

Cepec Services

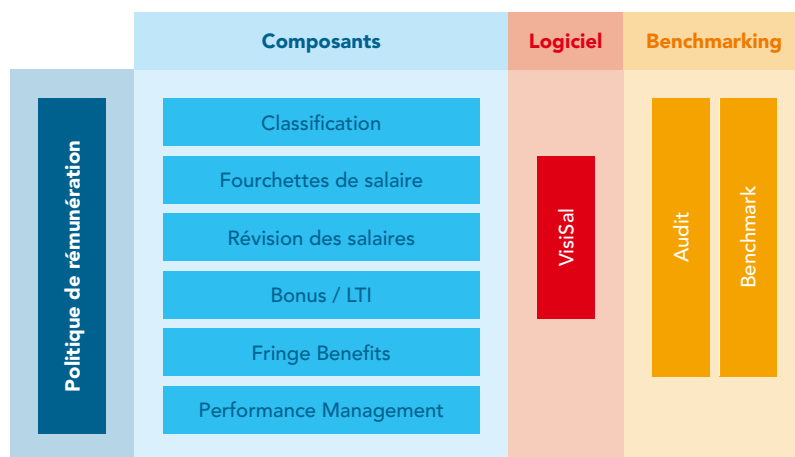


Compensation
System



Compensation System

Ceppec offre des services, non seulement sous forme d'audits et de benchmarks, mais également par le conseil et la mise à disposition d'instruments pour la conception et l'introduction des différents composants d'une politique de rémunération.



Classification Les niveaux de fonction Cepec

Un système d'évaluation des fonctions permet :

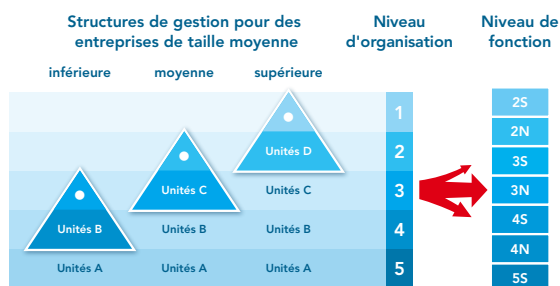
- d'une part, de garantir une structure équilibrée des fonctions et des rémunérations adaptées aux exigences,
- d'autre part, de permettre des comparaisons de marché larges, qui dépassent les barrières des branches et des dimensions d'entreprises, et ainsi de fournir une base pour une rémunération qui tienne compte de la situation du marché.

Pour la classification, Cepec utilise l'approche globale. Par rapport à la classification analytique, l'approche de Cepec offre différents avantages :

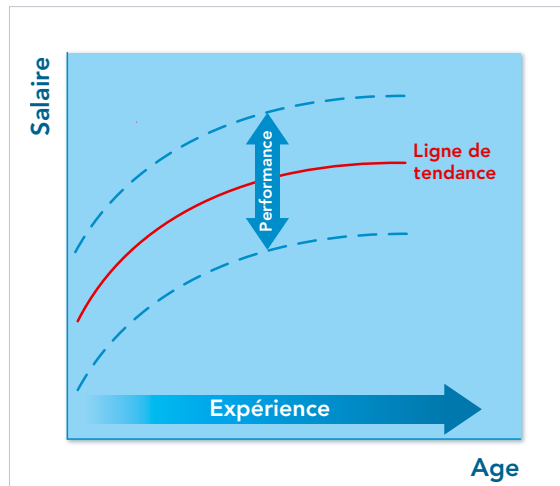
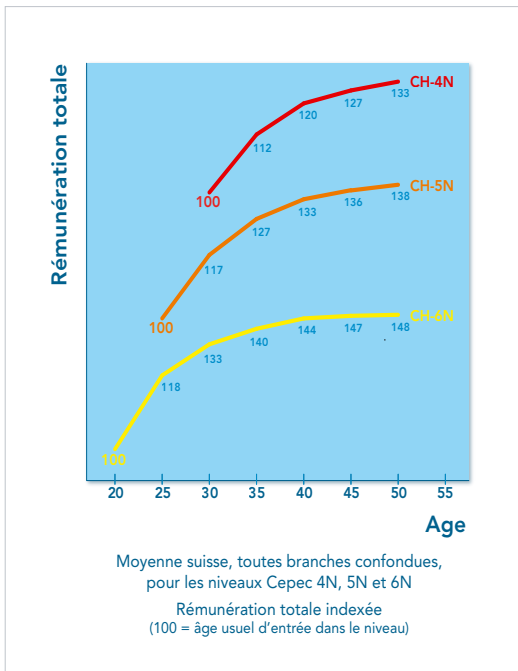
- investissement considérablement inférieur,
- résultat comparable et d'excellente qualité,
- applicable pour toutes les fonctions, niveaux hiérarchiques, formes d'organisation, tailles d'entreprises, branches (y compris l'administration),
- directement utilisable pour les benchmarks.

Pour la classification Cepec, deux critères généraux servent de fil conducteur selon le type de fonction :

- fonctions de gestion : le niveau d'organisation
- fonctions d'exécution : le niveau de formation correspondant aux exigences de la fonction



		Niveau de formation
5	5S	formation supérieure
	5N	apprentissage + complément
6	6S	formation professionnelle complète
	6N	formation professionnelle partielle
7	7S	sans formation professionnelle
	7N	



En complément de ces critères, d'autres éléments de valorisation peuvent entrer en considération comme l'ampleur de la responsabilité budgétaire, la complexité de la fonction, le nombre et le niveau des collaborateurs subordonnés, etc., sans pour autant que l'on cherche à les quantifier.

Les niveaux de fonction Cepec sont utilisés par un nombre croissant d'entreprises comme système de classification et, de là, comme structure pour la gestion des salaires.

Gestion des salaires Les lignes de tendance Cepec

A chaque niveau de fonction dans l'entreprise correspond une fourchette de salaire. Cette fourchette sert à positionner et à développer les salaires individuels des titulaires des fonctions en relation avec l'expérience et la performance. L'expérience et la performance sont des caractéristiques liées à la personne et ne doivent pas être prises en compte dans la structure, mais bien dans la gestion des salaires.

La fourchette peut être basée sur une médiane ou sur une ligne de tendance en relation avec l'âge.

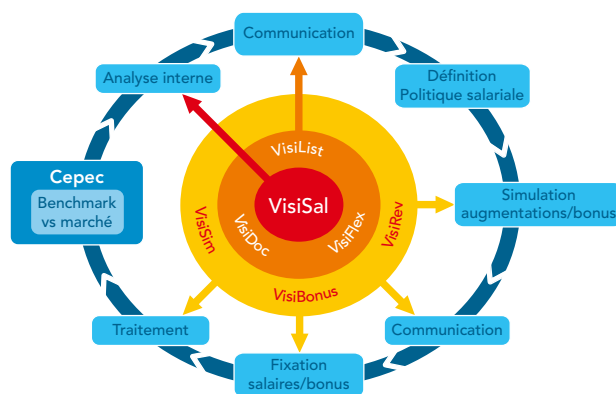
Une ligne de tendance est une représentation de l'évolution moyenne des salaires en relation avec l'âge. L'âge est considéré ici comme le meilleur indicateur possible de l'expérience, qui, elle, ne peut être mesurée objectivement. La pratique des benchmarks montre que les salaires du marché se positionnent clairement le long de ces lignes de tendance (de façon un peu moins marquée pour les fonctions les plus élevées).

La fourchette qui encadre la ligne de tendance assure la flexibilité nécessaire au développement des salaires en relation avec la performance. Si la

norme était constituée uniquement d'une médiane, l'expérience devrait être introduite comme facteur d'évolution des salaires par d'autres moyens.

Le logiciel Cepec VisiSal

VisiSal est un logiciel modulaire de gestion des salaires développé à partir de nombreuses années d'expérience pratique. Il soutient efficacement la DRH et les cadres, non seulement dans l'analyse et la gestion des salaires, mais également dans le processus de révision des salaires et des bonus.



Autres composants d'un système de gestion des salaires

Cepec peut vous accompagner et vous soutenir efficacement dans les projets suivants :

- conception et introduction de systèmes de bonus et de Long Term Incentives (plans d'actions et d'options),
- évaluation et adaptation de Fringe Benefits,
- introduction et suivi de systèmes de gestion de performance (appréciation des performances, Management by Objectives).

Première analyse

Audit du système de salaire existant

Objectif

Prise en compte de la situation de départ en matière de gestion des salaires, y compris une classification des fonctions et une comparaison avec le marché (Benchmark).

Cette analyse permet, dans une deuxième étape, de tester et d'ajuster les différents composants de la gestion des salaires. Une nouvelle politique de rémunération peut ainsi être définie.

Processus

- Organisation du projet. Récolte des informations de base.
- Classification en niveaux et catégories de fonctions, basée sur les descriptions de fonction et les organigrammes. Première analyse des salaires.
- Discussion de la première analyse des salaires et adaptation de la classification.
- Deuxième analyse des salaires. Le cas échéant, nouvelles adaptations.
- Validation de la classification.
- Remise du rapport final.

Coûts

En fonction de la grandeur de l'entreprise et de la variété des fonctions concernées.

Un premier entretien approfondi et sans engagement avec un consultant Cepec vous permettra d'obtenir une offre de mandat détaillée.

