

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

**ACTION LOGEMENT, SCHNEIDER ELECTRIC, HAGER GROUP, CASINO, METRO,
TOYOTA MOTOR MANUFACTURING FRANCE
Ont reçu les Trophées du Dialogue Social 2020**

Présidée par **Sébastien GRAFF**, DRH de INVIVO et sous le Haut Patronage de **Frank BOURNOIS**, Dean and Executive de l'ESCP BUSINESS SCHOOL, la huitième édition des Trophées du Dialogue Social **s'est déroulée jeudi 15 octobre 2020 devant un parterre de 100 professionnels RH**, cette cérémonie est organisée à l'initiative du Club ONDS – Observatoire pour un Nouveau Dialogue Social – créé par le GROUPE RH&M, en partenariat avec **JEANTET Avocats, DELOITTE, LA CHAIRE Dialogue Social et Compétitivité des Entreprise de l'ESCP Business School, LA MUTUELLE GÉNÉRALE et HUMAN&WORK et MCR Groupe**. Cette année, la soirée a été animée par **Delphine LANCEL**, Directrice Associée du GROUPE RH&M.

Cérémonie présidée par :
Sébastien GRAFF,
DRH de INVIVO
& Coup de cœur du jury
des Trophées du Dialogue Social 2019



Cérémonie placée sous le Haut Patronage de :
Frank BOURNOIS, Dean and Executive,
ESCP Business School



Cérémonie animée par :
Delphine LANCEL, Directrice Associée,
Groupe RH&M





Les entreprises récompensées, de gauche à droite: HAGER GROUP, METRO, ACTION LOGEMENT, SCHNEIDER ELECTRIC, CASINO, TOYOTA MOTOR MANUFACTURING France

Après délibération du jury*, 6 Trophées ont été remis :

TROPHÉE DU DIALOGUE SOCIAL 2020

Distinction « Dialogue Social dans l'émergence d'un nouveau Groupe »

Remis à ACTION LOGEMENT par DELOITTE

TROPHÉE DU DIALOGUE SOCIAL 2020

Distinction « La Performance par la Coopération »

Remis à SCHNEIDER ELECTRIC par MCR GROUPE

TROPHÉE DU DIALOGUE SOCIAL 2020

Distinction de « Un dialogue social responsable »

Remis à TOYOTA MOTOR MANUFACTURING FRANCE
par LA MUTUELLE GENERALE

TROPHÉE DU DIALOGUE SOCIAL 2020

Distinction « Audace et Transformations Sociales »

Remis à METRO par JEANTET AVOCATS

TROPHÉE DU DIALOGUE SOCIAL 2020

Distinction « Innovation & Engagement »

Remis à CASINO par HUMAN&WORK

TROPHÉE DU DIALOGUE SOCIAL 2020

Distinction « Partenariat et Engagement »

Remis à HAGER GROUP par la Chaire Dialogue Social et Compétitivité des Entreprises,
ESCP BUSINESS SCHOOL



« Dialogue Social dans l'émergence d'un nouveau Groupe »

Le Trophée Dialogue Social « Dialogue Social dans l'émergence d'un nouveau Groupe » a été décerné à ACTION LOGEMENT.



De gauche à droite : Sébastien GRAFF, Frank BOURNOIS, Delphine LANCEL, l'équipe RH et les représentants des organisations syndicales d'ACTION LOGEMENT et Pierre de VILLENEUVE.

Action Logement, acteur paritaire, assure le lien entre l'emploi et le logement en France.

Sa mission consiste à loger et accompagner les salariés, financer et construire des logements, financer les politiques du logement en France.

Issu en 2017 de la réunion de 21 structures à l'origine du 1% logement, Action Logement représente aujourd'hui un Groupe de 19.000 collaborateurs avec un parc immobilier de 1 million de logements, 30.000 logements mis en chantier chaque année et distribue annuellement plus de 500000 aides aux salariés dont 100000 salariés logés.

Transformation unique en France, la réunion de l'ensemble des structures du 1% logement a fait émerger de manière extraordinairement rapide un Groupe qui a dû entamer une réorganisation profonde, dont le fait de construire une politique RH à partir d'une situation hétérogène.

Le succès de cette dynamique de transformation a été le fruit d'un dialogue social soutenu et de qualité qui s'est traduit par 36 accords et avenants signés en 27 mois pour construire le socle social principal, 160 consultations des instances représentatives du personnel dans la même période pour gérer les projets de transformation d'organisation, de fusions, de regroupements, de déménagements, à raison de 2 réunions mensuelles du Comité d'Entreprise puis du CSE depuis 2 ans.

Le Trophée Dialogue Social « Dialogue Social dans l'émergence d'un nouveau Groupe » a été remis à Bernard LEMAIRE, DRH et Lucie GARRY, Responsable Juridique RH d'ACTION LOGEMENT par Pierre de VILLENEUVE, Directeur, Stratégie Sociale, DELOITTE.

« La Performance par la Coopération »

Le Trophée Dialogue Social « La Performance par la Coopération » a été décerné à SCHNEIDER ELECTRIC.



De gauche à droite : Sébastien GRAFF, Frank BOURNOIS, Delphine LANCEL, Frederic BONNETON, Frederic BLAISOT, Michael FOSSAT, l'équipe RH et les représentants des organisations syndicales de SCHNEIDER ELECTRIC et Jean-François PILLIARD

Accords de Performance Collective Kairos – Schneider Electric

Dans le cadre du projet Kairos, Schneider Electric a conclu 6 accords de performance collective au sein de son organisation industrielle dès la mise en place de ce dispositif (2018-2019).

Habituellement menées au rang du Groupe, les partenaires sociaux ont souhaité, pour ce type de négociations, les engager au rang de l'établissement afin de responsabiliser l'ensemble des acteurs.

Les négociations des accords de performance collective sont une occasion de partager un constat et une vision commune entre partenaires sociaux sur :

- la vocation à moyen et long terme pour l'usine,
- les investissements matériels et humains nécessaires,
- le partage de ces enjeux avec les collaborateurs.

Le processus de négociation est animé par vagues successives. Cette méthode permet de capitaliser sur un processus de négociation commun, des outils réutilisables par tous les sites, des échanges de bonnes pratiques entre usines, ainsi que des formations et coaching des équipes locales à la Coopération.

Ce mode de fonctionnement crée une nouvelle dynamique de dialogue social, animée par des acteurs locaux mieux formés et soutenus en continu par les équipes centrales (direction et organisations syndicales). Ces accords de performance répondent aux besoins spécifiques de chaque site. Ils sont, par conséquent, compris et acceptés par les salariés concernés.

Le succès de cette première vague amène les organisations syndicales à souhaiter l'ouverture de négociations d'APC dans d'autres sites.

Le Trophée Dialogue Social « La Performance par la Coopération » a été remis à Frédéric BLAISOT, DRS Supply Chain Europe et Michael FOSSAT, DRH Supply Chain Europe de SCHNEIDER ELECTRIC par Frédéric BONNETON, Directeur Associé, MCR Groupe.

« Un dialogue social responsable »

Le Trophée Dialogue Social « Un dialogue social responsable » a été décerné à TOYOTA MOTOR MANUFACTURING France.



De gauche à droite : Sébastien GRAFF, Frank BOURNOIS, Delphine LANCEL, Stéphane GANNAC, les représentants des organisations syndicales de TOYOTA MOTOR MANUFACTURING France, Pascale TSCHAEN

Le 18 mars 2020, TOYOTA MOTOR MANUFACTURING France (TMMF), site de production de la Yaris suspend sa production face à l'épidémie. L'entreprise qui compte alors 1289 CDD et 96 intérimaires fait le choix de prolonger tous ces contrats pour que chacun puisse faire face à cette crise sans précédent.

Rapidement, la Direction, les partenaires sociaux et la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) se réunissent pour élaborer un plan de reprise afin de garantir les meilleures conditions sanitaires. Fort d'un dialogue social responsable, TMMF est le premier site automobile à redémarrer progressivement son activité le 22 avril après 5 semaines de fermeture.

Alors qu'un accord de branche permet à l'entreprise de positionner de manière unilatérale 6 jours de congés payés, celle-ci met en place un fonds de solidarité basé sur le volontariat. Ce dispositif s'avère être un réel succès puisque 97 % des salariés ont fait un don de congés pouvant aller jusqu'à 6 jours. Grâce à un abondement à 200 %, l'entreprise assure ainsi à son personnel l'intégralité de sa rémunération.

« Le travail que nous menons avec les partenaires sociaux depuis plusieurs années nous a permis de gérer cette crise sanitaire avec sérénité et solidarité. Nous avons su développer un dialogue social responsable, c'est incontestablement l'une des clés de réussite de la performance de notre entreprise », a déclaré Pascale Tschaen, DRH de Toyota Motor Manufacturing France.

L'entreprise est actuellement en train d'investir 400 millions d'euros et de créer 700 embauches en CDI dans le cadre de son projet : 300 000 voitures à horizon 2021. Un projet qui se veut industriel et social.

Le Trophée Dialogue Social « Un dialogue social responsable » est remis à Pascale TSCHAEN, DRH de TOYOTA MOTOR MANUFACTURING par Stéphane GANNAC, Directeur général adjoint RH, Projets & Prévention santé de LA MUTUELLE GENERALE.

« Audace et Transformations Sociales »

Le Trophée Dialogue Social « Audace et Transformations Sociales » a été décerné à METRO.



De gauche à droite : Sébastien GRAFF, Frank BOURNOIS, Delphine LANCEL, Pascal PIROTTE et les représentants des organisations syndicales de METRO, Nicolas MANCRET

Depuis 18 mois, METRO France s'est engagé dans une profonde transformation, à la fois business et culturelle, pour devenir le premier acteur B2B, omnicanal, local et responsable sur le marché de la restauration hors foyer, vers un objectif commun : faire de METRO France le partenaire préférés des professionnels indépendants.

Dans ce contexte, la transformation de nos Opérations, qui concerne la plus grande partie de nos équipes, est bien sûr un projet au long cours. C'est pourquoi la Direction de METRO France et la DRH ont souhaité, dès le printemps 2019, y associer en amont les organisations syndicales, au-delà des instances habituelles, en créant un nouvel espace d'échange : l'Observatoire des transformations sociales. 4 organisations syndicales sur 5 ont accepté d'y participer : Emmanuel de Choiseul (DSC FO), Fabrice Dubarry (DSC CFE-CGE), Gérald Reinoso (DSC CFDT) et Sabrina Sifouane (DSC CFTC).

Cette instance de concertation paritaire s'inscrit dans une volonté claire : maintenir un dialogue social prospectif sur le suivi et l'accompagnement des plans de transformation en préparant le collectif de l'entreprise aux changements et mutations induits. Elle est notamment appelée à apporter son concours pour identifier les changements qui affectent, ou sont susceptibles d'affecter, les emplois et les métiers ; à débattre et proposer des plans et dispositifs préventifs destinés à mieux préparer les salariés à la transformation de leurs métiers et à l'évolution des conditions de travail associées et à proposer des actions correctives d'amélioration sur tous dispositifs liés à la transformation.

Nous sommes convaincus qu'il est vital d'ouvrir toutes les discussions, et possible de mettre tous les sujets sur la table, à condition d'avoir des intentions claires et d'être prêt à co-construire des solutions négociées. C'est dans ces conditions que l'organisation pourra révéler sa capacité de résilience, créer et renforcer le lien, et se réinventer elle-même.

Le Trophée Dialogue Social « Audace et Transformations Sociales » est remis à Pascal PIROTTE, DRH adjoint opérationnel et Directeur de la Transformation par Nicolas MANCRET, Avocat Associé, JEANTET AVOCATS.

« Innovation & Engagement »

Le Trophée Dialogue Social « Innovation & Engagement » a été décerné à CASINO.



De gauche à droite : Frank BOURNOIS, Delphine LANCEL, David CORDANI, David MAHE et Sébastien GRAFF

Les mutations technologiques entraînent plus que jamais une profonde transformation du secteur de la grande distribution et une accélération sans précédent de l'évolution du métier des hôtes et des hôtesse de caisse. Face à ce constat, et fidèle à sa tradition historique de dialogue social, le groupe Casino a décidé de mettre en œuvre une démarche proactive pour accompagner cette évolution et les salariés concernés.

C'est ainsi qu'a été négocié et signé le 26 février 2020 l'accord relatif à l'accompagnement des salariés dans le cadre de l'évolution des métiers du service Clients de la société Distribution Casino France avec les objectifs suivants :

- Faire de la transformation du métier des hôtes et hôtesse de caisse, déchargés des gestes mécaniques de manutention et d'encaissement des produits, une réelle opportunité d'évolution vers la relation client ;
- Permettre à ces-derniers de développer de nouvelles compétences et ainsi de renforcer leur employabilité en facilitant leur évolution vers de nouveaux postes ;
- Déployer une démarche spécifique d'accompagnement, adaptée à l'ampleur des évolutions et aux enjeux de l'entreprise.

Malgré les difficultés liées à la crise sanitaire 220 managers ont d'ores et déjà été formés sur les 700 concernés, 512 nouveaux « conseillers clientèles » ont été identifiés pour un objectif de 900 à fin 2020 et les premières formations certifiantes ont commencés.

Le Trophée Dialogue Social « Innovation & Engagement » est remis à David CORDANI, DRS et directeur de l'innovation sociales Groupe par David MAHE, Président de HUMAN&WORK.

« Partenariat & Engagement »

Le Trophée Dialogue Social « Partenariat & Engagement » a été décerné à HAGER GROUP.



De gauche à droite : Frank BOURNOIS, Delphine LANCEL, Jean-François PILLIARD, Frank HOUDEBERT, Jean-François MALLEVILLE, une représentante syndicale de HAGER GROUP et Sébastien GRAFF

Comment la crise Covid-19 peut-elle être une opportunité pour le dialogue social ? Hager Group a multiplié les rencontres avec les représentants du personnel pour les tenir informés de tous les défis rencontrés, et les associer aux actions ciblées selon une approche nommée R.U.N.

- Responsibility : pour garantir à ses employés et clients une protection renforcée. Des audits santé et sécurité ont été menés avec le CSSCT pour des actions rapides et adaptées.
- Uninterrupted : pour continuer l'activité indispensable à ses clients. Quand le travail dans leurs usines mi-mars a été interrompu pour raisons de santé et de sécurité, puis repris 2 semaines plus tard avec des volontaires, un dialogue social ouvert a permis d'éviter incertitude et blocage avec les IRP.
- Net Situation : pour stabilité financière, essentielle à la pérennité de l'entreprise. Hager Group a déployé un plan d'économies compris par les organisations syndicales qui ont accepté, avec responsabilité, un report des augmentations salariales de 6 mois. Aujourd'hui la situation commerciale s'étant améliorée, il a été décidé, dans cette même logique de responsabilité, de revenir à la date initiale de mise en œuvre des augmentations.

Enfin, en cette rentrée sociale difficile et incertaine, Hager Group a voulu relancer le Dialogue Social via des Journées du Dialogue Social avec l'encadrement et les organisations syndicales. Des actions concrètes pour renforcer ce dialogue sur le terrain et un calendrier commun de discussion et de négociation ont ainsi été décidés dans l'intérêt commun des salariés et de l'entreprise.

Le Trophée Dialogue Social « Partenariat & Engagement » est remis à Frank HOUDEBERT, Chief Group Human Resources Officer et Jean-François MALLEVILLE, Group HRBP Director de HAGER GROUP par Jean-François PILLIARD, Président de la Chaire Dialogue Social et Compétitivité des Entreprises, ESCP BUSINESS SCHOOL.



8^{ème} édition des Trophées du Dialogue Social

Le comité des Trophées du Dialogue Social 2020 est composé de 12 personnalités représentatives du monde des ressources humaines :

Olivier GUIGNER, DRH, CONFORAMA et Président de l'ONDS
Jean-François PILLIARD, Président de la Chaire Dialogue Social et Compétitivité des Entreprises, ESCP BUSINESS SCHOOL
Corinne WALTER, DRH et Directeur des Relations Sociales, BUREAU VERITAS
Jean-Pascal DUSART, DRH, VINCI CONSTRUCTION FRANCE TRAVAUX PUBLIC IDF, Président de l'IDS
Marie LOPEZ, Head of Industrial Relations, Human Resources, WORLDLINE
Philippe LE BLON, DRH, AFP
Nicolas MACRET, Avocat Associé, JEANTET AVOCATS
Didier BERRY, Directeur Associé, CSL CONSEIL
Laurent-Guillaume GUERRA, DRH France, SUEZ
David MAHE, Fondateur HUMAN & WORK
Pierre de VILLENEUVE, Directeur M&A et Stratégie Sociale, Responsable de la Practice Stratégie Sociale, DELOITTE
Jean-Luc DELENNE, ancien Directeur des Relations sociales du groupe CARREFOUR

Contact : Hélène CHAREAU – helene.chareau@groupe-rhm.com – 01.47.43.15.63

Les Trophées du Dialogue Social, initiés et organisés par l'Observatoire pour un Nouveau Dialogue Social (ONDS), club du Groupe RH&M, et en partenariat avec la Chaire Dialogue Social et Compétitivité des Entreprises de l'ESCP BUSINESS SCHOOL, ont pour vocation de reconnaître et récompenser des entreprises et des équipes ayant mis en place des initiatives innovantes et réussies en matière de dialogue social.

L'Observatoire pour un Nouveau Dialogue Social vise à fédérer les femmes et les hommes œuvrant dans le domaine des RH et en particulier du dialogue social dans une optique de veille sociale, d'échange d'expériences et de bonnes pratiques entre pairs. La négociation collective se place dorénavant au cœur des réformes contemporaines du droit du travail. L'ambition du club est de permettre à ses membres d'accompagner la transformation et la mutation des entreprises par le dialogue social et de répondre à l'exigence grandissante de créativité, d'innovation et d'expertise en la matière.

Notre partenaire, la Chaire Dialogue Social et Compétitivité des Entreprises (DSCE)

Fruit d'un partenariat noué entre l'ESCP BUSINESS SCHOOL et une ou plusieurs entreprises autour d'une convergence d'intérêts et d'ambitions, une chaire est une passerelle entre le monde académique et l'entreprise. Espace de réflexion et de partage, c'est un lieu privilégié où une entreprise peut transmettre son expertise tout en soutenant des activités de recherche et d'enseignement dans des domaines d'activité ou des métiers spécifiques.

ESCP BUSINESS SCHOOL compte un portefeuille d'une dizaine de chaires, parmi lesquelles la Chaire Dialogue Social et Compétitivité des Entreprises signée en 2016.

Elle est née de l'envie commune des partenaires (Airbus, Renault, Sodexo et Solvay) de constituer une plateforme d'échanges de savoirs et de bonnes pratiques ; de réfléchir aux évolutions du dialogue social et d'étudier les impacts de ces évolutions sur la performance des entreprises sous 3 axes : mondialisation, digitalisation et individualisation.

Pour le Professeur Maria Koutsovoulou, Directrice Scientifique de la Chaire, et Jean-François PILLIARD, Président de la Chaire, « sa mise en place concrétise la volonté de développer une culture de dialogue social pour les futurs et actuels dirigeants. Les recherches réalisées dans un cadre mondial doivent permettre de faire évoluer les comportements et de faire progresser le contenu des enseignements sur cette matière ».