



LES RÉMUNÉRATIONS... COMMENT ÇA MARCHE ?

QUELS EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS
DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION ?

WEBINAIRE N° 2
19 FÉVRIER 2019



RAPPEL DU WEBINAIRE DU 15 FÉVRIER

**COMMENT SE FABRIQUE
UNE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATIONS ?**

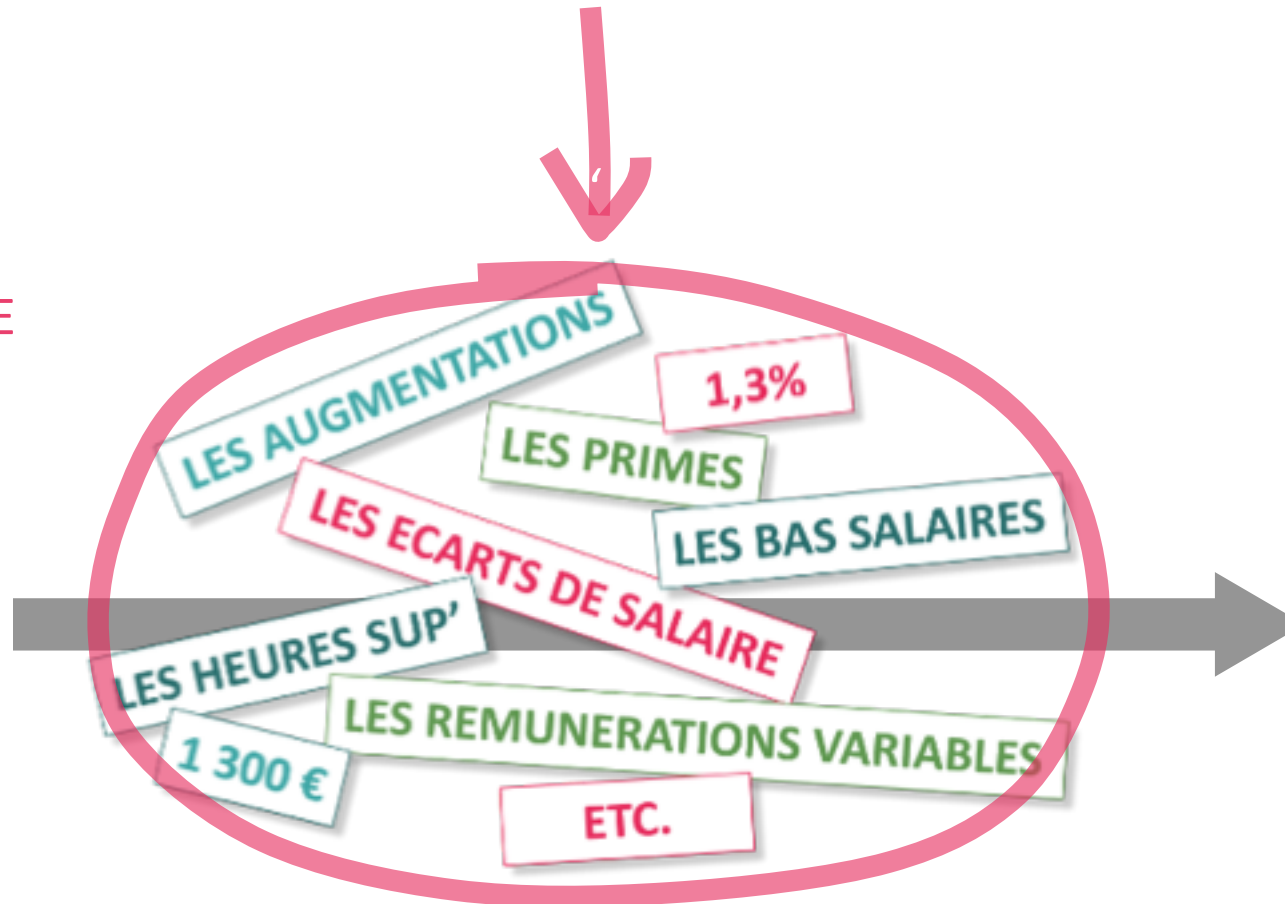


ÇA, C'EST CE QUE PRODUIT LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DE VOTRE ENTREPRISE

CE QUI SE PASSE
AVANT



WEBINAIRE N° 1
EN REPLAY SUR
SYNDEX.FR



WEBINAIRE N° 1 EN REPLAY SUR SYNDEX.FR

CE QUI SE PASSE AVANT

LES OBJECTIFS DE LA POLITIQUE
DE RÉMUNÉRATIONS

LE « MARCHÉ »
DES RÉMUNÉRATIONS

LA RECONNAISSANCE
DE LA « PERFORMANCE »

LES PROCESSUS DE GESTION
DES RÉMUNÉRATIONS

LES MARGES ÉCONOMIQUES
DE L'ENTREPRISE



COMMENT SE FABRIQUE UNE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATIONS ?

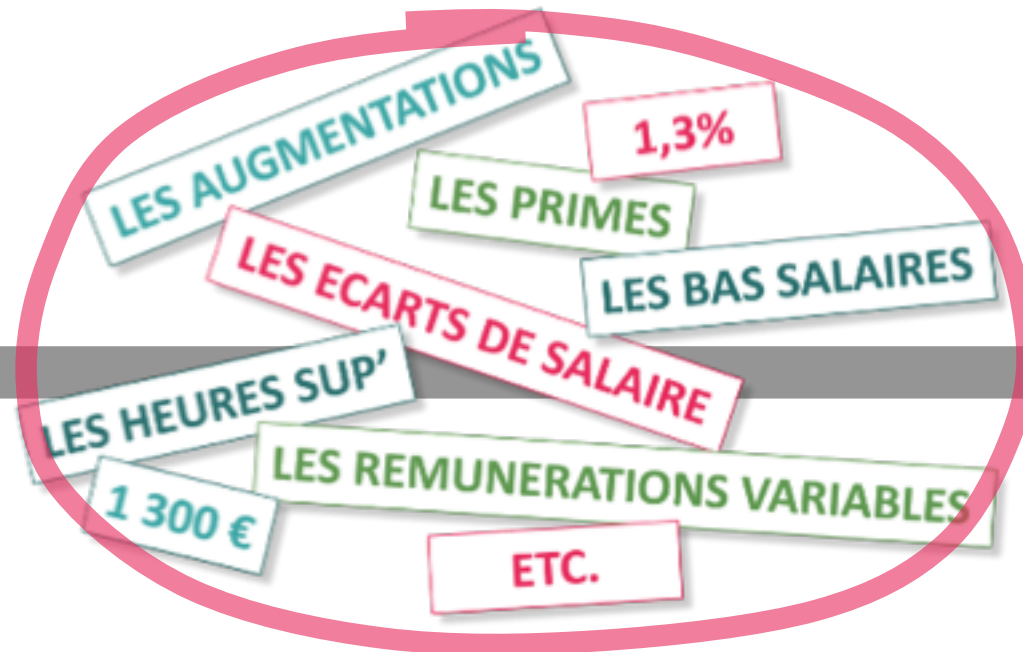


ÇA, C'ÉTAIT LE PREMIER DES DEUX WEBINAIRES

ÇA, C'EST CE QUE PRODUIT
LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DE VOTRE ENTREPRISE

CE QUI SE PASSE
AVANT

WEBINAIRE N° 1
EN REPLAY SUR
SYNDEX.FR



ET CE QUI SE JOUE
APRÈS

?

LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES



LE POUVOIR D'ACHAT

LES INÉGALITÉS
SALARIALES

LA COHÉSION SOCIALE
OU LE « CHACUN POUR SOI »

LES CONDITIONS DE TRAVAIL
ET LA SANTÉ AU TRAVAIL

LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

L'INDIVIDUALISATION DES RÉMUNÉRATIONS PASSE PRINCIPALEMENT PAR 2 MODALITÉS



DES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

C'EST-À-DIRE DES AUGMENTATIONS
DONT ON NE BÉNÉFICIE PAS FORCÉMENT
CHAQUE ANNÉE.

CERTAINS EN BÉNÉFICIENT
ET D'AUTRES NON

ELLES SONT ATTRIBUÉES
SUR DES CRITÈRES INDIVIDUELS
(*PERFORMANCE, RÉSULTAT,
DÉCISION DISCRÉTIONNAIRE, ...*)

LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

L'INDIVIDUALISATION DES RÉMUNÉRATIONS PASSE PRINCIPALEMENT PAR 2 MODALITÉS



DES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

C'EST-À-DIRE DES AUGMENTATIONS DONT ON NE BÉNÉFICIE PAS FORCÉMENT CHAQUE ANNÉE.

CERTAINS EN BÉNÉFICIENT ET D'AUTRES NON

ELLES SONT ATTRIBUÉES SUR DES CRITÈRES INDIVIDUELS
(*PERFORMANCE, RÉSULTAT, DÉCISION DISCRÉTIONNAIRE, ...*)

DES RÉMUNÉRATIONS VARIABLES *PRIMES PERFORMANCES, EXCEPTIONNELLES, BONUS, COMMISSIONS, ETC*

POUR CERTAINS MÉTIERS, LA RÉMUNÉRATION VARIABLE EST **CULTURELLE**
COMMISSIONS POUR LES COMMERCIAUX DANS LE SECTEUR DE L'ASSURANCE, PAR EXEMPLE

NOUS OBSERVONS :

- UNE PART DE PLUS EN PLUS IMPORTANTE DE LA RÉMUNÉRATIONS VARIABLE PAR RAPPORT À LA RÉMUNÉRATION FIXE
- UNE INDIVIDUALISATION FORTE DES CRITÈRES DE RÉMUNÉRATION VARIABLE

LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

LE POUVOIR D'ACHAT

DES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

C'EST-À-DIRE DES AUGMENTATIONS
DONT ON NE BÉNÉFICIE PAS FORCÉMENT
CHAQUE ANNÉE.

CERTAINS EN BÉNÉFICIENT
ET D'AUTRES NON

LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

LE POUVOIR D'ACHAT

DES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

C'EST-À-DIRE DES AUGMENTATIONS
DONT ON NE BÉNÉFICIE PAS FORCÉMENT
CHAQUE ANNÉE.

CERTAINS EN BÉNÉFICIENT
ET D'AUTRES NON

EN PÉRIODE DE FAIBLE INFLATION ÇA
PEUT ÊTRE SUPPORTABLE UN TEMPS,
MAIS AU FIL DES ANNÉES, LE SALARIÉ
PEUT VOIR SON POUVOIR D'ACHAT
DIMINUER TRÈS SENSIBLEMENT...

... SURTOUT S'IL N'Y A PLUS
D'AUGMENTATIONS GÉNÉRALE.

**PENDANT COMBIEN TEMPS
EST-IL ACCEPTABLE
DE NE PAS AVOIR D'AUGMENTATION ?**

LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

LE POUVOIR D'ACHAT

DES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

C'EST-À-DIRE DES AUGMENTATIONS
DONT ON NE BÉNÉFICIE PAS FORCÉMENT
CHAQUE ANNÉE.

CERTAINS EN BÉNÉFICIENT
ET D'AUTRES NON

EN PÉRIODE DE FAIBLE INFLATION ÇA
PEUT ÊTRE SUPPORTABLE UN TEMPS,
MAIS AU FIL DES ANNÉES, LE SALARIÉ
PEUT VOIR SON POUVOIR D'ACHAT
DIMINUER TRÈS SENSIBLEMENT...

... SURTOUT S'IL N'Y A PLUS
D'AUGMENTATIONS GÉNÉRALE.

**PENDANT COMBIEN TEMPS
EST-IL ACCEPTABLE
DE NE PAS AVOIR D'AUGMENTATION ?**

**VOUS POUVEZ NÉGOCIER UN PRINCIPE SELON LEQUEL CHAQUE SALARIÉE DOIT BÉNÉFICIER
D'UNE AUGMENTATION INDIVIDUELLE AU MOINS TOUTE LES X ANNÉES**

EXEMPLE :

*« APRÈS DEUX ANS SANS AUGMENTATION, LE OU LA SALARIÉ.E BÉNÉFICIERA LA TROISIÈME ANNÉE
DE L'AUGMENTATION INDIVIDUELLE MOYENNE DE SA CATÉGORIE (CSP, COEFFICIENT, ...) »*

LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

LE POUVOIR D'ACHAT

LES SALARIÉS PEUVENT DE MOINS EN PRÉVOIR COMBIEN IL GAGNERONT D'UNE ANNÉE À L'AUTRE.

LEUR CAPACITÉ D'EMPRUNT EST LIMITÉE À LA PART DE RÉMUNÉRATION FIXE.

POUR LES PLUS BAS SALAIRES AVEC 100% DE DÉPENSES CONTRAINTES, LA RÉMUNÉRATION VARIABLE N'EST PAS UN PLUS MAIS UNE PART DE RISQUES.

LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

LE POUVOIR D'ACHAT

LES SALARIÉS PEUVENT DE MOINS EN PRÉVOIR COMBIEN IL GAGNERONT D'UNE ANNÉE À L'AUTRE.

LEUR CAPACITÉ D'EMPRUNT EST LIMITÉE À LA PART DE RÉMUNÉRATION FIXE.

POUR LES PLUS BAS SALAIRES AVEC 100% DE DÉPENSES CONTRAINTES, LA RÉMUNÉRATION VARIABLE N'EST PAS UN PLUS MAIS UNE PART DE RISQUES.

DES RÉMUNÉRATIONS VARIABLES
*PRIMES PERFORMANCES,
EXCEPTIONNELLES, BONUS,
COMMISSIONS, ETC*

UNE PART DE PLUS EN PLUS IMPORTANTE
DE LA RÉMUNÉRATIONS VARIABLE
PAR RAPPORT À LA RÉMUNÉRATION FIXE

UNE INDIVIDUALISATION FORTE
DES CRITÈRES DE RÉMUNÉRATION VARIABLE

LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

LE POUVOIR D'ACHAT

LES SALARIÉS PEUVENT DE MOINS EN PRÉVOIR COMBIEN IL GAGNERONT D'UNE ANNÉE À L'AUTRE.

LEUR CAPACITÉ D'EMPRUNT EST LIMITÉE À LA PART DE RÉMUNÉRATION FIXE.

POUR LES PLUS BAS SALAIRES AVEC 100% DE DÉPENSES CONTRAINTES, LA RÉMUNÉRATION VARIABLE N'EST PAS UN PLUS MAIS UNE PART DE RISQUES.

DES RÉMUNÉRATIONS VARIABLES
*PRIMES PERFORMANCES,
EXCEPTIONNELLES, BONUS,
COMMISSIONS, ETC*

UNE PART DE PLUS EN PLUS IMPORTANTE DE LA RÉMUNÉRATIONS VARIABLE PAR RAPPORT À LA RÉMUNÉRATION FIXE

UNE INDIVIDUALISATION FORTE DES CRITÈRES DE RÉMUNÉRATION VARIABLE

VOUS POUVEZ NÉGOCIER UNE LIMITATION DES PARTS VARIABLES À UN POURCENTAGE MAXIMUM DU SALAIRE DE BASE AINSI QU'UNE RÉMUNÉRATION VARIABLE COLLECTIVE.

LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

LES INÉGALITÉS SALARIALES

DES DIFFÉRENCES SALARIALES, ÇA EXISTE. ET TOUTES NE CONSTITUENT PAS DES INÉGALITÉS.
ON PARLERA D'INÉGALITÉS LORSQUE CES DIFFÉRENCES SERONT CONSIDÉRÉES INJUSTIFIÉES OU ABUSIVES.

INJUSTIFIÉES

IL S'AGIT D'ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS

(SALAIRE, VARIABLES, PRIMES, AVANTAGES EN NATURE,...)

QUI NE SE JUSTIFIENT PAS

PAR UN TRAVAIL DIFFÉRENT

OU PAR UN TRAVAIL DE VALEUR DIFFÉRENTE

(DIFFÉRENCE DE COEFFICIENT PAR EXEMPLE)

LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

LES INÉGALITÉS SALARIALES

DES DIFFÉRENCES SALARIALES, ÇA EXISTE. ET TOUTES NE CONSTITUENT PAS DES INÉGALITÉS.
ON PARLERA D'INÉGALITÉS LORSQUE CES DIFFÉRENCES SERONT CONSIDÉRÉES INJUSTIFIÉES OU ABUSIVES.

INJUSTIFIÉES

IL S'AGIT D'ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS

(SALAIRE, VARIABLES, PRIMES, AVANTAGES EN NATURE,...)

QUI NE SE JUSTIFIENT PAS

PAR UN TRAVAIL DIFFÉRENT

OU PAR UN TRAVAIL DE VALEUR DIFFÉRENTE

(DIFFÉRENCE DE COEFFICIENT PAR EXEMPLE)



SENTIMENT D'INJUSTICE, JALOUSIES, ...

*MAIS AUSSI INSÉCURISATION JURIDIQUE
POUR L'EMPLOYEUR QUI DOIT TOUJOURS*

ÊTRE EN MESURE

DE JUSTIFIER TOUS LES ÉCARTS SALARIAUX

(PRINCIPE DU RENVERSEMENT DE LA CHARGE DE LA PREUVE)

LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

LES INÉGALITÉS SALARIALES

DES DIFFÉRENCES SALARIALES, ÇA EXISTE. ET TOUTES NE CONSTITUENT PAS DES INÉGALITÉS.
ON PARLERA D'INÉGALITÉS LORSQUE CES DIFFÉRENCES SERONT CONSIDÉRÉES INJUSTIFIÉES OU ABUSIVES.

INJUSTIFIÉES

IL S'AGIT D'ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS
(SALAIRE, VARIABLES, PRIMES, AVANTAGES EN NATURE,...)

QUI NE SE JUSTIFIENT PAS
PAR UN TRAVAIL DIFFÉRENT
OU PAR UN TRAVAIL DE VALEUR DIFFÉRENTE
(DIFFÉRENCE DE COEFFICIENT PAR EXEMPLE)



SENTIMENT D'INJUSTICE, JALOUSIES, ...

MAIS AUSSI INSÉCURISATION JURIDIQUE
POUR L'EMPLOYEUR QUI DOIT TOUJOURS

ÊTRE EN MESURE
DE JUSTIFIER TOUS LES ÉCARTS SALARIAUX

(PRINCIPE DU RENVERSEMENT DE LA CHARGE DE LA PREUVE)

VOUS POUVEZ DEMANDER...

DES INDICATEURS PAR MÉTIER ET PAR NIVEAUX
DE CLASSIFICATION

	Niveaux de classification				
	1	2	3	4	Etc.
Métiers	Commerciaux		4 000	4 800	
	Production	1 400	2 500	3 200	3 700
	Gestion	1 800	2 700	3 500	4 000
	Etc.				

POUR LES SALAIRES DE BASE ET LES VARIABLES

LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

LES INÉGALITÉS SALARIALES

DES DIFFÉRENCES SALARIALES, ÇA EXISTE. ET TOUTES NE CONSTITUENT PAS DES INÉGALITÉS.
ON PARLERA D'INÉGALITÉS LORSQUE CES DIFFÉRENCES SERONT CONSIDÉRÉES INJUSTIFIÉES OU ABUSIVES.

INJUSTIFIÉES

IL S'AGIT D'ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS
(SALAIRE, VARIABLES, PRIMES, AVANTAGES EN NATURE,...)

QUI NE SE JUSTIFIENT PAS
PAR UN TRAVAIL DIFFÉRENT
OU PAR UN TRAVAIL DE VALEUR DIFFÉRENTE
(DIFFÉRENCE DE COEFFICIENT PAR EXEMPLE)



SENTIMENT D'INJUSTICE, JALOUSIES, ...

MAIS AUSSI INSÉCURISATION JURIDIQUE
POUR L'EMPLOYEUR QUI DOIT TOUJOURS
ÊTRE EN MESURE
DE JUSTIFIER TOUS LES ÉCARTS SALARIAUX

(PRINCIPE DU RENVERSEMENT DE LA CHARGE DE LA PREUVE)

VOUS POUVEZ DEMANDER...

DES INDICATEURS PAR MÉTIER ET PAR NIVEAUX
DE CLASSIFICATION

	Niveaux de classification				
	1	2	3	4	Etc.
Métiers	Commerciaux		4 000	4 800	
	Production	1 400	2 500	3 200	3 700
	Gestion	1 800	2 700	3 500	4 000
	Etc.				

POUR LES SALAIRES DE BASE ET LES VARIABLES

VOTRE EXPERT...

PEUT OBTENIR DANS LE CADRE DE SES MISSIONS
DES BASES DE DONNÉES INDIVIDUELLES ISSUES
DES SYSTÈMES DE PAIE.

VOUS POUVEZ ALORS CONSTRUIRE AVEC LUI
LES INDICATEURS DONT VOUS AVEZ BESOIN.

LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

LES INÉGALITÉS SALARIALES

DES DIFFÉRENCES SALARIALES, ÇA EXISTE. ET TOUTES NE CONSTITUENT PAS DES INÉGALITÉS.
ON PARLERA D'INÉGALITÉS LORSQUE CES DIFFÉRENCES SERONT CONSIDÉRÉES INJUSTIFIÉES OU ABUSIVES.

ABUSIVES

UN ÉCART DE RÉMUNÉRATION
SERA JUGÉ ABUSIF DE MANIÈRE SOUVENT SUBJECTIVE
(SELON SON NIVEAU DE RÉMUNÉRATION, SA FONCTION,
SON ANTÉRIORITÉ PROFESSIONNELLE,...)

LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

LES INÉGALITÉS SALARIALES

DES DIFFÉRENCES SALARIALES, ÇA EXISTE. ET TOUTES NE CONSTITUENT PAS DES INÉGALITÉS.
ON PARLERA D'INÉGALITÉS LORSQUE CES DIFFÉRENCES SERONT CONSIDÉRÉES INJUSTIFIÉES OU ABUSIVES.

ABUSIVES

UN ÉCART DE RÉMUNÉRATION
SERA JUGÉ ABUSIF DE MANIÈRE SOUVENT SUBJECTIVE
(SELON SON NIVEAU DE RÉMUNÉRATION, SA FONCTION,
SON ANTÉRIORITÉ PROFESSIONNELLE,...)



MAIS SI CES ÉCARTS NE SONT PAS EXPLIQUÉS
OU NE SONT PAS EXPLICABLES,
ON PARLERA DANS L'ENTREPRISE...

DE RÉMUNÉRATION À LA TÊTE DU CLIENT
DE LOTERIE
DE JEUX FAITS À L'AVANCE

PAS TERRIBLE POUR LA COHÉSION SOCIALE



LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

LES INÉGALITÉS SALARIALES

DES DIFFÉRENCES SALARIALES, ÇA EXISTE. ET TOUTES NE CONSTITUENT PAS DES INÉGALITÉS.
ON PARLERA D'INÉGALITÉS LORSQUE CES DIFFÉRENCES SERONT CONSIDÉRÉES INJUSTIFIÉES OU ABUSIVES.

ABUSIVES

UN ÉCART DE RÉMUNÉRATION
SERA JUGÉ ABUSIF DE MANIÈRE SOUVENT SUBJECTIVE
(SELON SON NIVEAU DE RÉMUNÉRATION, SA FONCTION,
SON ANTÉRIORITÉ PROFESSIONNELLE,...)



MAIS SI CES ÉCARTS NE SONT PAS EXPLIQUÉS
OU NE SONT PAS EXPLICABLES,
ON PARLERA DANS L'ENTREPRISE...

DE RÉMUNÉRATION À LA TÊTE DU CLIENT
DE LOTERIE
DE JEUX FAITS À L'AVANCE

PAS TERRIBLE POUR LA COHÉSION SOCIALE



VOUS POUVEZ NÉGOCIER
UNE LIMITATION DES DISPERSIONS
OU DES ÉCARTS DE SALAIRE DE BASE
À VALEUR ÉGALE DE TRAVAIL
(NIVEAUX DE CLASSIFICATION OU COEFFICIENTS)

EXEMPLE :
DANS UN MÊME COEFFICIENT, L'ÉCART ENTRE
LE PLUS PETIT ET LE PLUS HAUT SALAIRE NE
PEUT DÉPASSER DE 1 À 1,5

LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

LES INÉGALITÉS SALARIALES

DES DIFFÉRENCES SALARIALES, ÇA EXISTE. ET TOUTES NE CONSTITUENT PAS DES INÉGALITÉS.
ON PARLERA D'INÉGALITÉS LORSQUE CES DIFFÉRENCES SERONT CONSIDÉRÉES INJUSTIFIÉES OU ABUSIVES.

ABUSIVES

UN ÉCART DE RÉMUNÉRATION
SERA JUGÉ ABUSIF DE MANIÈRE SOUVENT SUBJECTIVE
(SELON SON NIVEAU DE RÉMUNÉRATION, SA FONCTION,
SON ANTÉRIORITÉ PROFESSIONNELLE,...)



MAIS SI CES ÉCARTS NE SONT PAS EXPLIQUÉS
OU NE SONT PAS EXPLICABLES,
ON PARLERA DANS L'ENTREPRISE...

DE RÉMUNÉRATION À LA TÊTE DU CLIENT
DE LOTERIE
DE JEUX FAITS À L'AVANCE

PAS TERRIBLE POUR LA COHÉSION SOCIALE

VOUS POUVEZ NÉGOCIER
UNE LIMITATION DES DISPERSIONS
OU DES ÉCARTS DE SALAIRE DE BASE
À VALEUR ÉGALE DE TRAVAIL
(NIVEAUX DE CLASSIFICATION OU COEFFICIENTS)

EXEMPLE :

DANS UN MÊME COEFFICIENT, L'ÉCART ENTRE
LE PLUS PETIT ET LE PLUS HAUT SALAIRE NE
PEUT DÉPASSER DE 1 À 1,5

UNE GRILLE DES SALAIRES À L'EMBAUCHE
SUR DES CRITÈRES OBJECTIFS
ÂGE, EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE, DIPLÔMES
NIVEAU DE CLASSIFICATION DE LA FONCTION, ...



LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

LA COHÉSION SOCIALE OU LE « CHACUN POUR SOI » ?

VOULOIR ÊTRE RECONNU INDIVIDUELLEMENT, C'EST NORMAL ET NATUREL
C'EST MÊME PEUT-ÊTRE UNE ATTENTE (PLUS OU MOINS EXPRIMÉE) DE VOS MANDANTS
(CHEZ LES COMMERCIAUX, LES JEUNES DIPLÔMÉS, ETC.)

MAIS...

LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

LA COHÉSION SOCIALE OU LE « CHACUN POUR SOI » ?

VOULOIR ÊTRE RECONNU INDIVIDUELLEMENT, C'EST NORMAL ET NATUREL
C'EST MÊME PEUT-ÊTRE UNE ATTENTE (PLUS OU MOINS EXPRIMÉE) DE VOS MANDANTS
(CHEZ LES COMMERCIAUX, LES JEUNES DIPLÔMÉS, ETC.)

MAIS...

LA « PERFORMANCE » N'EST PAS TOUJOURS INDIVIDUALISABLE

- QUAND LA QUALITÉ DU TRAVAIL DE L'UN DÉPEND DE LA QUALITÉ DU TRAVAIL DES AUTRES
- QUAND ON TRAVAILLE EN MODE PROJET OU EN RÉSEAU

LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

LA COHÉSION SOCIALE OU LE « CHACUN POUR SOI » ?

VOULOIR ÊTRE RECONNU INDIVIDUELLEMENT, C'EST NORMAL ET NATUREL
C'EST MÊME PEUT-ÊTRE UNE ATTENTE (PLUS OU MOINS EXPRIMÉE) DE VOS MANDANTS
(CHEZ LES COMMERCIAUX, LES JEUNES DIPLÔMÉS, ETC.)

MAIS...

LA « PERFORMANCE » N'EST PAS TOUJOURS INDIVIDUALISABLE

- QUAND LA QUALITÉ DU TRAVAIL DE L'UN DÉPEND DE LA QUALITÉ DU TRAVAIL DES AUTRES
- QUAND ON TRAVAILLE EN MODE PROJET OU EN RÉSEAU

L'INDIVIDUALISATION CONDUIT SOUVENT À LA MISE EN CONCURRENCE ENTRE SALARIÉS

- POUR AVOIR UNE AUGMENTATION, IL NE SUFFIT PAS D'ÊTRE « PERFORMANT », IL FAUT AUSI QUE LES COLLÈGUES... NE SOIENT PAS TROP PERFORMANTS.
- CETTE MISE EN CONCURRENCE EST SUSCEPTIBLE D'ALTÉRER LA BONNE ENTENTE ENTRE SALARIÉS, VOIRE LA COHÉSION SOCIALE.



LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

LA COHÉSION SOCIALE OU LE « CHACUN POUR SOI » ?

VOULOIR ÊTRE RECONNU INDIVIDUELLEMENT, C'EST NORMAL ET NATUREL

C'EST MÊME PEUT-ÊTRE UNE ATTENTE (PLUS OU MOINS EXPRIMÉE) DE VOS MANDANTS
(CHEZ LES COMMERCIAUX, LES JEUNES DIPLÔMÉS, ETC.)

MAIS...

LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

LA COHÉSION SOCIALE OU LE « CHACUN POUR SOI » ?

VOULOIR ÊTRE RECONNU INDIVIDUELLEMENT, C'EST NORMAL ET NATUREL
C'EST MÊME PEUT-ÊTRE UNE ATTENTE (PLUS OU MOINS EXPRIMÉE) DE VOS MANDANTS
(CHEZ LES COMMERCIAUX, LES JEUNES DIPLÔMÉS, ETC.)

MAIS...

PARFOIS, LA PERFORMANCE COLLECTIVE N'EST PAS RECONNUE

OR, LA PERFORMANCE COLLECTIVE... ÇA EXISTE !

RECONNAÎTRE LA PERFORMANCE COLLECTIVE RESSERRE LES LIENS SOCIAUX.

LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

LA COHÉSION SOCIALE OU LE « CHACUN POUR SOI » ?

VOULOIR ÊTRE RECONNU INDIVIDUELLEMENT, C'EST NORMAL ET NATUREL
C'EST MÊME PEUT-ÊTRE UNE ATTENTE (PLUS OU MOINS EXPRIMÉE) DE VOS MANDANTS
(CHEZ LES COMMERCIAUX, LES JEUNES DIPLÔMÉS, ETC.)

MAIS...

PARFOIS, LA PERFORMANCE COLLECTIVE N'EST PAS RECONNUE

OR, LA PERFORMANCE COLLECTIVE... ÇA EXISTE !

RECONNAÎTRE LA PERFORMANCE COLLECTIVE RESSERRE LES LIENS SOCIAUX.

IL EXISTE DES MOYENS DE RECONNAÎTRE LA
PERFORMANCE COLLECTIVE

UN ACCORD D'INTÉRESSEMENT, SELON DES CRITÈRES
NÉGOCIÉS, EST UNE FORME DE RECONNAISSANCE
D'UNE « PERFORMANCE » COLLECTIVE PAS TOUJOURS
INDIVIDUALISABLE



LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

LA COHÉSION SOCIALE OU LE « CHACUN POUR SOI » ?

CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE

RECUEILLIR LES TÉMOIGNAGES, LES VÉCUS, LES RESSENTIS DES SALARIÉS

VOUS APPUYER SUR CE QUE DISENT LES SALARIÉS NE PEUT QU'ÉTAYER

- *VOS AVIS LORS DE LA CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE*
- *VOS ARGUMENTS LORS DE LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES*

LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

LA COHÉSION SOCIALE OU LE « CHACUN POUR SOI » ?

CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE

RECUEILLIR LES TÉMOIGNAGES, LES VÉCUS, LES RESSENTIS DES SALARIÉS

VOUS APPUYER SUR CE QUE DISENT LES SALARIÉS NE PEUT QU'ÉTAYER

- *VOS AVIS LORS DE LA CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE*
- *VOS ARGUMENTS LORS DE LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES*

VOUS POUVEZ NOTAMMENT FAIRE RÉALISER DES ENQUÊTES AUPRÈS DES SALARIÉS

- CERTAINES FÉDÉRATIONS ET CONFÉDÉRATIONS SYNDICALES PROPOSENT CE SERVICE AUX ÉQUIPES
- SYNDEX PROPOSE CE TYPE D'ENQUÊTES SUR DES MISSIONS SSCT OU CONTRACTUELLES

LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

LA COHÉSION SOCIALE OU LE « CHACUN POUR SOI » ?

CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE

RECUEILLIR LES TÉMOIGNAGES, LES VÉCUS, LES RESSENTIS DES SALARIÉS

VOUS APPUYER SUR CE QUE DISENT LES SALARIÉS NE PEUT QU'ÉTAYER

- *VOS AVIS LORS DE LA CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE*
- *VOS ARGUMENTS LORS DE LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES*

VOUS POUVEZ NOTAMMENT FAIRE RÉALISER DES ENQUÊTES AUPRÈS DES SALARIÉS

- CERTAINES FÉDÉRATIONS ET CONFÉDÉRATIONS SYNDICALES PROPOSENT CE SERVICE AUX ÉQUIPES
- SYNDEX PROPOSE CE TYPE D'ENQUÊTES SUR DES MISSIONS SSCT OU CONTRACTUELLES

LA MISE EN PLACE OU LA MODIFICATION D'UN SYSTÈME DE RÉMUNÉRATIONS VARIABLES PEUVENT FAIRE L'OBJET D'UNE MISSION LÉGALE SSCT

CES MISSIONS SSCT PRÉVOIENT TOUJOURS DES ENQUÊTES « TERRAIN » PERMETTANT DE RECUEILLIR AUPRÈS DES SALARIÉS LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS QU'ILS CONSTATENT OU RESSENTENT.

LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

LA MISE EN PLACE DE SYSTÈMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR L'ATTEINTE D'OBJECTIFS INDIVIDUELS PEUT AVOIR DES IMPACTS SUR...

LA SANTÉ AU TRAVAIL

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- *UN ACCROISSEMENT DE LA CHARGE*



LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

LA MISE EN PLACE DE SYSTÈMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR L'ATTEINTE D'OBJECTIFS INDIVIDUELS PEUT AVOIR DES IMPACTS SUR...

LA SANTÉ AU TRAVAIL

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- *UN ACCROISSEMENT DE LA CHARGE*
- *UNE INTENSIFICATION DE LA CHARGE*

(AUGMENTATION DE LA CADENCE DE PRODUCTION, DU TEMPS PRODUCTIF, ...)



LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

LA MISE EN PLACE DE SYSTÈMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR L'ATTEINTE D'OBJECTIFS INDIVIDUELS PEUT AVOIR DES IMPACTS SUR...

LA SANTÉ AU TRAVAIL

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- *UN ACCROISSEMENT DE LA CHARGE*
- *UNE INTENSIFICATION DE LA CHARGE*

(AUGMENTATION DE LA CADENCE DE PRODUCTION, DU TEMPS PRODUCTIF, ...)

- *UNE MISE CONCURRENCE ENTRE LES SALARIÉS (TENSIONS RELATIONNELLES)*



LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

LA MISE EN PLACE DE SYSTÈMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR L'ATTEINTE D'OBJECTIFS INDIVIDUELS PEUT AVOIR DES IMPACTS SUR...

LA SANTÉ AU TRAVAIL LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- *UN ACCROISSEMENT DE LA CHARGE*
- *UNE INTENSIFICATION DE LA CHARGE*
(AUGMENTATION DE LA CADENCE DE PRODUCTION, DU TEMPS PRODUCTIF, ...)
- *UNE MISE CONCURRENCE ENTRE LES SALARIÉS (TENSIONS RELATIONNELLES)*
- *UN SENTIMENT D'INIQUITÉ (SI LES OBJECTIFS NE SONT PAS CLAIRS NI ATTEIGNABLES) ET DONC UNE INSATISFACTION CHEZ LES SALARIÉS.*



LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

LA MISE EN PLACE DE SYSTÈMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR L'ATTEINTE D'OBJECTIFS INDIVIDUELS PEUT AVOIR DES IMPACTS SUR...

LA SANTÉ AU TRAVAIL LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- *UN ACCROISSEMENT DE LA CHARGE*
- *UNE INTENSIFICATION DE LA CHARGE*
(AUGMENTATION DE LA CADENCE DE PRODUCTION, DU TEMPS PRODUCTIF, ...)
- *UNE MISE CONCURRENCE ENTRE LES SALARIÉS (TENSIONS RELATIONNELLES)*
- *UN SENTIMENT D'INIQUITÉ (SI LES OBJECTIFS NE SONT PAS CLAIRS NI ATTEIGNABLES) ET DONC UNE INSATISFACTION CHEZ LES SALARIÉS.*
- *UN RISQUE DE DÉBORDEMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE SUR LA VIE PERSONNELLE*



LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

LA MISE EN PLACE DE SYSTÈMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR L'ATTEINTE D'OBJECTIFS INDIVIDUELS PEUT AVOIR DES IMPACTS SUR...

LA SANTÉ AU TRAVAIL LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- *UN ACCROISSEMENT DE LA CHARGE*
- *UNE INTENSIFICATION DE LA CHARGE*
(AUGMENTATION DE LA CADENCE DE PRODUCTION, DU TEMPS PRODUCTIF, ...)
- *UNE MISE CONCURRENCE ENTRE LES SALARIÉS (TENSIONS RELATIONNELLES)*
- *UN SENTIMENT D'INIQUITÉ (SI LES OBJECTIFS NE SONT PAS CLAIRS NI ATTEIGNABLES) ET DONC UNE INSATISFACTION CHEZ LES SALARIÉS.*
- *UN RISQUE DE DÉBORDEMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE SUR LA VIE PERSONNELLE*
- *LE SENTIMENT QUE, CHAQUE ANNÉE, LES « COMPTEURS SONT REMIS À ZÉRO »*



LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

LA MISE EN PLACE DE SYSTÈMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR L'ATTEINTE D'OBJECTIFS INDIVIDUELS PEUT AVOIR DES IMPACTS SUR...

LA SANTÉ AU TRAVAIL LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- UN ACCROISSEMENT DE LA CHARGE
- UNE INTENSIFICATION DE LA CHARGE
(AUGMENTATION DE LA CADENCE DE PRODUCTION, DU TEMPS PRODUCTIF, ...)
- UNE MISE CONCURRENCE ENTRE LES SALARIÉS (TENSIONS RELATIONNELLES)
- UN SENTIMENT D'INIQUITÉ (SI LES OBJECTIFS NE SONT PAS CLAIRS NI ATTEIGNABLES) ET DONC UNE INSATISFACTION CHEZ LES SALARIÉS.
- UN RISQUE DE DÉBORDEMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE SUR LA VIE PERSONNELLE
- LE SENTIMENT QUE, CHAQUE ANNÉE, LES « COMPTEURS SONT REMIS À ZÉRO »
- UNE PERTE DE SENS ET DE RECONNAISSANCE LORSQUE CE SYSTÈME NE RECONNAÎT PAS LE TRAVAIL DE TOUS LES JOURS



LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

DES INDICATEURS :

- SUIVI DE L'ABSENTÉISME, DES ACCIDENTS DE TRAVAIL ETC...
- LA COTATION DES RISQUES PAR UNITÉS DE TRAVAIL / SERVICES (DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES)
- SUIVI DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES, DU TEMPS DE TRAVAIL
- SUIVI DU PLAN DE CHARGE/ PLANNINGS
- SUIVI DES OBJECTIFS ANNUELS



LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

DES INDICATEURS :

- SUIVI DE L'ABSENTÉISME, DES ACCIDENTS DE TRAVAIL ETC...
- LA COTATION DES RISQUES PAR UNITÉS DE TRAVAIL / SERVICES (DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES)
- SUIVI DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES, DU TEMPS DE TRAVAIL
- SUIVI DU PLAN DE CHARGE/ PLANNINGS
- SUIVI DES OBJECTIFS ANNUELS

EXEMPLE :

POUR LES POPULATIONS COMMERCIALES DE TERRAIN, L'ATTEINTE DES OBJECTIFS PEUT NÉCESSITER D'AVANTAGE DE DÉPLACEMENTS ET ACCROÎTRE LE RISQUE ROUTIER POUR CE QUI LES CONCERNE :

VOUS POUVEZ ALORS DEMANDER LES KMS RÉALISÉS PAR SALARIÉ, LES TEMPS DE DÉPLACEMENTS, LES MESURES DE PRÉVENTION MISES EN ŒUVRE PAR LA DIRECTION...



LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE

- **LES CONDITIONS DE TRAVAIL : UN THÈME PRÉVU À LA CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE**
L'IMPACT DES SYSTÈMES DE RÉMUNÉRATIONS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL A DONC TOUTE SA PLACE DANS L'AVIS QUE VOUS RENDREZ
LORS DE L'AVIS RENDU SUR LE RAPPORT ET SUR LE PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION, LE COMITÉ PEUT PROPOSER UN ORDRE DE PRIORITÉ DES MESURES ET L'ADOPTION DE MESURES SUPPLÉMENTAIRES.

LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE

- **LES CONDITIONS DE TRAVAIL : UN THÈME PRÉVU À LA CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE**
L'IMPACT DES SYSTÈMES DE RÉMUNÉRATIONS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL A DONC TOUTE SA PLACE DANS L'AVIS QUE VOUS RENDREZ

LORS DE L'AVIS RENDU SUR LE RAPPORT ET SUR LE PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION, LE COMITÉ PEUT PROPOSER UN ORDRE DE PRIORITÉ DES MESURES ET L'ADOPTION DE MESURES SUPPLÉMENTAIRES.

- **LA COMMISSION SSCT PEUT MENER DES TRAVAUX D'INSTRUCTION ET D'INVESTIGATIONS (POUVOIR D'ENQUÊTE, INSPECTIONS TRIMESTRIELLES...)**

SI LA MISE EN PLACE D'UN SYSTÈME DE RÉMUNÉRATIONS VARIABLES MODIFIE LES CONDITIONS DE TRAVAIL, ELLE DOIT FAIRE L'OBJET D'UNE PROCÉDURE D'INFORMATION CONSULTATION DU CSE SUR PROJET

LES EFFETS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES POLITIQUES SALARIALES

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE

- **LES CONDITIONS DE TRAVAIL : UN THÈME PRÉVU À LA CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE**
L'IMPACT DES SYSTÈMES DE RÉMUNÉRATIONS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL A DONC TOUTE SA PLACE DANS L'AVIS QUE VOUS RENDREZ
LORS DE L'AVIS RENDU SUR LE RAPPORT ET SUR LE PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION, LE COMITÉ PEUT PROPOSER UN ORDRE DE PRIORITÉ DES MESURES ET L'ADOPTION DE MESURES SUPPLÉMENTAIRES.
- **LA COMMISSION SSCT PEUT MENER DES TRAVAUX D'INSTRUCTION ET D'INVESTIGATIONS (POUVOIR D'ENQUÊTE, INSPECTIONS TRIMESTRIELLES...)**
SI LA MISE EN PLACE D'UN SYSTÈME DE RÉMUNÉRATIONS VARIABLES MODIFIE LES CONDITIONS DE TRAVAIL, ELLE DOIT FAIRE L'OBJET D'UNE PROCÉDURE D'INFORMATION CONSULTATION DU CSE SUR PROJET
- **BILAN DES ENTRETIENS ANNUELS**
VOUS POUVEZ DEMANDER UN BILAN DÉTAILLÉ DES ENTRETIENS ANNUELS. DANS QUELLE MESURE LES OBJECTIFS ONT-ILS ÉTÉ ATTEINTS OU PAS. QUELLES SONT LES EXPRESSIONS DES SALARIÉS DANS LES ZONES CONSACRÉES À LEURS COMMENTAIRES ?



EN CONCLUSION



L'ENJEU POUR LES ÉLUS EST DE DISPOSER D'INFORMATIONS PERTINENTES

LE CE/ CSE EST INFORMÉ ET CONSULTÉ SUR LA POLITIQUE SOCIALE

MAIS AUSSI...

SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE ET SUR LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

*LA COMBINAISON DE L'APPROCHE ÉCONOMIQUE
ET DE L'APPROCHE SOCIALE*

*EST NÉCESSAIRE POUR IDENTIFIER LES MARGES
DE MANŒUVRE DE VOTRE ENTREPRISE.*

LA TEMPORALITÉ, MAIS AUSSI
LES THÈMES DES INFORMATIONS
CONSULTATIONS
PEUVENT ÊTRE NÉGOCIÉS

L'ENJEU POUR LES ÉLUS EST DE DISPOSER D'INFORMATIONS PERTINENTES

LE CE/ CSE EST INFORMÉ ET CONSULTÉ SUR LA POLITIQUE SOCIALE

MAIS AUSSI...

SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE ET SUR LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

*LA COMBINAISON DE L'APPROCHE ÉCONOMIQUE
ET DE L'APPROCHE SOCIALE*

*EST NÉCESSAIRE POUR IDENTIFIER LES MARGES
DE MANŒUVRE DE VOTRE ENTREPRISE.*

*DANS CE CADRE, LE CSE A ACCÈS A UN CERTAIN
NOMBRE D'INFORMATIONS INTÉGRÉES DANS LA
BDES (BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUE ET SOCIALE)*

LA TEMPORALITÉ, MAIS AUSSI
LES THÈMES DES INFORMATIONS
CONSULTATIONS
PEUVENT ÊTRE NÉGOCIÉS

LE CONTENU, L'ARCHITECTURE
DE LA BDES
PEUVENT ÊTRE NÉGOCIÉS

L'ENJEU POUR LES ÉLUS EST DE DISPOSER D'INFORMATIONS PERTINENTES

LE CE/ CSE EST INFORMÉ ET CONSULTÉ SUR LA POLITIQUE SOCIALE

MAIS AUSSI...

SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE ET SUR LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

*LA COMBINAISON DE L'APPROCHE ÉCONOMIQUE
ET DE L'APPROCHE SOCIALE*

*EST NÉCESSAIRE POUR IDENTIFIER LES MARGES
DE MANŒUVRE DE VOTRE ENTREPRISE.*

*DANS CE CADRE, LE CSE A ACCÈS A UN CERTAIN
NOMBRE D'INFORMATIONS INTÉGRÉES DANS LA
BDES (BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUE ET SOCIALE)*

LA TEMPORALITÉ, MAIS AUSSI
LES THÈMES DES INFORMATIONS
CONSULTATIONS
PEUVENT ÊTRE NÉGOCIÉS

LE CONTENU, L'ARCHITECTURE
DE LA BDES
PEUVENT ÊTRE NÉGOCIÉS

L'AVIS DES ÉLUS PORTANT SUR LA POLITIQUE SOCIALE PEUT ÊTRE TRANSMIS À LA DIRECCTE

L'ENJEU POUR LES ÉLUS EST DE DISPOSER D'INFORMATIONS PERTINENTES

LE CE/ CSE A LA POSSIBILITÉ DE RECOURIR AUX EXPERTISES

L'EXPERT PEUT INTERVENIR SUR LES 3 TEMPS DE CONSULTATION :

SUR LA POLITIQUE SOCIALE IL VOUS PERMET :

- **D'ACCÉDER AUX INFORMATIONS :** L'EXPERT BÉNÉFICIE D'UN ACCÈS À TOUTES LES INFORMATIONS, DONT CERTAINES CONFIDENTIELLES (BASES DE DONNÉES SOCIALES INDIVIDUELLES, PAR EXEMPLE) QUI PERMETTENT DES ANALYSES CIBLÉES ET APPROFONDIES.

L'ENJEU POUR LES ÉLUS EST DE DISPOSER D'INFORMATIONS PERTINENTES

LE CE/ CSE A LA POSSIBILITÉ DE RECOURIR AUX EXPERTISES

L'EXPERT PEUT INTERVENIR SUR LES 3 TEMPS DE CONSULTATION :

SUR LA POLITIQUE SOCIALE IL VOUS PERMET :

- **D'ACCÉDER AUX INFORMATIONS :** L'EXPERT BÉNÉFICIE D'UN ACCÈS À TOUTES LES INFORMATIONS, DONT CERTAINES CONFIDENTIELLES (BASES DE DONNÉES SOCIALES INDIVIDUELLES, PAR EXEMPLE) QUI PERMETTENT DES ANALYSES CIBLÉES ET APPROFONDIES.
- **DE RÉALISER UN DIAGNOSTIC** DE LA POLITIQUE SOCIALE : CARACTÉRISER LES SITUATIONS SOCIALES VÉCUES, MESURER LES EFFETS DES POLITIQUES MENÉES, COMPARER AVEC DES DONNÉES SOCIALES DU SECTEUR.

L'ENJEU POUR LES ÉLUS EST DE DISPOSER D'INFORMATIONS PERTINENTES

LE CE/ CSE A LA POSSIBILITÉ DE RECOURIR AUX EXPERTISES

L'EXPERT PEUT INTERVENIR SUR LES 3 TEMPS DE CONSULTATION :

SUR LA POLITIQUE SOCIALE IL VOUS PERMET :

- **D'ACCÉDER AUX INFORMATIONS :** L'EXPERT BÉNÉFICIE D'UN ACCÈS À TOUTES LES INFORMATIONS, DONT CERTAINES CONFIDENTIELLES (BASES DE DONNÉES SOCIALES INDIVIDUELLES, PAR EXEMPLE) QUI PERMETTENT DES ANALYSES CIBLÉES ET APPROFONDIES.
- **DE RÉALISER UN DIAGNOSTIC** DE LA POLITIQUE SOCIALE : CARACTÉRISER LES SITUATIONS SOCIALES VÉCUES, MESURER LES EFFETS DES POLITIQUES MENÉES, COMPARER AVEC DES DONNÉES SOCIALES DU SECTEUR.
- **D'ÊTRE ACCOMPAGNÉ** POUR CONSTRUIRE UN AVIS SUR LA POLITIQUE SOCIALE

L'ENJEU POUR LES ÉLUS EST DE DISPOSER D'INFORMATIONS PERTINENTES

LE CE/ CSE A LA POSSIBILITÉ DE RECOURIR AUX EXPERTISES

L'EXPERT PEUT INTERVENIR SUR LES 3 TEMPS DE CONSULTATION :

SUR LA POLITIQUE SOCIALE IL VOUS PERMET :

- **D'ACCÉDER AUX INFORMATIONS :** L'EXPERT BÉNÉFICIE D'UN ACCÈS À TOUTES LES INFORMATIONS, DONT CERTAINES CONFIDENTIELLES (BASES DE DONNÉES SOCIALES INDIVIDUELLES, PAR EXEMPLE) QUI PERMETTENT DES ANALYSES CIBLÉES ET APPROFONDIES.
- **DE RÉALISER UN DIAGNOSTIC** DE LA POLITIQUE SOCIALE : CARACTÉRISER LES SITUATIONS SOCIALES VÉCUES, MESURER LES EFFETS DES POLITIQUES MENÉES, COMPARER AVEC DES DONNÉES SOCIALES DU SECTEUR.
- **D'ÊTRE ACCOMPAGNÉ** POUR CONSTRUIRE UN AVIS SUR LA POLITIQUE SOCIALE
- **D'OBJECTIVER** LE CAS ÉCHÉANT À PARTIR D'ÉLÉMENTS PRÉCIS ET OBJECTIFS DES RISQUES ET JUSTIFIER LE DÉCLENCHEMENT D'UNE EXPERTISE SSCT SUR RISQUE GRAVE

L'ENJEU POUR LES ÉLUS EST DE DISPOSER D'INFORMATIONS PERTINENTES

LE CE/ CSE A LA POSSIBILITÉ DE RECOURIR AUX EXPERTISES

L'EXPERT PEUT INTERVENIR SUR LES 3 TEMPS DE CONSULTATION :

SUR LA POLITIQUE SOCIALE IL VOUS PERMET :

- **D'ACCÉDER AUX INFORMATIONS** : L'EXPERT BÉNÉFICIE D'UN ACCÈS À TOUTES LES INFORMATIONS, DONT CERTAINES CONFIDENTIELLES (BASES DE DONNÉES SOCIALES INDIVIDUELLES, PAR EXEMPLE) QUI PERMETTENT DES ANALYSES CIBLÉES ET APPROFONDIES.
- **DE RÉALISER UN DIAGNOSTIC** DE LA POLITIQUE SOCIALE : CARACTÉRISER LES SITUATIONS SOCIALES VÉCUES, MESURER LES EFFETS DES POLITIQUES MENÉES, COMPARER AVEC DES DONNÉES SOCIALES DU SECTEUR.
- **D'ÊTRE ACCOMPAGNÉ** POUR CONSTRUIRE UN AVIS SUR LA POLITIQUE SOCIALE
- **D'OBJECTIVER** LE CAS ÉCHÉANT À PARTIR D'ÉLÉMENTS PRÉCIS ET OBJECTIFS DES RISQUES ET JUSTIFIER LE DÉCLENCHEMENT D'UNE EXPERTISE SSCT SUR RISQUE GRAVE

**LE COÛT DE L'ACCOMPAGNEMENT PAR UN EXPERT EST
PRIS EN CHARGE PAR LA DIRECTION**

L'ENJEU POUR LES ÉLUS EST DE DISPOSER D'INFORMATIONS PERTINENTES

**LES INFORMATIONS OBTENUES PAR LE CSE
ALIMENTENT LES OS DANS LE CADRE DES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES**

L'INFORMATION RECUEILLIE PAR LE CSE

L'AVIS QU'IL A RENDU

LES PRÉCONISATIONS QU'IL A FORMULÉES

SONT ESSENTIELS POUR ALIMENTER LES NÉGOCIATIONS

L'ENJEU POUR LES ÉLUS EST DE DISPOSER D'INFORMATIONS PERTINENTES

**LES INFORMATIONS OBTENUES PAR LE CSE
ALIMENTENT LES OS DANS LE CADRE DES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES**

L'INFORMATION RECUEILLIE PAR LE CSE

L'AVIS QU'IL A RENDU

LES PRÉCONISATIONS QU'IL A FORMULÉES

SONT ESSENTIELS POUR ALIMENTER LES NÉGOCIATIONS

**IL EST DONC IMPORTANT DE BIEN ARTICULER
LE CALENDRIER DES INFORMATIONS-CONSULTATIONS
ET CELUI DES NÉGOCIATIONS**

COMMENT SE FABRIQUE UNE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATIONS ? POUR EN SAVOIR PLUS SUR L'ACTUALITÉ...

L'ACTUALITÉ 2019 AURA UN IMPACT
SUR LES POLITIQUES DES EMPLOYEURS

LA FICHE PRATIQUE

2019

DE SYNDEX

DISPONIBLE SUR

SYNDEX.FR

Les fiches pratiques
Syndex
Janvier 2019



Négocier les rémunérations en 2019

2018 a été riche en « nouveautés » qui s'appliqueront en 2019 : prime Macron, modifications des règles en matière d'exonération de charges, sans compter le prélèvement à la source. Les négociations 2019 se dérouleront donc dans un contexte d'autant plus tendu que les questions de pouvoir d'achat refont surface. Cette fiche vous donne les points de repère sur cette actualité pour engager vos négociations.

#1 QUELLES ÉVOLUTIONS EN 2018 ET 2019 ?

#1.1. ÉVOLUTION DU SMIC

Après une progression de 1,2 % en 2018 légèrement au-dessus de l'inflation, le SMIC s'établit depuis le 1^{er} janvier 2019 à 10,09 € bruts (1 521,25 € bruts mensuels pour un temps complet 35 heures). Avec +1,5 %, il ne bénéficie d'aucun « coup de pouce », au contraire, puisque l'inflation est un peu supérieure (avec une accélération au second semestre ; l'indice des produits alimentaires progresse même de 2,7 % en 2018).

#1.2. LES TENDANCES OBSERVÉES EN 2018

Comme en 2017, les évolutions observées en France ont été plus favorables pour les cadres, dont les augmentations (y compris promotions) se situent en moyenne autour de 2,5 % contre 2,2 % pour les non-cadres (source : Étude Rémunérations 2018 Deloitte).

#1.3. LA PRIME D'ACTIVITÉ ÉVOLUE, UNE OPPORTUNITÉ POUR LES EMPLOYEURS DE LIMITER LES AUGMENTATIONS, ALORS QU'ELLE EST CONDITIONNELLE ?

Créée le 1^{er} janvier 2016, la prime d'activité est un complément de revenu mensuel versé, sous condition de ressources, aux actifs salariés, indépendants, apprentis, fonctionnaires de plus de 18 ans résidant en France.

En 2019, la prime d'activité est revalorisée pour les travailleurs des secteurs privé et public disposant d'un revenu modeste. Son montant, calculé en fonction de la composition et des ressources du foyer, varie d'un bénéficiaire à l'autre.

La revalorisation exceptionnelle de la prime d'activité de 90 euros porte sur la bonification individuelle de la prime d'activité. Elle est accordée lorsque les revenus professionnels mensuels perçus à compter d'octobre 2018 sont supérieurs à 0,5 SMIC. Elle sera versée à partir du 5 février 2019 aux bénéficiaires qui en auront formulé la demande avant le 31 janvier 2019.

La prime cible les travailleurs aux revenus modestes, avec des plafonds qui dépendent de la situation familiale (1,3 Smic pour un célibataire sans enfant).

#1.4. OÙ EN EST-ON DES MESURES EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT ?



Baisses des cotisations en 2018

Si la CSG déductible a augmenté en janvier 2018 (de 7,50 à 9,20 % ; +1,7 point), la baisse des cotisations maladie de 0,75 point (de 2,25 à 1,50 %) et la suppression en deux temps des cotisations d'assurance chômage (de 2,40 à 0,95 %, avant disparition en octobre 2018) ont permis une légère progression du pouvoir d'achat en 2018.

Les mesures prises pour 2019

Côté salariés, outre la disparition en année pleine des cotisations chômage, l'unification des régimes de retraite cadres et non cadres s'accompagne d'une modification de la structure des taux de cotisations. La retraite complémentaire tranche A progresse de 0,05 point (de 3,10 à 3,15 %), tandis que le taux sur la tranche B augmente 0,84 point (de 7,80 à 8,64 %).



CONSEILLER ET ACCOMPAGNER LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

CABINET D'EXPERTISE
POUR LES CE ET LES CHSCT

contact@svndex.fr // www.svndex.fr //  // 