



LA Cérémonie des Trophées C&B

Le Mardi 3 Décembre 2019

Pour la 12^{ème} édition,

L'Observatoire Rémunération et avantages sociaux
a remis 5 trophées C&B :

**SUEZ – MANUTAN – PERNOD RICARD – MSD
JACOBS DOUWE EGBERTS**

Avec le concours de :

Amundi | Épargne Salariale
& Retraite

Et de nos partenaires :

mcr
performance for humans

Deloitte.

SANTÉCLAIR mon repère santé

 **LA MUTUELLE**
générale

 **benify**

Groupe RH&M – Club ORAS

www.grouperhm.com – www.club-oras.com

35 rue Boileau 75016 Paris / TEL : 01 47 43 15 63 / FAX : 01 46 51 00 15

ORAS, Créateur des Trophées C&B

Le Club ORAS cumule une expérience active de plus de 20 ans dans le domaine des Compensation & Benefits, acquise notamment grâce à deux conventions majeures : la Convention Annuelle des Avantages Sociaux (juin) et la Convention Annuelle des Rémunérations (octobre). Il était nécessaire de créer un lieu d'échange et de réflexion **fédérant les professionnels de la Rétribution globale au sein d'un club**. ORAS compte 320 membres en 2019, dont 90% sont des C&B Managers, C&B Directors (Rétribution, Rémunération et Avantages Sociaux) et DRH.

La vocation d'ORAS est de permettre aux C&B de répondre à l'exigence grandissante de créativité et d'innovation dans leur domaine.

Le club se définit comme suit :

- Un lieu de formation et d'échange de bonnes pratiques,
- Une instance de réflexion sur la conception de nouveaux outils, de dispositifs et de montages utilisant plusieurs composantes des rémunérations,
- Un moyen d'augmenter le professionnalisme de chacun,
- Un réseau de spécialistes de la rétribution (rémunération, avantages sociaux, reconnaissance).

Le Comité de Direction :

Le Comité de Direction fonctionne notamment comme une instance pédagogique, qui se réunit régulièrement pour élaborer les programmes et les contenus pédagogiques. Il fera appel aux membres d'ORAS et au réseau RH&M, incluant notamment les clubs partenaires, Mouvement Génération RH, l'Institut du Droit Social, l'Observatoire pour un Nouveau Dialogue social, le Cercle de la Prospective RH et au-delà, pour le benchmark nécessaire à la pertinence des sujets traités et à la sélection de nos experts.

PRESIDENT :

Alain GUEGUEN, VP RH en charge de la politique Reconnaissance et Rétribution du Groupe ORANGE

1^{ER} VICE-PRESIDENT :

Nathalie BERTHELOT-BRIDAY, Directeur Rémunérations, Avantages sociaux et Relations sociales - GROUPE NEXITY

VICE-PRESIDENT :

Christelle GILLIOT, Directrice C&B – TOYOTA (TMMF)

COMITE D'ORIENTATION :

Philippe BURGER, Associé – DELOITTE / **Jean-Pascal DUSART**, DRH France – VINCI CONSTRUCTION et Président de l'IDS / **Frédéric BONNETON**, Associé - MCR Consultants / **Romain THIESSET** Avocat associé CAPSTAN Avocats / **Jean-Louis BAUDRAND**, Directeur Associé – EURISTIC / **Marianne BINST**, Directrice Générale – SANTECLAIR / **Xavier COLLOT**, Directeur Epargne salariale et Retraite, AMUNDI / **Stéphanie LE MENTENAILLEAU**, Avocate fiscaliste – GALAHAD / **Adeline VIDALENCHE**, C&B Manager – ENDENRED / **Annika MILVILLE**, Directrice Grand Courtage – HUMANIS / **Patrice-Michel LANGLUMÉ**, Président – ESA / **Karla DELGADO**, Large Corporate Director – GROUPE HENNER / **Sylvain LETOURMY**, HCM strategy Director South Europe ORACLE.



Le Groupe **RH&M** crée **ORAS** en 2002

Le **GROUPE RH&M**, créé en 1998, n'a cessé d'investir et de s'investir pour devenir leader sur le marché RH de la formation, de l'événement et de la création de clubs. **Créateur d'événements, initiateur et animateur de clubs** – tels que le Mouvement Génération RH, L'Observatoire Rémunération et Avantages Sociaux, L'Institut du Droit Social, l'Institut du Mieux Vivre en Entreprise, le Cercle de la Prospective RH, l'Observatoire Global Talent ou, le dernier né : l'Observatoire pour un Nouveau Dialogue Social - le GROUPE RH&M a su développer un concept unique de professionnalisation au profit de la communauté RH. Privilégiant la diversité du fond, de la forme et de l'offre, la complémentarité des actions et des sujets, son ambition est de contribuer à la valorisation, à la promotion et la modernisation de la fonction RH. Son réseau actif (**environ 1 300 membres**) accompagne ainsi les Directions des ressources humaines pour une optimisation de leurs stratégies.

Le GROUPE RH&M est un réseau 100% RH qui propose, notamment :

10 clubs RH :

- Le **Mouvement Génération RH**, présidé par **Eric LANCIAUX**, Directeur des ressources humaines, GROUPEMENT LES MOUSQUETAIRES
- **L'Institut du Droit Social (IDS)**, présidé par **Jean-Pascal DUSART**, DRH – VINCI CONSTRUCTION France TRAVAUX PUBLICS IDF et **Anne-Bénédicte VOLOIR**, Avocate Associée CAPSTAN AVOCATS
- Le **Cercle de la Prospective RH**, présidé par **Laurent CHOAIN**, Chief Human Resources Officer MAZARS
- **L'ORAS**, présidé par **Alain GUEGUEN**, VPRH en charge de la politique de rétribution Groupe ORANGE
- **L'Observatoire Global Talent** présidé par **Patrick PLEIN**, Directeur Digital working et Vinci Academy Groupe VINCI
- **L'Institut Mieux Vivre en Entreprise IMVE**, présidé par **Bernard LEMAIRE**, DRH ACTION LOGEMENT
- Le **Cercle de l'Excellence RH**, Présidé par **Stéphane ROUSSEL**, DG en charge des opérations VIVENDI
- **L'Observatoire pour un Nouveau Dialogue Social**, Présidé par **Olivier GUIGNER**, DRH CONFORAMA
- **L'Observatoire Global Innovation**, Présidé par **Philippe CUENOT**, DRH Innovation et développement social, Groupe BOUYGUES
- **SIRH**, Présidé par **Frédéric DUBOIS**, Directeur Rémunérations, Avantages Sociaux et Digital RH, Groupe ADP

Nos événements Majeurs :

- Le **Congrès GLOBAL RH**, 26 ; 27 et 28 mars 2019 avec la Cérémonie des Trophées des Binômes de l'année PDG DRH, le 28 Mars 2019, au Palais BRONGNIART (1400 participants RH)
- Le **Congrès Objectif Mieux Vivre en Entreprise** les 19 et 20 novembre 2019, avec la Cérémonie des Trophées du Mieux Vivre en Entreprise (200 participants)
- Les **Trophées des CODIR** de l'année, le 10 décembre 2019 (400 participants, PDG, DG, Membres de Comex...)

Des conventions thématiques annuelles :

- La Convention annuelle des avantages sociaux, les 4 et 5 juin 2019
- La Convention annuelle des rémunérations, les 1 ; 2 et 3 octobre 2019
- La Convention annuelle de la Formation et du Développement des Talents, les 17 et 18 octobre 2018
- La Convention de la Diversité, le 4 décembre 2019

Des formations de haut niveau dans son institut IRF :

Campus ORAS
Campus SIRH
Contrôle de gestion sociale

Contact : aurore.saladin@groupe-rhm.com Tél : 01 47 43 15 63

PERNOD RICARD

L'Engagement Salarial

Pernod Ricard, qui fait partie de l'indice CAC 40, est le n° 2 mondial des Vins et Spiritueux. Né en 1975 du rapprochement de Ricard et Pernod, le Groupe dispose de l'un des portefeuilles les plus prestigieux du secteur avec notamment la vodka Absolut, l'Irish Whiskey Jameson, le rhum Havana Club ou le gin Beefeater. Les 300 marques de Pernod Ricard sont distribuées dans plus de 150 pays, via 6 sociétés de marque et plus de 80 filiales directes.

15.000 collaborateurs de Pernod Ricard (soit 75% des effectifs) ont récemment eu la possibilité de participer au premier plan d'actionnariat salarié global du Groupe. Baptisé « Accelerate », ce dispositif s'inscrit dans le cadre du plan stratégique à 3 ans « Transform & Accelerate », dont le Groupe s'est doté pour garantir les conditions d'une croissance durable et profitable à l'ensemble de ses parties prenantes, à commencer par ses collaborateurs.

En hommage au fondateur avant-gardiste Paul Ricard, qui distribuait à la fin des années 30 des actions gratuites à ses collaborateurs, Pernod Ricard a souhaité avec « Accelerate » aligner les intérêts des collaborateurs à ceux du Top Management et des investisseurs. Ce premier plan d'actionnariat salarié est vu comme un des points d'inflexion de la nouvelle stratégie Ressources Humaines « TransfoRHm » en cours de déploiement et l'ensemble des actions managériales couvertes par la feuille de route 2030 de responsabilité sociétale.

L'opération a remporté un très large succès puisque le taux de souscription global a atteint les 41,5%, seuil rarement obtenu dans le cadre de lancement d'offres structurées (le Groupe avait en effet fait le choix d'une offre dite complexe : levier multiplicateur attractif et garantie de l'investissement initial, en plus d'une décote de 20%). Le taux de souscription a atteint dans certains pays des seuils supérieurs à 60%, comme ce fut notamment le cas en Inde (76,45%) ou à Hong-Kong (60,45%). En France, le taux de souscription est de 56,89%.

Pour Cédric Ramat, Directeur des Ressources Humaines et Sustainability & Responsibility, « *la réponse massive de nos collaborateurs au niveau mondial, et notamment dans certains pays où ce type de dispositif n'est pas usuel, témoigne de l'engagement et de la confiance de nos salariés* ».

Le succès de ce projet fédérateur n'aurait pas été atteint sans l'engagement exemplaire et la bonne coopération des équipes projet pluridisciplinaires (RH, Communication, Juridique, Finance) au niveau du Siège mais aussi dans les filiales concernées.

AMUNDI Asset Management

PARTENAIRE DES TROPHEES C&B 2019

AMUNDI Asset Management a décerné le 03 Décembre 2019

le **Trophée C&B « Engagement salarial »** a **PERNOD RICARD** .

Amundi est le premier asset manager européen en termes d'actifs sous gestion¹ et se classe dans le top 10 mondial^[1]. Le Groupe gère 1 563 milliards^[2] d'euros et compte six plateformes de gestion principales^[3]. Amundi offre à ses clients d'Europe, d'Asie-Pacifique, du Moyen-Orient et des Amériques une large gamme d'expertises et de solutions d'investissement en gestion active, passive et en actifs réels et alternatifs. Les clients d'Amundi ont également accès à une offre complète d'outils et de services. Ayant son siège social à Paris, Amundi est cotée en Bourse depuis novembre 2015.

Grâce à ses capacités de recherche uniques et au talent de près de 4 500 collaborateurs et experts des marchés, basés dans 37 pays, Amundi fournit aux particuliers, aux clientèles institutionnelles et corporate des solutions d'épargne et d'investissement innovantes pour répondre à leurs besoins, objectifs de rendement et profils de risque spécifiques.

[1] Source : IPE « Top 400 asset managers » publié en juin 2019 sur la base des encours sous gestion à décembre 2018

[2] Données Amundi au 30/09/2019

[3] Plateformes de gestion : Boston, Dublin, Londres, Milan, Paris et Tokyo

Amundi. La confiance, ça se mérite.

Rendez-vous sur www.amundi.com pour plus d'informations ou pour trouver l'équipe Amundi proche de vous.

Retrouvez-nous sur



Plus d'information sur amundi.com



MSD

Amélioration de l'expérience reward

Depuis plus d'un siècle, MSD, leader mondial de l'industrie pharmaceutique, innove pour la vie, et développe des médicaments et des vaccins toujours plus performants pour lutter contre les maladies les plus complexes à travers le monde.

MSD France compte plus de 2000 employés répartis sur six sites. A l'instar d'autres grands groupes, MSD a compris l'importance de renforcer sa marque employeur et d'engager ses collaborateurs afin d'attirer et de retenir les talents. MSD a décidé qu'investir dans un portail destiné à mieux valoriser les politiques de rémunération et d'avantages sociaux auprès des salariés, était indispensable. Ce service a été déployé auprès de 1400 salariés sur 4 sites de Santé Humaine et Santé Animale, dont un site industriel : « **Mes Services DRH** ».

Le mise en place de ce portail a permis de faciliter l'accès aux services d'avantages sociaux, ouvrir de nouveaux canaux de communication vers les salariés et donner une vision complète des éléments de rémunération.

La France ayant été nommée pays pilote pour le développement de la stratégie digitale de MSD à l'attention de ses clients, MSD a souhaité faire bénéficier ses salariés de services digitaux afin d'améliorer leur expérience collaborateur.

MSD a décidé de lancer le plus rapidement possible le nouveau portail RH et le BSI, toujours dans l'esprit de coller à sa stratégie digitale : développer – tester – ajuster les services mis à disposition de ses clients, et maintenant de ses salariés. Ces nouveaux services RH sont désormais disponibles sur tous les supports : ordinateur, tablette, smartphone. La facilité d'accès est renforcée par le Single Sign On (SSO), tant au portail qu'à ceux de nos partenaires d'Epargne Salariale (AMUNDI) que Santé/Prévoyance (AON).

La mise en place d'une FAQ a permis de soulager les assistantes de questions récurrentes et la digitalisation des formulaires RH a fluidifié et simplifié les process administratifs.

MSD dispose désormais de plusieurs canaux de communication vers ses salariés : outre les mails classiques, les notifications peuvent être activées pour les utilisateurs de l'application sur tablette et smartphone.



Groupe RH&M – Club ORAS

www.grouperhm.com – www.club-oras.com

35 rue Boileau 75016 Paris / TEL : 01 47 43 15 63 / FAX : 01 46 51 00 15

BENIFY

PARTENAIRE DES TROPHEES C&B 2019

BENIFY a décerné le 03 Décembre 2019 le Trophée C&B « Amélioration de l'expérience Reward » à MSD.

Simplifiez la vie de vos collaborateurs et de vos RH avec Benify !

Benify est une société suédoise fondée en 2004 et présente aujourd'hui dans 12 pays. Forte de 400 collaborateurs, Benify accompagne aujourd'hui des entreprises à une échelle locale et internationale dans 50 pays. Plus de 1 500 clients et plus d'1.5M d'utilisateurs font confiance chaque jour à Benify.

Notre plateforme digitale RH permet d'accompagner chaque collaborateur dans son cycle de vie RH et de valoriser la rémunération et les avantages sociaux propres à chacun en fonction de vos règles d'éligibilité. Rémunération, BSI, CET, retraite, santé, épargne salariale, événements entreprise, actions RSE... sont autant d'éléments gérés et centralisés sur une seule et même plateforme, facilitant ainsi les démarches de vos collaborateurs et équipes RH.

Benify, c'est :

- Une administration des process C&B digitalisée et automatisée pour une meilleure productivité et un risque d'erreurs de saisie réduit
- Une valorisation de la politique de rémunération et d'avantages sociaux en temps réel, et de façon personnalisée
- Une BSI digital qui offrira à vos collaborateurs une vision claire et exhaustive de leur package global
- Accessible 24/7, notre plateforme s'intègre à vos prestataires (complémentaire santé, épargne salariale, véhicule de fonction...) pour en faire le guichet unique au service du collaborateur, qu'il soit au siège, sur le terrain ou chez le client

Comme Eurosport, MSD, L'Oréal ou Coca-Cola Enterprise Partner, soyez sûrs de toucher tous vos collaborateurs où qu'ils soient grâce à notre guichet unique au service du collaborateur disponible sur web et application mobile 24/24, 7/7.



Vous souhaitez en savoir plus ? Rendez-vous sur www.benify.fr pour consulter nos cas pratiques, nos webinars ou demander une démonstration.



All you need. **With love.**

MANUTAN

Performance partagée : mise en place du « variable pour tous »

Créée en 1966, Manutan est une entreprise familiale actuellement dirigée par Xavier Guichard, directeur général et fils et petit-fils des fondateurs de l'entreprise, ainsi que par Brigitte Auffret et Pierre-Olivier Brial, tous deux directeurs généraux délégués. Présent dans 17 pays en Europe à travers 26 filiales, le Groupe, spécialisé dans la distribution d'équipements aux entreprises et aux collectivités, figure parmi les leaders du e-commerce BtoB.

Depuis sa création en 2015, la Direction Ressources Humaines Groupe a doublé ses effectifs. Outre ce renforcement, plusieurs postes de RRH généralistes dans les filiales (UK, Italie, France,...) ont vu le jour afin de d'offrir la même qualité de service à l'ensemble de ses 2 200 collaborateurs, quelle que soit leur localisation.

Dans un contexte sectoriel très challengeant et en grande mutation économique, la politique de rétribution Groupe s'inscrit comme l'un des piliers de la feuille de route RH du Business Plan 2015/2020.

Au-delà de la rémunération fixe, Manutan est surtout reconnue comme une entreprise où il fait bon travailler. Une reconnaissance décernée par Great Place to Work avec le label « Best Workplaces » obtenu depuis 2017.

L'entreprise s'appuie sur ses nombreux avantages sociaux et l'environnement de travail attractif qu'elle propose : crèche d'entreprises à proximité, conciergerie, centre sportif, médiathèque, université... Ainsi que sur les différents leviers intégrant des dispositifs collectifs et individuels de rémunération variable (participation, intéressement...).

C'est dans cette approche globale que le programme baptisé « variable pour tous » a été mis en place. Il s'agit d'une rémunération variable individualisée liée à la réalisation d'objectifs collectifs afin d'encourager et de récompenser la performance de chacun. La Direction du Groupe a souhaité un système juste et équitable pour tous les collaborateurs, en lien avec ses valeurs, permettant de leur faire bénéficier des fruits de la croissance de l'entreprise.

Sa mise en place est à l'image de Manutan : elle a été menée de manière collaborative entre les membres du Comité de Direction, les managers et l'équipe RH, tout en prenant en compte les différentes législations européennes et les modèles de rémunérations existants dans les 26 filiales du Groupe.

A l'issue de son lancement, près de 75% des collaborateurs déclarent avoir vu une amélioration de leur package grâce notamment à l'intégration d'une rémunération variable (pour ceux qui ne percevaient pas de variable jusqu'alors), ou encore parce que leur part de rémunération variable est revalorisée.

Enfin, pour les collaborateurs qui étaient éligibles à une part de variable avant la mise en place de ce dispositif, les conditions ont été modifiées pour intégrer 50% d'objectifs collectifs.

LA MUTUELLE GENERALE

PARTENAIRE DES TROPHÉES C&B 2019

LA MUTUELLE GENERALE a décerné le 03 Décembre 2019 le Trophée C&B « Performance partagée » à MANUTAN.

Troisième mutuelle de France et experte des métiers de l'assurance santé et de la prévoyance depuis plus de 70 ans, La Mutuelle Générale assure plus de 1,4 million de personnes.

La protection sociale qui se déploie dans les entreprises ne laisse d'autre choix que d'anticiper les conséquences, les risques et les opportunités.

Nous avons une approche sur mesure pour mettre en œuvre une politique sociale adaptée (services, garanties innovantes, communication).

Notre démarche est simple, nous avons à cœur de mieux vous connaître afin de vous apporter le cas échéant notre expertise.



SUEZ

Suez France – Priorité Santé : harmonisation des régimes de mutuelle

Expert des métiers de l'eau et des déchets depuis 160 ans, présent sur les 5 continents, SUEZ met toute sa capacité d'innovation au service d'une gestion performante et durable des ressources. Le Groupe accompagne ses clients dans le passage d'un modèle linéaire qui surconsomme les ressources à une économie circulaire qui les recycle et les valorise.

En France, en lien avec l'histoire du Groupe et sa construction progressive, la protection sociale présente des situations variées. En matière de couverture santé par exemple, **21 contrats collectifs de frais de santé** sont regroupés au sein d'un dispositif mutualisé : un assureur et un gestionnaire uniques, un conseil et une gouvernance dédiée. Ces contrats couvrent 24 000 salariés soit 80% de l'effectif du Groupe en France.

Pour mettre un terme aux **disparités existantes entre ces contrats** (sur les grilles de garanties, les tarifs, les niveaux de prise en charge patronale), la Direction des Ressources Humaines a lancé une négociation visant à **mettre en place un régime de frais de santé unique**, dont les principales caractéristiques sont :

- des garanties haut de gamme pour répondre aux enjeux de la santé et de l'accès aux soins des collaborateurs et de leurs ayants droits ;
- un régime responsable qui intègre la problématique des restes à charge en hôpital, via la mise en place d'une assurance surcomplémentaire, et qui propose une garantie obsèques (aide financière et accès à des services) ; toutes deux intégralement prises en charge par l'employeur ;
- un régime solidaire, qui inclut l'accès à une action sociale (aides exceptionnelles en cas de difficultés financières) ;
- une structure de cotisation moderne : modulaire et adaptée à l'époque (célibat, famille monoparentale, ...), et qui permet l'adhésion à un renfort facultatif de garanties supplémentaires (dépassement médecine de ville).

Conduites par la Direction des Relations Sociales et la Direction Rémunération et Avantages Sociaux, ces négociations ont abouti à la signature d'un **accord à l'unanimité fin juillet 2019**, et le nouveau régime sera mis en place au 1^{er} janvier 2020.

Le projet représente un changement majeur, sur un sujet technique qui est souvent mal compris ; il peut générer des inquiétudes de la part des salariés. Par conséquent l'équipe centrale en charge du déploiement a fait en sorte de **mobiliser le réseau RH de proximité** (sessions de sensibilisation, espace collaboratif, road show, documents d'aide au déploiement), maillon essentiel pour assurer la transition vers la nouvelle mutuelle.

Proposant des **garanties de haut niveau et identiques pour tous les salariés**, le régime unifié **réduira sensiblement les reste à charge des salariés** et les risques de renoncement aux soins associés. Enfin, il **facilitera la mobilité** des salariés entre les entités.

Mieux soignés, mieux remboursés, qui dit mieux ?

SANTÉCLAIR PARTENAIRE DES TROPHEES C&B 2019

SANTECLAIR a décerné le 03 Décembre 2019 le Trophée C&B « Priorité Santé » à SUEZ.

A propos de SANTECLAIR :

- Santéclair est une société filiale de plusieurs complémentaires santé (Allianz, Covéa, Ipeca Prévoyance et la Mutuelle générale de la Police) dont les services aident ses bénéficiaires à se repérer dans le système de santé pour faire les bons choix en fonction de leurs besoins.
- 55 compagnies d'assurances, mutuelles, institutions de prévoyance et courtiers font déjà confiance à Santéclair, dont ses actionnaires Allianz, Covéa, Ipeca Prévoyance, MGP.
- Plus de 10 millions d'assurés santé bénéficient des services offerts par Santéclair en 2019.
- Près de 8 500 professionnels de santé et structures de soins partenaires répartis sur tout le territoire : opticiens, chirurgiens-dentistes dont des praticiens qualifiés en implantologie, audioprothésistes, centres d'ophtalmologie et centres de chirurgie réfractive, diététiciennes, ostéopathes et chiropracteurs, coachs sportifs, établissements de santé....
- Plus de 2 millions d'orientations par an vers ces partenaires traités en tiers-payant et contrôlés.
- Nombreux services internet pour aider le bénéficiaire à s'orienter dans ses choix concernant sa santé et son recours au système de santé : conseils sur l'automédication, choix de son établissement hospitalier, annuaire de plus de 40 000 médecins généralistes et spécialistes (avec orientation vers la prise de rendez-vous en ligne lorsqu'ils la proposent), service de téléconsultations, service pour trouver des infirmières intervenant à domicile, service de deuxième avis médical expert après un diagnostic préoccupant, programmes de coaching nutrition et sommeil ainsi que facilitation du coaching sportif...
- Près de 950 000 appels traités cette année et 1 250 000 usages digitaux des services proposés.
- 2 sites (Nantes et Paris) avec 380 collaborateurs dont une équipe médicale de 19 salariés.



JACOBS DOUWE EGBERTS

Efficacité sociale : faire d'une contrainte légale une opportunité

Le groupe Jacobs Douwe Egberts (JDE) est une entreprise leader du café sur le marché français. JDE commercialise des marques, en circuit Retail et Professionnel, telles que L'OR, Senseo, Tassimo, Jacques Vabre, Grand'Mère, Maxwell House, et Velours Noir. En France, JDE emploie 750 experts « Champions du Café » et réalise un chiffre d'affaires d'environ 1 milliard d'euros. A l'international, les marques leaders de JDE incluent Jacobs, Moccona, L'OR, Douwe Egberts ou encore Kenco et sont distribuées dans 143 pays. Engagé à conduire ses activités durablement, le groupe JDE a défini une politique de responsabilité sociale d'entreprise reposant sur 3 piliers : un approvisionnement responsable, la réduction de son empreinte environnementale et la mise en place de projets visant à connecter les personnes.

Dans le cadre de la NAO 2019, JDE a négocié avec les partenaires sociaux une amélioration significative des cotisations au régime de retraite supplémentaire (art.83), à coût constant pour les salariés, en choisissant de redistribuer de manière optimale l'économie de charges patronales provenant de la fusion des régimes complémentaires AGIRC ARRCO.

Notre choix de réinvestissement orienté sur ce dispositif d'épargne retraite est le fruit d'une réflexion globale sur notre offre globale d'avantages sociaux, sur leur contribution à notre modèle d'engagement qui est au cœur de nos priorités RH, ainsi que sur leur positionnement au regard de notre marché de référence.

Nous avons ainsi optimisé la capacité d'investissement en épargne retraite pour chaque salarié, sans coût additionnel pour eux-mêmes, ni pour l'entreprise, tout en améliorant le positionnement de cet avantage social sur le marché.

La communication et la pédagogie ont été déterminants pour mener à bien ce projet. Nous y avons associé pleinement les partenaires sociaux ainsi que les membres du comité de direction, depuis la co-construction des supports de présentation jusqu'à l'animation des réunions d'information auprès de chaque équipe dans l'entreprise.

Dans une volonté affirmée de transparence et de valorisation, la présentation de la politique C&B de JDE auprès de tous les salariés a comporté un volet spécifique sur le benchmark de nos avantages sociaux.

Par cette initiative réussie, JDE a fait d'une contrainte légale une opportunité en innovant par une démarche sociale fédératrice.



DELOITTE PARTENAIRE DES TROPHÉES C&B 2019

DELOITTE a décerné le 03 Décembre 2019 le Trophée C&B « Efficacité sociale » à JACOBS DOUWE EGBERTS.

Deloitte fournit des services professionnels dans les domaines de l'audit, de la fiscalité, du consulting et du financial advisory à ses clients des secteurs public et privé, quel que soit leur domaine d'activité. Présent dans plus de 150 pays, Deloitte allie des compétences de niveau international à un service de grande qualité afin d'aider ses clients à répondre à leurs enjeux les plus complexes.

Grâce à un réseau international de 11 800 consultants en Capital Humain, dont 220 en France, Deloitte accompagne les organisations afin d'améliorer leurs performances à travers leur capital humain.

Transformation de la fonction RH, assistance au choix et à la mise en œuvre de solutions SIRH, stratégie sociale et ingénierie de l'emploi, développement des compétences et gestion des talents, conduite du changement dans les organisations et élaboration de stratégies de rémunération globale : nous vous accompagnons dans l'élaboration et la mise en œuvre de tous vos projets en Capital Humain.

Nos synergies avec les autres métiers de Deloitte permettent de répondre à vos préoccupations dans leur globalité grâce à l'intervention d'équipes pluridisciplinaires : conseil juridique & fiscal, risk services, transactions financières et audit.

À propos de Deloitte

Deloitte fait référence à un ou plusieurs cabinets membres de Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), société de droit anglais (« private company limited by guarantee »), et à son réseau de cabinets membres constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes. DTTL (ou "Deloitte Global") ne fournit pas de services à des clients. Pour en savoir plus sur notre réseau global de firmes membres : www.deloitte.com/about. En France, Deloitte SAS est le cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, et les services professionnels sont rendus par ses filiales et ses affiliés.

Deloitte fournit des services professionnels en audit & assurance, consulting, financial advisory, risk advisory et juridique & fiscal à ses clients des secteurs public et privé, quel que soit leur domaine d'activité. Deloitte sert quatre entreprises sur cinq du Fortune Global 500® companies à travers un réseau de firmes membres dans plus de 150 pays, et allie des compétences de niveau international à un service de grande qualité afin d'aider ses clients à répondre à leurs enjeux les plus complexes. Pour en savoir plus sur la manière dont nos 264 000 professionnels make an impact that matters (agissent pour ce qui compte), connectez-vous et échangez avec nous sur Facebook, LinkedIn ou Twitter.

En France, Deloitte mobilise un ensemble de compétences diversifiées pour répondre aux enjeux de ses clients, de toutes tailles et de tous secteurs – des grandes entreprises multinationales aux microentreprises locales, en passant par les ETI et PME. Fort de l'expertise de ses 11 300 collaborateurs et associés, Deloitte en France est un acteur de référence en audit & assurance, consulting, financial advisory, risk advisory et juridique & fiscal dans le cadre d'une offre pluridisciplinaire et de principes d'action en phase avec les exigences de notre environnement.

Pour en savoir plus, www.deloitte.fr

PARTENAIRE DES TROPHEES C&B 2019

MCR Partenaire Fondateur du trophée

A propos de MCR Groupe

Depuis plus de 20 ans, MCR Consultants accompagne ses clients avec une démarche résolument orientée sur la motivation et la performance des équipes.

Notre obsession, faire passer la Masse Salariale du premier poste de charges fixes au premier facteur clé de succès de votre entreprise.

Pour cela, nos équipes développent un savoir-faire spécifique synthétisé dans une méthode qui permet de coordonner de manière unique les trois savoir-faire techniques clés permettant de transformer une politique de rémunération :

- La capacité à donner du sens
- La maîtrise des techniques de rémunération
- Une connaissance des rouages socio-psychologiques favorisant l'acceptation du changement

Aujourd'hui plus que jamais, l'enjeu est vital pour les entreprises car le paradigme même dans lequel se jouent les négociations est en train de muter.

Exemples d'expertises MCR Consultants :

- Alignement de la Stratégie de Rémunération Globale, Pesée des postes, Grilles de rémunération et processus d'évolution salariale, Intéressement aux performances, Actionnariat salarié et Long Term Incentive, Participation de groupe, Rémunération des commerciaux, Politiques de bonus, Formation des managers au Management de la Rémunération, Référentiels de compétences, Baromètre PERFECT®, ...

En 2019, MCR a enrichi son offre en créant MCR Solutions C&B.

Notre ambition est d'accompagner les besoins en compétences C&B des entreprises de toutes tailles.

Le développement de l'efficacité opérationnelle de votre politique de rémunération et avantages sociaux passe par la capacité à mobiliser une expertise pointue, flexible et intégrée.

Nous mettons à disposition des ressources pour renforcer les équipes C&B sous différentes formes en fonction des besoins de chaque entreprise :

- C&B à temps partagé, Transition C&B, Mentoring C&B...

Quelques Références :

