



MODE OPÉRATOIRE

Politique de rémunération

Objectif pédagogiques

- Identifier les enjeux et communiquer sur la politique de rétribution globale,
- Repérer les différentes composantes d'un système de rémunération,
- Analyser sa structure de rémunération et faire évoluer ses grilles de salaire,
- Mettre en place une part variable,
- Simuler et piloter le budget de masse salariale,
- Conseiller sur les différents dispositifs de retraite et épargne salariale,
- Optimiser le coût des dispositifs : exonérations fiscales et sociales.

Programme : Aptitudes et compétences

PHASE 1- Maîtriser les fondamentaux en rémunération et situer son rôle

- Définir les enjeux et les caractéristiques d'une politique de rétribution globale
- Identifier les enjeux d'une politique de rétribution globale et situer le rôle du Responsable rémunération,
- Repérer les différentes composantes de la rémunération (fixe, variable, différée, périphériques),
- Communiquer sur la stratégie de rémunération globale de l'entreprise.
- Connaître les différentes méthodes de classification et élaborer des grilles de salaires
- Identifier les différentes méthodes de classification des emplois,
- Comprendre les mécanismes de classification analytique,
- Analyser et faire évoluer ses grilles de salaires (nuages de points, etc.),
- Réaliser des enquêtes de salaire.
- Individualiser les salaires
- Maîtriser le cadre légal (salaire de base, gestion des augmentations, NAO, modifications, etc.),
- Identifier les différentes formes d'individualisation (fixe ou variable),
- Repérer les étapes d'un processus de révision salariale et impliquer les managers dans leur rôle,
- Élaborer des matrices d'augmentation de salaire.
- Créer ou faire évoluer une part variable
- Identifier les différents types de variables individuels ou collectifs (primes, commissions, bonus...),
- Connaître les règles de mise en place et sécuriser ses pratiques,
- Faire évoluer une part variable (tendances et points de vigilance).
- Mettre en place des avantages en nature
- Identifier les principaux avantages en nature (nourriture, logement, voiture, NTIC...),
- Connaître le traitement social et fiscal des avantages en nature et des remboursements de frais professionnels ; faire évoluer ses politiques (exemples de politiques voiture...).
- Activité à distance
- [Pour compléter les acquis : un module e-learning "Le bulletin de paie et la protection des salaires".](#)

Partie 2 : Optimiser ses régimes de prévoyance-santé et dispositifs d'épargne salariale

- Les régimes de prévoyance- santé
- Identifier les évolutions récentes en matière de prévoyance-santé,
- Règles de mise en place,
- Notion de "catégories objectives",
- Garanties d'un régime de prévoyance,
- Optimisation des dispositifs.



DÉVELOPPEMENT RH



MODE OPÉRATOIRE

Politique de rémunération

- Intéressement et participation
- Situer le champ d'application et les spécificités de ces dispositifs,
- Modes de calcul, de répartition et de versement,
- Possibilités d'abondement,
- Régime social et fiscal, règles de mise en place et d'évolution.
- Plans d'épargne entreprise et Compte-Épargne Temps
- Identifier les caractéristiques du PEE et les obligations légales,
- Règles de mise en place,
- Avantages sociaux et fiscaux,
- Gestion financière des plans d'épargne (FCP),
- Mise en place et gestion du CET,
- Règles légales ; prise de congé ou constitution d'une rémunération ; gestion du départ du salarié...
- Stock options
- Connaître les modalités d'attribution et conservation des stocks options,
- Repérer les caractéristiques du plan d'options, la levée d'option et le régime social et fiscal,
- Identifier les modalités d'attribution gratuite d'actions (rôle du CE, des actionnaires, etc.).
- Activité à distance
- [Pour découvrir un sujet un lien avec votre formation : un module e-learning "Les sources de droit applicables en RH".](#)

PHASE 2: Comprendre les mécanismes de retraite

- Connaître l'organisation et les modes de financement des régimes de retraite du secteur privé
- Le régime général de base de la sécurité sociale en France,
- Conditions pour une retraite à taux plein, pour un départ anticipé ; modes de validation des trimestres ; calcul du taux et du salaire annuel moyen....,
- Les régimes complémentaires ARRCO et AGIRC,
- Fonctionnement de l'acquisition de points ; mode de calcul de la retraite ; pensions de réversion...
- Exploiter les possibilités de l'épargne retraite
- Mettre en place ou optimiser ses régimes,
- PERCO : plan d'épargne retraite collectif ; retraites supplémentaires : caractéristiques de mise en place et évolutions,
- Proposer des aménagements de fin de carrière...

PHASE 3 : Simuler et piloter la masse salariale

- Acquérir une culture financière
- Identifier l'impact des coûts RH sur le résultat et la trésorerie de l'entreprise,
- Connaître les notions financières clés et rapprocher les logiques business et RH,
- Simuler, piloter et suivre le budget de masse salariale
- Maîtriser le vocabulaire de base (effets masse, niveau, report,
- Construire le budget de la masse salariale : simuler les augmentations générales et individuelles,
- Prendre en compte les effets de l'activité (heures sup., surcroît de travail, activité partielle)...,
- Calculer et analyser les écarts entre le budget et le réalisé : effets d'effectifs, de structure, GVT, Noria...,
- Établir le reporting de la masse salariale.



DÉVELOPPEMENT RH

Politique de rémunération



MODE OPÉRATOIRE



DÉVELOPPEMENT RH

METHODES MOBILISEES

- Une formation complète sur l'ensemble des compétences requises en matière de rémunération et avantages sociaux,
- Une formation très opérationnelle avec des apports méthodologiques et de nombreuses fiches-outils pour faciliter la mise en œuvre dans l'entreprise, de fichiers Excel pour construire votre budget prévisionnel de masse salariale et analyser les écarts, etc...,
- Des exercices, études de cas et diverses simulations qui permettent de s'approprier tous les savoirs et savoir-faire dans l'action,
- Développez votre réseau : 4 rendez-vous avec le même groupe pour tisser des liens, échangé sur ses pratiques.

MODALITES D'EVALUATION

- Evaluation prédictive.
- Evaluation formative.
- Evaluation sommative.
- Mise en situation de l'apprenant avec analyse critique.

PUBLIC

- Responsable rémunération et avantages sociaux,
- Responsable Compensation & Benefits, en prise de poste,
- Responsable paie, contrôleur de gestion sociale, gestionnaire paie expérimenté,
- RRH ou Cadre RH voulant se professionnaliser sur la partie rémunération ou évoluer vers ce poste.
-

PRÉ REQUIS

- Cette formation ne nécessite pas de prérequis,
- Attention, ce stage n'aborde pas les spécificités du secteur public.

DUREE DE L'ACTION DE FORMATION (EN HEURES ET EN JOURS)

- 3 jours soit 21 heures.

DÉLAI D'ACCÈS

Inscription minimum 15 jours avant le début de la formation

TARIFS

- Tarifs préférentiels dans le cadre des guides formations AKTO réseau OPCALIA-OCAPAT-OPCO2i. Nous consulter.
- Tarif : 40€/ heure soit 280€/jour
- Soit pour 3 jours 840€HT soit 1008€ TTC

ACCESSIBILITE

- Etablissement ayant reçu un avis de la CCDSA relatif à l'accessibilité aux personnes handicapés.
- Ayant un point dérogatoire sur l'impossibilité technique d'accès à l'établissement par trois marches (Présentant un dénivelé de 0.46m).