

GEPP / MOBILITE INTERNE & REVISION DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION ET POLITIQUE DE REMUNERATION

POINT INFO
MdM NEWS



2025

Jeudi 27 février
Thursday 27 fébruary



GEPP / MOBILITE INTERNE & REVISION DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION ET POLITIQUE DE REMUNERATION

INTRODUCTION AUX PROJETS

NOS CHALLENGES



Une **architecture des emplois** actuelle insuffisamment flexible et agile, et ne permettant pas d'intégrer facilement de nouveaux métiers ou d'adapter les fonctions existantes en réponse aux évolutions technologiques, organisationnelles, économiques



Le manque de clarté sur les **parcours professionnels** et les **opportunités d'évolution** et de **mobilité interne** peut entraîner de la démotivation ou de la frustration de la part des salariés.



Des outils RH qui, tant dans leur utilisation pratique, que dans les perceptions des différents utilisateurs concernés, nous amènent à identifier les **limites du système actuel de classification et de rémunération** et la nécessité de le réviser



Des **enjeux d'attraction** et de **fidélisation** d'autant plus prégnants compte tenu de l'analyse comparative de notre structure de rémunération, **au regard des pratiques marché**, que nous avons réalisée¹

NOS OBJECTIFS



Mettre à plat notre architecture des emplois et métiers et **rationaliser les emplois-type** au sein de notre organisation, à partir d'une démarche prospective des métiers d'aujourd'hui et demain qui nous permettra de mieux s'adapter aux évolutions internes et externes.



Promouvoir le développement des compétences des salariés, favoriser leur fidélisation au sein de l'organisation et orienter les parcours professionnels grâce à une **identification des compétences clés et des passerelles métiers**.



Repenser la classification, pour réinsuffler des perspectives d'évolution et redonner de la marge de manœuvre, et faciliter son appropriation et son utilisation par le management



Etablir un **diagnostic de la politique de rémunération** en vigueur, en particulier de la grille salariale, afin de renforcer la compétitivité externe de nos pratiques et garantir l'équité interne

PERIMETRE COUVERT



Salariés de Droit Français incl.
les expatriés



Toutes les familles professionnelles et emplois du dispositif de classification actuel



566 salariés de droits
français²

GEPP / MOBILITE INTERNE & REVISION DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION ET POLITIQUE DE REMUNERATION

GOUVERNANCE ET EQUIPES PROJETS

GOUVERNANCE DECLINAISON PS2

CODIR

COPIL 1.2.

Résultat C : Un environnement de travail de qualité qui encourage la fidélisation

Comité Projet
GEPP / Mobilité interne

Comité Projet
Révision grille de classification & Pol. de rémunération

GESTION DES EMPLOIS ET PARCOURS PROFESSIONNELS / MOBILITE INTERNE



PORTAGE COMMUN

Porteur CODIR

BERTRAND BOCQUET
(DRH)



EQUIPES SPECIFIQUES

Cheffe de projet

ROCIO ROUSSEL

Chargé de projet

POSTE A POURVOIR

Cheffe de projet

HANNA DIDION

Experts RH

- Référent RH France
- Référent RH Int.
- Responsables Pôles RH

Experts Métiers

- Managers opé et fonctionnels
- Salariés métiers

Experts RH

- Responsables Pôles RH
- CDG Sociale

Experts Métiers

Groupe représentatif d'experts métiers

Expertise externe

Cabinet de conseil
(appel d'offre en cours)



DIALOGUE SOCIAL COMMUN

Référent Relations Sociales

MATHILDE FLAVIGNY
(Resp. Relations Sociales)

Groupe de travail CE

NOURIA KALAI
CHARLOTTE BERTHIER
KARIMA KENANE

FANNY BORDEIANU
VINCENT BROTONS-DIAS
ADELINE GRIPPON

GEPP / MOBILITE INTERNE & REVISION DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION ET POLITIQUE DE REMUNERATION

UNE APPROCHE METHODOLOGIQUE COMMUNE

CONDUITE DU CHANGEMENT

La conduite du changement sera essentielle tout au long du projet. Elle comprendra une communication continue, la mise en place d'outils pédagogiques, des formations et un accompagnement pour favoriser l'adhésion aux nouvelles pratiques et garantir une transition réussie.

2. ANALYSE

La phase d'analyse consiste à réaliser différents diagnostics des outils et pratiques existants. Elle permet de dresser un état des lieux et d'identifier les forces/faiblesses des dispositifs actuels, de mieux comprendre les besoins et attentes, et de dégager des recommandations à intégrer dans la phase de conception.

4. DEPLOIEMENT

La phase de déploiement est dédiée à l'opérationnalisation des deux nouveaux accords et à l'accompagnement des salariés dans leur application concrète. Cette phase combinerà des actions ciblées au niveau individuel et des travaux de mise à jour des outils métiers afin de refléter les nouveaux référentiels RH.

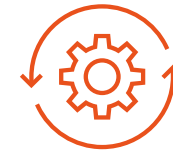
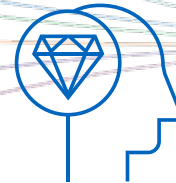
DIALOGUE SOCIAL

Pilier fondamental, la démarche de dialogue social impliquera un échange continu et constructif avec le CE afin de le tenir informé des avancées, d'assurer le respect des obligations légales et de mener à bien les négociations nécessaires.



1. MOBILISATION

Cette phase constitue le point de départ des deux projets en définissant les objectifs, le calendrier, l'identification des acteurs, etc. Elle inclut le processus de sélection du cabinet pour accompagner la révision de la grille de classification et politique de rémunération, ainsi que la transmission entre projets afin d'assurer une continuité et cohérence.



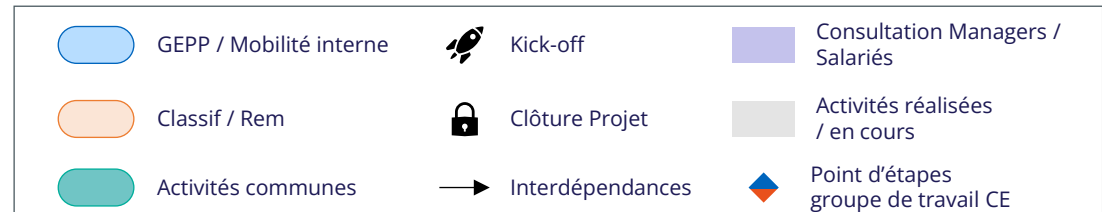
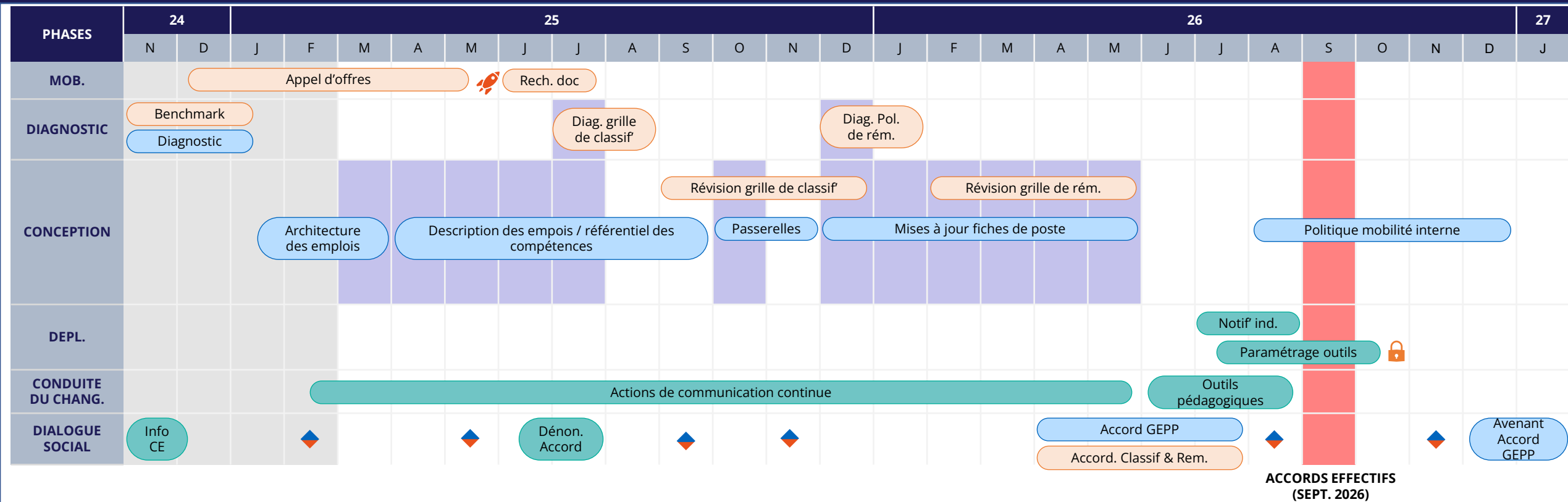
3. CONCEPTION

Cette phase clé consiste à concevoir les principaux livrables du projet. Elle mobilisera experts RH, métiers et consultants externes. La co-construction sera centrale pour la GEPP, tandis que l'expertise externe appuiera les aspects de rémunération. Agile et itérative, cette étape devra gérer de fortes interdépendances entre les livrables, avec un ajustement continu pour garantir leur cohérence globale.



GEPP / MOBILITE INTERNE & REVISION DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION ET POLITIQUE DE REMUNERATION

OÙ EN SOMMES-NOUS ?



GEPP / MOBILITE INTERNE & REVISION DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION ET POLITIQUE DE REMUNERATION

CONCLUSION



Merci de votre écoute !

Nous sommes là pour répondre
à vos questions

