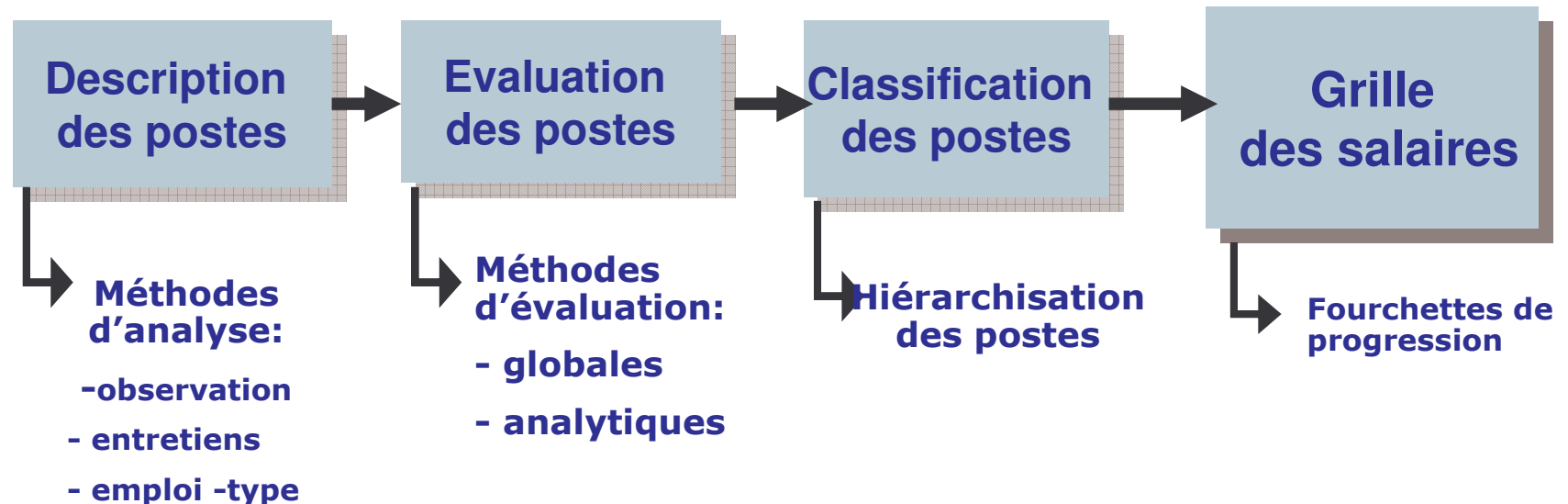
- légaux
- Statutaires



# Le salaire de base

## La démarche de détermination du salaire de base

→ Le salaire de base est déterminé à partir de l'évaluation et de la classification des postes de travail





# Les primes

## Les primes complémentaires

- travail en postes continus
- Conditions de travail
- etc...

## Les primes de performance

- individuelle
- collective



# Les périphériques

## Les périphériques légaux

- La participation
- L'intéressement
- Le plan d'épargne de l'entreprise
- Le plan d'option sur actions

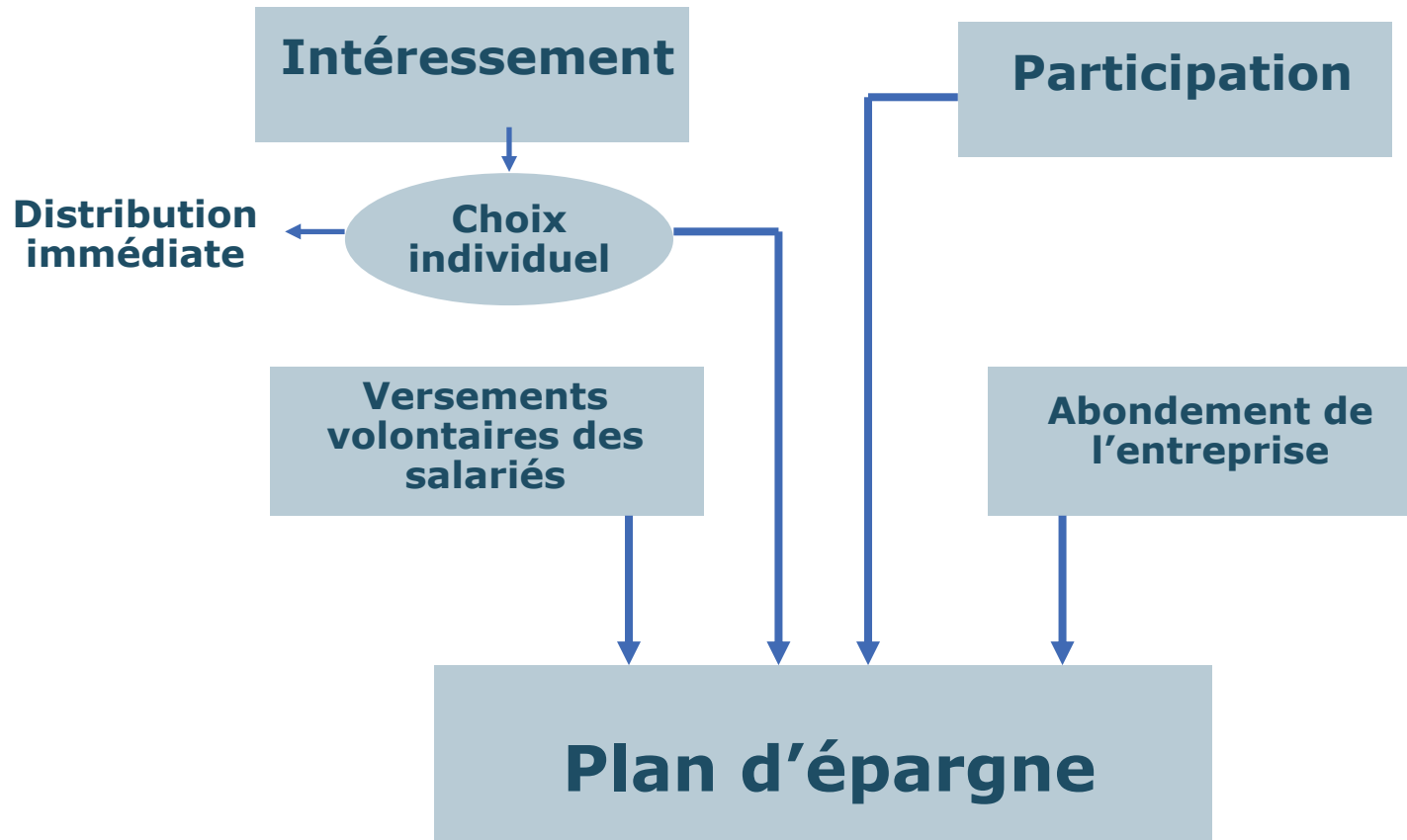
## Les périphérique statutaires

- La protection sociale complémentaire
- Des avantages divers
- Des gratifications



# Le plan d'épargne de l'entreprise

→ Il permet aux salariés de se constituer une épargne avec l'aide de leur entreprise

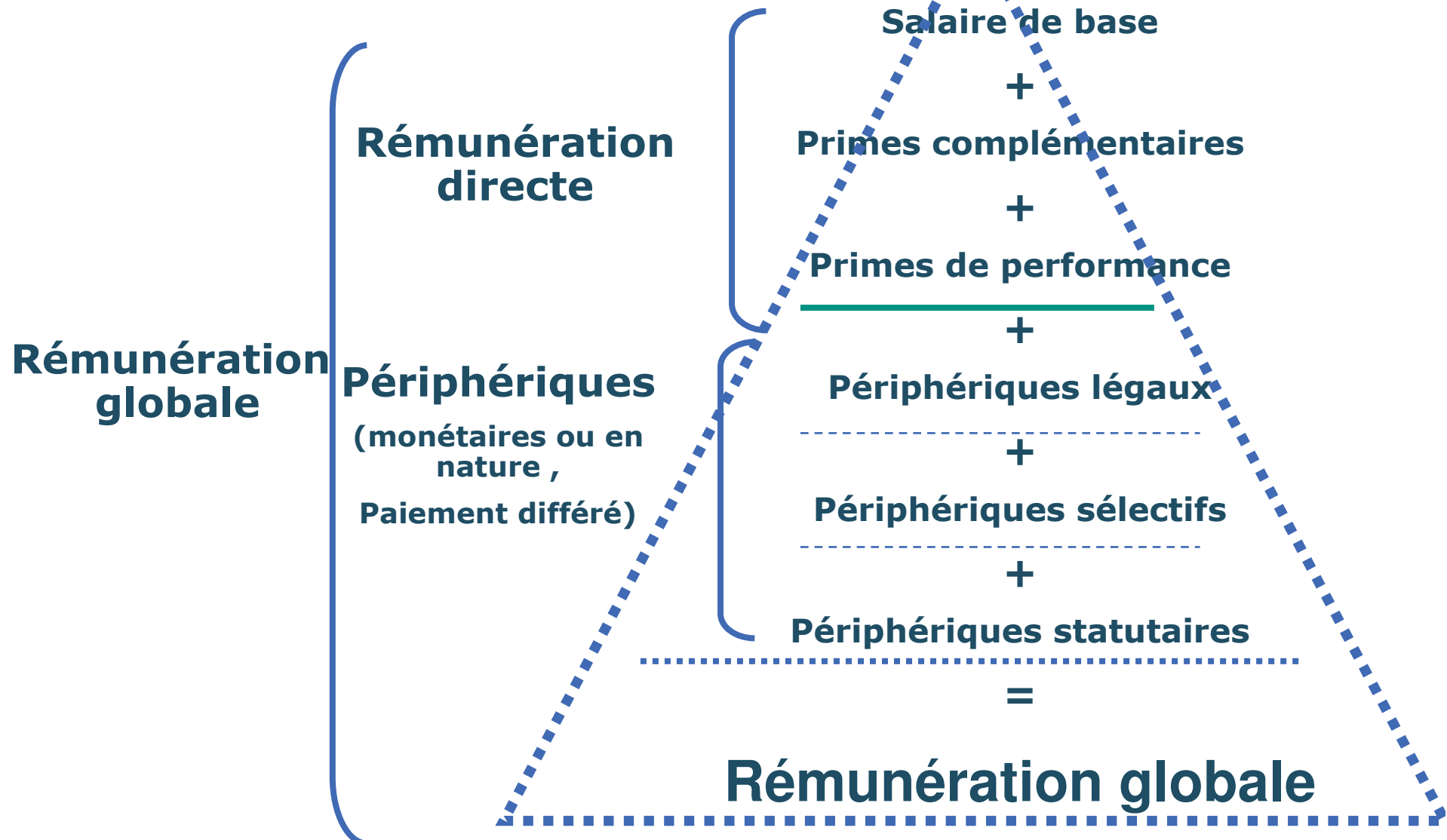


→ Ces sommes sont bloquées pendant 5 ans saufs cas précis





# La rémunération globale





# La politique de rémunération

- C'est la construction et la mise en œuvre d'un système de rémunération des contributions des salariés en utilisant les différentes composantes présentées plus haut.
- Son objectif est d'attirer, motiver et fidéliser les compétences dont l'entreprise a besoin pour réaliser ses objectifs stratégiques.
- La politique de rémunération doit permettre
  - l'atteinte des objectifs de compétitivité de l'entreprise
  - la reconnaissance des contributions des salariés
  - l'accroissement de la performance individuelle et collective
  - l'équité dans l'entreprise



# La politique de rémunération

## Les variables d'action

Causes Leviers	Effets
Rémunération fixe : Salaire de base + Primes	Contrepartie de l'emploi (décrit)
Rémunération variable : Bonus, commissions, intéressement, stocks options	Performances individuelles et/ou collectives
Avantages en nature : Logement, voiture, etc.	Statut et reconnaissance sociale
Rémunérations différées : la couverture sociale, les régimes de prévoyance	Solidarité globale et organisationnelle
Rétributions intrinsèques : Intérêt du travail, avantages de carrière, statut social (Sire et David)	Comportements attendus : Fidélité, implication organisationnelle



# La politique de rémunération

## Les niveaux d'arbitrage

- **Salaire fixe / salaire variable**
- **Part individuelle / part collective**
- **Paieement immédiat /paieement différé**
- **Choix entre les périphériques**



# La politique de rémunération

## Les contraintes

### Les contraintes internes

- Le rapport : **Masse salariale / Valeur ajoutée**
- Le principe d'équité : **Contribution / Rétribution**

### Les contraintes externes

- Le marché du travail
- Les obligations légales et conventionnelles



# La masse salariale

## Les facteurs d'évolution

- L'évolution liée aux variations dans les effectifs
- Les variations des salaires
- L'augmentation du SMIC
- Les augmentations de charges sociales

## Les domaines d'action

- La maîtrise des facteurs d'accroissement
- L'accroissement de la productivité



# La politique de rémunération

## Les instruments

- **La classification des emplois ou le référentiel des compétences**
- **Une grille des salaires**
- **La procédure d'appréciation du personnel**
- **La négociation sociale**
- **L'audit des rémunérations**



# Le rôle des managers

- **Etablir les évaluations de postes de la structure**
- **Définir les objectifs à atteindre par chaque collaborateur et/ou par équipe**
- **Réaliser les évaluations de performance des collaborateurs**
- **Faire les propositions salariales appropriées (augmentation, bonus...).**