



ACCORD DE PARTENARIAT

Entre,

La Direction du groupe CASINO

1, Esplanade de France – 42008 Saint Etienne 2

Représentée par

Yves DESJACQUES, Directeur des Ressources Humaines du Groupe

Et,

Le Conseil national des missions locales (CNML)

Immeuble les Borromées 2 – 1, avenue du Stade de France - 93 210 Saint-Denis

Représenté par

Son président, Bernard PERRUT, député-maire de Villefranche-sur-Saône

Ci-après dénommées « les parties »

Les parties décident de renouveler leur partenariat formalisé en juin 2006

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

LES ACTEURS

Le groupe CASINO

Le Groupe Casino Fondé en 1898 regroupe plusieurs enseignes.

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 quinze dernières années, et le développement du Groupe à l'international, conduisent à une diversité croissante qu'il convient d'encourager et d'accompagner.

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.

Il emploie 75 000 salariés en France et procède chaque année à des recrutements.

Le Groupe Casino a obtenu le Label Diversité en Avril 2009

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 Pôle emploi.

Dans sa lettre de mission du CNML en 2008, Madame Christine Lagarde, ministre de l'économie de l'industrie et de l'emploi, a chargé le CNML de développer les actions favorisant le renforcement des liens entre les missions locales et les entreprises.

Les associations régionales des missions locales (ARML)

Dans chaque région, est constituée une association ou union régionale présidée par un élu local, et dotée d'une animation régionale. Elle est l'interlocutrice des directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, des autres services de l'Etat et des conseils régionaux. Elle participe à l'élaboration et au suivi des programmes d'animation régionale. Elle est représentée au Conseil national des missions locales.

Le pilotage politique et institutionnel de l'animation régionale s'organise dans le cadre d'un protocole régional signé entre l'Etat, le Conseil régional, les conseils généraux et l'association régionale des missions locales.

Un comité de pilotage pour la coordination et l'animation régionale des missions locale. Il est organisé dans chaque région avec l'ensemble des partenaires engagés dans l'action des missions locales et PAIO et comprend notamment de :

- représentants des services déconcentrés de l'Etat et du service public de l'emploi,
- représentants du Conseil régional,

- représentants de chacun des conseils généraux de la région,
- représentants des missions locales émanation des collectivités locales et/ou de leurs groupements adhérant à la mission locale.

Ce comité de pilotage présidé et animé par le président de l'association (ou de l'union) régionale des missions locales et a pour objet de définir les axes de travail communs, de suivre leur réalisation, de décider du programme d'actions régionales, de son organisation et de son application.

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

Les 486 missions locales et PAIO constituent fin 2007, un réseau de près de 5400 points d'accueil. Près de 10 000 personnes y assurent le contact chaque année avec plus d'un million de jeunes.

Grâce à l'écoute des attentes et des préoccupations exprimées par les jeunes, elles organisent leurs actions 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, elles jouent un rôle majeur dans la lutte contre les exclusions professionnelles et sociales des jeunes.

En 2008, les missions locales ont reçu en entretien **1 222 000** jeunes dont **467 000** jeunes en premier accueil. Les jeunes reçus en entretien individuel ont signé **425 000** contrats de travail classiques et **74 000** contrats en alternance ou contrats aidés et ont suivi **209 000** formations.

LES ENJEUX

Pour le groupe CASINO et le CNML

- Poursuivre et renforcer le développement des actions de partenariat entre les entités du groupe Casino et les missions locale engagés depuis l'accord de 2006.
- Apporter des débouchés professionnels aux publics pris en charge par les missions locales et développer avec le groupe Casino une relation de partenariat efficace permettant d'aboutir sur des recrutements et une fidélisation des personnes embauchées.
- Contribuer avec l'appui du groupe Casino à faire connaître l'entreprise, ses besoins en recrutement, ses métiers et perspectives de carrière.
- Faire reconnaître les compétences et l'expertise des missions locales en terme d'accompagnement vers l'emploi des jeunes et dans la réalisation de présélection des profils apportés à l'entreprise sur les pré-requis des postes à pourvoir.

Pour les associations régionales des missions locales

- Développer le recrutement des jeunes accompagnés par les missions locales au sein des entités du groupe Casino.

- Informer et sensibiliser les équipes des missions locales aux besoins de recrutement du groupe en faveur des jeunes peu ou pas qualifiés.
- Communiquer sur l'offre de services des missions locales en direction des responsables de recrutements des entités du groupe

Article 1 – Objet de la convention

Les parties s'engagent à renforcer leur partenariat sur trois axes prioritaires

1^{er} axe : Valoriser les métiers et les filières professionnelles du groupe

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.

2^{ème} axe : Favoriser le recrutement des jeunes sur les postes proposés par le groupe

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,
- 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^{ème} axe - Développer des actions de parrainage vers l'emploi en faveur des jeunes de 18 à 25 ans

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.

Article 2 – Modalités de mise en œuvre

L'entreprise s'engage à :

- informer et promouvoir auprès de ses filiales opérationnelles (Hypermarchés Géant, supermarchés Casino, supérettes Petit Casino, cafétérias Casino, entrepôts Easydis)
- 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 et sensibiliser les associations et unions régionales des missions locales et PAIO de cet accord dans le cadre du bureau du CNML et dans le cadre des actions menées avec les animateurs régionaux sur ce sujet.
- 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

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 régionales 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. Mansour Zobéri, directeur de la promotion de la Diversité et de la solidarité.
- Pour le CNML : 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 16 juin 2009

Le Président du
Conseil national des missions locales
Bernard PERRUT
Député-maire de Villefranche sur Saône

Le Directeur des Ressources Humaines du
Groupe Casino
Yves DESJACQUES