

Audit du système de gestion des salaires

1. Objectif final – nouveau système de gestion des salaires

Dans la perspective d'ensemble de la gestion des ressources humaines, la Direction souhaite disposer d'un système efficace, structuré et motivant, de gestion des salaires. Ce système doit être basé sur un positionnement clair et simple de l'ensemble des fonctions de l'entreprise en niveaux de fonction.

Pour chaque niveau de fonction, la politique de rémunération de l'entreprise doit pouvoir être exprimée sous forme de lignes de tendance et de fourchettes de salaires, en tenant compte de la situation du marché sur la base de comparaisons inter-entreprises. Dans le cadre de la politique adoptée, l'évolution des salaires individuels doit faire l'objet de règles claires, avec la possibilité de prendre en compte l'appréciation des performances.

Le système doit s'appuyer sur des instruments informatiques qui faciliteront à la fois la vue d'ensemble et l'analyse de détail, aussi bien pour la gestion budgétaire de la masse salariale que pour la préparation des révisions des salaires individuels. En plus du salaire fixe, le système doit intégrer une composante de rémunération variable, reliée aux résultats de l'entreprise et à la performance individuelle.

2. Objectif intermédiaire - audit du système actuel

Dans une première étape, l'objectif est de fournir sous une forme claire un état de situation, comprenant déjà un positionnement provisoire de l'ensemble du personnel en niveaux de fonction et une comparaison inter-entreprises des salaires.

Cet état de situation servira d'une part à définir des projets de développement et d'implémentation de nouveaux instruments de gestion, d'autre part pour orienter la politique de rémunération et les objectifs budgétaires du prochain exercice.

3. Démarche

- recueil des informations relevantes
- traitement des informations avec les instruments Cepec : organigrammes en niveaux, graphiques et listes d'écart
- positionnement des fonctions en niveaux et adaptation progressive (2 à 3 étapes itératives)
- analyse comparative interne
- analyse comparative inter-entreprise
- orientation pour les prochaines révisions de salaire
- définition des objectifs opérationnels et du programme pour la préparation d'un nouveau système de gestion des salaires

4. Organisation et confidentialité

L'audit du système actuel de gestion des salaires sera conduit par Régis Künzli, consultant de Cepec, en collaboration étroite avec le chef d'entreprise et/ou son délégué pour l'étude.

Cepec s'engage à traiter l'ensemble du projet et toutes les informations recueillies dans ce cadre de manière strictement confidentielle.