

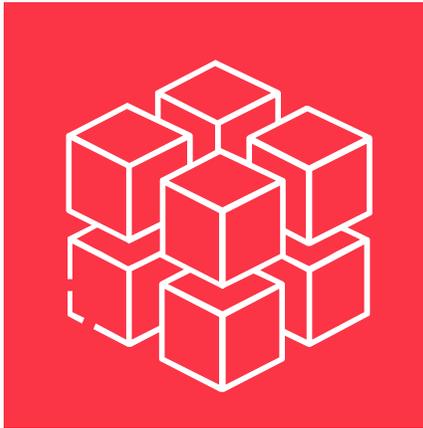


La véritable richesse de votre entreprise : vos collaborateurs. Sachez les motiver et les faire grandir





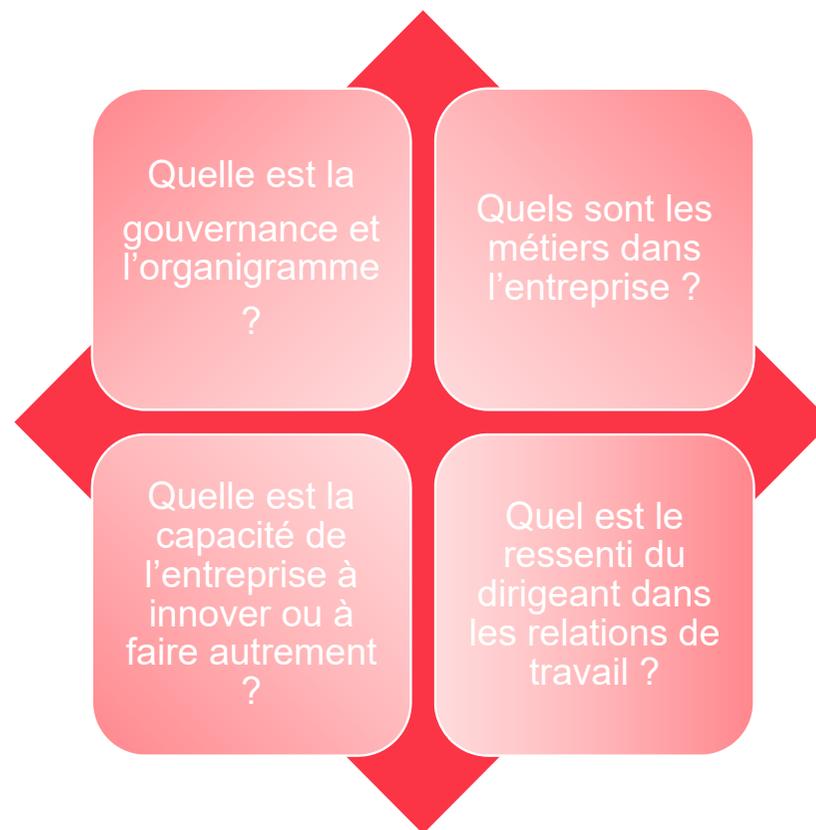
Sans ses collaborateurs, quelle entreprise peut aller de l'avant, innover, produire en apportant une forte valeur ajoutée, vendre ... ?



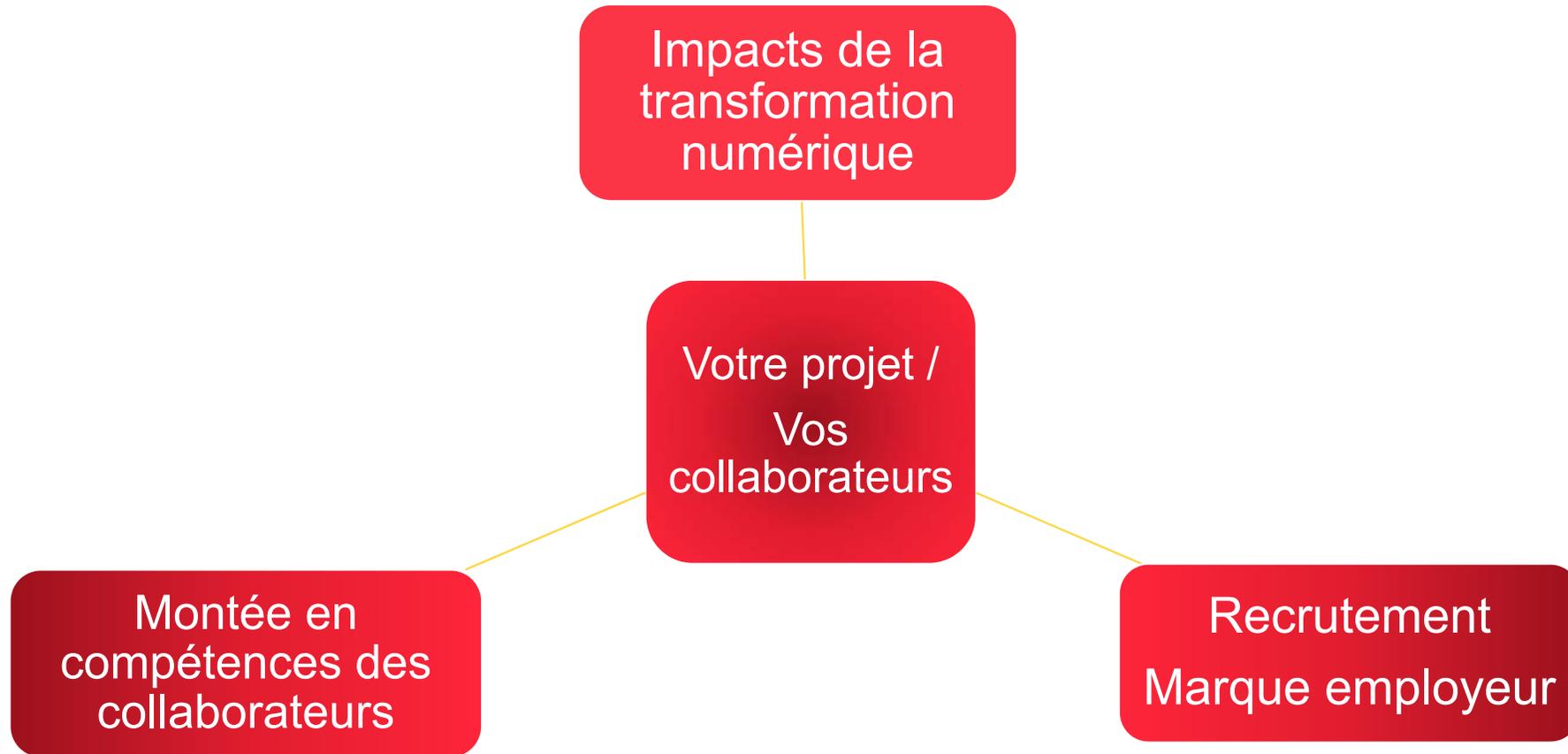
Réflexion autour de l'organisation



ORGANISATION DE L'ENTREPRISE



ADÉQUATION RH AVEC LES OBJECTIFS DE L'ENTREPRISE



UNE DEMARCHE GLOBALE



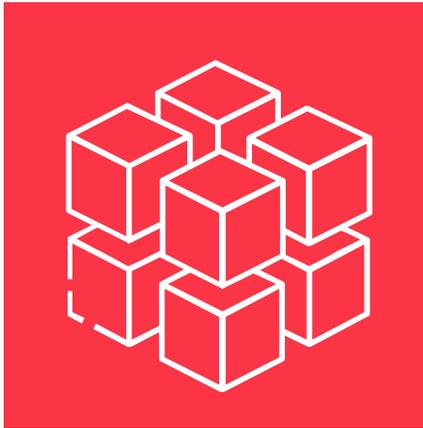
- ✓ Co-construire un projet d'entreprise
 - (Re)Donner du sens à l'action
- ✓ Accompagner une réflexion autour des systèmes de rémunération
- ✓ Réfléchir à une nouvelle organisation du travail : télétravail, coworking...
- ✓ Développer l'attractivité de son entreprise et travailler sa marque employeur :
 - Attirer les nouveaux talents
 - Fidéliser ses salariés
- ✓ Conduire une démarche GPEC
 - Anticiper le devenir
 - Développer le capital humain
 - Maintenir la performance
- ✓ Accompagner le changement et lever les résistances internes
- ✓ Se former au management



FOCUS



- ✓ Accompagner une réflexion autour des systèmes de rémunération
- ✓ Réfléchir à une nouvelle organisation du travail : télétravail, coworking...



Un système de rémunération motivant





Construire l'architecture de rémunération de ses salariés permet de donner **une empreinte RH à son entreprise**

Cette rémunération doit être :

- **Dans le « marché », sinon on perd le collaborateur**
- **Motivante, tout en correspondant à la juste rémunération des efforts fournis**
- **Innovante, pour attirer et garder ses « bons » collaborateurs**



Individuel



Primes

Caractéristiques générales

- Disponibilité immédiate
- Limites : usage et égalité de traitement

Régime de faveur Entreprise

Social	■				
Fiscal	■				

Régime de faveur Salarié

Social	■				
Fiscal	■				

Bénéfices attendus

Attirer	■	■	■	■	■
Motiver	■	■	■	■	■
Fidéliser	■	■	■	■	■
Récompenser	■	■	■	■	■



UHP X Q HUDWIR Q V # Q G IJHF WHV



Collectif/Collégial



La santé collective

La prévoyance collective

Régime de faveur Entreprise

Social	Red	Orange	Green	Green	White
Fiscal	Red	Orange	Green	Green	Green

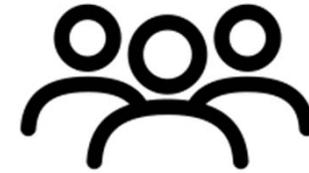
Régime de faveur Salarié

Social	Red	Orange	Green	White	White
Fiscal	Red	Orange	Green	White	White

Bénéfices attendus

Attirer	Red	Red	Orange	Green	Green
Motiver	Red	Red	Orange	White	White
Fidéliser	Red	Red	Orange	Green	White
Récompenser	Red	Red	White	White	White





Collectif/Collégial



Retraite à cotisations définies

Caractéristiques générales

- Disponibilité à la retraite
- Rente viagère réversible ou non
- Alimentation patronale et / ou salariale
- Transférable en cas de fin d'activité salariée sur contrat de même nature
- Possibilité d'adjoindre un dispositif de versements individuels facultatifs

Régime de faveur Entreprise

Social	Red	Orange	Green	White	White
Fiscal	Red	Orange	Green	Green	Green

Régime de faveur Salarié

Social	Red	Orange	Green	Green	Green
Fiscal	Red	Orange	Green	Green	Green

Bénéfices attendus

Attirer	Red	Red	Orange	Green	Green
Motiver	Red	Red	Orange	Green	White
Fidéliser	Red	Red	Orange	Green	Green
Récompenser	Red	Red	Orange	Green	White



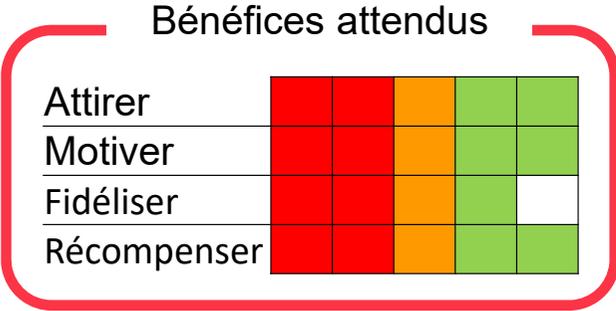
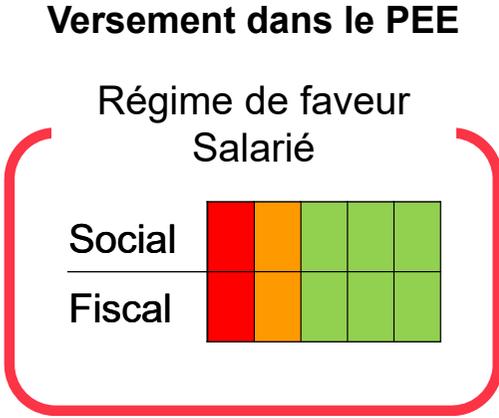
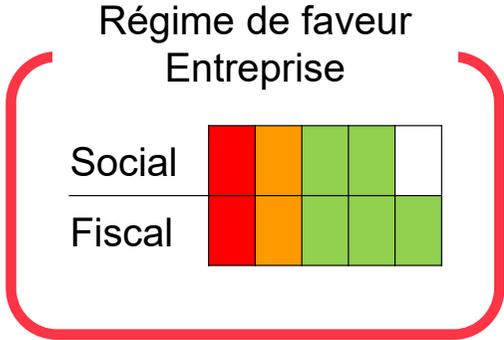
UHP X Q HUDWIR Q V # Q G IJHF WHV



Collectif/Tous



Épargne
salariale /
intéressement

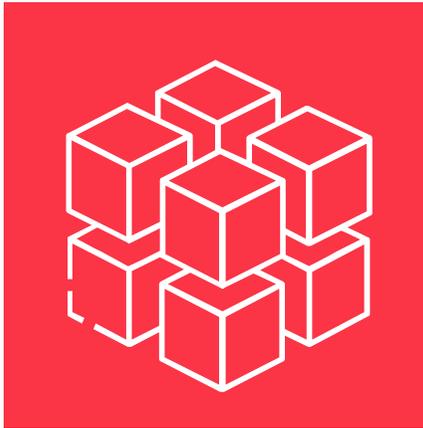


UHP XQH UDWR QV #QG IJHF WHV



Supplément
d'intéressement

PEE
PERCO
Versement volontaire +
abondement
(PER)



Un environnement de travail
motivant ... mais des règles à
respecter

TELETRAVAIL

Le télétravail est une forme d'organisation qui permet à un salarié de travailler ailleurs que dans les locaux de son employeur, **de façon volontaire**, grâce aux technologies de l'information et de la communication.

Le salarié peut donc travailler...

- Soit chez lui (dans ce cas, il bénéficie aussi du statut de travailleur à domicile)
- Soit dans un télécentre (s'il habite loin de son entreprise ou s'il a une profession nomade) (co Working)

TELETRAVAIL



L'accord collectif ou la charte élaborée par l'employeur précise :

Les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail,

Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail,

Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail,

La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié en télétravail.



TELETRAVAIL : OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR



Refus de télétravail

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible au télétravail (dans les conditions prévues par accord collectif ou par charte) doit motiver sa réponse.

Matériel de travail

L'employeur informe le salarié de toute restriction d'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de ces restrictions.

Entretien annuel

L'employeur doit organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.



TELETRAVAIL : DROITS DU SALARIE



Droits généraux

Le télétravailleur est un salarié de l'entreprise. Il bénéficie donc des mêmes droits individuels et collectifs que l'ensemble des salariés : accès à la formation, respect de la vie privée, santé et sécurité au travail, accès aux activités sociales de l'entreprise, aux informations syndicales, etc.

Arrêt du télétravail

Le télétravailleur est prioritaire pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles (son employeur est tenu et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature)

Refus de télétravail

Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail



TELETRAVAIL : ACCIDENT DU TRAVAIL



L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail





TELETRAVAIL : MISE EN PLACE

Le télétravail est mis en place :

- soit dans le cadre d'un accord collectif
- soit dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur (après avis du comité social économique, s'il existe)
- En l'absence de charte ou d'accord collectif, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir de manière occasionnelle au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen

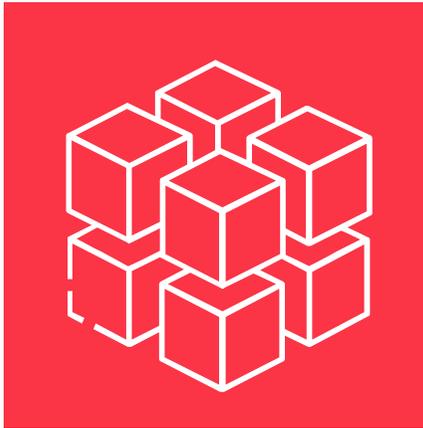
À savoir : en cas de circonstances exceptionnelles (notamment de menace d'épidémie) ou en cas de force majeure, le télétravail peut être imposé sans l'accord des salariés





DROIT à LA DECONNEXION

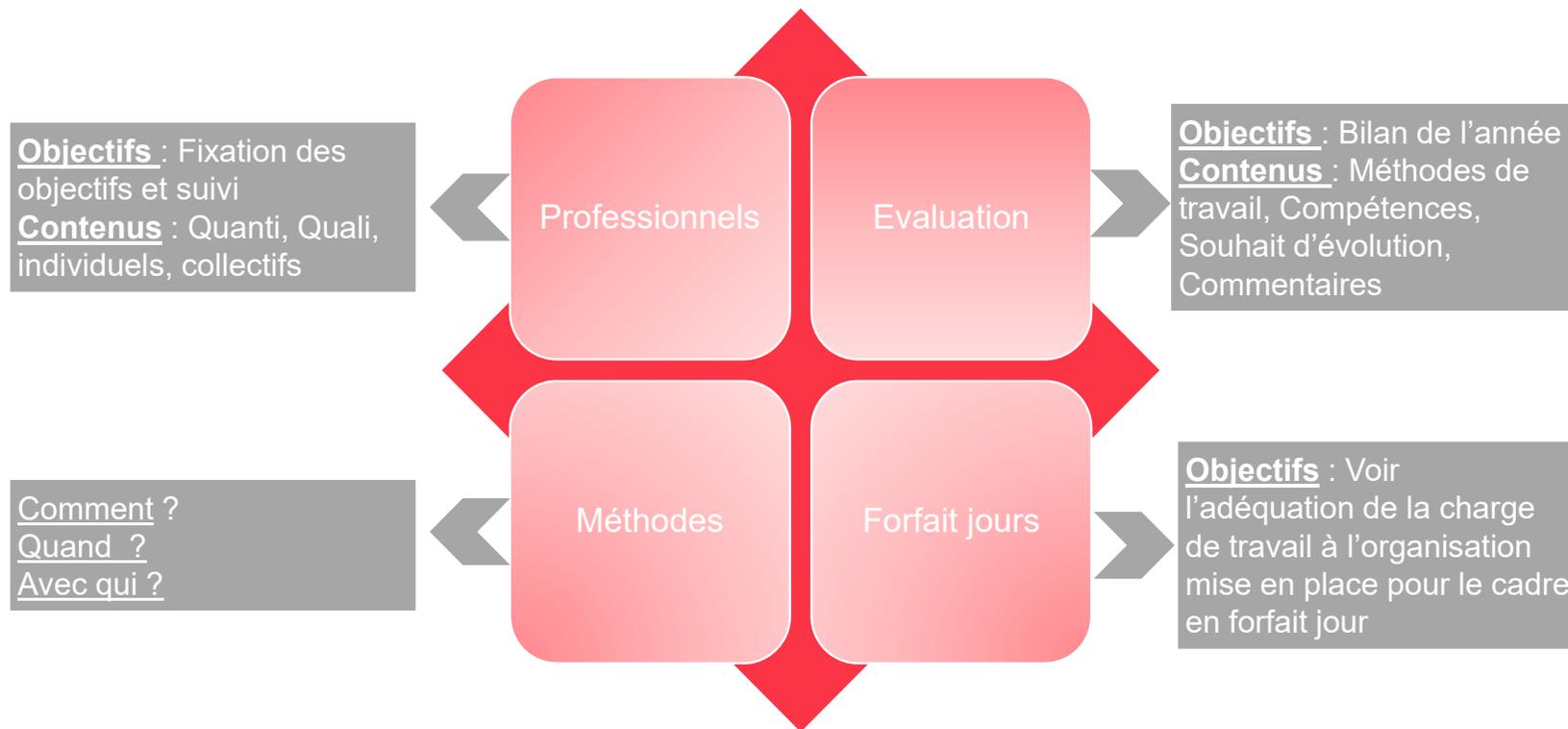
- Avec l'utilisation du numérique, désormais incontournable dans le monde du travail, ce sont les modes de travail qui évoluent
- Le lieu de travail n'existe plus dans bien des secteurs, les salariés sont de plus en plus « connectés » en dehors des heures de bureau, la frontière entre vie professionnelle et personnelle est ténue, le temps de travail n'est plus continu...
- C'est donc pour s'adapter à cette réalité et créer les protections nécessaires à la santé des salariés actuelle qu'un droit à la déconnexion est inscrit dans la loi



Un management efficace ... des entretiens réguliers avec vos collaborateurs



ENTRETIENS ANNUELS : UN CADRE REGLEMENTAIRE...



ENTRETIENS ANNUELS : ... MAIS SURTOUT UNE OBLIGATION MANAGERIALE



Sortez du cadre !

Et sachez écouter vos collaborateurs.

Ils ont beaucoup à vous apprendre sur votre entreprise .



ET N'oubliez pas la démarche globale



- ✓ Co-construire un projet d'entreprise
 - (Re)Donner du sens à l'action
- ✓ Accompagner une réflexion autour des systèmes de rémunération
- ✓ Réfléchir à une nouvelle organisation du travail : télétravail, coworking...
- ✓ Développer l'attractivité de son entreprise et travailler sa marque employeur :
 - Attirer les nouveaux talents
 - Fidéliser ses salariés
- ✓ Conduire une démarche GPEC :
 - Anticiper le devenir
 - Développer le capital humain
 - Maintenir la performance
- ✓ Accompagner le changement et lever les résistances internes
- ✓ Se former au management





Merci de votre
attention