

SOMMAIRE

Préface	9
Introduction.....	11

PARTIE 1 – DÉCRYPTAGE DE LA STRATÉGIE C&B EN ENTREPRISE

13

Préalable : si l'on partait du point de vue du collaborateur.....	15
-------------------------------------------------------------------	----

CHAPITRE 1 - COMPRENDRE LE CONCEPT DE RÉMUNÉRATION GLOBALE

21

Incursion historique pour mieux comprendre	21
--------------------------------------------------	----

Définition de la rémunération globale	23
---------------------------------------------	----

CHAPITRE 2 - SÉCURISER L'ÉTAT DES LIEUX AVANT DE PRENDRE DES DÉCISIONS

29

Dresser un inventaire du système C&B.....	29
-------------------------------------------	----

Ma boîte à outils	34
-------------------------	----

CHAPITRE 3 - POUR UNE POLITIQUE RÉALISTE, EFFICIENTE ET ENGAGEANTE

43

Les objectifs et règles de fond et de forme d'une politique de rémunération	43
-----------------------------------------------------------------------------------	----

Alignement avec la stratégie de l'entreprise.....	50
---------------------------------------------------	----

Reprendre son système de rémunération, sa stratégie C&B et sécuriser l'écriture finale de sa politique de rémunération et d'avantages sociaux ..	51
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

CHAPITRE 4 - ÉCLAIRAGES SUR LA COMMUNICATION DES POLITIQUES C&B : JUSQU'OU À ALLER ?

55

La question de la transparence	56
--------------------------------------	----

Les outils et canaux de communication C&B	57
-------------------------------------------------	----

Les challenges à venir.....	59
-----------------------------	----

PARTIE 2 – LE SALAIRE SUFFIT-IL ?	61
La fable du bon salaire	63
CHAPITRE 1 - OBLIGATION LÉGALE ET IMPLICATIONS POUR LE SALAIRE	65
Le Code du Travail et les Lois	66
Les conventions collectives	67
CHAPITRE 2 - EN AVANT POUR LES NAO ! ANTICIPATION ET PRÉPARATION EN SONT LES MOTS-CLÉS	71
Les acteurs de la NAO	72
Les thèmes de la NAO	73
Faut-il un accord pour négocier ?	74
Les NAO en live.....	74
Tendances NAO et veille	77
CHAPITRE 3 - CONCEVOIR UNE POLITIQUE SALARIALE ENGAGEANTE, ÉQUITABLE, ATTRACTIVE ET COMPÉTITIVE	81
Contextualiser et préparer	84
Construire la grille des salaires pour instaurer l'équité.....	86
Maintenir le positionnement et la compétitivité des salaires.....	95
CHAPITRE 4 - AU-DELÀ DES NAO, UN OUTIL DÉCISIONNEL POUR GUIDER LE CHOIX DU MANAGEMENT EN MATIÈRE DE C&B	105
Calendrier et types d'augmentation de salaire	105
L'augmentation au mérite ou l'augmentation individuelle à la performance ...	106
La matrice d'augmentation individuelle des salaires à la performance ...	107
PARTIE 3 – LA RÉMUNÉRATION VARIABLE POUR QUELLE PERFORMANCE ?	115
Préalable – quelle performance rémunérer ?	116
CHAPITRE 1 - RÉMUNÉRATION VARIABLE PAR TYPE DE POPULATION	119
Quelques points de vigilance, les pièges à éviter !.....	120
La rémunération variable individuelle pour la force de vente	123
La rémunération variable individuelle pour les non-commerciaux.....	127
La rémunération variable collective	133
CHAPITRE 2 - RÉMUNÉRATION VARIABLE ET RECONNAISSANCE MONÉTAIRE	135

PARTIE 4 – LE PARTAGE DE LA VALEUR RETOUR VERS LE FUTUR	139
Préalable – Comment fédérer les collaborateurs à l’entreprise ?	140
Engager ou fédérer ?.....	140
Le contexte	141
Quelle stratégie ?	143
Quel profil d’entreprise pour ce partage de valeur ?	144
CHAPITRE 1 - LE PARTAGE DE LA VALEUR : DU NEUF AVEC DU VIEUX	147
La Prime de Partage de la Valeur (PPV)	147
Et pour la suite ?.....	149
CHAPITRE 2 - LA PARTICIPATION ET L’INTÉRESSEMENT COMME PARTAGE DE LA VALEUR	151
Être clair sur l’obligation et la négociation	152
Les points de vigilance	153
La mise en place négociée - Accord ou décision unilatérale ?.....	156
Quel est le contenu obligatoire d’un accord de participation ou d’intéressement ?	159
CHAPITRE 3 - LES PLANS D’ÉPARGNE SALARIALE, SUPPORTS NÉCESSAIRES	163
Vue générale	164
Abondement – un mécanisme additionnel	165
Les produits financiers et la gestion	167
Les cas de déblocage.....	170
La fiscalité de l’épargne salariale	170
Les tendances actuelles – choisir l’investissement solidaire ou socialement responsable pour ses plans d’épargne salariale	173
CHAPITRE 4 - L’ACTIONNARIAT SALARIÉ	175
PARTIE 5 – LES AVANTAGES SOCIAUX POUR UNE MEILLEURE MARQUE EMPLOYEUR	181
Préalable – Quel employeur être en termes d’avantages sociaux ?.....	182

CHAPITRE 1 - REDÉFINIR SA STRATÉGIE EN TERMES D'AVANTAGES SOCIAUX POUR RENFORCER SA MARQUE EMPLOYEUR	185
Définir ce qu'est un avantage social.....	185
Mettre en place une démarche d'analyse et de réflexion sur la stratégie de mise en oeuvre des avantages sociaux.....	190
Agir pour mettre en oeuvre la stratégie des avantages sociaux définie	200
CHAPITRE 2 - SE PROTÉGER À « TOUT PRIX » ?	205
La couverture santé/prévoyance	207
La retraite	211
CHAPITRE 3 - CONSOMMER – COMPLÉMENT DU POUVOIR D'ACHAT	221
Le repas.....	222
Le logement.....	227
La mobilité et les transports.....	228
CHAPITRE 4 - VIVRE L'ENTREPRISE	233
La QVCT - comment la transformer en avantages sociaux ?.....	234
La reconnaissance	238
L'expérience collaborateur.....	239
Annexes.....	241
Bibliographie.....	253
À propos de l'auteur.....	257