

**ACCORD GROUPE CASINO DU 14 OCTOBRE 2005  
PORTANT SUR LA PROMOTION DE L'EGALITE DES CHANCES, LA  
DIVERSITE, LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS EN FAVORISANT  
LA COHESION SOCIALE DANS L'ENTREPRISE**

Entre :

La Direction du Groupe Casino représentée par Monsieur Thierry BOURGERON,  
Directeur des Ressources Humaines,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe Casino  
représentées par :

- pour la CFE-CGC, M. Charles JACOB
- pour la CFTC, Mme Michèle BONNOT
- pour la CGT, M. Thierry MENARD
- pour la Fédération des Services CFDT, M. Christian GAMARRA
- pour le Syndicat Autonome, M. Serge DURAND
- pour le SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, M. Jacques CAZENEUVE
- pour l'UNSA Casino, M. Christian ORIOL

il a été convenu ce qui suit.

## **SOMMAIRE**

<b>Préambule</b> .....	3
<b>Article 1 – Périmètre</b> .....	4
<b>Article 2 – Domaines d’application</b> .....	5
<b>TITRE I – PROMOTION DE LA DIVERSITÉ – EGALITÉ DES CHANCES ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS</b>	
1 – Valoriser la diversité des équipes .....	6
2 – Travailler sur la cohésion sociale .....	7
3 – Contribuer à la revitalisation des centres villes ou des quartiers .....	7
4 – Garantir l’égalité de traitement dans l’accès à l’emploi .....	7
5 – Faciliter l’emploi des jeunes diplômés de « minorités visibles ».....	8
6 – Soutenir l’emploi des personnes sans qualification habitant dans des quartiers prioritaires .....	8
7 – Participer aux dispositifs publics de lutte contre la discrimination ..	9
<b>TITRE II – FORMATION – COMMUNICATION – SUIVI</b>	
1 – Formation .....	9
2 – Communication .....	10
3 – Création d’un Comité « Diversité » .....	10
<b>TITRE III – DÉPÔT</b> .....	11

## **PRÉAMBULE**

La Direction et les organisations syndicales du Groupe Casino affirment que la diversité des salariés est un enjeu de la politique sociale au sein du Groupe Casino car elle représente un atout pour l'innovation, la créativité et l'accompagnement des changements. La coexistence de profils variés est une source de complémentarité, d'équilibre et d'efficacité économique et permet à l'entreprise :

- De s'entourer de compétences diverses et complémentaires, participant ainsi à la réussite du Groupe
- De mieux refléter la société et son environnement, ce qui facilite la compréhension et la satisfaction des clients.

De plus, le respect des différences facilite la confrontation des idées, de perspectives nouvelles, renforçant la performance d'ensemble par de meilleures décisions, une créativité accrue et une action plus efficace.

Par ailleurs, l'accès à l'emploi, le recrutement, l'intégration et l'évolution professionnelle des salariés, sans distinction de culture, de nationalité, de sexe, de religion, de convictions politiques, d'appartenance syndicale, d'âge, d'orientation sexuelle, d'expérience, de caractéristiques physiques et de parcours professionnels constituent un axe fort de la politique sociale et du développement de l'entreprise.

La promotion de profils et de sensibilités variés nécessite de pouvoir parler ouvertement des différences, d'identifier les préjugés. Elle rend nécessaire la mise en cohérence de pratiques de management avec les valeurs de l'entreprise, par l'élaboration de dispositifs d'accompagnement.

L'acceptation des autres dans leurs différences renforce la cohésion sociale, la motivation et favorise l'intégration de tous.

Les nombreuses actions d'insertion, de recrutement effectuées depuis les dix dernières années, et le développement du Groupe à l'international, conduisent à une diversité croissante qu'il convient d'encourager et d'accompagner.

L'égalité des chances et de traitement constitue un engagement conforme à la responsabilité sociale de l'entreprise.

Au-delà du respect des dispositions légales et de la loi du 16 novembre 2001, le Groupe Casino entend appliquer et promouvoir les meilleures pratiques et lutter contre toutes les formes de racisme, de xénophobie et d'homophobie et, plus généralement d'intolérance à l'égard des différences.

Ces principes sont repris dans le troisième item de la Charte de Développement Durable du Groupe Casino diffusée en 2002 qui déclare les intentions du Groupe de promouvoir l'égalité des chances en luttant contre les discriminations et en favorisant l'insertion par l'emploi. Le Groupe Casino veille au respect des droits des salariés. Il a pour principe de n'opérer aucune discrimination, pour quelque cause que ce soit, à l'embauche, dans l'évolution professionnelle et dans les relations de travail et se porte garant à l'égard de chacun de dignité et d'un total respect de sa vie privée.

En 2004, aux côtés d'une quarantaine d'autres entreprises françaises, le Groupe Casino a adhéré à la Charte de la Diversité dans l'Entreprise, confirmant ainsi son engagement dans ce domaine.

D'ailleurs, les actions réalisées par le Groupe Casino depuis 1993 démontrent de la volonté de la Direction de promouvoir la diversité, l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations.

De plus, le Groupe Casino et les organisations syndicales représentatives dans l'Entreprise sont associés au projet européen EQUAL avec pour objectif de prévenir les discriminations dans l'accès au travail, dans l'évolution de carrière et dans les relations de service et de mener une exploration des moyens de lutte contre les discriminations au travail.

La Direction du Groupe Casino et les organisations syndicales marquent leur volonté de poursuivre la politique du Groupe en matière de promotion de la diversité, de l'égalité des chances et de lutte contre les discriminations.

Pour ce faire, les parties ont voulu concrétiser par le présent accord les actions du Groupe, ses engagements en prenant pour base les deux ans de travaux et de diagnostics réalisés dans le cadre d'Equal.

Le présent accord a pour ambition d'aider les salariés des sociétés définies à l'article 1 à travailler ensemble avec leurs différences et de tendre à supprimer toutes les formes d'inégalités.

## **ARTICLE 1 – PÉRIMÈTRE**

Il est convenu que le présent accord Groupe concerne exclusivement les sociétés filiales suivantes :

- Casino Guichard Perrachon
- Distribution Casino France
- L'Immobilière Groupe Casino
- Comacas
- EMC Distribution
- Casino Services
- Easydis
- Casino Cafétéria
- R2C

- Serca
- Acos
- Imagica
- Casino Information Technology
- Casino Franchise
- Casino Entreprise
- Sudéco
- TPLM
- Kamili
- Junichar
- Fructidor.

Dans l'avenir, les partenaires sociaux se réservent la possibilité d'étudier toute demande émanant d'une nouvelle filiale d'intégrer les dispositions du présent accord.

## **ARTICLE 2 – DOMAINES D'APPLICATION**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la politique sociale développée au sein du Groupe Casino qui s'est concrétisée par la signature par les partenaires sociaux de nombreux accords visant à garantir l'égalité de traitement.

Ainsi, dès 1993, un accord sur l'amélioration des droits individuels et collectifs dans les relations de travail a été signé avec l'objectif d'apporter des garanties à l'évolution de carrière des représentants du personnel et l'amélioration du dialogue social dans le Groupe.

De plus, en terme d'embauche, de maintien dans l'emploi, d'insertion et formation, de partenariat avec le milieu protégé, un troisième accord sur l'emploi des personnes handicapées a été signé le 4 février 2003 pour une durée de trois ans.

Egalement, le 8 septembre 2005, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé au niveau de la Société Distribution Casino France. Il traduit la volonté des partenaires sociaux de tendre vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'accord sur l'amélioration des droits individuels et collectifs dans les relations de travail et l'accord sur l'emploi des personnes handicapées étant des accords signés au niveau du Groupe Casino et l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes étant spécifique à la filiale Distribution Casino France, leurs sujets ne seront pas traités dans le présent accord.

# **TITRE I – PROMOTION DE LA DIVERSITE, EGALITE DES CHANCES ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS**

## **1 – Valoriser la diversité des équipes**

La Direction du Groupe considère la diversité des équipes comme un atout pour son développement. D'ailleurs, grâce aux nombreuses actions mises en place depuis 1993, le Groupe Casino intègre des profils variés par l'expérience professionnelle, la formation initiale, les cultures, les origines et les âges.

La création en 1997 d'un Service « Politique de la Ville – Insertion et Solidarité » au sein de la DRH du Groupe, confié à un responsable issu de la Politique de la Ville, met en perspective cet engagement.

Suite à deux enquêtes menées au sein du Groupe Casino dans le cadre du projet Equal « Lucidité » concernant les questions de discriminations liées à l'origine et au sexe, il s'avère que les discriminations liées à l'origine ne se retrouvent pas dans les trajectoires professionnelles des salariés du Groupe Casino.

Il ressort que des progrès sont à réaliser en terme d'accès à l'emploi au niveau de certains recrutements directs ou par l'intérim.

Il est également constaté une faible présence de personnes issues de l'immigration dans les effectifs. Toutefois, une évolution est notée dans la période récente.

Ainsi, le Groupe Casino doit continuer ses efforts dans tous ses types de recrutements en matière d'accès à l'emploi des groupes d'origine minoritaire, et en particulier au niveau des contrats d'intérim.

Pour ce faire, la politique du Groupe et ses exigences ont été inscrites dans le cahier des charges présenté lors des négociations avec les agences d'intérim et les cabinets de recrutement.

De plus, un guide des bonnes pratiques de recrutement, d'intégration et de fidélisation au Groupe a été réalisé permettant à l'ensemble des acteurs du Groupe d'avoir un fil d'ariane. Les actions prévues dans ce support relatives à l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi sont détaillées au paragraphe 4 ci-après.

## **2 – Travailler sur la cohésion sociale**

Le Groupe Casino s'engage à poursuivre les actions qu'il a mises en œuvre sur un certain nombre de sites.

Ces actions favorisent l'insertion de nos magasins dans leur environnement social. Elles se concrétisent par un travail de partenariat étroit avec l'ensemble des acteurs des territoires engagés dans les politiques publiques dédiées à l'emploi, à l'insertion, la lutte contre la discrimination et la cohésion sociale.

Le Groupe Casino travaillera directement ou en lien avec les institutions publiques, les collectivités, les fondations, les associations nationales oeuvrant dans le même sens.

## **3 - Contribuer à la revitalisation des centres villes et des quartiers prioritaires**

Compte tenu de son savoir-faire, le Groupe Casino pourra participer à des actions de renouvellement urbain aux côtés des partenaires publics tels que défini dans les conventions qu'il a signées avec l'Etat.

Fort des expériences menées sur les sites de Vaulx-en-Velin, Toulouse, Argenteuil, Roubaix..., le Groupe Casino poursuivra son action en tant que facteur de renouvellement urbain, jouant ainsi son rôle d'acteur social et économique dans un quartier qui veut changer son image en proposant en outre d'être « support de formation » en offrant des emplois durables lorsque le Groupe est concerné directement.

## **4 – Garantir l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi**

Un guide des bonnes pratiques de recrutement, d'intégration et de fidélisation a été réalisé par un travail collégial de la DRH du Groupe. Il permet à l'ensemble des acteurs des réseaux du Groupe d'avoir un support efficace pour valoriser la richesse humaine que constituent les hommes et les femmes.

Notamment, ce guide traite de la garantie de l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi :

- *Par des libellés de postes non discriminants*

Cet outil permet de veiller à ce qu'aucune étape du processus de recrutement ne soit discriminatoire.

- *Par la garantie de critères objectifs de recrutement*

Un exposé exhaustif des partenaires, des nouveaux processus de recrutement (la méthode de recrutement par simulation) sont présentés.

- *Par des procédures de recrutement et leur suivi*

Toute candidature sera examinée en vue d'une réponse plus systématique et motivée.

## **5 - Faciliter l'emploi des jeunes diplômés de « minorités visibles »**

L'encadrement doit refléter les différentes composantes et origines sociologiques des salariés du Groupe. L'intégration par le recrutement et/ou la nomination par le développement professionnel et la formation de salariés, tant des quartiers sensibles dont est issue une partie de l'effectif, que des différentes ethnies, est source d'efficacité dans le dialogue social et favorise la cohésion.

Il est en conséquence nécessaire de faciliter l'intégration de personnes diplômées issues des « minorités visibles » afin de pourvoir des postes à responsabilité. Pour ce faire, Casino s'est engagé vis-à-vis de l'Etat, par la signature de conventions, à recruter des jeunes diplômés issus des quartiers pour leur donner une place significative dans l'encadrement de demain.

Cette politique de recrutement permettra, par ailleurs, d'avoir une population d'encadrement reflétant la diversité des populations et facilitera la compréhension et le dialogue avec ces dernières.

\*\*\*

Il est rappelé que, pour les jeunes diplômés de « minorités visibles » comme pour les seniors, les promotions doivent s'effectuer exclusivement sur des critères de compétences, le Groupe Casino veillant à n'apporter aucune discrimination dans les plans de formation.

## **6 – Soutenir l'emploi des personnes sans qualification habitant dans des quartiers prioritaires**

Pour ce faire, le Groupe Casino s'engage à :

*1/ Poursuivre les actions menées en lien avec l'Etat et les Régions.*

*2/ Supprimer les discriminations dans l'accès aux stages en entreprise*

De plus en plus de diplômés ou autres sont conditionnés par la réalisation de stages en entreprise. C'est une obligation et non une faculté. Les démarches pour « décrocher » un stage sont le plus souvent le seul fait du jeune ou de l'étudiant, l'institution dont il relève considérant que cette recherche est formatrice. Là aussi, la discrimination de ceux qui appartiennent aux minorités visibles est évidente.

Face à ce phénomène important, le Groupe Casino décide de mener une action volontariste de développement dans toutes ses filiales pour l'accueil de stagiaires issus des minorités visibles, et des quartiers.

Il oeuvrera en lien avec les missions locales, avec les organismes de formation, avec les établissements scolaires et universitaires, afin de tendre chaque année vers l'objectif de 500 stagiaires.

### *3/ Poursuivre le recrutement des habitants des quartiers*

Lors de nouvelles implantations de magasins, le Groupe poursuivra son objectif de réserver un pourcentage significatif des recrutements aux habitants des quartiers (entre 20 et 30 % minimum), en fonction des caractéristiques et des besoins des demandeurs d'emploi des quartiers concernés.

## **7 – Participer aux dispositifs publics de lutte contre la discrimination**

Depuis 1996, le Groupe Casino est membre du réseau européen pour la responsabilité sociale des entreprises.

Le Groupe Casino réaffirme ses engagements dans le domaine de la responsabilité sociale et en matière de développement durable. Il en présentera les résultats dans ses bilans.

Il poursuivra dans le cadre d'Equal son travail pour la mise en œuvre d'un outil statistique de gestion de la diversité.

Depuis 1999, aux côtés du Ministère de l'Intérieur, il participe au CODAC « COMmission d'Accès à la Citoyenneté », devenu COPEC « COMité pour la Promotion de l'Égalité des Chances ».

Lorsqu'il sera convié, le Groupe Casino participera aux colloques, commissions de travail et plans territoriaux de lutte contre la discrimination.

Il apportera sa contribution à l'avancée de la réflexion publique sur le sujet.

## **TITRE 2 - FORMATION - COMMUNICATION - SUIVI**

### **1– Formation**

Le Groupe veille à favoriser la mixité des équipes de travail, afin de développer les échanges et les transmissions de savoirs, de confronter les opinions et les expériences, pour plus de créativité et d'efficacité. Cependant, la gestion de cette diversité de profils implique un management de plus en plus complexe.

L'encadrement est confronté à des comportements nouveaux, des différences culturelles, qui peuvent susciter des incompréhensions et des inquiétudes.

L'Entreprise mettra en place des modules de formation destinés à l'encadrement, visant à mieux le préparer à l'écoute des salariés au travers de leurs différences et à encourager le dialogue.

Cette formation aura également pour objectif de modifier les représentations socio-culturelles des différentes diversités en levant les tabous, en éradiquant les préjugés et en aidant chacun à mieux connaître son propre contexte social et culturel.

Ces modules de formation intégreront des séances de débat et d'échanges qui aideront les participants à mieux connaître les règles à respecter et à bien communiquer pour valoriser la confrontation des points de vue.

Dans une première phase, le Groupe Casino s'attachera à passer des protocoles d'accord avec des institutions dont la mission première est la sensibilisation, l'information et la formation sur le sujet de la diversité, l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations.

A l'issue de cette première opération, des formateurs relais pourront être mis en place pour démultiplier cette formation.

En parallèle, cette formation sera étendue aux représentants du personnel.

## **2 – Communication**

Si les partenaires sociaux considèrent qu'il est important de former les membres de l'encadrement et les représentants du personnel, ils estiment également que la promotion de la diversité, de l'égalité des chances concerne tous les salariés à tous les niveaux.

Ainsi, afin de réussir dans la voie qu'ils se sont fixée, les partenaires sociaux affirment que la communication sur le terrain est importante.

Il est noté que les salariés du Groupe sont destinataires du rapport sur le développement durable édité chaque année et qu'ils peuvent par l'intranet du Groupe avoir connaissance des résultats des enquêtes réalisées dans le cadre du projet EQUAL.

Les parties signataires décident d'élargir la communication et de diffuser largement le présent accord afin d'informer les salariés des engagements du Groupe en terme de gestion de la diversité et lutte contre les discriminations. Le présent accord sera notamment présenté aux différents Comités d'Etablissement et Comités Sociaux.

Tous les supports de communication internes et externes, tels que Regard, intranet, affichettes dédiées seront utilisés.

### **3 – Création d'un Comité « Diversité »**

Les parties conviennent de la création d'un Comité « Diversité » au sein du Groupe. Il sera animé par la Direction de la « Politique de la Ville – Insertion et Solidarité » de la Direction des Ressources Humaines du Groupe.

Il sera composé de 14 personnes : 7 représentants des organisations syndicales et 7 représentants de la Direction.

La mission de ce Comité « Diversité » sera, en outre :

- Assurer une mission de veille, d'observation, d'analyse de situations caractéristiques complexes de discrimination
- Suivre l'application des dispositions du présent accord
- Garantir les engagements des signataires
- Assurer une communication et une information à l'interne

Ce Comité se réunira une fois par an. Il sera destinataire des documents nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Il sera également informé de l'évolution de la réglementation ou des recommandations de la CNIL, relatives aux instruments de mesures statistiques de la diversité.

Un compte rendu des réunions du Comité « Diversité » sera transmis à l'ensemble des Comités d'Entreprise et Comités Centraux d'Entreprise des Sociétés comprises dans le périmètre du présent accord.

Les litiges individuels seront traités selon les modalités de la Commission Paritaire de Médiation prévue dans l'accord Groupe du 27 septembre 1993 et son avenant du 28 septembre 2004, en présence de la Direction de la « Politique de la Ville – Insertion et Solidarité ».

## **TITRE 3 – DEPOT**

Le présent accord sera applicable au terme des procédures de publicité prévues par l'article L.132-10 du Code du Travail, c'est-à-dire envoyé dès sa conclusion à Monsieur le Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi de la Loire et déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes de St-Etienne.