



ACCORD NATIONAL

Entre,

La Direction du groupe CASINO

24 rue de la Montat – 42008 Saint Etienne 2
représentée par

Monsieur Thierry BOURGERON, Directeur Général des Ressources Humaines

Et,

Le Conseil national des missions locales (CNML)

194, avenue du Président Wilson – 93217 Saint Denis la Plaine Cédex
représenté par

Madame Françoise de VEYRINAS, Présidente

Ci après dénommés " les parties"

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

PREAMBULE

La politique de l'entreprise

Le Groupe Casino Fondé en 1898 regroupe plusieurs enseignes : Géant, Supermarché Casino, Cafétérias Casino, Franprix, Leader Price, Monoprix, Eco Service, Vival, Spar et une filiale logistique EASYDIS.

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.

A cet effet, il met à la disposition des différents acteurs ses moyens financiers, ses compétences et ses savoir-faire qu'il s'agisse d'accompagnement de projets de formation, d'étude ou d'évaluation.

Au niveau du Groupe Casino, 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 signé la charte de la Diversité dans l'Entreprise, confirmant ainsi son engagement dans ce domaine.

Les actions réalisées par le Groupe Casino depuis 1993, après la signature de conventions avec le ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, démontrent de la volonté de la Direction de promouvoir la diversité, l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations.

La Direction du Groupe Casino et les organisations syndicales ont marqué 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 par la signature d'un accord Groupe le 14 octobre 2005 qui a pour mission, en prenant pour base les deux ans de travaux et de diagnostics réalisés dans le cadre d'Equal, d'aider les salariés des sociétés du Groupe à travailler ensemble avec leurs différences et de tendre à supprimer toutes les formes d'inégalités.

Le Groupe Casino emploie 75 000 salariés en France et procède chaque année au recrutement de près de 35 527 personnes.

Le Conseil national des missions locales

Le Conseil national des missions locales a pour mission de renforcer la collaboration entre l'Etat et les collectivités territoriales, au sein du réseau des missions locales, et de développer une politique d'animation et d'évaluation concertée de ce réseau.

Il veille à la mobilisation des dispositifs d'accueil, d'information et d'orientation des jeunes, en coopération avec l'agence nationale pour l'emploi.

Il est consulté par le gouvernement sur toute question relative à l'insertion des jeunes.

Il examine chaque année un bilan général d'activités et formule des propositions sur les orientations du programme national d'animation et d'évaluation et du réseau des missions locales.

Il propose toute étude et recherche qu'il juge nécessaire et reçoit communication de celles qui sont réalisées par les administrations, soit à sa demande, soit à leur initiative.

Il constitue des groupes de travail au sein desquels des personnalités non membre du conseil national peuvent être amenées à apporter leur collaboration.

Il développe son action selon deux axes :

- permettre une meilleure compréhension des problèmes d'insertion des jeunes et promouvoir les initiatives de tous les acteurs de l'insertion.
- développer une politique d'animation afin de susciter et de soutenir les initiatives de

capitaliser et de diffuser les expériences locales.

Les missions locales et les permanences d'accueil d'information et d'orientation (PAIO)

Les 505 missions locales et PAIO constituent au 1^{er} janvier 2005, un réseau de plus de 3000 points d'accueil. 9 549 personnes (dont plus de 8400 équivalent temps plein) sont en contact chaque année avec plus d'un million de jeunes dont 444 000 nouveaux inscrits (source bilan d'activité 2004).

Les missions locales poursuivent trois finalités en faveur des jeunes de moins de 26 ans du territoire de leur compétence : L'accès à l'emploi, la formation et la qualification, l'insertion sociale.

L'accompagnement global des jeunes, cœur de métiers des missions locales

Les missions locales repèrent sur leur territoire les difficultés que rencontrent les jeunes ainsi que les solutions (dispositifs, prestations, partenaires) mobilisables pour y répondre. Grâce à l'écoute des attentes et des préoccupations exprimées par les jeunes, elles organisent leur action pour offrir à chaque jeune un appui personnalisé. Cette aide peut aller de la simple information jusqu'à l'accompagnement pas à pas en fonction des besoins de chacun.

Cette prise en charge globale permet aux missions locales de s'impliquer avec efficacité dans les divers programmes nationaux, régionaux, locaux, en prenant en compte la situation de chaque territoire.

En permettant aux jeunes d'accéder à l'ensemble des droits communs, elles jouent un rôle majeur dans la lutte contre les exclusions professionnelles et sociales des jeunes.

Avec la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale le réseau des missions locales et PAIO est reconnu comme organisme concourant au service public de l'emploi.

Les pouvoirs publics ont désigné les missions locales et PAIO, opérateurs exclusifs de la mise en œuvre du droit à l'accompagnement renforcé des jeunes de 16 à 25 ans dans le cadre du programme CIVIS.

Les missions locales et PAIO doivent accompagner 800 000 jeunes vers l'emploi durable en cinq ans.

Depuis le 21 avril 2006, date de promulgation de la loi sur l'accès des jeunes à la vie active en entreprise, toute personne de seize à vingt-cinq ans révolus rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle bénéficie à sa demande d'un accompagnement personnalisé sous la forme d'un « contrat d'insertion dans la vie sociale » CIVIS, conclu avec l'Etat. Cet accompagnement personnalisé est assuré au sein des missions locales et PAIO par un conseiller qui établit avec le bénéficiaire du contrat, dans un délai de trois mois un parcours d'accès à la vie active.

Le conseiller doit procéder à ce titre, en fonction de la situation et des besoins des jeunes une des quatre voies suivantes notamment :

- un emploi, notamment en alternance, précédé lorsque cela est nécessaire d'une période de formation préparatoire ;
- une formation professionnalisante, pouvant comporter des périodes en entreprise, dans un métier pour lequel des possibilités d'embauches sont repérées.

Après l'accès à l'emploi, l'accompagnement peut se poursuivre pendant un an.

Article 1 – Objet de la convention

Les parties s'engagent à :

1 – Sensibiliser et informer sur les métiers et les filières.

Il s'agit de, faire acquérir aux équipes de missions locales et PAIO, des connaissances actualisées portant sur le fonctionnement de l'entreprise, les secteurs professionnels, les métiers aux fins de les utiliser dans leur activité de conseil, de construction et d'accompagnement des parcours des jeunes.

- pour les conseillers des missions locales : stage d'immersion sur site, supports électroniques et papiers (fiche de poste...)
- pour les jeunes : périodes d'immersion en entreprise à des fins d'orientation professionnelle ou d'évolution des représentations du monde professionnel. Les missions locales formeront les groupes et en assureront l'encadrement. Ces visites seront l'occasion pour les jeunes de découvrir un environnement professionnel, les métiers pratiqués dans le site visité, son organisation et ils pourront échanger avec des salariés engagés dans leur pratique professionnelle.

Les missions locales se chargeront de l'accompagnement des jeunes bénéficiant de stage d'immersion sur les sites dans le cadre notamment de stage de découverte des métiers ;

- de participer à des forums ou à d'autres actions de ce type organisés par les missions locales.

2- Communiquer aux missions locales les possibilités d'emploi.

Pour ce faire un contact régulier devra avoir lieu entre les entreprises du groupe et les missions locales en fonction des bassins d'emploi.

L'entreprise s'engage à :

- communiquer aux missions locales les possibilités ouvertes au public « jeune » quelle qu'en soit sa forme (CDI, CDD, stage, contrat de professionnalisation ou d'apprentissage) ;
- examiner toutes les candidatures présentées par les missions locales et pré sélectionnées sur les critères définis en commun ;
- intégrer ces candidatures dans le cadre du processus de recrutement et à les considérer avec une attention particulière.

Les missions locales s'engagent à :

- effectuer une pré sélection des candidatures
- présenter les dossiers dans les 2 semaines suivants la communication de l'offre
- réparer les candidats retenus avant les entretiens
- proposer un suivi de l'intégration du jeune

Dans cette démarche, les missions locales s'engagent à porter une attention particulière à la situation des jeunes handicapés.

3 - Développer des actions de parrainage vers l'emploi en faveur des jeunes de 18 à 25 ans.

La fonction de parrainage est principalement une fonction de médiation. Le rôle du parrain est notamment de mettre à disposition du filleul un réseau relationnel lui permettant de démultiplier ses contacts avec le monde économique. Ainsi le parrain permet au jeune de rencontrer des acteurs économiques qui vont l'aider à mieux définir son projet professionnel et découvrir les réalités de l'entreprise. Il aider le jeune à se maintenir durablement dans l'emploi.

Ce parrainage pourra prendre plusieurs formes possibles : rencontre informelles, visites de sites, aide à l'élaboration du projet professionnel, mise en relation avec un employeur...

Le groupe Casino s'engage à :

- mobiliser les ressources de l'entreprise en relation avec les partenaires locaux et en accord avec les dispositions de la charte nationale du parrainage ;
- organiser des présentations du réseau des missions locales (missions, objectifs, organisation territoriale...) auprès des salariés et des retraités de l'entreprise.

Les missions locales s'engagent à :

- organiser le lien entre le jeune et le parrain, à former ce dernier et à assurer le suivi de la relation.
- définir un projet et des objectifs formalisés au moment de la mise en place de la relation de parrainage
- établir une procédure de mise en relation entre le parrain et le filleul
- établir une procédure de suivi de la relation parrainage
- effectuer un bilan au terme du parrainage

4 - Entreprendre une démarche d'évaluation annuelle des actions réalisées dans le cadre du présent accord sur la base d'une grille d'évaluation élaborée en commun.

Article 2 – Modalités de mise en œuvre

L'entreprise s'engage à :

- informer et promouvoir auprès de ses filiales opérationnelles (Hypermarchés Géant, supermarchés Casino, superettes Petit Casino, cafétérias Casino, entrepôts AISYDIS) le présent accord national ;
- faciliter l'accès des jeunes aux possibilités d'emploi du groupe Casino ;
- faciliter la création d'un réseau de parrainage à destination des jeunes ;
- communiquer cet accord par Internet et intranet.

Le CNML s'engage à :

- informer les associations et unions régionales des missions locales et PAIO de cet accord dans le cadre du bureau du CNML ;
- promouvoir cet accord national auprès des missions locales et PAIO (site Internet et sensibilisation des animateurs régionaux) ;
- faciliter la mise en œuvre de la convention par la création d'outil de suivi et de communication commun.

Article 3 – Les modalités de coordination et de suivi de l'accord

1- Le comité national de suivi

Le comité national de suivi est chargé de :

- suivre l'application de l'accord cadre national et veiller au respect de l'égalité des chances en matière d'accès à l'emploi notamment à l'encontre des femmes, des jeunes d'origine étrangère et des travailleurs handicapés;
- favoriser et faciliter par tous les moyens, la réussite des actions locales et en produire le rapport annuel d'évaluation sur la base d'une méthodologie et de supports préalablement définis;
- mettre en place les actions de communication sur le programme réalisé en application du présent accord national;

Cet accord national pourra faire l'objet de déclinaisons locales prenant en compte les spécificités territoriales et précisant les modalités concrètes des collaborations menées sur le terrain.

Le comité national de suivi se réunit au moins 2 fois par an, sur convocation d'un représentant du CNML.

Il est composé de représentants suivants :

pour le groupe CASINO :

M. Thierry BOURGERON, directeur général des ressources humaines

M. Mansour ZOBARI, directeur politique de la ville- Solidarité et égalité des chances

pour le CNML :

Mme Françoise de VEYRINAS, présidente

M. Jean Jacques GIANNESINI, secrétaire général

Mme Amaria SEKOURI, chargée de mission

Et de partenaires institutionnels qualifiés dans le champ de l'insertion sociale et professionnelle.

La liste des membres permanents du comité national est arrêtée lors de sa première séance et peut être modifiée sur accord des parties.

Il est chargé de soutenir et de suivre la mise en œuvre et l'évaluation des projets conformément aux objectifs prévus à l'article 1 et informe le comité national de suivi de leur état d'avancement.

Article 4 - Durée de l'accord-cadre

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans sauf désengagement de l'un ou de l'autre des signataires au moins un mois avant la date anniversaire de la signature.

Fait à Paris le 13 juin 2006

La Présidente du
Conseil national des missions locales

Le Directeur Général
des Ressources Humaines
du Groupe Casino

Françoise de VEYRINAS

Thierry BOURGERON