

Dossier de candidature 2021

TROPHÉES DU DIALOGUE SOCIAL

9^{ème} Édition
12 Octobre 2021

| Organismes :



| Partenaires Officiels :

Deloitte.

Négociation
FOR ONE

 **LA MUTUELLE**
générale

 **JEANTET**



CHAIRE ESCP Europe
Dialogue social
& compétitivité des entreprises

INTRODUCTION

Les Trophées du Dialogue Social ont pour vocation de récompenser une entreprise et une équipe ayant mis en place un projet réussi en matière de négociations sociales.

PRINCIPES GENERAUX

- Le jury récompensera **entre 3 et 5 entreprises**.
- Le jury évaluera les dossiers, essentiellement sur **3 critères : la pertinence, l'exemplarité et l'innovation**.
- Les trophées illustreront la **diversité des chantiers portant sur les négociations sociales**, par les projets, les profils d'entreprises, etc.
- **A chaque trophée sera associée une valeur porteuse de sens**, illustrant la philosophie et la force du projet.
- Au-delà d'une fonction, les trophées récompensent un projet/une entreprise/une équipe.

QUI PEUT CANDIDATER ?

Les candidatures aux Trophées sont ouvertes aux **entreprises de tous secteurs et de toutes tailles** (ETI, PME, Grands Groupes...).

Etapas à suivre pour les postulants – Dates-clés

- 1/ Remplir et nous retourner le bulletin de candidature au plus tard le **18 juin 2021**
- 2/ Produire une fiche de synthèse présentant le projet défendu avant le **2 juillet 2021**
- 3/ Etre **obligatoirement présent lors de la Cérémonie** (peut venir recevoir le trophée : le DRH et son équipe) **Mardi 12 octobre 2021 de 18h30 à 20h30 à l'ESCP Europe**

LA FICHE DE SYNTHÈSE

La fiche de synthèse est un document que devra réaliser l'entreprise candidate après avoir confirmé sa candidature en renvoyant le bulletin complété (cf. page 11). Ce document sera soumis au Jury des Trophées du Dialogue Social.

La fiche est totalement libre dans la forme et comme dans le fond. Elle devra démontrer l'intérêt du sujet présenté, son caractère innovant, les objectifs atteints...

Voici quelques indications pour vous aider :

- ✓ Informations générales sur l'entreprise
Activité, effectif global, effectif de la DRH, présence à l'international, liens business/stratégie, etc.
- ✓ Éléments d'ordre général sur la politique RH et de rétribution pour comprendre dans quelle logique RH se place le projet
- ✓ La situation et le contexte avant le projet
- ✓ L'objectif du projet
- ✓ Les éléments de méthode
Modalités de mise en œuvre, qui est impliqué?, etc.
- ✓ Quelques chiffres clés
- ✓ En quoi est-ce une réussite?
- ✓ Les directions concernées
- ✓ La qualité du dialogue social
- ✓ Les relais communication
- ✓ ...

Il reste entendu que ces éléments sont indicatifs. Il s'agit de mettre en perspective un projet réussi en matière de relations sociales, par sa logique, ses valeurs et par son adéquation avec la problématique de départ.



RÉTROSPECTIVE SUR LES ÉDITIONS PRÉCÉDENTES



6^{ème} édition (2018)

Trophée « **QVT: Engagement et Performante** »

remis à : **Laurent-Guillaume GUERRA**, DRH France, SUEZ & **Bertrand HUET**, DRH Adjoint, SUEZ
EAU FRANCE

Par: **Olivier HAMELLE**, Fondateur, OPEN SQUARE

Trophée « **Refondation Sociale** »

remis à **Florence QUENTIER**, DRH Groupe, GROUPE UP

Par : **David MAHE**, Président, EQUILIBRES ET HUMAN & WORK PROJECT

Trophée de « **l'Excellence et des Relations Humaines** »

remis à : **Georges-Henri FLORENTIN**, Directeur Général & **Béatrice PIN-JOENNE**, DRH de FCBA

Par : **Laurence MONNET-VERNIER**, Associée Transformation des Organisations et Talents,
DELOITTE

Trophée « **Développement et Carrières** »

remis à **Philippe CATELAIN**, DRH et **Françoise DAS NEVES**, Secrétaire du Comité d'Entreprise,
DEKRA

Par : **Nicolas MANCRET**, Avocats Associé – Cabinet HOCHÉ AVOCATS



7^{ème} édition (2019)

Trophée « **Refondation du Dialogue Social** »

remis à : **Laure BOMO**, Associate Director, Labour Relations de COCA COLA EUROPEAN
PARTNERS

Par: **Benjamin SUCHAR**, Fondateur & CEO de YOOPIES AT WORK

Trophée « **#FutureOfSocialDialogue** »

remis à : **Eric DARNAULT**, Project Leader Refondation du Dialogue Social, Jean-Baptiste ERTLE,
Directeur des Relations Sociales, Donald FRATY, DRH de AIRBUS

Par : **David MAHE**, Président, EQUILIBRES ET HUMAN & WORK PROJECT

Trophée « **Esprit de service, d'équipe, de progrès** »

remis à : **Bertrand DELAMOTTE**, Directeur Ressources Humaines Holdings & Relations Sociales
Groupe, Lauriane JUBERT, Directrice Juridique Sociale Holdings de SODEXO

Par: **Pierre de VILLENEUVE**, Directeur, Stratégie Sociale, Human Capital Associé à DELOITTE

Trophée « **Collaboratif et prévention** »

remis à : **Sabine FRANTZ**, Directrice des Ressources Humaines et de la RSE de l'APEC

Par : **Nicolas MANCRET**, Avocats Associé – Cabinet HOCHÉ AVOCATS

Trophée « **Innovation & Engagement** » et COUP DE CŒUR DU JURY

remis à : **Sébastien GRAFF**, DRH et **Séverine DELEBARRE**, DRH adjointe de INVIVO

RÉTROSPECTIVE DE LA 8^{ème} EDITION 2020

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.

RÉTROSPECTIVE DE LA 8^{ème} EDITION 2020

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.

RÉTROSPECTIVE DE LA 8^{ème} EDITION 2020

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 Reinosa (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.

RÉTROSPECTIVE DE LA 8^{ème} EDITION 2020

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.

RÉTROSPECTIVE DE LA 8^{ème} EDITION 2020

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.

RÉTROSPECTIVE DE LA 8^{ème} EDITION 2020



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



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



BULLETIN DE CANDIDATURE

TROPHÉES DU DIALOGUE SOCIAL 2021

Document à nous remettre **avant le 18 juin 2021**
à retourner par mail : helene.chareau@groupe-rhm.com

NOM et Prénom :	_____
Fonction :	_____
Raison sociale :	_____
Secteur d'activité :	_____
Effectifs de l'entreprise:	_____
Adresse complète :	_____ _____
E-mail:	_____
Tél fixe:	_____
Tél mobile :	_____

Présentez-nous, en quelques lignes, la nature du projet que vous souhaiteriez soumettre au Jury

.....

.....

.....

.....

.....

.....

En présentant ma candidature pour les Trophées du Dialogue Social 2021 :

- Je m'engage à retourner ce bulletin de candidature au plus tard le **18 juin 2021**
- Je m'engage à rendre ma fiche de synthèse (cf. page 3) au plus tard le **2 juillet 2021**
- Je m'engage, si mon dossier est retenu, à être présent le jour de la Cérémonie le **mardi 12 octobre 2021**

Fait à :

Signature :

Le :