

« Nous pouvons mieux rémunérer nos collaborateurs et le faire sur mesure, sans augmenter nos coûts. »

Erik Martens, Senior Program Manager, ING Belgique



ING crée une satisfaction plus élevée de son personnel avec une rémunération personnalisée

ING Belgique souhaitait mettre en place des packages de rémunération et de récompense à très court terme. L'organisation répond ainsi aux besoins réels des employés et elle crée un système flexible dans lequel il y a de l'espace pour l'accomplissement et l'évolution personnels. Il s'agit de se réinventer pour maintenir l'engagement des employés.

« Nous étions face à un défi complexe après avoir conclu une CCT qui comportait aussi bien une réduction des salaires que la mise en place d'un plan cafétéria », nous explique Erik Martens, Senior Program Manager. « Nous avons neuf mois pour mettre au point un plan cafétéria à partir d'une feuille blanche. Pour ce plan, nous disposions uniquement des contours généraux établis par la CCT. »

ING Belgique s'est mis autour de la table avec Attentia, et via 4 ateliers de travail, les plans ont commencé à devenir plus concrets. En 9 mois de temps, ils ont créé ensemble un système de rémunération personnalisé avec un large éventail de choix pour les employés et la possibilité de faire des choix différents chaque année pour un certain nombre de composants. Le contenu du plan lui-même (les avantages) peut également évoluer de manière flexible à l'avenir. »

Plus de choix, satisfaction plus élevée

« Chaque employé a - selon sa situation - ses souhaits spécifiques en ce qui concerne la rémunération et les avantages extralégaux. Beaucoup d'employés ont choisi une voiture de société sans hésiter, d'autres ont choisi des jours de congé supplémentaires. Les appareils TIC et mobiles comme les ordinateurs portables, les tablettes et les GSM ont également rencontré un franc succès. Nous avons organisé un événement en deux jours au cours duquel les employés pouvaient voir et tester l'offre avec leur famille, obtenir un conseil personnalisé et finalement faire leur choix via des simulations. Cette initiative a rencontré un franc succès.

feeling good works great

attentia

En interne, cela a eu un impact formidable au niveau de la valorisation de l'employeur. Nous voulons continuer à nous profiler en tant que top employeur et cette approche porte vraiment ses fruits ! Par ailleurs, le plan répond à notre objectif de garder le coût pour l'organisation neutre », nous explique, satisfait, Erik Martens, Senior Program Manager.

Impact fiscal

« De plus, en tant qu'employeur, vous voulez montrer clairement quel est l'impact fiscal de leurs choix. Il est important pour l'employé de savoir quel sera l'effet de ses choix sur l'impôt des personnes physiques. Dans ce domaine aussi, nous avons travaillé avec les spécialistes d'Attentia. Ils suivent les changements des réglementations et donnent des conseils. Nous décidons des éléments que nous voulons reprendre dans le plan cafétéria et présentons ceux-ci via leur outil « Your Employee Benefits » à nos collaborateurs. Ils obtiennent une vue d'ensemble claire des possibilités au sein de leur plan.

Via « Your Employee Benefits », les collaborateurs peuvent immédiatement simuler l'impact de leur choix sur leur salaire net. Chaque décision est ainsi prise en connaissance de cause. Plus de modifications manuelles ou de travail d'encodage supplémentaire pour l'organisation. Dès que le directeur des RH donne le feu vert, les modifications sont traitées automatiquement et l'employé peut en profiter. »

Modifiable de manière flexible à l'avenir

« Le plan cafétéria est un « supplément [add-on] » à notre plan salarial, ce qui le rend facile à gérer. Nous pouvons encore rajouter des avantages additionnels à l'avenir », nous explique Erik Martens. « Cette flexibilité est incluse intrinsèquement dans le système. Notre contact chez Attentia siège également dans le comité directeur du programme ; il comprend ainsi ce qui vit et ce qui se passe dans notre organisation ; il peut donc aussi facilement traduire vers ce dont nous avons besoin, sans que nous devions aller chercher la solution chez Attentia. »

Un partenaire flexible qui réfléchit avec nous

« Avec Attentia, nous avons un partenaire flexible en qui nous avons entière confiance. Ils imaginent l'avenir avec nous. Tous les spécialistes sont présents autour de la table, du conseil juridique jusqu'à l'automatisation. L'implication et l'intensité sont très importantes ce qui fait que le projet peut aller de l'avant. Grâce à leur professionnalisme entre autres, nous avons pu mettre en place l'intégralité de ce plan dans un délai très court de 9 mois. De plus, nous avons également la facilité d'un seul point de contact. Les difficultés sont ainsi traitées immédiatement. »

« Si nous n'avions pas eu ces outils et cette collaboration, nous aurions été condamnés à des frais importants et récurrents pour notre gestion opérationnelle. La mise en œuvre aurait en outre été bien moins professionnelle et intenable à long terme. Ce sont ces choses-là qui ont contribué à garantir la neutralité des coûts. »

A propos d'ING Belgique

ING Belgique S.A. offre une vaste gamme de produits et de services financiers à tous les segments de clientèle, aussi bien pour les clients particuliers et private banking, que pour les petites et moyennes entreprises, les institutions et les grandes entreprises via le canal de distribution de leur choix. ING Belgique emploie 8.623 ETP* et est une société sœur d'ING Bank N.V. qui est au service de 33 millions de particuliers, d'entreprises et de clients institutionnels dans plus de 40 pays [*fin décembre 2014].

Plus d'informations :

info@attentia.be
www.attentia.be

Défis

- Trouver un nouvel équilibre à une époque de réduction salariale
- Étape suivante en tant que Top Employeur: augmenter la satisfaction des employés, ce qui favorise également la productivité.
- Travailler la valorisation de l'employeur pour garder les meilleurs talents et les attirer

Solutions

- Plan cafétéria en faveur des collaborateurs
- Mise en œuvre sur 9 mois
- Avec un outil de gestion automatisé

Les résultats

- Fidélisation plus élevée du personnel
- Plus de choix et d'avantages pour le collaborateur alors que le budget est resté sous contrôle