

Rémunération Globale et Avantages Sociaux

Offrir un Système de Gratification Compétitif pour Devenir un Outil Central de la Gestion des Ressources Humaines

Paris, France

22 et 23 Janvier 2009

Les Etudes de Cas Présentées vous Aideront à:

- **Mettre au centre** de sa politique de ressources humaines son système de gratification
- **Aligner** sa politique de rémunération à la stratégie et l'environnement de l'entreprise
- **Appréhender** le concept de rémunération globale dans une logique de groupe
- **Détecter, recruter et fidéliser** les hauts potentiels par une structure de rémunération attractive
- **Intégrer** les différentes facettes d'une politique de rémunération efficace pour en optimiser les effets
- **Construire** des outils de cohésion pour faciliter les comparaisons internationales
- **Intégrer** les contraintes futures dans l'élaboration de votre prochaine politique de rémunération
- **Individualiser** vos rémunérations tout en promouvant l'équité interne
- **Assurer** une communication efficace des actions liées au système de rémunération
- **Apprécier** les impacts de changements légaux du financement de la prévoyance et des retraites complémentaires
- **Mesurer** efficacement les performances individuelles
- **Profiter** des niches et de l'optimisation fiscale pour retenir les meilleurs outils de rémunération
- **Harmoniser** au niveau européen une politique de rémunération tout en tenant compte des spécificités locales

Bénéficiez de l'Expérience de:

- **La Société Générale** harmonisant sa politique de rémunération dans les pays émergents
- **Faurecia** mesurant la performance individuelle de ses salariés grâce à un système d'évaluation mondial
- **La SNCF** en transition vers l'individualisation des salaires via l'introduction d'un variable
- **Scor** alignant ses outils de rémunération par rapport à la stratégie de l'entreprise
- **Eramet** mettant l'accent sur la communication de sa politique de rémunération
- **Givaudan** construisant une culture groupe grâce à l'intégration de ses différents systèmes de gratification nationaux

Silver Partner:



Business Development Partner:



Media Partners:



FocusRH.com

FAIRE DE SA POLITIQUE DE REMUNERATION GLOBALE

UN INSTRUMENT DE

Motivation Individuelle **ET DE** Cohésion Salariale
Motivation Individuelle
Motivation Individuelle

Adapter le dividende du travail aux enjeux actuels du pouvoir d'achat et des retraites pour développer la compétitivité de son système de gratification.



Présidents de Séance:

Nicholas Egger
Vice President Human Resources
Firmenich S.A.

Antoine Carlier
Compensation et Benefits Director, EMEA
Region
Avaya

Panel d'Experts:

Elie Monchi
Head of Global Compensation
Givaudan

François de Dreuzy
Directeur des Rémunérations et Avantages
Sociaux
Spie

Jacques Huart
Responsable Rémunérations et Avantages
Sociaux
Goodyear Luxembourg

Yves Lellouche
Responsable Rémunérations
SNCF

Nicholas Egger
Vice President Human Resources
Firmenich S.A.

Nathalie Baron
Head of Compensation, Benefits and
International Mobility
International Retail Banking Network
Société Générale

Claire Heinrich
Responsable Rémunérations et Avantages
Sociaux Groupe
Eramet

Nicolas Caillot
Responsable Rémunérations et Avantages
Sociaux
Novartis Pharma

Denis Schreck
Compensation and Benefits Manager Europe de
l'Ouest
Experian

Bernard Roman
Membre du Comité Exécutif ING France
Enseignant à l'ESCP-EAP
*Auteur du livre Bâtir une stratégie
de rémunération*

Antoine Carlier
Compensation et Benefits Director, EMEA
Region
Avaya

David Marsden
Professor of Industrial Relations
London School of Economics

Sofia Kettani
Responsable Rémunérations
et Avantages Sociaux
Scor SE

Olivier Guillouet
Directeur d'Affaires Grands
Comptes Epargne
A3M

Bérengère de Lestapis
Compensation and Benefits VP
Faurecia

Jean-Noël Thiollier
Directeur Emploi, Rémunérations et
Avantages Sociaux
Euro Disney Associés S.C.A.

08:30 Accueil et Café

09:00 Discours du Président de Séance

Nicholas Egger
Vice President Human Resources
Firmenich S.A.

LA POLITIQUE DE REMUNERATION FACE AUX ENJEUX SOCIETAUX ET ECONOMIQUES ACTUELS

09:05 Etude de Cas

La Politique de Rémunération Globale, un Outil aux Multiples Facettes

- Recruter les meilleurs profils et hauts potentiels
- Fidéliser ses salariés et établir une culture groupe
- Pallier les pénuries de certains métiers
- Limiter le turn-over et les conséquences associées

Bernard Roman
Membre du Comité Exécutif ING France
Enseignant à l'ESCP-EAP
Auteur du livre Bâtir une stratégie de rémunération

09:50 Etude de Cas

Tenir Compte d'un Environnement Economique Marqué par l'Inflation

- Assurer une veille stratégique des principaux indicateurs économiques
- Aborder sereinement les négociations dans un contexte instable
- Gérer les impacts de l'inflation
- Maîtriser sa masse salariale tout en intégrant la problématique du pouvoir d'achat

David Marsden
Professor of Industrial Relations
London School of Economics

10:35 Pause du Matin et Café

LE PACKAGE SALARIE – UN DES ELEMENTS CLES DE LA GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

11:00 Etude de Cas

Aligner les Outils de Rémunération sur la Stratégie de l'Entreprise: l'Expérience SCOR

- Harmonisation des systèmes de gestion et d'évaluation de la performance dans le cadre de rachat: 2 expériences d'intégration
- Réaménagement des plans d'actions gratuites et de stock options pour prendre en compte les objectifs business de l'entreprise
- Prise en compte de la condition de valorisation des plans dans la mise en place des plans
- Les limites d'une politique groupe dans la fixation de la rémunération variable

Sofia Kettani
Responsable Rémunérations et Avantages Sociaux
Scor SE

11:45 Etude de Cas

Développement de Politiques Salariales Locales Compétitives versus Construction d'une Politique de Rémunération Unifiée en Pays Emergents

- La nécessité d'un système d'information RH cohérent
- Avoir une vision RH homogène via un process unique
- Harmoniser au maximum les avantages sociaux accordés
- Gérer la diversité des populations salariées

Nathalie Baron
Head of Compensation, Benefits and International Mobility
International Retail Banking Network
Société Générale

12:30 Déjeuner

Silver Partner:



PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR

A3M MalakoffMédéric

Premier groupe paritaire de protection sociale en France, MalakoffMédéric gère en 2008 près de 8 milliards d'euros de cotisations en retraite complémentaire, soit 20% de l'AGIRC-ARRCO.

Nous protégeons 6,8 millions de personnes en France et comptons 300 000 entreprises clientes. Notre solidité financière est basée sur 2,6 milliards d'euros de fonds propres combinés. Notre mission est d'assurer, prévoir et protéger tous les avènements, toutes générations confondues.

PILOTER EFFICACEMENT SA POLITIQUE DE REMUNERATION

14:00 Etude de Cas

Impliquer tous les Salariés pour Créer une Dynamique de Groupe, l'Exemple de Firmenich

- Elargir les incentives à l'ensemble du management et non seulement aux cadres dirigeants
- Différencier les objectifs en rapport avec la fonction et les responsabilités
- Associer le management à tous les niveaux de l'organisation
- Tenir compte de la coopération des bénéficiaires
- Cartographier les emplois au niveau groupe

Nicholas Egger
Vice President Human Resources
Firmenich S.A.

14:45 Etude de Cas

Construire des Indicateurs de Performance pour les Systèmes de Bonus

- Adopter des ratios permanents et rendre comparables les différentes politiques de rémunération
- Assurer l'adaptabilité des mesures aux besoins du groupe
- Différencier les métriques de performance individuelle et liés au bonus
- Communiquer clairement et le plus souvent sur les indicateurs

Bérengrère de Lestapis
Compensation and Benefits VP
Faurecia

15:30 Pause de l'Après-Midi

ARBITRER ENTRE DES OUTILS DE REMUNERATION

16:00 Etude de Cas

Attirer et Retenir les Meilleurs: Comment se Différencier ?

- Tout le monde travaille sur le même sujet en terme de rémunérations (rémunération filtrée, variable, différée et délocalisation)
- Ce qui fait quitter une entreprise, ce n'est pas sa rémunération
- La compétence est un marché mais les êtres humains ne sont pas faits que de compétences
- Vers une gestion émotionnelle de l'attractivité

Jean-Noël Thiollier
Directeur Emploi, Rémunérations et Avantages Sociaux
Euro Disney Associés S.C.A.

16:45 Etude de Cas

Soutenir sa Politique de Rémunération via un Régime de Prévoyance Equilibré et Incitatif

- Profiter d'avantages fiscaux liés à la mise en place de régime de prévoyance
- Inclure les thèmes de la dépendance et de l'invalidité au sein de sa politique de rémunération globale
- Développer un outil interne de mutuelle d'entreprise
- Prendre en compte la question des retraites complémentaires et de la renégociation des accords

François de Dreuzy
Directeur des Rémunérations et Avantages Sociaux
Spie

17:30 Fin du Premier Jour et Commentaires du Président de Séance

Business Development Partner:



StepStone est le leader européen des solutions et services dédiés à la gestion des talents (du recrutement jusqu'à la gestion des carrières). Son offre de "Total Talent Management" permet aux organisations de rechercher, recruter, développer et retenir les talents. StepStone compte deux activités: la division Online pour les portails d'emploi Internet couvrant 13 pays et attirant 1,9 million de visiteurs par semaine, et la division Solutions de Total Talent Management. Ces solutions logicielles 100% Internet permettent aux organisations de gérer chaque aspect du processus de recrutement et de la gestion des talents: de l'attraction initiale à l'intégration finale des collaborateurs en passant par la gestion proactive des talents au sein de votre organisation, au travers d'outils de gestion de la performance, de pilotage de la rémunération, de gestion des compétences, de planification des carrières et de la succession, de gestion de la formation et du développement ainsi que de la création d'organigrammes. StepStone compte plus de 1 500 clients de toutes tailles et de tous secteurs dans le monde entier, parmi lesquels: Auchan, Cadbury-Schweppes, EADS, EDF, Gaz de France, le Groupe Caisse d'Epargne, LVMH, Nexans, Novartis, PricewaterhouseCoopers, Smurfit Kappa Group, Vallourec. Fondée en 1996 en Norvège, StepStone est le seul prestataire européen reconnu comme "leader" par le Gartner Groupe dans son rapport "Magic Quadrant for E-recruitment Software, 2006". Pour plus d'informations: www.stepstonesolutions.fr

08:30 Accueil et Café

09:00 Discours du Président de Séance

Antoine Carlier

Compensation & Benefits Director, EMEA Region

Avaya

VENDRE EN INTERNE LA POLITIQUE DE REMUNERATION DE L'ENTREPRISE

09:05 Etude de Cas

Bâtir et Communiquer une Politique de Rémunération Lisible, Porteuse de la Stratégie et des Valeurs de l'Entreprise

- Diagnostiquer sa politique de rémunération et la perception qu'en ont les salariés
- Améliorer la lisibilité des dispositifs de rémunération existants
- Transférer aux managers des compétences rémunérations et avantages sociaux

Claire Heinrich

Responsable Rémunérations et Avantages Sociaux Groupe

Eramet

MOTIVER LES COLLABORATEURS PAR UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DES CONTRIBUTIONS INDIVIDUELLES

09:50 Etude de Cas

Entreprendre un Processus de Différenciation des Rémunérations Individuelles tout en Respectant l'Équité Interne, l'exemple de la SNCF

- Mettre en place un système de rémunération variable comme outil de reconnaissance et de valorisation de la contribution individuelle
- Introduire un élément de différenciation individuelle significatif dans un système de rémunération basé sur une logique de grille
- Faire évoluer la culture de rémunération: du salaire à la rétribution
- Former le management à cette évolution de la politique de rémunération

Yves Lellouche

Responsable Rémunérations

SNCF

10:35 Pause du Matin et Café

LES DEFIS LIES A LA MOBILITE ET L'INTERNATIONALISATION DES CARRIERES

11:00 Etude de Cas

Structurer, Mettre en Œuvre et Communiquer sur sa Politique de Rémunération au niveau Local Luxembourgeois, l'Etude de Cas de Goodyear

- Construire un package salarié compétitif pour attirer, motiver et fidéliser les hauts potentiels
- Identifier et transmettre un message clair au management
- Collecter les informations nécessaires pour anticiper et comprendre les difficultés
- Définir une politique de communication interne axée sur les différents outils de rémunération

Jacques Huart

Responsable Rémunération et Avantages Sociaux

Goodyear Luxembourg

11:45 Etude de Cas

Rendre Comparables les Différentes Politiques de Rémunération Nationales

- Mettre en place des outils de cohésion au sein d'un périmètre d'action cohérent
- Mutualiser certains services ou avantages afférents à l'ensemble des salariés
- Intégrer des outils tels que le Perco dans une logique d'égalisation de politique de rémunération à l'international
- Jouer sur les différences de taxation fiscale

Denis Schreck

Compensation and Benefits Manager Europe de l'Ouest

Experian

12:30 Déjeuner

DEVELOPPER UNE CULTURE GROUPE VIA SA POLITIQUE DE REMUNERATION

14:00 Etude de Cas

Intégrer les Différentes Politiques de Rémunération pour Inculquer une Culture Groupe

- Unifier les politiques de rémunération à l'international
- Revoir la politique de rémunération des cadres dirigeants
- Introduire un plan d'intéressement au niveau mondial
- Harmoniser les programmes d'avantages sociaux et maîtriser les engagements financiers

Elie Monchi

Head of Global Compensation

Givaudan

14:45 Etude de Cas

Implémenter une Politique de Rémunération Globale à l'Echelle Européenne, l'Exemple d'Avaya

- Une politique de rémunération axée sur la performance et la création d'une culture d'entreprise globale
- Un pré-requis: la mise en place d'outils globaux. SIRH, Global Job Library, Système de classification, structures de rémunération fixe + variable, informatisation des process, communication d'entreprise
- Un objectif constant: la différenciation des retributions salariales fixes et variables en fonction de la performance. Expérience et bilan
- Les chausse-trappes et contraintes d'une implémentation européenne: les adaptations nécessaires

Antoine Carlier

Compensation et Benefits Director, EMEA Region

Avaya

15:30 Pause de l'Après-Midi

LES RETRAITES, ENJEU MAJEUR PRESENT ET A VENIR

16:00 Etude de Cas

Les Perspectives Nouvelles de l'Épargne Temps

- Un dispositif à plusieurs facettes, permettant l'anticipation de la fin de carrière, la cessation progressive d'activité....
- Un dispositif à dominante « RH », qui offre une réponse unique à des sujets sensibles: le transfert des compétences, la gestion des séniors à l'aube de la retraite à 65 ans
- Les passerelles à avantages fiscaux et sociaux entre le CET et d'autres dispositifs collectifs (PERE, épargne salariale)
- La nécessité d'une gestion administrative et financière de haut niveau pour un suivi précis des engagements
- Un moyen efficace de remettre en perspective, chaque année, le package des avantages sociaux consentis par l'entreprise

Olivier Guillouet

Directeur d'Affaires Grands Comptes Epargne

A3M

QUEL SYSTEME DE REMUNERATION DEMAIN ?

16:45 Etude de Cas

Réfléchir à une Structure de Rémunération Solide et Cohérente pour l'Avenir

- Prospectives et conséquences de transformations démographiques
- Pallier les difficultés des financements publics par le développement d'outils internes
- Equilibrer les facteurs techniques et humains dans l'élaboration de nouveaux packages
- Répartir au plus juste les coûts futurs et les impacts sur la trésorerie de l'entreprise

Nicolas Caillot

Responsable Rémunérations et Avantages Sociaux

Novartis Pharma

17:30 Fin de la Conférence et Commentaires du Président de Séance