

De nombreuses études ont été réalisées par différents organismes pour connaître la priorité des salariés au travail. Même si certaines attentes telles que l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, la flexibilité du temps de travail, la quête de sens, deviennent de plus en plus importantes, la plupart des études montrent que l'attente principale des collaborateurs reste la rémunération.

1. Les principes à respecter sur la fixation des salaires

- Aligner le salaire au minimum légal ou conventionnel. En effet, votre convention collective (cliquez [ici](#) pour la connaître) indique des montants minimum. Vous devez appliquer le salaire minimum le plus avantageux entre le légal et le conventionnel.
- Respecter le principe de non discrimination, qui est un des piliers majeurs du droit
- Respecter le principe du "à travail égal, salaire égal", notamment en matière d'égalité femme/homme
- Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) pour les entreprises disposant d'un délégué syndical. Sujets principaux abordés : rémunération et égalité professionnelle homme/femme

2. Qu'est-ce qu'une politique de rémunération globale ?

RÉMUNÉRATION GLOBALE = Rémunération fixe (salaire) + Rémunération variable (primes, heures supplémentaires...) + Les avantages sociaux et non financiers

La rémunération globale dépend de plusieurs facteurs :

- la concurrence
- les lois
- le marché du travail et le contexte socio-économique
- votre budget
- votre stratégie...

Une politique de rémunération globale jugée inéquitable, injuste ou insuffisante peut avoir de réels impacts sur la mobilisation de vos collaborateurs, et sur leur capacité à parler de votre entreprise en bien à leurs connaissances.

Comment structurer sa politique pour arriver à du **gagnant pour l'entreprise** (- de charges) / **gagnant pour le collaborateur** (+ de pouvoir d'achat) ?



La différence entre le brut et le net sur un bulletin peut provoquer de grosses déceptions pour les collaborateurs. Pour les accompagner sur cet aspect, je vous conseille d'être capable d'expliquer le bulletin de salaire à vos collaborateurs de manière simplifiée.



3. Comment structurer sa politique de rémunération ?

- 1 Analyser les pratiques du marché : surtout vos concurrents
- 2 Collecte des données en interne : quelles sont mes pratiques ? quels sont les écarts de salaires existants ? quels sont mes métiers ?
- 3 Définir des critères objectifs : souhaitez-vous valoriser l'ancienneté, la compétence, la performance, l'équité, les diplômes ? Souhaitez-vous vous positionner au marché ou au-dessus de celui-ci ?
- 4 Établir vos salaires (échelons, fourchette de salaire pour chaque poste...)
- 5 Être à l'écoute des collaborateurs concernant leurs besoins pour définir votre rémunération variables et vos avantages sociaux et non financiers
- 6 Communiquer efficacement. Par exemple, vous pouvez réaliser un schéma reprenant tous les éléments constitutifs de la rémunération globale. Puis, communiquer sur l'intérêt des avantages proposés. **MOT D'ORDRE : TRANSPARENCE**

En parlant de transparence, nous vous invitons à vous informer sur l'obligation de transparence salariale d'ici 2026 (directive européenne du 10 mai 2023). Vous le remarquerez, les entreprises de - de 100 collaborateurs n'auront pas d'obligation (pour le moment). Cependant, mettre en place volontairement une transparence des rémunérations semble nécessaire pour attirer et garder les talents.

4. Les avantages sociaux

L'investissement dans les avantages sociaux peut réellement devenir une manière de vous démarquer des autres entreprises. Ces avantages vous permettront également d'améliorer le pouvoir d'achat de vos collaborateurs.

Auparavant, les salariés recherchaient essentiellement des avantages liés à des loisirs, à la culture... Aujourd'hui, les constats sont différents. La situation économique devenant tendue, les salariés cherchent de plus en plus d'avantages leur permettant de boucler les fins de mois, de réduire certaines factures...

Nous le savons, pour la majorité d'entre vous, l'année 2025 est placée sous le signe de la prudence. Il peut être difficilement envisageable de s'engager sur des évolutions de salaires. À ce moment-là, les avantages sociaux peuvent prendre le relais pour éviter de trop augmenter votre masse salariale, tout en maintenant le niveau de pouvoir d'achat de vos collaborateurs.

En vous saisissant des avantages sociaux, vous optimisez la part revenant au salarié. Pourquoi ? Voici un tableau très parlant proposé par Benefiz. Ce tableau nous montre que selon l'avantage social pour lequel vous allez opter, la part revenant à vos collaborateurs par rapport à ce que vous avez investi peut être drastiquement différente.

Les avantages sociaux sont un formidable outil de pouvoir d'achat parce qu'ils sont tax efficient

	Vous dépensez	Votre salarié reçoit	% efficacité
Salaire	100 €	40 €	40%
Mutuelle	100 €	65 €	65%
Épargne Salariale	100 €	90 €	90%
Titres de paiement (Titre Restaurant, Cadeau, Culture, CESU, Mobilité...)	100 €	100 €	100%

Pourquoi pas opter pour un augmentation mix salaire/avantage sociaux ? Par exemple, une augmentation de 3% des salaires + l'apparition des tickets restaurants

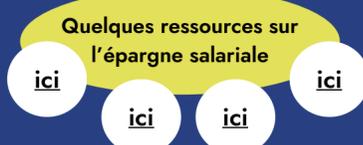
Tableau provenant du webinar : "faites rayonner votre marque employeur grâce à votre politique salariale" proposé par Culture RH (juin 2024)

Mais comment sélectionner les avantages sociaux ? Conseil : adapter les avantages à vos collaborateurs. Attention, ne tombez pas dans le travers de catégoriser en fonction de l'âge. En effet, il est plus pertinent de raisonner en moments de vie : enfants, primo-accédant, sportif, proche aidant, proche de la retraite... En prenant en compte ces situations, vous passerez le message à vos collaborateurs que vous prenez en compte leurs besoins. Évidemment, il est difficile de satisfaire tout le monde... Cependant, soyez à l'écoute de vos collaborateurs en priorisant les avantages dont ils ont majoritairement le plus besoin.

2 tendances du moment :

- le logement. Vous pouvez vous différencier en proposant un accompagnement poussé pour trouver un logement. Si vos moyens ne le permettent pas, pensez à diriger vos collaborateurs vers Action Logement, à qui vous versez une cotisation mensuellement (1%).
- la mobilité.

Faut-il innover concernant ces avantages sociaux ? L'innovation sera intéressante à partir du moment où vous réussirez à répondre aux besoins principaux des collaborateurs. La plupart du temps, ces besoins sont : une très bonne mutuelle, tickets restaurants et épargne salariale. Alors, avant d'innover, effectuer la dure tâche de négocier au mieux vos contrats ! Puis, prenez soin de communiquer régulièrement sur ces avantages en faisant ressortir les bénéfices.



Et si vous commenciez par...

Vous transformer en détective pour

- étudier vos accords de branche, conventions collectives
- épilucher vos contrats de mutuelle, de prévoyance

Vous y redécouvrirez peut-être des avantages intéressants, déjà mis en place, sur lesquels vous pourriez communiquer auprès de vos salariés.

Puis par...

Faire l'inventaire des avantages existants dans votre entreprise grâce au tableau ci-après (liste non exhaustive).

Ce tableau est inspiré du document "stratégie d'attractivité des TPE/PME" réalisé par la maison de l'emploi de Strasbourg.



	Je pratique	Je ne pratique pas	Commentaires/précisions
Accessibilité aux produits de l'entreprise			
Pratiques QVCT (qualité de vie et conditions de travail)			
Avantages CSE			
Bon de rentrée scolaire			
Chèque de Noël/Prime de vacances			
Chèques vacances			
Flexibilité du temps de travail			
Goodies			
Heres supplémentaires avec une valorisation supérieure au légal			
Indemnité de transport			
Mutuelle très intéressante avec prise en compte de la santé mentale			
Achat de place en crèche (accompagnement à la parentalité en général)			
Prime de participation			
Prime d'intéressement			
Restaurant d'entreprise			
Retraite supplémentaire			
RTT			
Télétravail			
Tickets restaurants			
Véhicule de fonction			
Jours de congés supplémentaires (pour les aidants par exemple)			
Contribution à un abonnement sportif			