

# Et si on mettait à plat votre politique rémunérations et avantages sociaux ?

La rémunération et les avantages sociaux font partie des piliers de l'attraction et de la fidélisation des talents. Cette politique est donc scrutée lors des recrutements :

→ **87 %** des candidats souhaitent voir figurer clairement dans l'annonce le salaire.

→ **68 %** les avantages financiers (participation, titres-restaurants...)

→ **55 %** la politique de **télétravail**.

Le remplacement d'un collaborateur coûte entre 33 % et 200 % du salaire annuel de ce dernier à l'entreprise.

## LES CARACTÉRISTIQUES D'UNE BONNE POLITIQUE RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX



Cohérente par rapport à la concurrence



Flexible et conforme aux contraintes légales



Unique quelle que soit la filiale de l'entreprise



Personnalisée : adaptée à la situation de chacun



Communiquée et connue de tous



Transparente



Évolutive dans le temps

## LES 5 PILIERS À METTRE EN PLACE

1

### ARGENT

- Rémunération en cohérence avec le marché
- Transparence sur le positionnement des collaborateurs par rapport au marché.

2

### ÉPARGNE

- Compte épargne-temps (CET)
- Intéressement et participation
- Abondements.

3

### MOBILITÉ

- Avantages mobilité (pass mobilité, prise en charge des transports, covoiturage, etc.)
- Choix par chacun de l'avantage le plus adapté.

4

### TEMPS ET MODES DE TRAVAIL

- Adaptations du temps de travail à certains besoins spécifiques.
- Flexibilité des temps de travail (Temps partiel, semaine de 4 jours, vacances illimités...).
- Politique de télétravail claire et équitable entre les collaborateurs.

5

### AVANTAGES BIEN VIVRE

- Titres-restaurants
- CESU, plateforme cadeaux, cofinancement abonnement sport, etc.
- Aides familiales
- Acomptes sur salaire
- Dispositifs d'écoute (santé mentale, handicap...).