

## Le top 5 de la catégorie

1. (2)  
**CCHE**  
604,5 points

2. (-)  
**NAEF IMMOBILIER**  
585 points

3. (-)  
**PILET & RENAUD**  
550 points

3. (1)  
**GEROFINANCE - RÉGIE DU RHÔNE**  
550 points

5. (3)  
**DBS IMMOBILIER**  
526,5 points

5. (-)  
**CORAL STUDIO**  
526,5 points

## IMMOBILIER

**1** **CCHE**  
Avenue du Grand-Pré 2B, Lausanne  
244 employés

Avec CCHE, c'est la première fois qu'un bureau d'architectes monte sur la première marche dans la catégorie immobilier (ses 604,5 points le placent au 32<sup>e</sup> rang toutes catégories confondues, sur 115 participants). En matière de RH, cette société active depuis une centaine d'années se distingue plus particulièrement dans les domaines suivants: développement et formation, vacances et congés (à égalité avec Naef Immobilier) et prévoyance. Quant à Naef, c'est en matière de RSE qu'il est en tête, mais aussi avec la mobilité (à égalité avec le groupe Gerofinance-Régie du Rhône). Outre diverses mesures liées à la pandémie, CCHE met désormais à disposition des **véhicules d'entreprise** pour les déplacements professionnels. Le bureau a amélioré ses **plans LPP** également.

Du côté de Naef, on a obtenu le **label «Fair on Pay»** relatif à l'égalité des salaires hommes-femmes. Un **2<sup>e</sup> pilier complémentaire** a été créé. De même que la

pérennisation du télétravail. Chez Gerofinance - Régie du Rhône, un comité des **manifestations** au niveau du groupe a vu le jour. Des **horaires flexibles et une semaine de 4,5 jours** ont été introduits. Une **prime de fidélité** dès cinq ans également. Enfin, les conditions sociales entre les deux entités ont été uniformisées (participation/achat vélo électrique, **abonnement aux transports publics**, participation financière dans le cadre d'un **suivi pour arrêter de fumer**, cadeaux collaborateurs).

A égalité avec Gerofinance, on trouve Pilet & Renaud qui a introduit rétroactivement sur 2019 un **congé paternité de dix jours**. Mais aussi une **prime pour réussite aux examens**. Un comité sportif et un comité environnement sont gérés par des collaborateurs afin de proposer des idées d'améliorations internes. Une **tombola** se déroule en fin d'année pour redistribuer les cadeaux reçus des entreprises. Enfin, des **cadeaux de bienvenue** ont été créés (tout comme chez Moser Vernet & Cie) et un accueil personnalisé.

Enfin, signalons le partenariat signé entre le cabinet d'architecture Coral Studio et une galerie zurichoise spécialisée dans le street art pour proposer un **enrichissement culturel** de ses locaux et des événements tous les mois.

## Le top 5 de la catégorie

1. (-)  
**INDUNI**  
625 points

2. (3)  
**SOTTAS**  
535 points

3. (2)  
**CONSTRUCTION PERRET**  
444 points

4. (-)  
**MARTIN SANITAIRES**  
371,5 points

4. (-)  
**HRS REAL ESTATE**  
371,5 points

## AMÉNAGEMENT ET CONSTRUCTION

**1** **INDUNI & CIE**  
Avenue des Grandes-Communes 6,  
Petit-Lancy (GE)  
600 employés

Belle participation au sein de cette catégorie de la construction, avec 9 entreprises participantes. Induni aura néanmoins bien fait de retenter sa chance. Le groupe de construction réparti sur quatre sites (Genève, Nyon, Crissier et Sion) revient en force et domine allègrement, que ce soit en matière de rémunération, de santé, de développement et formation, de RSE (à égalité avec Construction Perret), de promotion de l'égalité, de vacances et congés, de mobilité (à égalité avec Sottas), de prévoyance (où il domine très largement ses concurrents) et des «autres avantages». Il n'y a guère que dans deux catégories où d'autres le devancent: aménagement du temps de travail (Martin Sanitaires) et communication, motivation et participations des employés (Sottas).

En matière de nouveautés, certains ont finalisé l'adoption d'un règlement sur le **télétravail**, comme Induni & Cie, ou alors ont simplement augmenté le nombre maximal de jours autorisés pour le home office (2 jours), comme chez Sottas. Induni a mis en place un **guide du collaborateur**. Il a aussi instauré un **congé de paternité de 5 jours** avant la modification du Code des obligations. Chez Sottas, un **restaurant du personnel** a été créé à Bulle (FR) où sont centralisés près de 400 collaborateurs. Des **bureaux ergonomiques** ont également été installés et un système d'organisation basé sur le **lean management** instauré. Enfin, une nouvelle école de dessin a été créée.

L'autre géant fribourgeois, JPF Construction, a quant à lui mis en place la **saisie des heures de travail** via un logiciel. Au sein du groupe Orllati, on accueille désormais les nouveaux collaborateurs avec une **visite du site** lors de la première semaine d'engagement. Enfin, dans le groupe Frutiger, on a installé un **logiciel de gestion des candidats** (online recruiting).