

La STIB, d'une rémunération « historique » vers une rémunération stratégique



**Peoplesphere
28.04.11**

Frédéric Demars

Social Affairs & remuneration



La STIB, d'une rémunération « historique » vers une rémunération stratégique



- I. Quelques chiffres
- II. Un employeur « presque » séduisant
- III. d'une rémunération historique...
- IV. vers une rémunération stratégique!
- V. Les écueils

La STIB avant 1954

Une société privée fondée en 1869

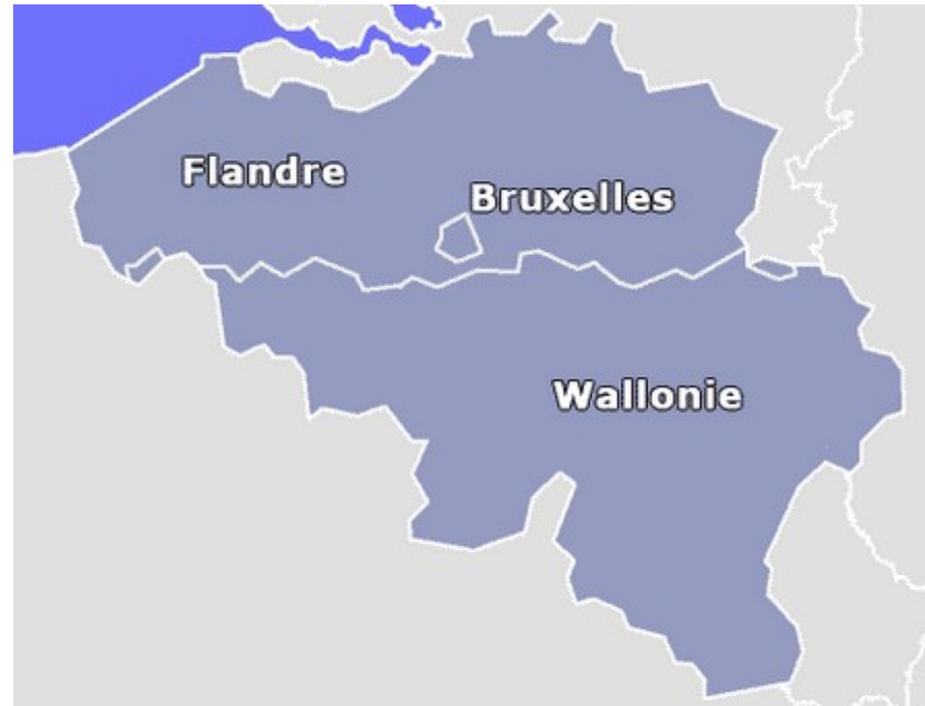


La STIB en 1954



Une société privée, nationalisée en 1954 à cause de son déclin et en vue de l'Expo Universelle de 1958

La STIB à partir de 1980



L'entreprise 'nationale' devient 'régionale'...

« association de droit publique » -

Arr. R. BXL-Cap 6 décembre 1990

Droit applicable



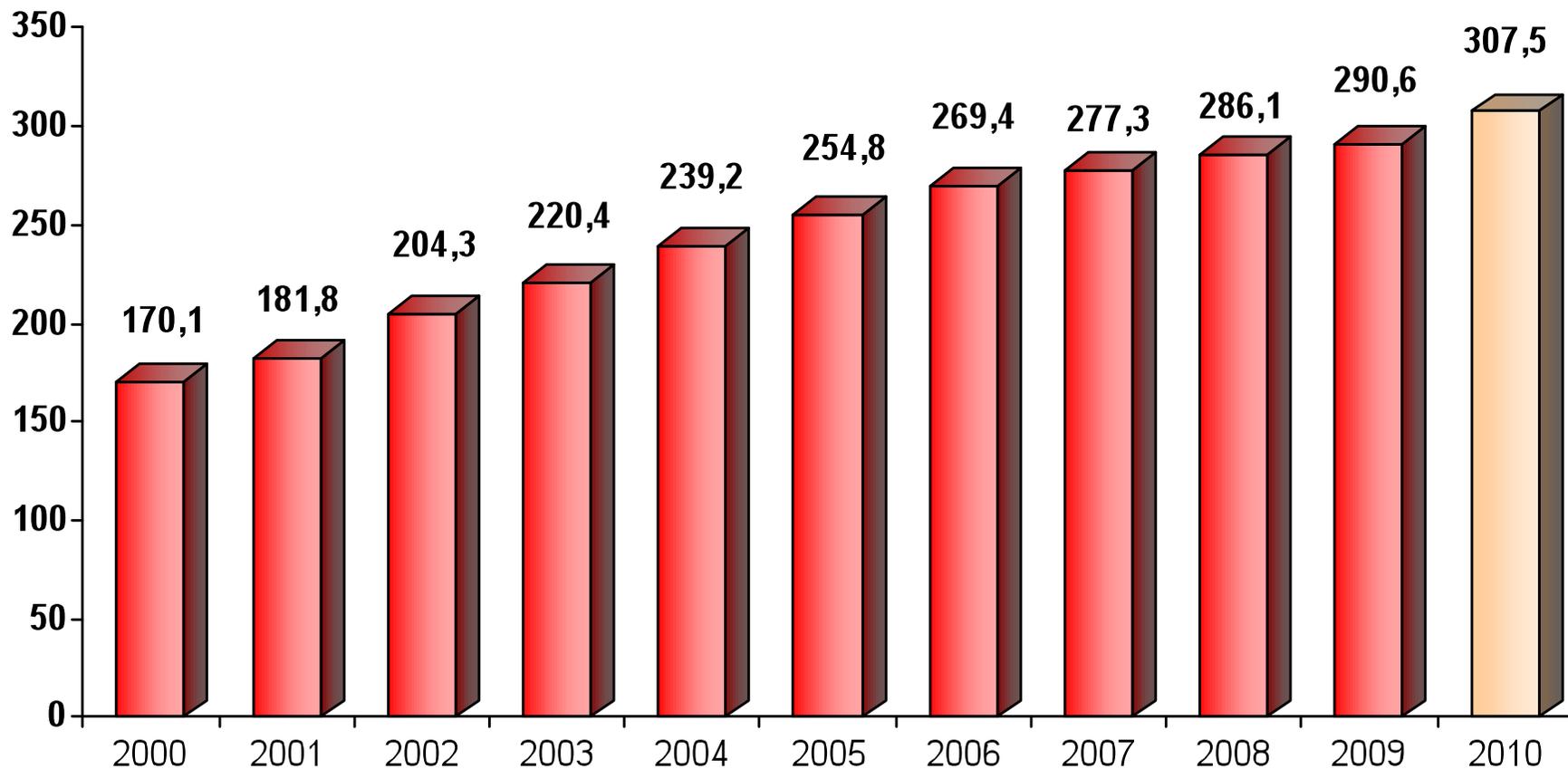
- Loi du juillet 1978 relative aux contrats de travail
- Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires
- Transfert des compétence de la CP vers la S-CP

Pas de fonctionnaire mais...

I. Quelques chiffres

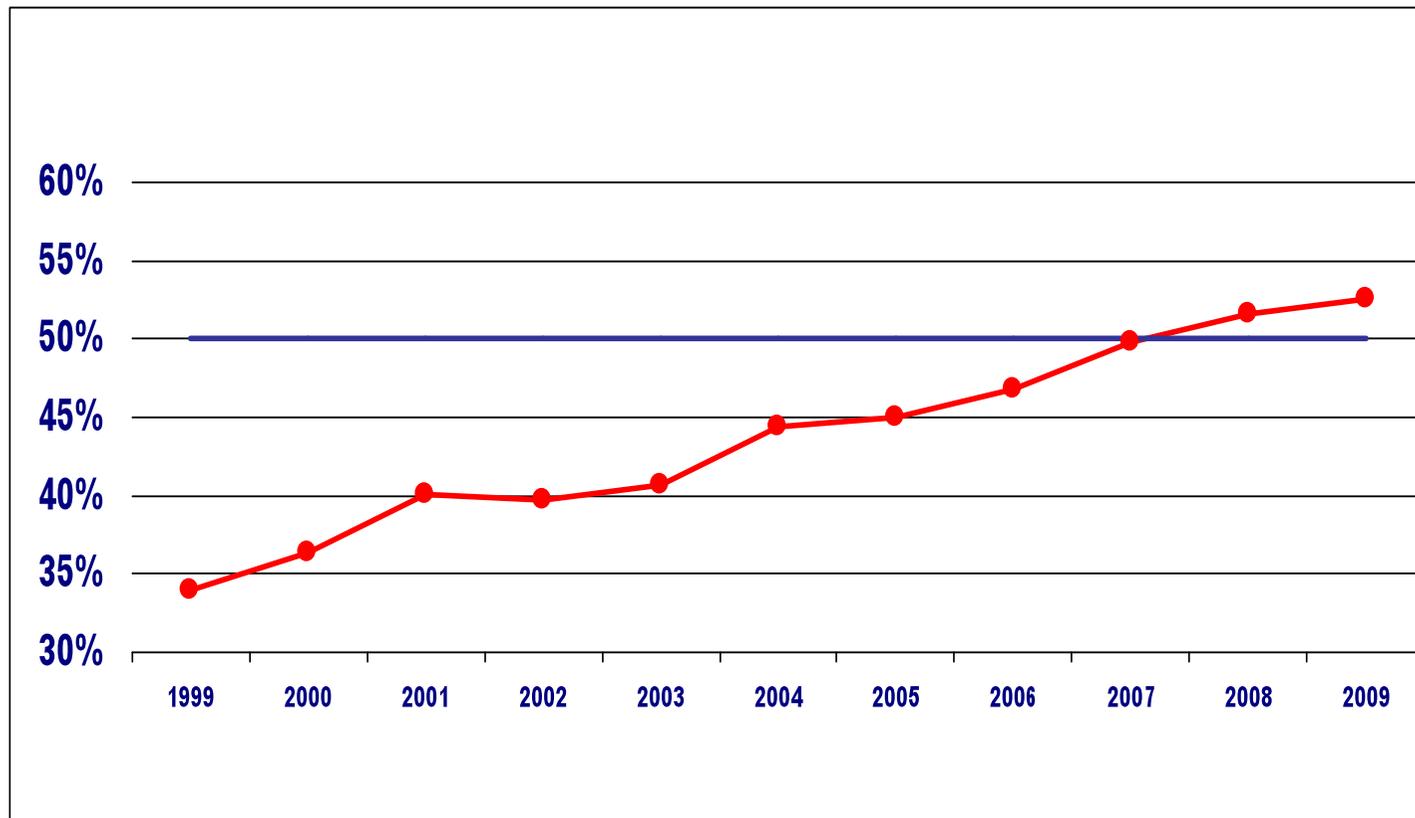


Croissance du nombre de passagers

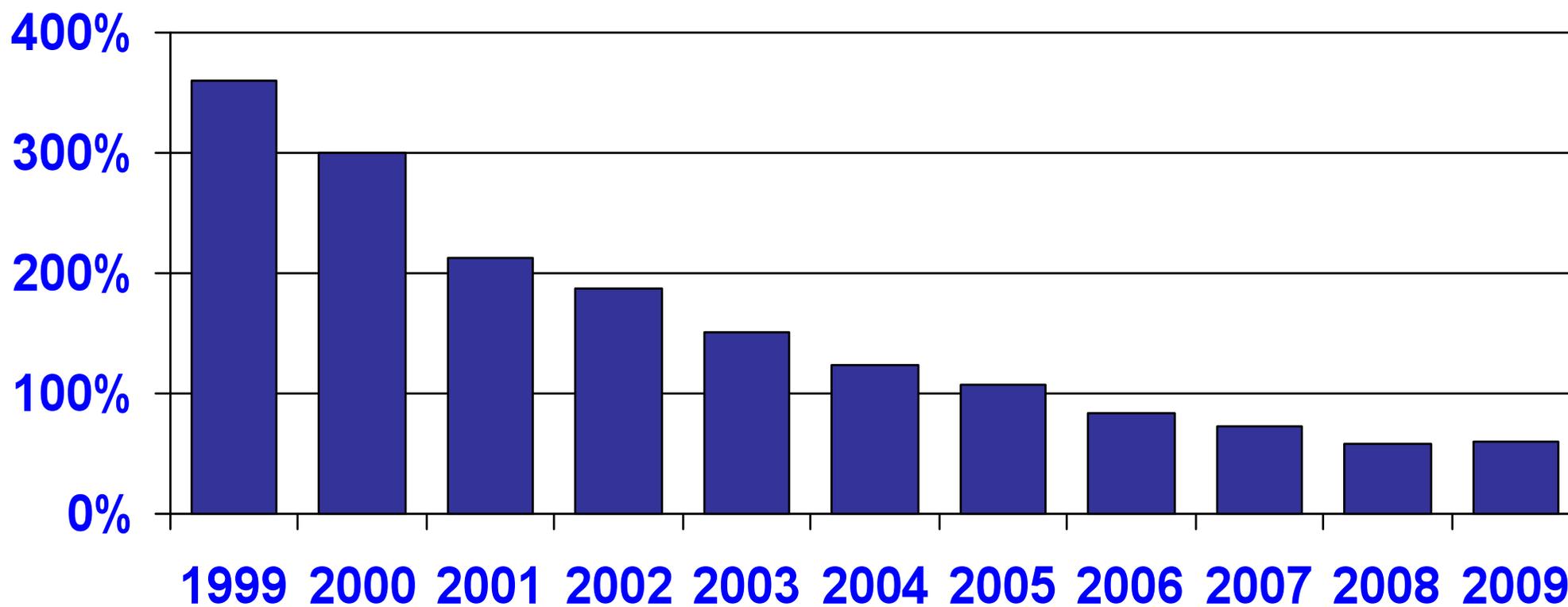


Info: > 310 millions en 2011...

Taux de couverture



Désendettement



II. La STIB un employeur « presque » séduisant



1. Diversité de ses projets

Matériel Roulant

253 nouveaux bus



220 nouveaux trams



21 nouveaux métros ('BOA')



Infrastructure



Stations Métro & Prémétro
Voies ferrées
590.000 voyageurs/jour



Nouveaux dépôts





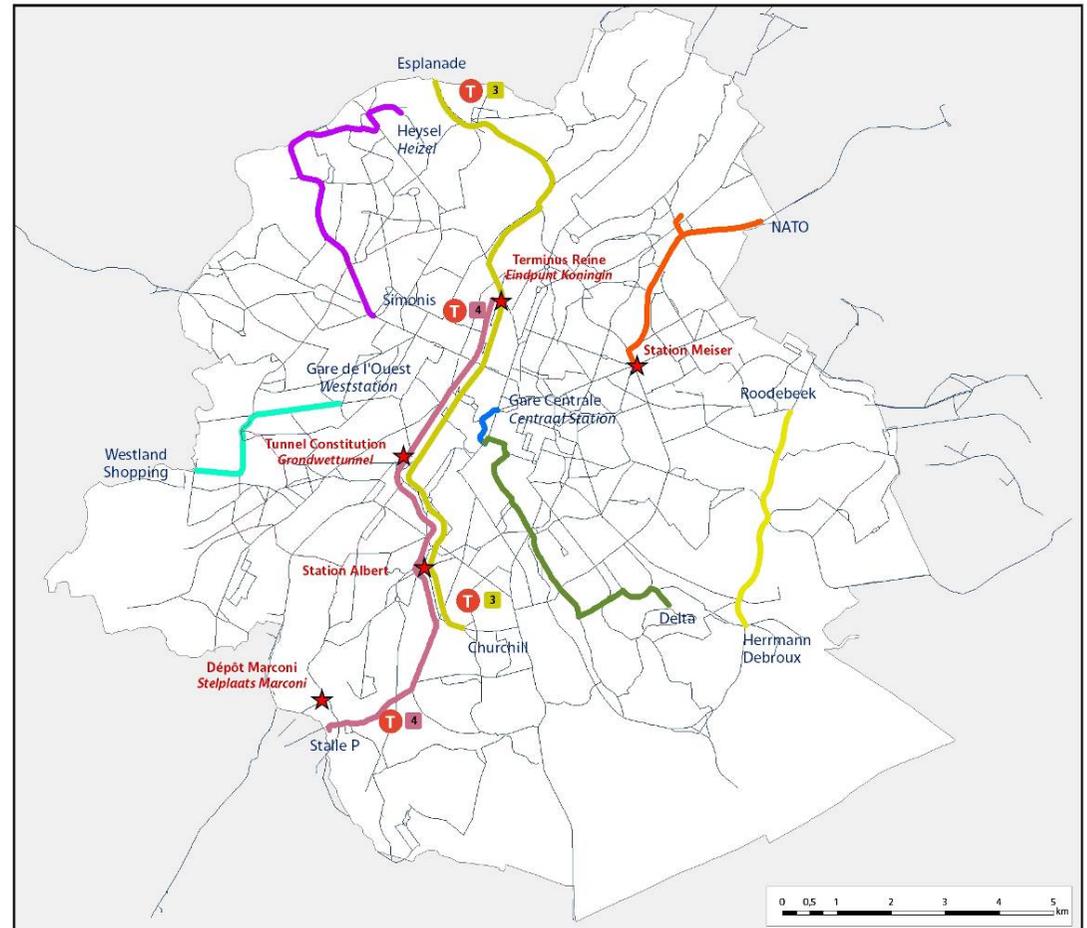
Rénovation de plusieurs sites





Extension de lignes Nord-Sud

1 km de tunnel
≈ 150 millions €



2. Des technologies de pointe









LINE 5
NEXT METRO - 5 SEC

Weststation

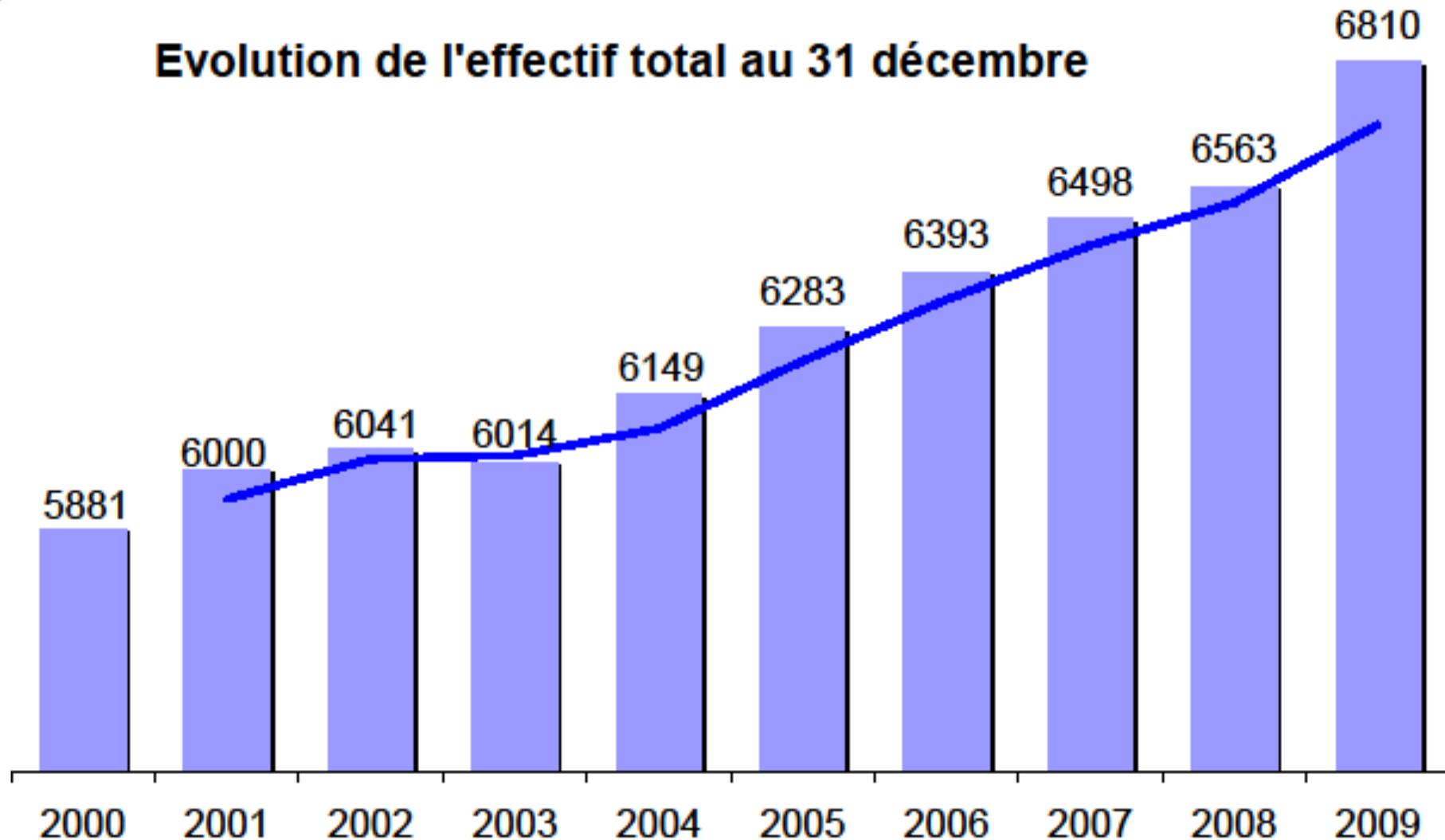




3. Des Ressources Humaines en expansion



Evolution de l'effectif total au 31 décembre



4. Une dimension internationale



Une société qui exporte un savoir-faire technique en matière ferroviaire

Philippines (Manille – Light Rail Transit)

Malaisie (Kuala Lumpur – LRT)

Grèce (Athènes – Tram & Metro)

Turquie (Kayseri – Tram)

Turquie (Istanbul – LRT)

Maroc (Casablanca – Tram)

Angleterre (Manchester – LRT & Tram)

5. cadre & méthode de travail



6. Un engagement sociétal



Au cours des cinq années à venir, la société de transport public de Bruxelles investira **un milliard d'euros** dans le développement des lignes de tram et de bus, ainsi que dans l'amélioration du service et l'achat de nouveaux véhicules. (Contrat de gestion)

L'objectif de la STIB est de pouvoir transporter quelque **320 millions de voyageurs d'ici 2011**.

- Mobilité fluide dans la ville



- Environnement & développement durable



III. D'une politique salariale historique



- Copie du secteur public
- Vision paternaliste : privilégie l'esprit « familial » et la vision d'un « travail pour la vie »



1. Base pay

- Structure barémique (classification de fonction 2006, plus de rémunération sur base du diplôme – maintient de la structure barémique)
- 100% marché médian

2. Assurance Groupe

- 70% du dernier salaire
- carrière complète
- ensemble de la population (employés-ouvriers)



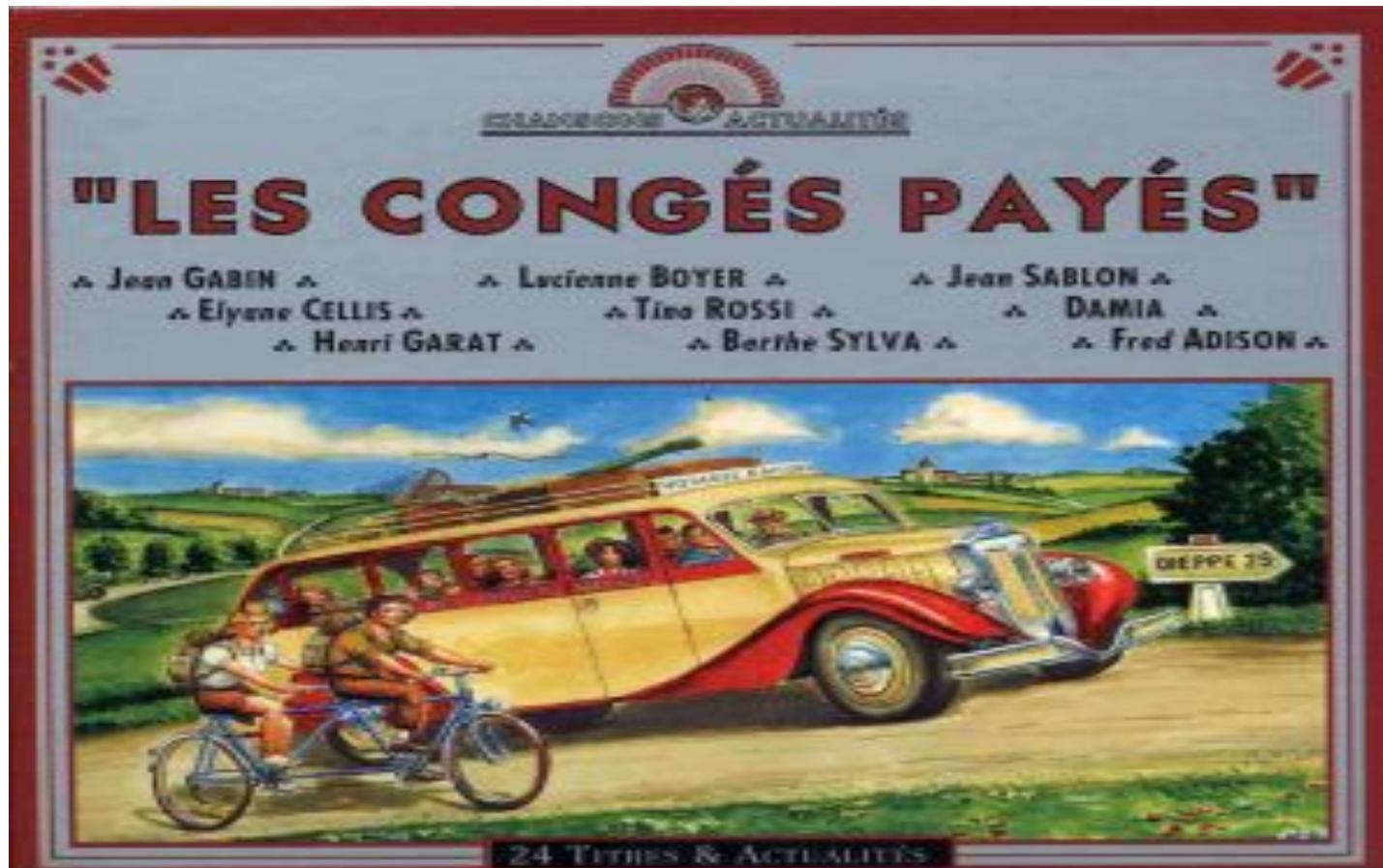
Aon Hewitt pension Survey 2010



Capital pension	Employés	Ouvriers
60 ans	96 ^{ième} percentile	94 ^{ième} percentile
65 ans	99 ^{ième} percentile	91 ^{ième} percentile
Capital décès	100 ^{ième} percentile	



3. Congés: supérieurs au minimum légal...





4. Allocations familiales extralégales – primes de naissance

ALLOCATION FAMILIALE



Prime Naissance



5. Couverture hospitalisation et soins de santé



6. Incapacité: Garantie de la rémunération



ON DORT MIEUX AVEC LA COUVERTURE
MALADIE UNIVERSELLE !





7. Chèques repas - Chèques cadeaux



fotolia

fotolia

fotolia



fotolia

fotolia

fotolia

fotolia

fotolia

fotolia

8. Mais encore...



...presque complet mais...



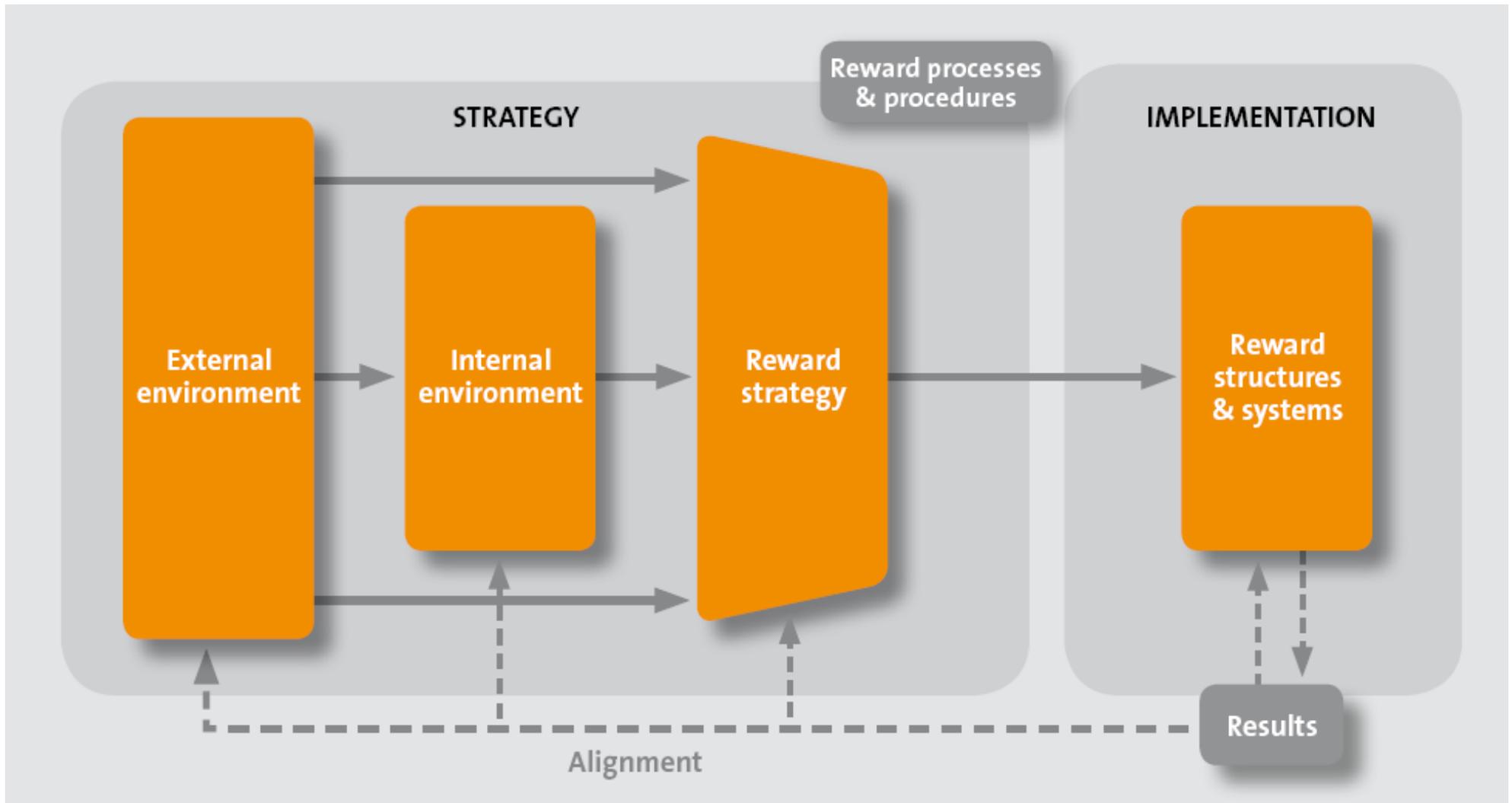
- un embryon de rémunération variable limité au personnel de direction
- Pas de voiture de société
- Pas de participation aux bénéfices/ résultats (CCT 90)
- Pas de possibilité de stock option,...



...vers une rémunération
stratégique!

Strategic reward Model

(Vlerick Leuven/Gent – Management School)



Notre stratégie HR alignée sur la stratégie de l'entreprise (ReThink 2010-2012)



Vision RH de l'entreprise

Développer et mobiliser nos talents pour contribuer à la performance.



Mission RH de la direction RH

Les RH « En Route » comme facilitateur de Business pour :

- *Renforcer les pratiques de people management, en particulier par un souci accru de la **qualité des relations humaines et de la communication.***
- *Contribuer à créer une culture de la performance économique et de la création de valeur par un souci accru de la **qualité des métiers***
- *Promouvoir l'**amélioration continue***

Nos Valeurs



Enthousiasme

Responsabilité et engagement

Ouverture d'esprit

Transparence

Esprit d'équipe

Contribuer à la performance économique

A detailed financial table titled "BARÈME DES MAISONS DE REPOS - C.P. 3949". The table contains multiple columns and rows of numerical data, likely representing costs or rates for different categories of services or items. The text is small and dense.

Qualité des relations humaines





CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE/PERSONNELLE :
Trouver l'équilibre



Amélioration continue

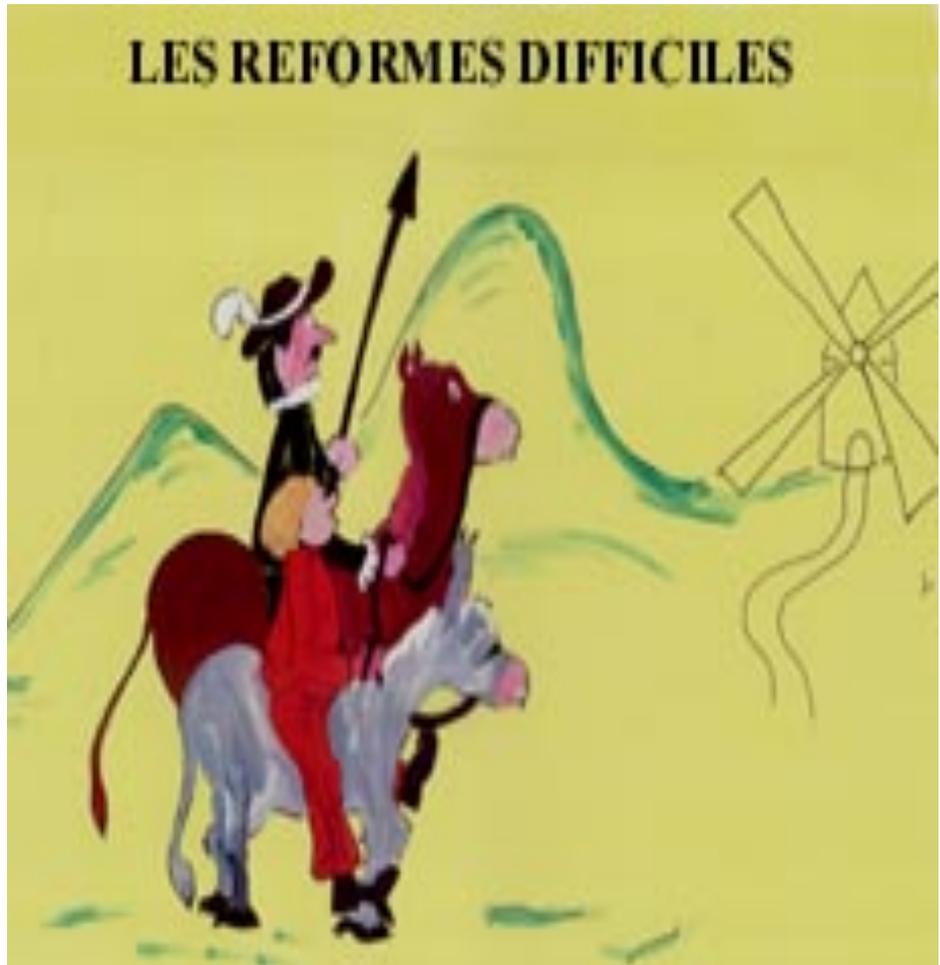


- Combattre les inconvénients d'une situation monopolistique
- Acquérir et retenir des talents (rémunération attractive)
- Gestion active des carrières
- Promouvoir le développement personnel
- Culture d'entreprise dirigée projet et process

Les écueils



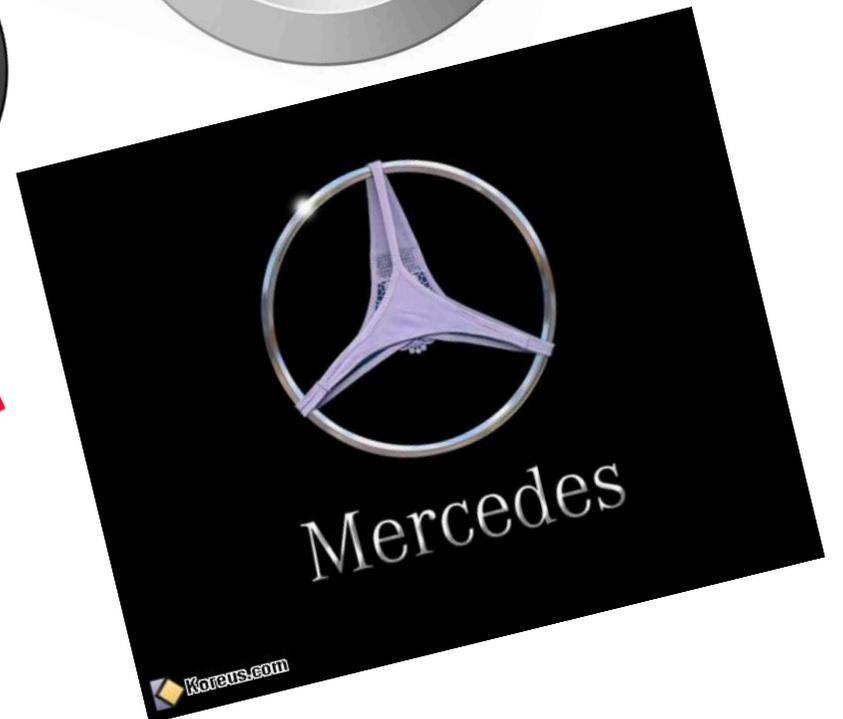
Organisations syndicales



Mesures fiscales: voitures de société



Audi



Législation complexe

