

Les nouvelles dimensions des NAO



Sommaire

Editorial p.3

Les NAO aujourd'hui, principes et tendances p.4

6 enjeux pour les DRH p.8

- 1 • Enrichir le dialogue social
- 2 • Définir sa promesse employeur
- 3 • Définir la valeur travail
- 4 • Dresser le diagnostic de sa politique de rémunération
- 5 • Définir sa stratégie de rémunération
- 6 • Innover avec un package de rémunération globale

Regards croisés p.14

- Le point de vue d'un syndicaliste
- Le point de vue d'un dirigeant

Vos alternatives de rémunération p.17

Edito

Aujourd'hui, qu'attend-on des NAO ? Du pouvoir d'achat ou plutôt de la qualité de vie ? Issue de la loi du 13 novembre 1982, la NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) s'est progressivement imposée comme un rendez-vous important du dialogue partagé par les différents partenaires sociaux, qui reconnaissent tous son intérêt. Elle s'est aussi beaucoup enrichie dans son contenu, avec des thèmes de discussion qui se sont multipliés.

Dans les négociations, on constate en effet un intérêt croissant porté aux formes de rémunération autres que le salaire de base. En ce sens, les NAO ont favorisé l'émergence d'une nouvelle conception de celle-ci. Une vision plus large que le seul aspect monétaire, intégrant tous ces avantages et pouvant contribuer à rétribuer la performance du collaborateur... mais aussi à améliorer sa qualité de vie.

C'est vers la définition d'un véritable package de rémunération globale, qui recense l'ensemble des composants de la rémunération, que l'on s'oriente aujourd'hui. Il permettrait de donner, à l'employeur comme au collaborateur, une vision complète et précise de la rémunération réelle. Ce qui n'empêchera pas de travailler des dimensions non financières : la qualité de vie au travail constitue désormais un élément clé dans le recrutement comme dans la fidélisation des talents.

Nous avons cherché à en savoir davantage en interrogeant les grands acteurs de la négociation : DRH, syndicalistes, pouvoirs publics. Nous sommes heureux de partager ce dossier avec vous !

Bonne lecture,

La rédaction

Les NAO aujourd'hui

Depuis dix ans les NAO ont évolué. Sur le plan légal, leur périmètre est aujourd'hui identifié avec les dispositions d'ordre public. Sur le plan des pratiques, les enquêtes montrent que l'heure est à l'individualisation des rémunérations et à l'ouverture à d'autres sujets que la rémunération à proprement parler.

Les principes

L'article L2242-8 du Code du travail impose aux entreprises de plus de 50 salariés d'ouvrir une NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) portant sur des thèmes obligatoires :

- les rémunérations, la durée et l'organisation de travail, notamment les salaires effectifs, le temps de travail, et le partage de la valeur ajoutée ;
- l'insertion professionnelle et le maintien des travailleurs handicapés ;
- l'égalité hommes/femmes au sein de l'entreprise, notamment les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail ;
- le droit à la déconnexion (depuis 2017) ;
- la mobilité domicile-travail des salariés (depuis début 2020).

Les ordonnances Macron ont assoupli la règle : les entreprises peuvent désormais fixer le calendrier, la périodicité, et les modalités de négociation par accord collectif.

C'est à l'initiative de l'employeur de provoquer la négociation. Seuls les délégués syndicaux ont le droit d'y participer. Le temps consacré est considéré comme du temps de travail, il ne fait pas partie du crédit d'heures de délégation.

L'accord doit répondre à certaines conditions pour être valide (article L2232-12 du Code du Travail). Il courra sur une durée maximum de quatre ans, et devra être déposé auprès de la Direccte (Direction régionale

des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), accompagné d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et consignant les propositions respectives des parties. Le procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations.

Si la Loi impose de négocier, elle n'oblige pas à ce que les négociations aboutissent ! Si aucun accord n'est conclu, le procès-verbal de désaccord, déposé auprès de la Direccte, doit consigner les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.





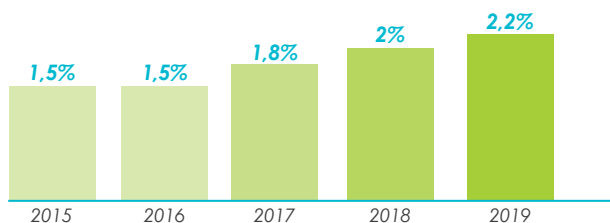
3 tendances

Pour la 8^{ème} édition de son enquête dédiée aux NAO, le cabinet Mercer a interrogé chaque mois un panel de 90 DRH et de Compensation & Benefits Managers sur une période allant de novembre 2017 à mars 2018. On retrouve dans les résultats les tendances du moment, mais il faut constater aussi de véritables mouvements de fond dans le contenu même de ces négociations.

1

Une hausse de l'enveloppe globale des augmentations de salaire

Le volume de l'enveloppe d'augmentation du salaire de base pour 2019 s'établit sur un niveau médian de **2.2 %**. Le léger accroissement du volume de l'enveloppe d'augmentation du salaire de base observé en 2018 s'est donc accentué en 2019. Par ailleurs, les pratiques d'augmentation de la masse salariale des entreprises semblent homogènes.



Depuis 2015, la médiane ne cesse de croître. Ces chiffres sont à analyser au travers du prisme de la reprise de l'inflation et des rattrapages amorcés par un certain nombre de sociétés, après des années de gel ou de très faibles augmentations, dans un contexte économique plus positif.

2

Des augmentations toujours plus sélectives

Les résultats de l'édition 2019 des NAO confirment le postulat selon lequel les politiques sélectives ont pris le pas sur les politiques de saupoudrage : seules 16% des organisations participantes disent avoir octroyé une augmentation individuelle à l'ensemble des collaborateurs

Des pratiques d'appréciation de la performance s'installent durablement dans la culture des entreprises françaises. Un moyen de concilier recherche d'attractivité des talents, budgets maîtrisés, et attentes des collaborateurs qui veulent voir leur performance récompensée.

84% des entreprises sont donc sélectives dans l'attribution des augmentations individuelles et, au sein de ces entreprises sélectives, seuls 55% des collaborateurs (en médiane) recevront une augmentation en salaire de base.



Envisagez-vous d'attribuer une augmentation individuelle à l'ensemble de vos collaborateurs ?

« Cette forte tendance à la sélectivité, qui avait d'abord été plus subie que désirée, est aujourd'hui véritablement recherchée par les entreprises, indique Bruno Rocquemont, directeur du département de gestion des talents de Mercer France. On note d'ailleurs au travers de nos

différentes études menées sur le management des talents, que **les collaborateurs sont également en attente d'une gestion de la rémunération différenciée**, en fonction de la performance et du niveau de compétences de chacun ».

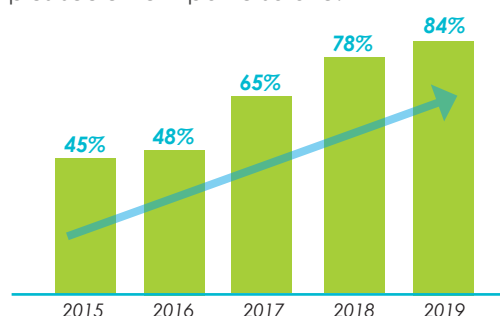
3

Le salaire de base... mais pas que

La plupart des entreprises abordent au cours des NAO d'autres sujets que l'augmentation du salaire de base.

Cette tendance s'accroît depuis 2015 : + 39 points. Ainsi, **84 %** des entreprises affirment avoir abordé lors des NAO des sujets de rémunération spécifiques (primes exceptionnelles, prime de fin d'année 2018 défiscalisée, rémunération variable plus importante), et aussi d'autres sujets à caractère pérenne: organisation du temps de travail, bien-être et ergonomie des espaces, dispositifs Frais de Santé/Prévoyance, égalité Hommes/Femmes, équilibre vie privée-vie professionnelle... L'attractivité de l'entreprise ne passe plus seulement par le salaire.

Avec la crise économique de 2008, les entreprises ont freiné le rythme des augmentations de salaire qui étaient jusqu'alors le principal moyen de valoriser les compétences, explique Bruno Rocquemont. Elles ont donc dû s'appuyer sur d'autres éléments pour pallier ce manque et renforcer leur attractivité. Ces initiatives représentent aujourd'hui un élément important des négociations et deviennent un levier clé pour récompenser les performances et fidéliser les talents. On observe une véritable attente de la part des collaborateurs sur le sujet.



Part des sociétés déclarant avoir discuté d'autres éléments que le salaire de base.

Les 6 enjeux des RH

Moment privilégié du dialogue social, les NAO permettent d'aborder la question de la rémunération globale. L'innovation en la matière peut contribuer à renforcer l'attractivité de l'entreprise et à fidéliser ses talents, tout en maîtrisant la masse salariale.

1

Enrichir le dialogue social

En élargissant le champ des négociations et en introduisant des nouveaux sujets pas directement liés, le code du Travail a fait des NAO un moment privilégié pour le dialogue social. Un moment reconnu par tous les partenaires sociaux.

De plus en plus ce dialogue porte sur des sujets qui ne sont pas en lien direct à la rémunération. Parmi eux :

- **L'égalité homme/femme au travail.** En moyenne une femme gagne 25 % de moins qu'un homme à poste égal, et 80 % des emplois à temps partiel sont occupés par les femmes. Pourtant l'égalité salariale, l'interdiction de la discrimination à l'embauche, l'égalité dans le déroulement de carrière, la parité dans les conseils d'administration et sur les listes des élections professionnelles, sont inscrites dans la loi ;
- **L'emploi des travailleurs handicapés.** La loi impose

aux établissements publics et aux entreprises de plus de 20 salariés d'employer 6 % de travailleurs handicapés. Dans le secteur privé, seules 30 % des entreprises respectent cette obligation par un emploi direct ;

- **La diversité.** Selon une enquête du cabinet Hays, 69 % des entreprises interrogées estiment que la diversité est importante. 60 % de celles qui se sont engagées dans ce sens l'ont fait pour la recherche du bien-être de leurs collaborateurs.

- **Le droit à la déconnexion** est entré dans le champ des NAO depuis 2017. 1/3 des Français se sentent soumis à la pression des outils numériques. Ainsi, 78 % des managers sont sollicités par leur travail en dehors de leurs horaires professionnels.

2

Définir sa promesse employeur

« Désormais, nous aurons deux ordres, l'un rouge, l'autre bleu, aux couleurs de notre drapeau. » En 1963, le président de Gaulle annonce la création d'une nouvelle distinction honorifique. L'ordre national du Mérite compte aujourd'hui près de 190 000 membres, civils et militaires. Il consacre les « mérites distingués » qui concourent au rayonnement et au dynamisme de la France. Nombreux sont les dirigeants, cadres, artisans, libéraux, etc., à avoir reçu le Mérite.

Sur des métiers en tension, la qualité de l'expérience collaborateur peut permettre à l'entreprise de se distinguer des autres. Ce que souligne Valérie Vézinhel, DRH de PwC France et Afrique francophone : « Il faut être très différenciant pour recruter les meilleurs, et nous avons une conviction : l'expérience collaborateur est clé. Le programme «Be Well Work Well» nous permet de proposer un ensemble de dispositifs autour de la santé, du bien-être et de l'équilibre de vie : e-working présent dans tous les contrats de travail, environnement de travail exceptionnel, mais également en faisant de l'égalité entre les sexes et du respect de la diversité sous toutes ses formes une absolue priorité. »

Ce qu'attendent les jeunes talents

Alors que pour l'ensemble des salariés français, pouvoir d'achat et bien-être au travail sont au coude à coude des priorités, **40 % des 18-34 ans se déclarent prêts à sacrifier leur rémunération contre le job de leur rêve** – ils sont 31 % chez les 35-54 ans, et 16 % à partir de 55 ans. L'enquête menée par le cabinet Robert Half auprès de 2 000 salariés montre que, pour les nouvelles générations, la rémunération n'est plus forcément l'élément moteur du choix de leur employeur. Le sens du travail, la culture de l'entreprise et les perspectives de carrière prennent de plus en plus d'importance.

Ils attendent que leur employeur les aide dans les domaines de la santé, des transports et de la restauration. Pour Antoine Solom, directeur de la practice Management de la relation salariée au sein du Groupe Ipsos, « la prise en compte de son [le salarié] bien-être au travail est une priorité ; dans le cas français, nous ne parlons pas seulement de politiques de prévention des risques psycho-sociaux, mais de stratégies ambitieuses de développement des compétences et de modes de management renouvelés, axés sur le dialogue et l'implication ou la contribution ».

« La NAO est l'un des points de départ des discussions autour de l'Employee Value Proposition [Proposition de valeur employeur], rappelle Bruno de Rouquemont. Si les collaborateurs attendent une gestion différenciée des rémunérations, **ils attendent aussi de leur entreprise une véritable proposition de valeur** : donner du sens au travail, proposer de la flexibilité, contribuer à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée... Au fil des années, la NAO est devenue l'un des hauts lieux des discussions liées à ces sujets (...), un moment clé du dialogue social pour négocier sur la part variable (individuelle et collective, court terme et long terme), l'organisation du travail, le bien-être au travail ou l'égalité hommes/femmes ».

Vie privée/vie professionnelle : le juste équilibre

L'Observatoire de l'Équilibre des Temps et de la Parentalité a mené une étude auprès des 500 entreprises signataires de la Charte de la Parentalité en Entreprise. 60 % des mesures qu'elles ont mis en place concernent l'organisation du travail, par exemple des règles simples pour éviter les réunions avant 9h et après 18h ; 20 % portent sur le management comme l'entretien spécifique en cas d'événement familial ; 20 % sont d'ordre financier et de bonification de droit, par exemple, une mutuelle avantageuse pour les familles.

De leurs côtés les collaborateurs plébiscitent :

1. Le télétravail,
2. La flexibilité dans les horaires et les modalités d'organisation du travail,
3. Les crèches et les financements de garde d'enfant,
4. Le congé de paternité rémunéré.

3

Définir la valeur travail

Le développement de l'individualisation des parts variables de la rémunération, y compris sous des formes non monétaires montre combien la définition de la valeur travail est en train de changer. Longtemps dominant, les critères de diplôme et de poste, voire de compétences, **laissent la place à celui de performance qui conditionne largement la rémunération**. Et la performance est largement liée au résultat de l'entreprise. Le phénomène s'accélère depuis la crise de 2008, le salaire devenant une variable d'ajustement.

D'où la montée en puissance de la fonction de Compensation & Benefits dans les grandes entreprises. À la frontière entre les ressources humaines et la finance, c'est lui qui est chargé de développer la performance des collaborateurs en mettant en place une politique de rémunération globale.



Portrait robot : Compensation & Benefits manager

Le Compensation & Benefits manager (responsable rémunération et avantage sociaux) est chargé de la politique de rémunération de l'entreprise. Très souvent, dans les grands groupes, il s'occupe également de la mobilité internationale et des expatriés.

En fonction de la stratégie globale de l'entreprise, il propose des scénarii de politique salariale et met en place des packages accompagnés des règles d'attribution aux différents collaborateurs. C'est lui qui propose les modalités des parts fixes et variables des salaires, de l'intéressement ou de la participation, de l'attribution des véhicules ou des logements de fonction, des titres-restaurant, etc.

Il s'assure que l'ensemble du dispositif est conforme aux directives européennes.

4

Dresser le diagnostic de sa politique de rémunération

L'approche globale proposée par la NAO permet de dresser le diagnostic sur la politique de rémunération de l'entreprise avec :

- La part de la rémunération des collaborateurs dans la valeur ajoutée de l'entreprise,
- La structure de la rémunération (éléments fixes et variables, collectifs et individuels, exceptionnels ou pérennes, etc.),
- La distribution des rémunérations entre les salariés.

5

Définir sa stratégie de rémunération

Adossée au business, la stratégie de rémunération doit à la fois :

- Uniformiser les pratiques pour éviter les risques de démotivation ;
- Partager les risques en conditionnant certains avantages à la performance de l'entreprise ;
- S'assurer de la cohérence de sa stratégie avec des entreprises similaires du même secteur d'activité ;
- Favoriser la performance ;
- Et conserver une certaine souplesse !

Elle doit également tenir compte de la diversité des effectifs, en particulier générationnel. Pour un collaborateur de la génération Y, les mots « rémunération » ou « récompense » n'ont pas le même sens que pour un salarié plus âgé.

La stratégie de rémunération doit permettre une individualisation liée à la valeur apportée par chacun.

Les 4 qualités d'une politique de rémunération qui **PAIE** :

Performante pour maîtriser la masse salariale et rester compétitive par rapport aux concurrents.

Atractive pour attirer et retenir les meilleurs ;

Incitative en permettant de définir des objectifs aux collaborateurs, de récompenser la réussite individuelle et collective, reconnaître le potentiel ;

Equitable pour susciter le consensus.

6

Innover avec un package de rémunération globale

La rémunération globale comporte tous les éléments de rémunération à la disposition de l'entreprise. Ils peuvent être de nature différente : directs, indirects, immédiats ou différés.

	IMMÉDIATS	DIFFÉRÉS
DIRECTS	Salaire de base Primes 13 ^{ème} mois Salaire variable individuel Salaire variable collectif Intéressement Participation	PEE et abondement Retraite supplémentaire Perco et abondement Actionnariat salarié
INDIRECTS	Frais de santé Restauration CESU Chèques cadeaux Chèques vacances Voiture, moto, vélo Frais de mobilité domicile-travail Logement Prêts bonifiés Activités sociales	Prévoyance Dépendance Retraite obligatoire CET

Cette vision par package de rémunération apporte :

- **Une vision globale** pour l'ensemble des collaborateurs ;
- **Un outil de pilotage** pour les RH comprenant tous les éléments de rémunération ;
- **Un outil de communication et de motivation** pour les managers.

Le choix du contenu du package traduit la valeur attribuée au collaborateur tout en tenant compte de ses attentes : l'un préfère travailler moins, l'autre privilégie sa couverture sociale, etc. (voir encadré).

Pour chaque élément du package rémunération, il convient de se poser trois questions :

- A quelle orientation stratégique répond-il ?
- En quoi est-il utile pour l'entreprise ?
- Y a-t-il une alternative offrant un meilleur rendement ?

Quant au choix proprement dit des éléments de rémunération autre que ceux purement monétaires, laissons parler l'imagination : ordinateur ou téléphone personnel, conciergerie d'entreprise, jours de télétravail, place en crèche d'entreprise, places de cinéma ou de théâtre... Des avantages dont la mise en œuvre est facilitée par le CESU ou les chèques culture, pour ne citer qu'eux.

Selon le cabinet Robert Half, **90 % des salariés préfèrent un pack personnalisé de rémunérations qui tienne compte de leur âge, de leurs contraintes personnelles et de l'évolution de carrière.** Des plateformes (Supermood, Zest, etc.) permettent de recueillir leurs attentes, avant de leur proposer un pack individualisé. Le code du travail autorise cette individualisation, notamment la négociation des primes.



Une pratique Edenred :

Éditer un livret personnel pour valoriser la rétribution complète.

Les salariés ont rarement une perception globale de tout ce que leur apporte leur entreprise en termes de carrière, de rémunération, de services, de protection sociale, d'avantages divers (titre-restaurant, véhicule de fonction, remboursement de transports, horaires et congés, intéressement, etc.).

Pour l'améliorer, **Edenred édite, chaque année depuis 2010, un « Livret personnel rémunération et avantages » à l'attention de tous ses collaborateurs en CDI ayant au moins trois mois d'ancienneté.** Ce livret individuel et confidentiel est désormais décliné en version numérique.

Il s'agit d'y valoriser tout ce que fait l'entreprise pour motiver et fidéliser ses collaborateurs, et les différentes actions entreprises pour générer du bien-être au travail. On y trouve :

- La situation générale du collaborateur (nature de l'emploi, statut, ancienneté, échelon, etc.),
- Le détail de sa rémunération, son évolution, le calendrier de versement de l'intéressement,
- Son épargne salariale,
- Ses prestations sociales, en particulier la mutuelle, avec le lien pour y accéder,
- Les avantages dont il dispose, parmi lesquels le Ticket Restaurant®,
- Son compte personnel de formation.

Regards croisés

Nous avons demandé à un DRH et à un syndicaliste de partager leur point de vue sur les NAO aujourd'hui, et sur ce que chacun en attend.

Le point de vue d'un syndicaliste



Dejan Terqlav,

secrétaire général de FGTA-FO (Fédération générale de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes FO)

« Le salaire reste central, mais les salariés apprécient aujourd'hui les éléments de rémunération périphériques »

« Depuis que la négociation se déroule sur l'année et sur des thèmes aussi larges que la santé, la sécurité ou la qualité de vie au travail, les NAO ont un peu perdu de leur symbolique du grand rendez-vous salarial annuel. Cela permet de parvenir à un certain équilibre entre les négociateurs et de désamorcer certaines crises dans les entreprises.

Malgré tout, la rémunération et le salaire restent le point central. De ce point de vue nous, syndicalistes, en attendons beaucoup, et notre déception est à la hauteur de la situation économique et de la politique économique libérale. À cet égard, je souhaiterais un meilleur partage de la valeur ajoutée en faveur des salariés.

Ces salariés ont bien compris que leur niveau de salaire n'allait pas augmenter beaucoup. C'est pourquoi,

alors qu'ils étaient très réservés sur le sujet au départ, ils apprécient aujourd'hui tout ce qu'on appelle les périphériques, que ce soit les chèques cadeaux, les titres-restaurant, ou les remboursements de factures Internet - l'imagination est assez débordante dans le domaine.

Pour nous, le secret d'une bonne négociation, c'est de bien préparer nos arguments en connaissant l'entreprise et nos interlocuteurs, et d'être capables d'imprimer la pression suffisante dans la négociation.

Ce n'est pas toujours simple. Même si je forme mes équipes et que nous nous appuyons sur des experts, dans certains grands groupes nous ne maîtrisons pas toutes les données. Dans certaines entreprises, les choses se passent bien, dans d'autres beaucoup moins, notamment dans les plus petites qui n'ont souvent jamais d'expert... et ont une mauvaise opinion des syndicats. Dans ce cas, au final, c'est le salarié qui est perdant. »

Le point de vue d'un DRH



Olivier Stephan,

DGA de Visiativ, en charge des finances et des fonctions support : DRH, SI, Juridique. Président de la DFCG région Auvergne-Rhône-Alpes.

« Offrir un projet collectif intéressant, au plus près des performances de chacun »

« Dans les très grandes entreprises, notamment industrielles, la NAO occupe toujours une place importante. Chez nous (830 personnes, essentiellement des cadres et des agents de maîtrise), les négociations sont moins formelles, et nous nous efforçons d'avoir d'abord une approche plus individuelle. Notre objectif est d'offrir un projet collectif intéressant, au plus près des performances de chacun. Les partenaires sociaux souhaitent souvent obtenir une augmentation de base pour tout le monde : une telle décision ne permettrait pas d'offrir un montant significatif d'augmentation aux jeunes talents, parfois difficiles à attirer... et à garder.

Il faut donc faire des choix.

Nous devons aussi prendre en compte deux contraintes :

- le faible taux d'inflation que nous connaissons aujourd'hui joue sur les montants en valeur absolue, et sur le ressenti du collaborateur - obtenir 2 % au lieu de 1,5% d'augmentation, pour un salaire de 2500 € net, cela ne fait que 12 euros net en plus par mois... ;

- le niveau élevé des cotisations sociales employeur et salarié en France, qui fait que le collaborateur ne retrouve qu'une faible part de l'effort patronal dans son pouvoir d'achat.

D'où l'importance qu'ont pris dans les discussions l'intéressement et la participation pour rémunérer la performance collective, ainsi que les rémunérations accessoires, parmi lesquelles l'abondement sur les titres-restaurant - un point sur lequel il faut faire un effort de pédagogie, car les collaborateurs ont tendance à considérer la valeur faciale du ticket, plutôt que le montant pris en charge par l'employeur.

Nous étudions donc toutes les rémunérations accessoires envisageables : mise à disposition de tarifs réduits dans des clubs de sport, réductions dans les cinémas, prix négociés sur des cours d'anglais, de chant, etc. Nous avons aussi mis en place une conciergerie pour améliorer la qualité de vie au travail et faire gagner du temps aux collaborateurs (pressing, démarches administratives,...).

Pour donner à nos collaborateurs une vision complète de leur rémunération, nous avons cette année pris l'initiative de mettre en place un Bilan Social Individuel. Cette fiche rassemble tous les éléments, et concrétise ainsi le package de chacun. Elle comprend :

- Le salaire de base,
- Le variable,
- L'intéressement,
- La participation,
- La prime vacances,
- Les avantages en nature (notamment véhicule),
- La part employeur dans les titres-restaurant,
- La complémentaire santé,
- Les avantages offerts par le CSE,
- Et même le nombre de jours de RTT...

La question de l'égalité homme/femme est également abordée lors des NAO, comme la Loi le prévoit. Notre DRH est une femme, et nous nous sommes fixés des objectifs en matière de rémunération, sur le mode d'un salaire égal pour des talents identiques.

La NAO a toujours son rôle à jouer, et elle sera d'autant plus efficace qu'elle a été bien préparée. C'est l'occasion de formaliser les choses, et d'apporter de la transparence interne à tous les moments de la vie de l'entreprise.

Spécialiste de la transformation numérique des PME-PMI, originaire de la région Lyonnaise, Visiativ emploie environ 830 collaborateurs, et a réalisé 124 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2017.



Vos solutions...

Ticket Restaurant Edenred



Transformez la pause déjeuner en avantage collaborateur

Déjeunez où vous le souhaitez **et payez vos repas au centime près !**

Laissez votre carte à la maison et **payez avec votre smartphone**, ou bien choisissez de vous faire directement **livrer au bureau avec nos nombreuses plateformes partenaires.**

Ticket Restaurant® bénéficie d'exonérations de charges.



Ticket Mobilité Edenred



Améliorez l'expérience du trajet domicile-travail

Facilitez les déplacements de vos collaborateurs **et accompagnez la transition vers une mobilité plus écologique.** Une nouvelle solution pour **financer le trajet domicile-travail** et pour vous mettre en conformité avec la nouvelle réglementation sur la mobilité.

Le Ticket Mobilité, votre nouvel avantage collaborateur proposé par Edenred !

Kadéos Edenred



Fidélisez et motivez vos collaborateurs

Apportez plus de reconnaissance et stimulez vos équipes !

La gamme Kadéos **s'adapte à vos besoins** pour tous types d'opérations : ancienneté, challenges commerciaux, cooptation...

Proposez l'accès à notre boutique en ligne, offrez des cartes et des chèques cadeaux.

Ticket CESU Edenred



Favorisez l'équilibre vie pro/vie perso

Proposez du pouvoir d'achat supplémentaire permettant à vos collaborateurs de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. Une solution qui valorise votre **marque employeur** et qui peut être utilisée dans le cadre d'une **politique RH personnalisée** : parentalité, handicap et QVT.

Ticket CESU bénéficie d'exonérations de charges.

Edenred France accompagne au quotidien les acteurs du monde du travail. Sa plateforme d'intermédiation de premier plan connecte 6 millions de salariés utilisateurs et 380 000 commerçants partenaires via 140 000 entreprises clientes en France. En 2018, grâce à ses actifs technologiques globaux, le Groupe Edenred a géré dans le monde 2,5 milliards de transactions de paiement à usages spécifiques, représentant un volume d'affaires proche de 30 milliards d'euros, réalisées principalement via applications mobiles, plateformes en ligne et cartes.

Les 1 200 collaborateurs d'Edenred France ont pour mission d'optimiser la vie des salariés, de renforcer l'efficacité des entreprises et de développer le chiffre d'affaires des commerçants à travers 3 lignes de métiers :

- Avantages aux salariés (Ticket Restaurant®, Kadéos, Ticket CESU, CleanWay, Ticket Mobilité)
- Solution de mobilité professionnelle (Ticket Fleet Pro)
- Solutions complémentaires pour les entreprises et collectivités : Motivation et récompenses (Kadéos), Programmes sociaux publics (Ticket CESU, Ticket Service), solutions ProwebCE dédiées aux CSE

Créateur de Ticket Restaurant®, Edenred France est le leader du marché du titre-restaurant et de sa digitalisation avec 1,8 million de salariés utilisateurs, dont 1 million bénéficiant déjà de la carte Ticket Restaurant®, première solution digitale à proposer le paiement mobile et partenaire privilégié des plateformes de livraison de repas en France.

En savoir plus
edenred.fr

Retrouvez Edenred France sur

