

La Cérémonie des Trophées C&B

Le 9 décembre 2014



LA CÉRÉMONIE DE REMISE DES TROPHÉES C&B *7^{ème} Edition*

Le mardi 9 décembre 2014

de 18h30 à 20h30

Suivie d'un Cocktail

Organisée par le Groupe RH&M

A l'initiative d'ORAS
Avec le concours de AMUNDI



Deloitte.



LEYTON



ORACLE

Pour la 7^{ème} année,

Le Club ORAS a remis 5 Trophées C&B

ROYAL CANIN-HEINEKEN-OTIS-CARREFOUR-SODEXO

Avec le concours de :

Amundi

ASSET MANAGEMENT

Et nos partenaires :

Deloitte.



LEYTON



ORACLE

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

Une expérience active de 16 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'échanges d'expériences et de réflexion **fédérant les professionnels de la rétribution globale au sein d'un club**.

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

Il se définit comme suit :

- Un lieu de formation et d'échanges 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 non monétaire).

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, le Cercle de la Prospective et au-delà, pour le benchmark nécessaire à la pertinence des sujets traités et à la sélection de nos intervenants.

PRESIDENT :

Alain GUEGUEN, VPRH en charge de la politique de rétribution - GROUPE ORANGE

VICES-PRESIDENTS :

Christelle GILLIOT, Directeur C&B – KILOUTOU / **Sylvie LEGREZ**, Directeur rémunération et avantages sociaux – CONSTELLIUM / **Bérengère de LESTAPIS**, Directeur C&B – FAURECIA / **Delphine LE GUERINEL**, Chef de Département Rémunération, Avantages et Coûts Sociaux - AEROPORT DE PARIS (ADP)/ **Sébastien CAILLET**, Head of Compensation, benefits & International Mobility Global Human Resources – ATOS

COMITE D'ORIENTATION :

Pierre SCHERECK, Membre du Comex en charge de la ligne métier Epargne Entreprise – AMUNDI / **Michèle SOLDNER**, Directrice Rémunération – NESTLE France / **Philippe BURGER**, Associé – DELOITTE / **Franck DUEZ**, Directeur Département Corporate et international - CIC BANQUE TRANSATLANTIQUE / **Frédéric BONNETON**, Associé - MCR Consultants / **Bruno SERIZAY**, Avocat Associé - CAPSTAN AVOCATS / **Jean-Louis BAUDRAND**, Directeur Associé – EURISTIC / **Marianne BINST**, Directrice Générale – SANTECLAIR / **Xavier COLLOT**, Directeur du développement commercial et Directeur Adjoint de l'Epargne Salariale et Retraite, AMUNDI / **Rachid AOUCHICHE**, C&B Manager – ENDENRED / **Benoît FLOUTIER**, Alliance Manager – LEYTON / **Jean-Pascal DUSART**, DRH VINCI Construction France/Travaux publics Ile-de-France.





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 GENERATION RH, L'Observatoire Rémunération et Avantages Sociaux, L'Institut du Droit Social, le Cercle de la Prospective RH, l'Observatoire Global Talent Développement - 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 interactif (**environ 1 300 membres**) accompagne ainsi le DRH, tout au long de son parcours pour une optimisation de sa stratégie.

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

7 clubs RH :

- Le **Mouvement Génération RH**, présidé par **Pierre-Marie ARGOUARCH'**, DRH GROUPE LA FRANCAISE DES JEUX
- **L'Institut du Droit Social (IDS)**, présidé par **Alain SAURET**, Avocat Associé CAPSTAN Avocats
- Le **Cercle de la Prospective RH**, présidé par **Laurent CHOAIN**, Chief Human Resources Officer MAZARS
- **ORAS**, Présidé par **Alain GUEGUEN**, VPRH en charge de la politique de rétribution Groupe ORANGE
- **L'Observatoire Global Talent** présidé par **Patrick PLEIN**, DRH et du Développement Durable VINCI CONCESSIONS
- **L'Institut Mieux Vivre en Entreprise IMVE**, présidé par **Bernard LEMAIRE**, DRH CHRONOPOST INTERNATIONAL
- Le **Cercle de l'Excellence RH**, Présidé par **Stéphane ROUSSEL**, Membre du Directoire VIVENDI

4 événements Majeurs :

- Le **Congrès GLOBAL RH**, les 24,25 et 26 Mars 2015 avec la Cérémonie des Trophées des Binômes de l'année PDG DRH, le 26 Mars 2015, au Palais BRONGNIART (1300 participants RH)
- La **Semaine Portes Ouvertes sur les RH** en Juin 2015 avec la Cérémonie des Trophées du DRH ENTREPRENEUR (800 participants RH)
 - *rencontres RH clés programmées sur une semaine, dans les cabinets et entreprises de France.*
- Le **Congrès Objectif Mieux Vivre en Entreprise** le 24 novembre 2015, avec la Cérémonie des Trophées du Mieux Vivre en Entreprise (400 participants)
- Les **Trophées des CODIR** de l'année en décembre 2015 (400 participants, PDG, DG, Membres de comex...)

Des conventions thématiques annuelles:

- La Convention annuelle des avantages sociaux, les 2 et 3 juin 2015
- La Convention annuelle des rémunérations, les 6 ; 7 et 8 octobre 2015
- La Convention annuelle de la Formation et du Développement des Talents, le 15 octobre 2015
- La Convention Ressources Humaines et Développement Durable...

Des formations de haut niveau dans son institut IRF :

Campus ORAS
Campus SIRH
Campus Prospective RH...

Contact presse : Fadila LETURCO, fadila.leturcq@groupe-rhm.com , Tél : 01 47 43 15 63



Trophées C&B: « Responsabilité Sociale Partagée »

La politique salariale de Royal Canin est fortement imprégnée par les valeurs du Groupe MARS auquel il appartient. Parmi les « cinq Principes », deux d'entre eux « mutualité » et « responsabilité » fixent le cap de l'action des Ressources Humaines. A l'instar de beaucoup de groupes industriels français, Royal Canin offre une couverture sociale large et de qualité. Cependant lorsque que l'on sonde les salariés, deux évidences se font jour :

- tout d'abord, la trop grande méconnaissance de l'ensemble des mécanismes de l'environnement social offert par notre entreprise
 - mais aussi la faible valorisation qu'ils font de la couverture sociale proposée.
- C'est d'autant plus paradoxal que la France est confrontée depuis quelques années à un contexte économique et social difficile (crise économique, dérive des dépenses de santé, régimes de retraite défaillant, perte de confiance sur les marchés financiers, manque de visibilité sur le futur ...).

C'est pourquoi, nous avons souhaité mettre en œuvre une journée d'information des salariés appelée « Forum social ».

Les objectifs de ce forum étaient multiples :

- expliquer le fonctionnement d'un régime de santé et de rappeler les bons réflexes afin de limiter les dérives de dépenses.
- apporter un éclairage sur le fonctionnement d'un contrat de prévoyance et son utilité.
- expliquer de façon simple le fonctionnement de la retraite en France et de sensibiliser les plus jeunes sur la nécessité de devenir responsable de leur futur.
- accompagner les salariés à une meilleure compréhension des outils financiers mis à disposition dans le cadre de l'Épargne Salariale.
- faire prendre conscience aux associés que l'entreprise prend le temps et le soin de rendre accessibles, transparents et simples des sujets jugés complexes.
- annoncer clairement que cette manifestation n'est qu'un point de départ à une nouvelle forme de communication que l'entreprise s'engage à poursuivre dans le futur.

Royal Canin voit dans cette approche **partagée de la responsabilité sociale** un moyen de faire émerger une solution réciproque « gagnante » pour l'entreprise et le salarié. En effet, elle permet à l'entreprise de mettre en place des actions de pédagogie qui apportent de la visibilité, de l'échange personnalisé et aident les salariés à prendre les bonnes décisions. Pour les salariés, c'est un moyen de se sentir plus à l'aise avec des mécanismes parfois complexes (choix d'investissement de l'épargne salariale, mécanismes de retraite, fonctionnement d'un régime de santé ...) afin qu'ils **deviennent acteurs** des choix et non plus simplement demandeurs.

Aider les salariés à devenir des acteurs responsables de leur futur, n'est-ce pas une des clés d'un meilleur engagement dans l'entreprise ?

A propos de Royal Canin

Royal Canin appartient au Groupe Mars qui regroupe 42 marques et 70 000 collaborateurs répartis sur 401 sites - dont 134 usines - dans 73 pays Mars Petcare exerce ses activités dans 50 pays et compte plus de 33 000 collaborateurs dans le monde Trois marques de Mars Petcare présentent un chiffre d'affaire d'un milliard de dollars : ROYAL CANIN, PEDIGREE, et WHISKAS Royal Canin s'est aussi : Plus de 6 200 collaborateurs dans 92 pays, 66 filiales et 13 sites de production, 250 produits et plus de 2 000 références, qui nourrissent 12 millions de chats et de chiens . Une croissance annuelle à deux chiffres depuis 15 ans.

Contact presse : herve.marc@royalcanin.com

PARTENAIRE DES TROPHEES C&B 2014

AMUNDI a décerné le 9 décembre 2014 le Trophée C&B de la «Responsabilité sociale partagée» à

ROYAL CANIN.

A propos d'Amundi

Amundi se classe 1^{er} acteur européen¹ et 11^{ème} mondial¹ de l'industrie de l'asset management avec près de 850 milliards d'euros d'actifs sous gestion².

Implantée au cœur des principaux bassins d'investissement dans près de 30 pays, Amundi offre une gamme complète de produits, couvrant toutes les classes d'actifs et les principales devises.

Amundi développe ainsi des solutions d'épargne adaptées aux besoins de plus de 100 millions de clients particuliers à travers le monde et construit pour les clients institutionnels des produits sur mesure, performants et innovants, adaptés à leur activité et leur profil de risque.

Elle contribue au financement de l'économie en orientant l'épargne au service du développement des entreprises.

Amundi est devenue l'asset manager européen de référence, reconnu pour :

- la performance de ses produits et leur transparence;
- la qualité de la relation avec ses clients fondée sur une approche de conseil dans une vision long terme;
- l'efficacité de son organisation et l'engagement de ses équipes au service des clients;
- l'engagement à prendre en compte les critères de développement durable et d'utilité sociale dans ses politiques d'investissement.

1. Source IPE « Top 400 asset managers active in the European marketplace » publié en juin 2014, données à décembre 2013. Interviews des sociétés de gestion sur leurs encours à fin décembre 2013 (fonds ouverts, fonds dédiés, mandats).

2. Données périmètre Amundi Group au 30 septembre 2014

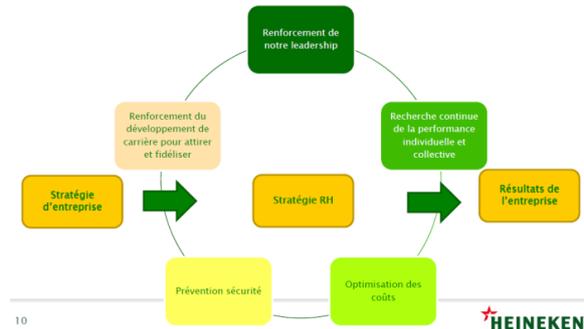
Plus d'information sur amundi.com

Amundi Epargne Entreprise - Marketing / Communication : Mathieu Berrivin 01.76.33.94.08

Contact Amundi Relations Presse : Sonia Kobiela 01.76.33.79.56

« Comment associer les salariés aux performances tout en optimisant la rentabilité de l'entreprise ? »

La stratégie RH de HEINEKEN a pour objectif de développer la performance des collaborateurs au service du leadership de HEINEKEN. De ce fait, la DRH doit contribuer entre autre, à l'évolution de la culture de l'entreprise vers plus de performance.



Cette volonté s'est d'abord illustrée par la mise en place d'un système de bonus alliant la performance de l'entreprise et les enjeux RH de fidélisation.

Ce système a vu le jour suite à deux observations :

1/ La DRH a réalisé en 2010 une enquête de climat social dont les résultats faisaient ressortir une problématique liée à la reconnaissance.

2/ L'entreprise déjà leader en valeur, mais pas en volume en 2010, avait pour objectif de devenir leader incontesté sur le marché de la bière en France à la fois en valeur et en volume.

La problématique était donc de trouver une solution pour améliorer le système de rémunération tout en permettant d'accroître la performance de l'entreprise.

Pour se faire, la DRH a décidé de mettre en place un système de rémunération variable qui s'autofinance et qui permet de reconnaître le dépassement des objectifs des collaborateurs et des objectifs collectifs de l'entreprise.

Ce système permet d'accroître le potentiel de bonus des collaborateurs (cadres) si les deux conditions suivantes sont réunies :

- l'entreprise va au-delà des critères financiers fixés (EBIT + FGP*)
- le collaborateur va au-delà de ses objectifs individuels

Il s'agit donc d'un système d'autofinancement et de redistribution de la performance de l'entreprise car si l'entreprise surperforme elle peut distribuer plus de bonus aux collaborateurs tout en gardant un équilibre financier.

Toujours dans une volonté de concilier les enjeux business, légaux et sociaux, HEINEKEN a développé le même principe de surperformance mais sur l'intéressement.

Les montants d'intéressement se basaient sur deux types de critères :

- Des critères collectifs (valables pour toute l'entreprise)
- Des critères par filière métiers

La volonté a donc été de mettre en place la surperformance de l'intéressement sur la partie collective afin de suivre les mêmes indicateurs financiers que pour la surperformance bonus.

Ces deux systèmes ont été évalués puisque la surperformance a été déclenchée et a permis de véritablement accentuer notre volonté de partager les fruits d'un résultat collectif, à titre individuel.

*EBIT : résultats nets avant impôts

*FGP : croissance fonctionnelle (hors frais fixes)

A propos du Groupe HEINEKEN :

HEINEKEN, est un groupe international présent dans 70 pays avec près de 85 000 collaborateurs. Il est actuellement le 3^{ème} brasseur mondial.

En France, HEINEKEN France, rassemble deux activités : celle de brasseur, avec sa filiale HEINEKEN Entreprise, et celle de distributeur de boissons aux professionnels, avec sa filiale France BOISSONS. HEINEKEN France est leader sur ses deux marchés. Le Groupe est implanté dans l'ensemble de l'hexagone avec 3 brasseries : en Alsace, dans le Nord et dans le Sud-Est, mais aussi avec 80 sites de distribution.

Il emploie près de 4 150 collaborateurs.

Contact presse : Flavie DE LACHAPELLE, Responsable des Relations Médias – 01 47 14 37 71

PARTENAIRE DES TROPHEES C&B 2014

DELOITTE a décerné le 9 décembre 2014 le Trophée C&B de la «Surperformance» à HEINEKEN.

À propos de Deloitte en France et à l'international

Deloitte, leader des services professionnels et premier cabinet de conseil dans le monde, accompagne ses clients des secteurs public ou privé, de toutes tailles et de toutes activités dans les domaines de l'audit, de la fiscalité, du conseil et du financial advisory. Fort d'un réseau de cabinets membres dans plus de 150 pays, Deloitte allie des compétences de niveau international à des expertises locales pointues afin d'accompagner ses clients dans leur développement partout où ils opèrent. Nos 200 000 professionnels sont animés par un objectif commun, faire de Deloitte la référence en matière d'excellence de service.

En France, Deloitte mobilise des compétences diversifiées pour répondre à l'éventail des services attendus par ses clients, de toutes tailles et de tous secteurs - des grandes entreprises multinationales aux micro-entreprises locales en passant par les entreprises moyennes. Fort de l'expertise de ses 8 000 collaborateurs dont 182 Associés, Deloitte en France est un acteur de référence en audit et risk services, consulting, financial advisory, juridique et fiscal, et expertise comptable, 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

Deloitte, leader mondial du conseil en Capital Humain :

- En 2014, le cabinet indépendant Kennedy classe Deloitte 1^{er} cabinet de conseil en Capital Humain dans le monde pour l'éventail complet de ses compétences;
- Grâce à un réseau international de plus de 11 000 consultants en Capital Humain, Deloitte dispose de la capacité à mobiliser des ressources et compétences partout dans le monde, offrant la possibilité de piloter des missions à couverture internationale à partir de la France ;
- En France, ce sont plus de 100 consultants dans le domaine du Capital Humain qui pourront vous accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre des meilleures stratégies Ressources Humaines ;
- Nos équipes expérimentées au savoir-faire reconnu en Capital Humain pourront vous accompagner dans la gestion globale de vos projets en Capital Humain : transformation de la fonction RH, assistance au choix de SIRH et accompagnement de la mise en œuvre de solutions SIRH, ingénierie sociale, développement des compétences et gestion des talents, conduite du changement dans les organisations et élaboration de stratégies de rémunération, y compris de positionnement de fonction (benchmarking)
- 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 (Taj, Société d'Avocats), risk services, transactions financières, audit et expertise comptable.

Contact Capital Humain Deloitte

Philippe Burger, Associé, Responsable Capital Humain
phburger@deloitte.fr / 01 40 88 24 60

Renforcer le rôle du manager dans la politique de rémunération

Les enjeux

Le développement d'OTIS est fondé sur la sécurité, la qualité, la capacité à innover et l'éthique, faisant de l'engagement des salariés un levier fondamental de la réussite de l'entreprise. Le niveau d'engagement des salariés est évalué régulièrement au travers d'un baromètre interne (employee survey). Parmi tous les thèmes évalués, celui des salaires et rémunérations a placé OTIS face à un paradoxe. Alors que les analyses externes confirment la compétitivité des rémunérations proposées par OTIS, qu'une large gamme d'outils est déployée pour reconnaître et valoriser les contributions des salariés, ces derniers jugent la politique de rémunération peu claire et non suffisamment motivante. OTIS France a donc choisi d'apporter une réponse à ce constat par la mise en œuvre d'un plan d'actions dont l'objectif est d'ancrer la notion de rémunération globale auprès des salariés.

La démarche

Pour atteindre cet objectif, un seul axe a été retenu : développer et valoriser le rôle du manager dans la politique de rémunération. Ainsi, en 2014, une action a été développée chaque trimestre, en fonction du calendrier des rémunérations et avantages sociaux, avec le double objectif de développer le rôle du manager dans les dispositifs de rémunération et d'accroître la lisibilité de chaque outil de rémunération.

Les étapes en 2014

Le premier trimestre a lancé les opérations par la refonte du processus de révision salariale et le déploiement d'un outil en ligne autour de deux exigences : une implication de tous les niveaux de management, et un processus d'arbitrage et de validation permettant de garantir les multiples objectifs de la politique rémunération (équité interne, égalité hommes-femmes, fidélisation...)

Au deuxième trimestre, un bilan social individuel a été envoyé à chaque collaborateur. Ce document présentait la rémunération globale 2013, mais également des éléments déjà payés au premier semestre 2014. A cette occasion, un support d'information spécifique, diffusé par les RRH auprès des managers, est venu rappeler les données clés et les principes de la politique de rémunération d'OTIS.

Une enquête a été réalisée au troisième trimestre auprès d'une centaine de managers ; elle a fourni trois enseignements :

- le processus de révision salariale et le bilan social individuel sont évalués positivement,
- l'information vers les salariés doit être encore renforcée,
- les managers attendent plus de moyens pour expliquer la politique de rémunération.

Au quatrième trimestre, plusieurs projets ont été conduits pour préparer l'année 2015 ; en perspective une formalisation renforcée et une communication plus pédagogique des dispositifs de rémunération & avantages sociaux :

- simplification des règlements de rémunération variable
- digitalisation du processus d'attribution de primes de reconnaissance
- valorisation des services d'épargne salariale et d'assurance mutuelle santé
- formation des managers à la politique de rémunération et conception d'une lettre dédiée « Rémunération & Avantages sociaux »

La suite en 2015

Le déploiement du module de formation sur toute la population des managers OTIS France est programmé au cours du premier trimestre, dans un schéma adapté à l'organisation d'OTIS France (e-learning et réunion d'échange). A la suite, la première lettre « Rémunération & Avantages sociaux » sera diffusée aux managers ; elle accompagnera les actualités du calendrier des rémunérations. Une nouvelle édition du baromètre interne permettra de mesurer l'évolution du niveau de satisfaction des salariés sur le thème des salaires et rémunérations.

A propos d'OTIS

OTIS est le premier producteur mondial de produits de transport pour les personnes, comme les ascenseurs et les escaliers mécaniques. Fondé il y a 161 ans par l'inventeur du parachute de sécurité des ascenseurs, Elisha Otis Graves, OTIS commercialise aujourd'hui ses produits et ses services dans plus de 200 pays et maintient plus de 1,8 million d'ascenseurs et d'escaliers mécanique dans le monde. OTIS appartient à UTC Building & Industrial Systems, une business unit de United Technologies Corp., leader mondial dans les industries aérospatiales et du bâtiment. En France, Otis emploie plus de 5.000 salariés (techniciens, ingénieurs, managers et commerciaux) qui assurent chaque jour la sécurité et le confort de 30 millions de passagers.



ORACLE

PARTENAIRE DES TROPHEES C&B 2014

ORACLE a décerné le 9 décembre 2014 le Trophée C&B « Business Partner» à OTIS.

Avec plus de 380 000 clients (dont la totalité des entreprises du classement Fortune 100) représentant une grande variété de secteurs d'activité dans plus de 145 pays à travers le monde, Oracle propose une offre complète de systèmes matériels et logiciels optimisés et totalement intégrés.

Oracle propose une stratégie d'évolution sécurisée permettant à ses clients de bénéficier des innovations les plus récentes. Plusieurs stratégies de déploiement sont possibles, que ce soit sur site, dans le cloud Oracle ou sur une architecture.

Les grandes entreprises internationales tout comme les PME font confiance à Oracle qui leur apporte l'aide nécessaire au développement de leurs actifs les plus stratégiques... leurs employés. Les entreprises leaders utilisent, à l'échelle mondiale, les solutions de gestion de talents Oracle au travers de ses différentes offres : Fusion HCM, PeopleSoft, Oracle E-Business Suite, Taleo et JD Edwards HCM.

Leurs buts : recruter les meilleurs candidats, les intégrer aux objectifs de l'entreprise, et développer leurs compétences afin d'améliorer la performance de l'entreprise. Les offres Oracle répondent aux besoins en gestion des talents des entreprises les plus grandes et les plus exigeantes grâce à une cohérence de l'offre au niveau mondial associée à une flexibilité au niveau local.

Oracle propose des modules innovants couvrant tous les processus de la gestion des talents, du recrutement et des Ressources Humaines dans leur globalité dont le recrutement, la gestion des rémunérations, la gestion des performances et des objectifs, des carrières, les plans de succession et rémunération ou encore de la formation. Les nouvelles solutions innovantes incluent notamment la gestion de l'annuaire des employés et le réseau professionnel.

Nos clients peuvent obtenir une solution de gestion du Capital Humain complète qui leur offre :

- une expérience utilisateur riche et basée sur les rôles, intégrant des fonctionnalités Enterprise 2.0 permettant d'accéder aux informations, de renforcer la collaboration et d'améliorer la productivité
- des outils d'analyse étroitement intégrés à la solution, conçus pour favoriser une prise de décision informée et axée sur les données, incluant des capacités prédictives ;
- des processus métier repensés avec de toutes nouvelles innovations et plusieurs modèles de déploiement (SaaS ou sur site)

Références

France Alcatel-Lucent, Alstom, Areva, Bic, GDF Suez, BIC, BNP Paribas, Carrefour, Michelin, Point.P, Qatar Airways, Renault, Roche, Schneider Electric, Société Générale, Technip, Veolia Environnement, Vinci...

Coordonnées :

15, boulevard Charles de Gaulle

92715 Colombes

Tel : 01 57 60 20 20

Fax: 01 57 60 20 32

Site Internet : www.oracle.fr

Structure:

Date de création : 1977

Effectif France : 1550

CA 2011 (dollars) : 35,6 milliards de \$

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

L'harmonisation des régimes de prévoyance / frais de santé du Groupe Carrefour

Le 30 juin 2014, Carrefour France a signé un accord de groupe sur l'harmonisation de ses régimes de protection sociale (santé/prévoyance) couvrant ses 110 000 salariés.

Carrefour : 2^{ème} distributeur mondial, 365 000 salariés dans le monde, présent dans plus de 30 pays avec 10 600 magasins, a réalisé un CA de 100,6 milliards € en 2013. Premier employeur privé en France avec 110 000 salariés au service de millions de clients dans 236 Hypermarchés Carrefour, 958 supermarchés Carrefour Market, et 3600 magasins de proximité Carrefour City, Contact et 140 magasins cash & carry à l'enseigne Promocash, ainsi que les nouvelles formes de commerces par internet et le Drive....

Un projet mené sur 2 ans :

Depuis le début des années 1980, la protection sociale, avec l'épargne salariale, fait partie du socle social de base de Carrefour. Depuis la fusion Carrefour-Promodès de 2000, coexistaient 3 principaux environnements, avec plus de vingt accords et contrats, des garanties et des cotisations hétérogènes, des équilibres financiers divergents. Dix conventions collectives de branches coexistent dans le groupe, autour de la principale, celle de la grande distribution. Le projet d'harmonisation a concerné l'ensemble de la quarantaine de sociétés juridiques, toutes les enseignes de magasins intégrés, entrepôts et sièges pour un budget global annuel de l'ordre de 165 millions €. Il répond à une volonté politique et vise trois objectifs :

1. **Sécuriser juridiquement notre dispositif de protection sociale dans un environnement réglementaire instable.** La signature au 30 juin a permis la mise en conformité aux décrets parus ou en projet.
2. **Fiabiliser les équilibres financiers et contribuer aux économies** par la mutualisation sur une large assiette de population. Le couple prestations / cotisations a été optimisé au mieux.
3. **Renforcer la cohésion sociale et la solidarité** au sein du groupe en mettant à niveau tous les salariés sur les mêmes garanties et cotisations.

A partir d'une première étude en 2012, un groupe de travail a travaillé toute l'année 2013 réunissant les responsables prévoyance des grandes entités, nos actuaires (SPAC Actuaires), nos avocats (Fromont-Briens) et notre institution de prévoyance (APGIS), piloté par la Direction Avantages Sociaux France pour parvenir à une proposition de « régimes cibles » communs à toutes les entités du groupe (frais médicaux, prévoyance encadrement et prévoyance employés). Les négociations ont ensuite été menées avec méthode avec les 4 organisations syndicales représentatives de mars à juin 2014 pour parvenir à la signature unanime des accords le 30 juin pour la CFDT, CGC et FO rejoints le 20 août pour la CGT.

Le régime de remboursement de frais médicaux illustre particulièrement la solidarité entre les catégories de salariés : un régime unique et une cotisation unique pour des garanties « famille », avec un seul cas de dispense d'adhésion pour les conjoints au sein d'une des sociétés du groupe (mariage-pacs), une cotisation (50 €) plafonnée à 6,5 % du salaire mensuel, et un « reste à charge » moyen de 4%.

La mise en place des nouveaux régimes s'effectue en deux vagues : la plus importante au 1^{er} juillet et la seconde au 1^{er} janvier 2015. Chaque vague s'accompagne d'un process d'information des salariés adapté à chaque historique. Le nouveau régime va ainsi permettre au groupe d'affronter les défis de la protection sociale des années à venir tout en préservant une des composantes majeures du modèle social de Carrefour qui est un haut niveau de protection sociale pour tous ses collaborateurs...

Contact Presse : Communication Carrefour France : 01 58 47 88 80, presse_france@carrefour.com

SANTECLAIR

PARTENAIRE DES TROPHEES C&B 2014

SANTECLAIR a décerné le 9 décembre 2014 le Trophée C&B «Solidarité et Performance» à CARREFOUR.

A propos de SANTECLAIR :

- Santéclair est une société spécialisée dans les services aux consommateurs dans le domaine de la santé.
- 45 compagnies d'assurances, mutuelles, institutions de prévoyance et courtiers font déjà confiance à Santéclair, dont ses 5 actionnaires, ALLIANZ, MAAF/MMA – IPECA Prévoyance – MGP (Mutuelle Générale de la Police).
- Au 1^{er} janvier 2015 8,5 millions d'assurés santé bénéficieront des services offerts par Santéclair.
- Plus de 3 050 opticiens au 1 janvier 2015, 2 900 chirurgiens-dentistes, 35 implantologues dentaires, 700 audioprothésistes, 60 centres de chirurgie réfractive, 300 diététiciennes ainsi que 280 ostéopathes et chiropracteurs font partie des réseaux partenaires.
- 950 000 orientations vers des partenaires traités en tiers-payant et contrôlés en 2013.
- Nombreux services internet pour aider le consommateur : conseils sur l'automédication, le dépistage et la prévention, le choix de son établissement hospitalier, le sevrage tabagique, la nutrition...
- Plus de 700 000 appels traités cette année et un million de connexions aux applications web et mobile.
- 260 collaborateurs dont 150 conseillers santé et une vingtaine de professionnels de santé.

Contact :

Marianne BINST

01 47 61 21 21

mbinst@santeclair.fr

Céline TAMALET

01 47 61 21 36

ctamalet@santeclair.fr

Sodexo, employeur responsable

Sodexo, leader des Services de Qualité de Vie, accorde à ses employés la même attention que celle apportée à ses clients. C'est ainsi que la politique de Ressources Humaines de Sodexo est inscrite au cœur de sa stratégie d'entreprise.

Sous l'impulsion de la Direction des Ressources Humaines, le Groupe lance en 2012 la démarche « Sodexo, Employeur Responsable ». Quatre engagements principaux structurent cette identité d'employeur responsable:

1. Promouvoir la diversité et l'inclusion ;
2. Offrir un environnement de travail serein et épanouissant ;
3. Développer, accompagner et former ses salariés ;
4. Entretien des relations de qualité avec ses parties prenantes.

Convaincus que pour créer de la valeur durable, nos collaborateurs doivent travailler dans un environnement serein et sécurisé, de nombreuses actions ont été engagées dans le cadre de la protection de la santé et de la sécurité au travail telles que la formation à la sécurité sur son poste de travail, les formations Sauveteur Secouriste du Travail, les « moments sécurité », etc.

Aussi, l'un des enjeux de l'amélioration de la Qualité de Vie des collaborateurs de Sodexo demeurerait l'accompagnement des collaborateurs en arrêt maladie. La Direction des Ressources Humaines de Sodexo France a ainsi entamé en 2013 une analyse détaillée du processus d'indemnisation des arrêts maladie et a lancé une initiative dont le but principal était d'alléger les charges administratives des collaborateurs, de minimiser les conséquences financières (délais de remboursement, diminution des ressources), de réduire les inégalités de traitements liées aux disparités régionales, d'instaurer la dématérialisation des flux afin d'améliorer la gestion des arrêts maladie et enfin, de fiabiliser les données entre le Centre de Services Partagés Paie de Sodexo et les CPAM.

Expérimentée à partir de janvier 2014, huit mois plus tard les résultats sont probants :

- Fin de la transmission par le collaborateur de son attestation de salaire à la CPAM et de son décompte IJSS au service CSP Paie, ce qui entraîne moins de lourdeurs administratives et permet des économies substantielles d'affranchissement ;
- Réduction du délai moyen d'indemnisation de plus de 30 jours ;
- Réduction du volume de requalification des dossiers d'indemnisation par les CPAM grâce au contrôle et à la validation systématique de toutes les demandes au niveau de la plateforme CSP Paie/AGEO ;
- Mise en place des reportings et tableaux de bords pour mieux suivre les paiements des indemnités aux collaborateurs :
 - Des alertes mails indiquant aux déclarants les pièces à joindre ou les dossiers à qualifier ;
 - Des relevés de situation pour l'ensemble des salariés en lien avec la période de maladie, le motif et le montant indemnisé ;
 - Des éditions de listes des dossiers de remboursement clôturés ;
 - Des rapprochements entre les versements perçus par les CPAM et ceux versés par l'employeur ;
- Déclaration des arrêts maladie à l'assureur en temps réel ;
- Clôture technique plus rapide des dossiers en cours ;
- Démarche éco-citoyenne de Sodexo France en faveur de l'environnement *via* la dématérialisation des processus administratifs.

C'est ainsi que Sodexo s'engage encore à améliorer la Qualité de Vie de ses collaborateurs.

A propos de Sodexo :

SODEXO est le leader des services de Qualité de Vie, un facteur essentiel de performance des individus et des organisations. L'expertise de Sodexo en la matière est sans équivalent, c'est donc naturellement, les 38 000 collaborateurs de Sodexo en France qui en sont les premiers bénéficiaires. Cet engagement de Sodexo se traduit notamment par une attention particulière portée à la qualité de la relation managériale, à la santé et à la sécurité des collaborateurs, à leur évolution professionnelle ainsi qu'à l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

Contacts presse :

Christian LURSON Directeur des Ressources Humaines Sodexo France

Ariane MAHO Directrice des Rémunérations et Avantages Sociaux Sodexo France - Ariane.Maho@sodexo.com

LEYTON
PARTENAIRE DES TROPHEES C&B 2014

LEYTON a décerné le 9 décembre 2014 le Trophée C&B «Service de Qualité de vie» à SODEXO.

À propos de LEYTON

Leyton, acteur majeur du conseil opérationnel pour les entreprises, accompagne ses clients dans l'amélioration de leur performance économique, financière et sociale. Notre engagement au quotidien est d'aider nos clients à dégager de la marge et des ressources financières supplémentaires, de manière pérenne et sécurisée.

Nos prestations couvrent 5 domaines principaux que sont la fiscalité, les ressources humaines, le financement de l'innovation, les coûts environnementaux et les achats. Les économies générées par nos missions peuvent être investies dans de nouveaux projets.

Leyton réalise 60 Millions d'euros de chiffre d'affaires. Avec plus de 4 200 clients, notre groupe emploie à ce jour 500 collaborateurs aux compétences pluridisciplinaires répartis en France (Paris, Lyon, Toulouse, Montpellier, Sophia Antipolis, Monaco, Strasbourg, Lille et Nantes) et à l'international (Londres, Dublin, Bruxelles, Casablanca et Montréal).

Leyton est certifié ISO 9001 version 2008 et a reçu la qualification OPQCM.

Plus d'information sur www.leyton.com

Leyton - Marketing / Communication : Damien Daulny 01.74.71.39.40

Relations presse : **Agence Wellcom**

Elise Plat / Leslie Gallaire

Tél : 01 46 34 60 60

Email : ep@wellcom.fr/lga@wellcom.fr

PARTENAIRE DES TROPHEES C&B 2014

A propos de MCR Consultants

MCR Groupe, « Performance for humans » parce qu'aujourd'hui la performance ne peut se concevoir que pour les hommes.

Ainsi, nos équipes sont organisées pour intervenir de manière optimale dans 3 domaines d'expertise complémentaires pour créer de la performance:

- Les Stratégies de rétribution (MCR Consultants)
- Développement du Leadership et Accompagnement des managers (MCR Management)
- Développement des pratiques d'excellence commerciale grâce à une approche systémique sur les facteurs clés impactant la performance (MCR Excellence commerciale)

Focus rémunération

La méthodologie d'intervention de MCR Consultants est faite pour toute entreprise qui conçoit la politique de rétribution comme un outil de management au service de son projet.

Exemples d'expertises techniques MCR Consultants :

- Stratégie de Rémunération Globale
- Baromètre PERFECT®
- LTIP (Capital bonus)
- Intéressement aux performances
- Actionnariat salarié
- Participation et Intéressement de groupe
- Bonus ou variable sur performance individuelle
- Référentiels de compétences par type de fonction
- Formalisation du projet d'entreprise (X-BMS)
-

Contact :

Frédéric BONNETON

01 55 73 33 31

fbonneton@mcr-consultants.com