

Projet Rémunération

Présentation des résultats

Les résultats du projet refonte du système de rémunération ont été présentés le 07/06/2005 au siège de Sonatrach par Mme Bendahou chef de projet, en présence de Mme Belkahla Directrice Exécutive ressources humaines et de M. MEZIANI DRH/DCG/RH.

Mme Belkahla a tenu à préciser que les résultats du projet n'ont pas d'incidence immédiate sur le contenu de la fiche de paie; en effet, le projet a consisté à proposer une **nouvelle conception** (design) du nouveau système de rémunération qui devra être mis en place.

Lors de sa présentation, Mme Bendahou a expliqué que la nouvelle politique salariale vise à **développer les compétences** et la **motivation** des salariés. Les principes de cette politique sont **la reconnaissance** et **la rétribution** de la performance, **l'alignement** du système sur les **priorités stratégiques** de l'entreprise, **la responsabilisation** des managers dans le fonctionnement du système et enfin, **la transparence** dans le fonctionnement de ce nouveau système.

Signalons que ce nouveau système repose sur trois valeurs clés : **l'équité** en terme d'**équilibre** entre la **contribution** et la **rétribution**, **la transparence** dans la compréhension des composantes de la rémunération et **la différenciation** dans les niveaux de salaire basée sur **la performance individuel** et **collective**.

Ce nouveau système s'articule autour de trois composantes à savoir :

- **Une classification par rôles et contributions** : l'objectif étant d'expliquer la progression professionnelle et de structurer le niveau de responsabilité avec le niveau de rémunération ;
- **Renforcement du salaire de base** : en attirant et fidélisant les salariés, et offrir la possibilité de progresser pour chaque rôle.

- Une **part variable** dont le poids est moins lourd dans la rémunération totale. Cette part sera **stimulante** avec des perspectives de gains rétribués en fonction des **résultats**, ainsi qu'une **valorisation** des travailleurs qui dépasseront les **objectifs fixés**. On notera toutefois, que cette part ne sera pas la même pour l'ensemble du personnel. Elle sera liée à la **valeur ajoutée** qu'apportera le salarié et sera appliquée sur la nouvelle assiette du salaire de base. En outre, il convient de préciser que ce nouveau système de rémunération sera étroitement lié au système de **management de la performance**. Il devra mesurer et **évaluer** les résultats et les performances individuelles.

Mme Bendahou a terminé son exposé par l'énumération de certains facteurs considérés comme indispensables pour la réussite du projet. Ces facteurs sont liés à **l'adhésion des managers** à la nouvelle politique salariale, à la **formation** des opérationnels au processus de la rémunération, et à une **communication** claire à l'ensemble des salariés. Dans ce sens, La DCG/RH prévoit plusieurs actions de communication pédagogique afin de susciter et de favoriser l'adhésion et l'implication de tous au succès de ce projet.

A la suite de cette présentation, Mme Belkahla a animé les débats qui portaient sur les principales préoccupations qui ont suscités l'intérêt de l'assistance, notamment les **échéances du projet** (prochaines étapes), **l'évaluation de la performance** (par qui se fera cette évaluation) et à **la part de la partie variable**.

En conclusion, Mme Belkahla a déclaré que le plan de mise en œuvre fera l'objet d'un reporting à l'issue de chaque étape, pour en assurer la visibilité. elle a ajouté que cette présentation s'inscrivait dans un **processus de communication**, et que d'autres actions de communications de ce type sont prévues.



Signalons que ce nouveau système repose sur trois valeurs clés : l'équité en terme d'équilibre entre la contribution et la rétribution, la transparence dans la compréhension des composantes de la rémunération et la différenciation dans les niveaux de salaire basée sur la performance individuel et collective.

Ce nouveau système s'articule autour de trois composantes à savoir :

A la suite de cette présentation, Mme Belkahla a animé les débats qui portaient sur les principales préoccupations qui ont suscités l'intérêt de l'assistance, notamment les échéances du projet (prochaines étapes), l'évaluation de la performance (par qui se fera cette évaluation) et à la part de la partie variable.

En conclusion, Mme Belkahla a déclaré que le plan de mise en œuvre fera l'objet d'un reporting à l'issue de chaque étape, pour en assurer la visibilité. elle a ajouté que cette présentation s'inscrivait dans un processus de communication, et que d'autres actions de communications de ce type sont prévues.