

Construire une politique de rémunération partagée dans son GE pour attirer et fidéliser les salariés

Contexte

Sans une politique de rémunération optimale et efficace, tenant compte des réalités du marché, il est difficile d'attirer, motiver et fidéliser les meilleurs collaborateurs. Face à la course aux talents, pour ne pas se laisser distancer par la concurrence et aussi pour minimiser le turnover, chaque GE se doit de réfléchir à la mise en place d'une politique de rémunération performante et réaliste.

Une politique de rémunération attractive ne consiste pas simplement à verser de gros salaires. L'objectif principal est d'apporter de la transparence aux salariés et de les aider à se projeter dans le futur. Une politique de rémunération dans un GE se construit en définissant par exemple des paliers de rémunération selon le nombre d'entreprises d'accueil.

La politique salariale du GE doit par ailleurs se construire en lien avec les pratiques des adhérents et avec la mobilisation pleine et entière des administrateurs.

Objectifs pédagogiques et compétences visées

- Confronter les notions de rémunération aux réalités-terrain du dispositif GE
- Analyser sa pratique professionnelle en qualité d'employeur
- Sécuriser la mise en œuvre de l'égalité de traitement
- Réfléchir à la création de valeur par un GE et aux mécanismes de partage activables

Dates :

11/12/2023 14h-17h30
12/12/2023 9h-12h30

Durée :

2 demi-journées de 3h30
soit 7h de formation au total

Lieu :

Maison de la Nouvelle-Aquitaine (75)

Public visé



- Salariés permanents
- Administrateurs de GE

Prérequis

Aucun



1 - Définir et mettre en œuvre une politique de rémunération partagée dans son GE

- Pourquoi définir une politique de rémunération ?
 - Attirer et fidéliser les talents
 - Motiver les salariés
 - Faciliter la mobilité interne

Eclairage d'Olivier CHANAL, Spécialiste des questions de rémunération et de reconnaissance

- Comment mettre en œuvre une politique de rémunération ?
 - Les règles de droit
 - Le recueil des pratiques des adhérents
 - La détermination collective de la rémunération du salarié à temps partagé

Témoignage de Joséphine COPETE, Directrice de GEMPLOI

2 - Partager la valeur de son GE avec les salariés

Intervention de Sébastien DARRIGRAND, Directeur général de l'UDES, autour du partage de la valeur dans l'ESS

- La création de valeur dans un GE : limites et possibilités
 - Le « but non lucratif »
 - La facturation à prix coûtant
 - Les restrictions quant à la redistribution aux adhérents
- Les dispositifs de partage de la valeur
 - Activités sociales et culturelles
 - Titres-restaurant
 - Primes
 - Intéressement
 - Participation
 - Epargne salariale
- L'égalité de traitement en matière d'intéressement, de participation et d'épargne salariale
 - Jurisprudence
 - Mise en œuvre (bulletin de salaire et facturation)
 - Du partage de la valeur avec les salariés aux valeurs partagées avec les adhérents

Témoignage de Laetitia NIVAGGIONI, Directrice du GE 64

3 - Connaître les modalités pratiques de mise en place d'un dispositif d'intéressement, de participation et d'épargne salariale

- Critères
- Fiscalité
- Plan d'épargne entreprise (PEE)
- Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco)
- Plan d'épargne retraite (PER)

Présentation par Adrian MANICEA, Responsable animation commerciale, des solutions d'intéressement et d'épargne salariale de Natixis Interépargne

Formateur

Avocat à la Cour et Maître de conférences à l'Université de Toulouse. Pierre FADEUILHE s'est spécialisé, depuis de nombreuses années, dans les aspects juridiques des Groupements d'Employeurs, et intervient au sein du CRGE comme expert juridique associé, notamment en matière de droit des associations et de droit du travail.

Pierre FADEUILHE



PIERRE FADEUILHE
AVOCAT

Moyens pédagogiques et techniques

Pédagogie active d'appropriation des apports théoriques



Mise en perspective de bonnes pratiques de GE



Exposé et échanges autour des problématiques rencontrées

Suivi et évaluations



Feuille d'émargement



Evaluation des acquis de formation et du degré de satisfaction



Certificat de réalisation

La formation répond aux dispositions de l'article L.6313-2 du Code du travail et peut à ce titre être prise en charge par l'OPCO au titre du plan de développement des compétences.

Coût pédagogique



650 € nets de TVA
par stagiaire (GE adhérent 2023)

845 € nets de TVA
par stagiaire (GE non adhérent
2023)

Contact pédagogique

Julie VANDÔME
formation@crge.com

Contact administratif

Céline GUIGNARD
formation@crge.com

Référent Handicap : Contactez-nous au 05 49 88 25 57 pour toute adaptation.

