

## ACCORD SUR LA RESPONSABILITE SOCIALE D'ENTREPRISE DU GROUPE CASINO DU 14 OCTOBRE 2020

Entre les soussignées :

Les sociétés visées dans l'article 1.2 constituant le groupe Casino au sens du présent accord, représenté par Monsieur Jean-Claude DELMAS, Directeur des Ressources Humaines France et Monsieur David CORDANI, Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales, dûment mandatés à l'effet des présentes,

Ci-après désignés « la Direction » ou « le groupe Casino » ou « le Groupe »

D'UNE PART,

Et :

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'ensemble des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord et représentées par les Délégués Syndicaux de Groupe dûment désignés et habilités suivants :

- Pour la Fédération des Services CFDT, Monsieur Jean-Luc FARFAL, agissant en qualité de Délégué Syndical de Groupe ;
- Pour le Syndicat CFE-CGC, Monsieur Didier MARION, agissant en qualité de Délégué Syndical de Groupe ;
- Pour le Syndicat CGT, Monsieur Michel CALICAT, agissant en qualité de Délégué Syndical de Groupe ;
- Pour le SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, Madame Nathalie DEVIENNE, agissant en qualité de Déléguée Syndicale de Groupe ;
- Pour l'UNSA Syndicat Autonome, Monsieur Thomas MEYER, agissant en qualité de Délégué Syndical de Groupe ;

Ci-après désignées les « Organisations Syndicales représentatives »,

D'AUTRE PART,

Ci-après conjointement désignées les « Parties ».

<b>PREAMBULE .....</b>	<b>3</b>
<b>TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES.....</b>	<b>4</b>
1.1 : Objet .....	4
1.2 : Champ d'application .....	4
<b>TITRE II - GOUVERNANCE DE LA RSE.....</b>	<b>4</b>
2.1 : La définition des enjeux et des priorités en matière de RSE .....	4
2.2 : Les acteurs et réseaux d'acteurs de la RSE .....	5
2.3 : La sensibilisation et la communication.....	6
<b>TITRE III - LA RESPONSABILITE SOCIALE .....</b>	<b>7</b>
3.1 : La diversité .....	8
3.2 : La promotion d'un recrutement et d'une mobilité interne responsable.....	9
3.3 : La promotion de l'insertion professionnelle des jeunes .....	9
3.4 : Le développement des carrières .....	10
3.5 : La promotion du dialogue social .....	11
3.6 : La santé et le bien-être au travail par un management adapté .....	11
<b>TITRE IV - LA RESPONSABILITE DANS LA RELATION AVEC NOS CLIENTS.....</b>	<b>14</b>
4.1 : La promotion d'une offre de produits plus responsable auprès des clients.....	14
4.2 : La réduction des emballages .....	14
4.3 : La lutte contre le gaspillage alimentaire .....	15
4.4 : La promotion d'une politique de marketing et de communication responsable .....	15
<b>TITRE V – LA RESPONSABILITE DANS LES RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS .....</b>	<b>15</b>
5.1 : La promotion de la démarche RSE du Groupe auprès des fournisseurs .....	16
5.2 : L'engagement auprès des PME et des producteurs locaux.....	16
5.3 : Les actions à l'égard des fournisseurs dans les pays à risque .....	17
<b>TITRE VI – LA RESPONSABILITE SOCIETALE.....</b>	<b>18</b>
6.1 : La valorisation de l'engagement des collaborateurs .....	18
6.2 : La promotion de l'engagement citoyen.....	18
6.3 : La lutte contre les fragilités sociales .....	19
<b>TITRE VII - LA RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE .....</b>	<b>20</b>
7.1 : La réduction des émissions de gaz à effet de serre liées aux magasins, entrepôts et transport de marchandises.....	20
7.2 : La réduction des émissions de gaz à effet de serre liées à l'offre produit .....	21
7.3 : La réduction des émissions de gaz à effet de serre des clients et collaborateurs.....	22
7.4 : La mobilisation des collaborateurs avec le réseau des collaborateurs engagés pour le climat.....	22
<b>TITRE VIII - DUREE, ENTREE EN VIGUEUR, MODALITES D'INFORMATION ET DE SUIVI DE L'ACCORD.....</b>	<b>23</b>
8.1 : Durée de l'accord - Révision - Dépôt .....	23

## PREAMBULE

Depuis sa création en 1898, le développement du groupe Casino s'appuie sur une longue tradition d'innovation sociale, sociétale et environnementale.

La démarche de progrès et de responsabilité sociale d'entreprise (RSE) du Groupe est animée par un esprit pionnier qui s'incarne dans les quatre valeurs Clés : conquête, loyauté, exigence et solidarité.

Cette démarche, co-construite depuis l'origine avec les partenaires sociaux, a permis la signature d'un accord groupe relatif à la RSE précurseur dès 2014 ainsi que de nombreux accords groupe ambitieux et innovants relatifs à la lutte contre les discriminations, au handicap, à la diversité, à la formation professionnelle, au dialogue social, à la santé et sécurité au travail, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au congé de l'aidant familial, au contrat de génération, à l'accompagnement des évolutions et des transformations, à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et au télétravail.

La mise en œuvre de ces engagements, et le suivi des accords avec les partenaires sociaux ont permis au groupe Casino d'obtenir des résultats encourageants :

- Obtention du Label Diversité en 2009, renouvelé en 2012 et en septembre 2016 ainsi que du Label Egalité professionnelle décerné en 2013 ;
- Validation de ses objectifs de réduction de gaz à effet de serre par le Science Based Target en 2019 avec un engagement de réduire ses émissions de 18% entre 2015 et 2025 ;
- Classement par l'agence de notation extra-financière Vigeo Eiris, en juin 2020, premier des entreprises européennes de distribution pour ses engagements en faveur du climat, de la protection de l'environnement, de sa politique de ressources humaines et de sa gouvernance d'entreprise et également premier pour sa politique sociale et de ressources humaines sur l'ensemble des 129 entreprises françaises évaluées par cette agence.

Conscients que la RSE participe à l'amélioration de la performance économique, sociale, environnementale et sociétale de l'entreprise ainsi qu'à la fidélisation et à l'engagement des collaborateurs, la Direction et les organisations syndicales représentatives ont souhaité poursuivre cette démarche de progrès engagée depuis de nombreuses années.

Afin d'accélérer la mise en œuvre de ses objectifs, les enseignes Casino ont annoncé en 2020 dix engagements « CAP » qui s'inscrivent dans les priorités RSE du groupe Casino.

Par ailleurs la négociation d'un nouvel accord sur la RSE a été engagée dans le cadre duquel les parties entendent :

- Réaffirmer leur volonté partagée d'intégrer la RSE dans le modèle économique et social pour contribuer au développement durable des activités ;
- Poursuivre la démarche de progrès RSE ;
- Renforcer les initiatives, les actions et les innovations en matière de RSE ;
- Améliorer la performance RSE.

## **TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES**

### **1.1 : Objet**

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des accords spécifiques conclus sur des sujets relatifs à la RSE.

Il a pour objet de compléter et de renforcer certains dispositifs existants, et d'en créer de nouveaux sur des thématiques RSE qui n'ont pas encore été traitées dans le cadre d'un accord collectif.

### **1.2 : Champ d'application**

Il est convenu que les modalités du présent accord s'appliquent aux sociétés définies ci-après :

- AMC
- Avenir Sète (anciennement IGC Promotion)
- Casino, Guichard-Perrachon
- Casino Restauration
- Casino Restauration Rapide
- Casino Services
- C Last Mile
- Distribution Casino France
- Easydis
- Green Yellow
- Green Yellow B2C
- Green Yellow Effenergie Réunion
- Green Yellow vente d'énergie
- Holding de Gestion de Projets Energétiques 1 (HGPE 1)
- IGC Services
- Retail Extended Logistics
- Sudeco

## **TITRE II - GOUVERNANCE DE LA RSE**

### **2.1 : La définition des enjeux et des priorités en matière de RSE**

Les enjeux et les priorités en matière de RSE ont été définis en cohérence avec les engagements de la Charte Éthique Groupe. Celle-ci rappelle l'attachement du Groupe aux valeurs énoncées dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Le groupe Casino s'est doté d'une Charte Éthique comportant les neuf (9) engagements suivants :

- Respecter les lois, principes, normes et réglementations nationales et internationales ;
- Appliquer les principes de transparence et de bonne gouvernance ;
- Considérer la diversité des attentes, des besoins et des modes de vie des parties prenantes avec lesquelles

le groupe Casino interagît ;

- Respecter la dignité de la personne humaine ;
- Favoriser l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi, à la formation et l'évolution de carrière ;
- Promouvoir la qualité du dialogue social dans l'entreprise ;
- Mettre en œuvre des pratiques loyales dans ses relations commerciales ;
- Proposer un niveau de qualité de produits et de services compatible avec sa mission de commerçant responsable ;
- Etre solidaire des individus et groupes humains vulnérables.

Afin de renforcer la prise en compte des enjeux RSE, la Direction RSE du Groupe a mis en place une démarche de progrès portant sur 15 priorités dans 5 domaines de responsabilité :

#### **Employeur engagé**

- Promouvoir la diversité
- Faciliter l'insertion professionnelle des jeunes
- Favoriser l'évolution des collaborateurs
- Agir pour la Santé et le Bien-être au travail

#### **Commerçant responsable**

- Agir pour la santé des consommateurs
- Encourager une consommation respectueuse de l'environnement et de la biodiversité
- Lutter contre le gaspillage alimentaire

#### **Partenaire de confiance**

- Renforcer la démarche d'éthique sociale
- Soutenir les filières de production locale
- Favoriser les démarches RSE des fournisseurs

#### **Acteur local solidaire**

- Développer l'action des fondations
- Développer les partenariats de solidarité

#### **Groupe mobilisé pour l'environnement**

- Réduire les émissions de gaz à effet de serre
- Améliorer l'efficacité énergétique
- Limiter et valoriser les déchets

## **2.2 : Les acteurs et réseaux d'acteurs de la RSE**

### **La Commission RSE**

Elle est composée :

- De membres représentant la Direction ;
- Du Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales du Groupe ;
- Du Directeur de la RSE du Groupe et des entités et/ou ses représentants ;
- Des Directeurs Ressources Humaines des filiales ou branches du Groupe ;
- De deux membres par organisation syndicale représentative au présent accord.

La commission RSE se réunit une fois par an, afin de :

- Présenter les indicateurs et la performance RSE publiés dans le Rapport Annuel ;
- Faire un bilan des engagements pris dans le cadre de l'accord et des actions mises en œuvre au cours de l'année ;
- Faire part de ses observations quant aux actions conduites, et partager d'éventuelles propositions et pistes de réflexion ;
- Identifier les nouveaux enjeux RSE.

La première réunion de la commission RSE se tiendra au second semestre de l'année 2021.

### **Les comités de direction**

Compte tenu de l'importance de porter la politique RSE au plus près des entités, les plans d'actions et performances RSE sont présentés au sein des principaux comités de direction des entités du périmètre de l'accord.

Les comités auront en charge d'assurer la bonne mise en œuvre et suivi des plans d'actions RSE de chaque branche et d'effectuer, le cas échéant, les arbitrages nécessaires.

La Direction RSE assurera la coordination de ces comités et le partage des bonnes pratiques entre comités.

### **Les Comités Sociaux et Economique et les Comités sociaux et Economique Centraux d'entreprise**

Les engagements en matière de RSE seront présentés à l'occasion des réunions des CSE et CSEC afin de bénéficier de la proximité et de la force de proposition des partenaires sociaux.

### **Les Parties prenantes externes**

Afin d'enrichir la réflexion et la compréhension des enjeux RSE et de mieux appréhender les attentes de la société, il est prévu de pouvoir faire intervenir, dans le cadre d'échanges confidentiels, des personnes qualifiées internes et/ou externes lors de la commission de suivi RSE, celles-ci pouvant être proposées par les organisations syndicales représentatives, sous condition de validation de la direction.

## **2.3 : La sensibilisation et la communication**

### **Les actions de sensibilisation et de communication à l'attention des collaborateurs**

Les parties reconnaissent l'importance de continuer à sensibiliser et à former les collaborateurs et leurs managers aux enjeux RSE, en s'appuyant sur divers outils de communication dont :

- Les guides thématiques sur les enjeux de RSE, tels que, la diversité (guide sur l'apparence physique, guide sur la diversité religieuse en entreprise, guide sur l'égalité professionnelle, etc.), l'environnement (guide des éco-gestes en magasin, guide de lutte contre le gaspillage alimentaire, ...) ;
- Les supports de communication interne du Groupe et des branches (intranet, journaux internes...)
- Les parcours de formation en digital, développés par Campus, tels que « recruter sans discriminer », « Le Bio », « Le Bien-être animal », « le gaspillage alimentaire »...

Ces outils seront mis à jour en fonction des besoins et diffusés régulièrement, notamment la Charte éthique groupe.

Les Parties prévoient de maintenir les dispositifs de sensibilisation et de communication à destination des collaborateurs, à travers les actions suivantes :

- La mise en place d'un plan de communication RSE ;
- La création de nouveaux parcours de formation en digital sur des enjeux thématiques et la mise en avant sur le catalogue de formation Campus de formations certifiantes à la RSE ;
- L'intégration appropriée d'une composante RSE dans les nouveaux modules de formation métiers ;
- La mise en place de conférences sur les thématiques de la RSE sous forme de webinaires ;
- La diffusion de vidéos pédagogiques de 90 secondes.

Afin de faciliter l'appropriation de la RSE, les communications valoriseront les actions menées par les collaborateurs, notamment en magasins et dans les entrepôts.

### **Les actions de sensibilisation et de communication auprès des clients**

Des opérations de sensibilisation sont régulièrement menées dans les magasins à destination des clients, sur différentes thématiques RSE.

Il est prévu, dans le cadre du présent accord, de poursuivre ces actions de sensibilisation et de privilégier les enjeux clés suivants :

- En tant que commerçant responsable : le « mieux consommer », l'offre de produits responsables à marques propres, les produits issus de l'agriculture biologique, les produits locaux ;
- En tant que Groupe impliqué pour l'environnement : le gaspillage alimentaire, le tri des produits usagés ;
- En tant qu'acteur local solidaire : la solidarité envers les personnes en situation d'exclusion et celles envers les aidants familiaux.

### **La valorisation de la prise en compte de la RSE dans la rémunération variable**

Les Parties reconnaissent l'importance de la valorisation de la RSE dans les dispositifs d'évaluation de la performance des collaborateurs.

Dans le cadre de l'évaluation annuelle de performance, les salariés du Groupe ayant le statut Cadre sont appréciés sur les Attitudes et Comportements Managériaux (« ACM ») qui entrent dans le calcul de la rémunération variable à hauteur de 25%.

Ces ACM, au nombre de cinq (5), sont définis dans le référentiel LIDER (Leadership, Innovation, Décision, Engagement, Responsabilité clients). Par ailleurs, 5% de la rémunération variable des cadres est indexée sur deux critères RSE définis, chaque année, par la DRH Groupe et la Direction RSE Groupe.

Des actions d'information et de sensibilisation auprès des collaborateurs concernés continueront à être mises en place afin d'assurer de présenter les objectifs et le taux d'atteinte et d'assurer la parfaite appropriation de ce dispositif.

## **TITRE III - LA RESPONSABILITE SOCIALE**

Au titre de la responsabilité sociale du Groupe, les Parties souhaitent :

- Promouvoir la diversité ;
- Accompagner l'insertion professionnelle des jeunes ;
- Favoriser l'évolution de carrière des collaborateurs et, notamment, des femmes ;
- Veiller à la santé et au bien-être des collaborateurs.

Cette ambition prend en compte la nécessité, pour y parvenir, d'accompagner le dialogue social à tous les niveaux du Groupe sur ces enjeux.

### **3.1 : La diversité**

Les engagements du Groupe en faveur de la lutte contre toutes les formes de discrimination et de la promotion de la diversité, mis en œuvre dès 1993, ont donné lieu à la conclusion d'un accord Groupe en 2005, qui a depuis été suivi d'avenants. La promotion de la diversité est la première des 15 priorités RSE du Groupe.

Les actions du Groupe ont été consacrées en 2019 par le renouvellement, pour la quatrième fois consécutive, du label diversité obtenu dès 2009 et du label égalité obtenu en 2013.

Les Parties rappellent leur détermination à lutter contre toute forme de discrimination telle que définie à l'article 225-1 du Code pénal, à savoir les vingt-cinq (25) critères dont : l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique apparente ou connue de l'auteur, le patronyme, le lieu de résidence, l'état de santé, la perte d'autonomie, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, l'appartenance ou la non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

#### **La formation des managers et la sensibilisation des collaborateurs à la promotion de la diversité**

En complément des accords spécifiques dédiés, les Parties souhaitent renforcer les actions en faveur de la diversité et de la lutte contre les discriminations.

Parmi ces actions, les Parties entendent notamment :

- Promouvoir, chaque année, auprès des collaborateurs, les guides de sensibilisation dont : « Avez-vous le bon regard sur les jeunes ? », « Egalité professionnelle, lutter contre le sexisme ordinaire », « Déconstruire les stéréotypes, vaincre les préjugés », « L'orientation sexuelle et l'identité de genre : comprendre et agir dans l'entreprise » ; « Comprendre la diversité des âges, Agir dans l'entreprise » ; « le guide du handicap dans l'entreprise ». Ces guides visent en effet à lutter contre les stéréotypes et à expliquer aux collaborateurs la posture attendue.
- Continuer à former les collaborateurs et, notamment, les managers, à la lutte contre toutes les formes de discrimination, grâce à des parcours de formations en digital, élaborés à partir des guides de sensibilisation sur l'apparence physique, le sexisme, l'orientation sexuelle. Un parcours de formation en ligne sur le management intergénérationnel sera développé dans le cadre de ce nouvel accord.
- Participer au Tour de France de la Charte de la diversité : cette action permet de sensibiliser et d'échanger avec les collaborateurs sur les thèmes de la diversité, dans différents sites (entrepôts, magasins, ...) présents dans l'ensemble des régions de France.
- Mettre en place des outils pour évaluer l'efficacité de ces actions, tels que le testing sollicité et/ou un Baromètre de la diversité, le renouvellement des Labels Diversité et Egalité.

Au-delà des actions définies dans l'accord égalité femmes - hommes, le Groupe s'engage à relayer les campagnes de sensibilisation pour lutter contre les violences faites aux femmes au sein des établissements du Groupe, notamment la promotion du numéro d'appel 3919. Le Groupe soutient par ailleurs les actions organisées par ONU femmes, particulièrement la campagne annuelle (dite "Orange Day").



### **3.2 : La promotion d'un recrutement et d'une mobilité interne responsable**

Afin de favoriser le recrutement de collaborateurs ayant des profils et/ou des parcours divers, et une mobilité interne ouverte à toutes et à tous, le groupe Casino a créé le CSP « C'ma Carrière » dans le cadre de l'accord d'anticipation et d'accompagnement des évolutions et des transformations. Des partenariats avec les services publics de l'emploi (pôle Emploi, missions locales, Cap Emploi, etc.) ainsi qu'avec des associations (telles que notamment Mozaik RH, l'Institut de l'Engagement, Nos quartiers ont des Talents, défense mobilité, etc.) ont été mis en place depuis plusieurs années et seront développés sur la période d'application de l'accord.

En outre, afin de garantir un recrutement responsable, les actions suivantes continueront à être mises en œuvre pendant le présent accord :

- La formation systématique de l'ensemble des managers et des collaborateurs concernés au travers du parcours digital « recruter sans discriminer » ;
- L'utilisation de la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) ; à cet effet, les équipes de recrutement seront de nouveau sensibilisées à cette méthode ;
- L'envoi systématique d'une réponse personnalisée à toute candidature ;
- La mise en place d'un baromètre de mesure de la satisfaction des candidats pour le recrutement des Agents de maîtrise et des Cadres et la mobilité interne réalisé par le CSP Recrutement et mobilité « C'ma Carrière », sur la base d'un questionnaire anonyme remis aux candidats ;
- La possibilité, pour les candidats à la mobilité interne qui le souhaitent, de faire un point de leur entretien à l'issue de celui-ci ;
- l'organisation d'interventions dans les centres de formation professionnelle (CFA) et dans les écoles.

### **3.3 : La promotion de l'insertion professionnelle des jeunes**

Dans le cadre du présent accord, les Parties réitèrent leur volonté de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes, et de poursuivre leurs engagements en faveur des jeunes des quartiers, par le biais des actions suivantes :

- Organiser des visites d'établissement pour les collégiens des quartiers populaires ou zones rurales, avec pour objectif d'accueillir au minimum 100 collégiens par an ;
- Informer sur les métiers du Groupe en participant à des forums étudiants et en organisant des rencontres avec des écoles partenaires ;
- Faciliter l'accès des jeunes collégiens aux stages de 3ème en sensibilisant régulièrement les équipes opérationnelles via la Charte et le Guide d'accueil du collégien.

Les parties reconnaissent que l'alternance est un moyen efficace et performant pour insérer les jeunes dans l'emploi et développer les compétences. L'apprentissage, ouvert à tous quel que soit le niveau de qualification, permet aussi d'assurer un transfert des compétences des aînés, de vaincre les préjugés envers les jeunes et de favoriser l'insertion dans la vie active.

Aussi, le Groupe s'engage à :

- Poursuivre son objectif de proposer à au moins 50% des personnes en contrat d'alternance une embauche en CDD et/ou CDI et/ou VIE (Volontariat International en Entreprise) à l'issue de la collaboration dont les résultats seront présentés lors de la commission annuelle ;
- Maintenir et amplifier les actions en vue de faciliter le recrutement, le logement et l'accompagnement des

mobilités à l'intention des alternants et des jeunes embauchés. Notamment, les parties conviennent de promouvoir les mesures des pouvoirs publics mises à disposition des jeunes telles que l'avance mobilité, l'aide mobilité jeune, la garantie visale,...

- Valoriser les parcours en alternance en organisant chaque année un évènement tel que la Journée des Alternants pour mettre en avant les jeunes et leurs tuteurs et leurs réalisations.

### **3.4 : Le développement des carrières**

De par la diversité de ses activités, le Groupe offre de nombreuses opportunités de promotion interne, de développement des compétences, et de mobilité interne, qui favorisent l'insertion dans l'emploi et l'ascension sociale des collaborateurs.

Les Parties reconnaissent l'importance de ce rôle « d'ascenseur social » qu'offrent depuis son origine les opportunités d'emploi et les métiers du Groupe.

Elles soulignent l'importance de la bonne mise en œuvre de l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et notamment des dispositifs de mobilité et de passerelles que celui-ci aménage et de l'entretien annuel professionnel, qui doit permettre d'accompagner le développement des carrières et des talents.

En complément de ces engagements, les parties conviennent que les branches continueront à :

- Donner davantage de visibilité sur les parcours de formation passerelles et les parcours certifiants proposés par Campus Casino, le centre de formation du Groupe ;
- Organiser des réunions découvertes des métiers dans les établissements du Groupe ;
- Promouvoir l'application mobile « C'mon Groupe » qui permet de donner accès à tous aux offres de mobilité ;
- Mettre à disposition de tous les collaborateurs un catalogue en ligne des formations disponibles et animées par Campus afin de faciliter les démarches des collaborateurs et favoriser la mobilité dans le cadre de cet accord ;
- Encourager le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience et accompagner les collaborateurs qui en font la demande au moyen d'outils de communication adaptés qui seront mis en place ;
- Promouvoir le certificat de connaissance et de compétences professionnelles « CléA ». En effet, cette certification officielle et professionnelle, reconnue par tous les secteurs d'activité, permet de valoriser les compétences et connaissances professionnelles acquises dans sept (7) domaines et tout particulièrement le « CléA » numérique qui permet l'acquisition des compétences numériques professionnelles fondamentales ;
- Valoriser et promouvoir les métiers de bouche - boucherie, boulangerie, marée, fruits et légumes, rayons bio, traiteur fromages - au sein du Groupe en mettant à l'honneur les collaborateurs du Groupe au travers de campagnes de communication interne et d'un Prix du goût, ainsi que ces métiers qui offrent de nombreuses opportunités.

Dans le cadre de ce nouvel accord, les parties s'engagent à créer un programme « Talents du terrain » à l'instar du programme « Jeunes talents » mis en place par le Groupe : un programme sélectif permettant de détecter des talents et des potentiels et accélérer le parcours professionnel de collaborateurs ayant des capacités de leadership, de persévérance, d'autonomie, de prise de parole en public et d'animation d'équipe, de sens du collectif, de capacité à entreprendre, à innover.

Ouvert à tous les collaborateurs en CDI sans condition d'âge, d'ancienneté (au-delà de 6 mois), de diplôme l'objectif du programme consistera à la fois à :

- Ouvrir des perspectives aux participants (découverte du Groupe, de ses enseignes, métiers, fonctionnement...);
- Aider les participants au programme à créer des réseaux et à se rendre plus visible ;
- Valoriser leur expérience professionnelle passée et clarifier leur projet professionnel et ambition ;
- Se développer personnellement.

Il sera mis en œuvre avec l'appui de Campus Casino et de la direction RSE Groupe, en lien avec les entretiens professionnels.

### **3.5 : La promotion du dialogue social**

Les Parties rappellent leur attachement à la mise en place d'un dialogue social constructif et à la bonne mise en œuvre du nouvel accord signé le 22 janvier 2020 qui comporte de nombreuses innovations comme la création d'espaces de communication syndicale sur intranet, la prise en charge partielle des coûts d'assemblée générale, l'octroi de moyens financiers et matériels ou encore la création d'un cursus de formation spécifique relatif aux responsabilités qu'impliquent les mandats de représentation du personnel.

Afin de promouvoir le dialogue social et de rappeler les principes qui l'encadrent, il est mis à disposition de tous les collaborateurs un livret pédagogique reprenant les principes du droit syndical et du dialogue social. Son contenu a été élaboré par la Direction des Relations et de l'Innovation Sociales Groupe en concertation avec des représentants des organisations syndicales représentatives.

### **3.6 : La santé et le bien-être au travail par un management adapté**

Le Groupe fait de la santé et du bien-être de ses collaborateurs une priorité essentielle de sa politique ressources humaines et de RSE.

C'est pourquoi, les Parties conviennent de la mise en œuvre de mesures nécessaires pour assurer un cadre de travail favorable à la santé et au bien-être des collaborateurs du Groupe et en faire un objectif pour tout un chacun, quel que soit son niveau hiérarchique et sa mission. Ces mesures sont notamment définies dans l'accord Groupe relatif à la santé à la sécurité et à la qualité de vie au travail signé le 03 décembre 2019.

Par le présent accord, les Parties souhaitent rappeler l'importance accordée pour le bien-être au travail à la qualité des pratiques managériales mises en place par les managers et l'accompagnement à apporter à ces derniers via la formation. Les pratiques managériales soutenues par le Groupe veillent à développer la motivation en réduisant le stress par la mise en place d'un management bienveillant portant sur huit (8) leviers de motivation. Dans le cadre de cet accord, les Parties conviennent de porter une attention particulière à la promotion de ce programme de management bienveillant auprès des collaborateurs, ainsi qu'à l'accompagnement managérial des équipes afin de :

- Lutter contre les incivilités entre les collaborateurs et soutenir les collaborateurs qui subissent des incivilités dans l'exercice de leur fonction en lien avec les clients ;
- Promouvoir la diversité et favoriser ainsi l'inclusion de tous au sein des équipes ;
- Lutter contre les risques d'isolement liés au télétravail grâce à des pratiques managériales adaptées ;
- Soutenir les salariés aidants et parents confrontés à une charge mentale intense.

## **Le Management Bienveillant et les Bienveillants**

Depuis 2014, le Groupe veille à diffuser auprès des équipes d'encadrement, les huit (8) leviers de management attendus dans le cadre de la démarche de Management Bienveillant. Cette démarche consiste à assurer des pratiques managériales permettant de renforcer la motivation des équipes en réduisant le stress, au service d'une meilleure performance économique, sociale et environnementale.

Dans le prolongement de cette démarche, les Parties conviennent de poursuivre le programme déployé depuis 2014, à savoir :

- Former les nouveaux managers au Management Bienveillant via des formations en présentiel et/ou en digital ;
- Animer et former le réseau de Bienveillants mis en place depuis 2015 : les Bienveillants sont des collaborateurs volontaires issus des différentes sociétés du Groupe, qui assurent un rôle de proximité au sein de leur établissement, permettant d'identifier des collègues en situation délicate et de les orienter vers des ressources adaptées (manager, médecin du travail, représentant du personnel, etc.). Une attention particulière sera portée pour assurer la bonne compréhension du rôle des Bienveillants par les managers et adapter le dispositif aux enjeux du télétravail ;
- Organiser les Trophées du Management Bienveillant, afin de valoriser les bonnes pratiques des collaborateurs ;
- Promouvoir les huit (8) leviers de motivation du Management Bienveillant dans les parcours de formation au management et les promouvoir à travers un livre, des affiches, les intranets, les newsletters, etc. ;
- Soutenir le master 2 commerce et distribution – management bienveillant co-conçu avec l'Université Jean-Monnet de St Etienne et un spécialiste du bien-être.

## **La lutte contre les risques d'isolement liés au développement du télétravail**

Grâce à l'expérience acquise avec l'application des accords télétravail existants, puis avec la pratique du travail à domicile dans la période de confinement, les parties ont signé le 28 juillet 2020 un accord sur le télétravail qui reconnaît ce mode d'organisation comme une modalité habituelle et normale du travail.

L'accord télétravail rappelle l'importance d'accompagner les managers dans leur pratique de management à distance, et de promouvoir auprès de tous les collaborateurs concernés le droit à la déconnexion et bonnes postures de travail.

Les Parties s'engagent à travers cet accord à promouvoir les formations à distance afin d'assurer une mise en place des bonnes pratiques et de veiller à lutter contre les risques d'isolement et de pertes de sens pouvant être liées à un exercice du télétravail insuffisamment structuré.

## **La lutte contre les incivilités**

Face à la recrudescence des incivilités et des agressions verbales ou physiques, un programme de formation en digital dénommé « Prévenir et déjouer les incivilités » a été mis en place et des formations en présentiel sont proposées en complément, lorsque cela est nécessaire. Ce programme a été complété d'une campagne de communication en magasin à destination des clients : « Ensemble, soyons bienveillants ».

De même, des formations en e-learning (« Identifier et déjouer les incivilités ») et en présentiel (« Gestion des agressions verbales et physiques ») conçues et mises en place par le centre de formation interne Campus, continueront d'être accessibles sur demande du collaborateur auprès de la Direction des Ressources Humaines

de son entité et selon les modalités définies par chaque entité.

Dans le cadre de cet accord, les Parties s'engagent à mettre en place de nouvelles campagnes de communication à destination des clients pour lutter contre les incivilités et à mettre à disposition un parcours de formation en digital sur la lutte contre les incivilités entre collaborateurs.

### **L'accompagnement des Parents et Aidants familiaux**

Afin de concilier la vie personnelle et professionnelle de ses collaborateurs, le Groupe veille à accompagner les salariés parents et aidants familiaux à travers plusieurs actions et, notamment, en :

- Rappelant les bonnes règles d'organisation des réunions et d'usage des courriels ;
- Mettant à jour et diffusant par tout moyen les guides de la parentalité et des aidants familiaux (« Guide de la parentalité en entreprise », « Pour les parents bien dans leur job »,) ;
- Promouvant l'utilisation du site <https://www.essentiel-autonomie.com/> ;
- Favorisant l'accès des hommes à la parentalité et au temps partiel choisi, en luttant contre les stéréotypes sur le rôle des hommes dans la vie familiale. Des actions de communication en ce sens seront mises en place pendant la durée de l'accord ;
- Assurant la promotion de la Charte du Parent Délégué signée par le Groupe ;
- Facilitant la flexibilité des horaires afin de permettre aux parents d'accompagner leurs enfants le jour de la rentrée scolaire de septembre ;
- Facilitant l'utilisation de services à la personne, notamment la garde d'enfant, l'aide aux devoirs ;
- Organisant une journée de la famille dans l'entreprise afin notamment d'aider les managers à prendre en compte la sphère parentale et personnelle de leurs collaborateurs, tout en permettant aux enfants de se représenter le lieu de travail de leur(s) parent(s).

Les parties s'engagent également à poursuivre et développer le programme « Aidons les Aidants » à destination des collaborateurs ; ce dispositif toujours innovant permet aux salariés aidants familiaux de bénéficier d'aide et d'accompagnement, sous forme de conseils, d'espaces d'échanges, d'accès aux ressources et informations utiles et, sous réserve de la conclusion d'un accord collectif le prévoyant, de jours additionnels d'absence rémunérés.

Au cours de la période du présent accord, les Parties s'engagent :

- A maintenir et promouvoir l'accompagnement administratif au bénéfice des salariés quant à la constitution de dossier de RQTH, à l'accès aux aides liées au handicap (AAH, AEEH, PCH...) ou d'invalidité, ainsi que le dispositif d'information sur le rôle d'aidant et sur les structures existantes susceptibles de les aider.
- A faciliter, en fonction des situations des collaborateurs aidants d'un enfant ou d'un conjoint handicapé et en tenant compte des réalités commerciales, la possibilité de mettre en œuvre l'organisation du travail la plus adaptée et en particulier au moment de la reprise du travail en cas de naissance d'un enfant handicapé (aménagement d'horaire, télétravail...)
- A développer, en partenariat avec un acteur externe, des espaces de discussions, de ressources et de communication sur les thématiques et enjeux de la situation d'aidant ;
- A promouvoir auprès des autres sociétés le dispositif de « congés de l'aidant » permettant aux salariés de donner des jours de congés et de repos aux aidants familiaux, ce dispositif devant toutefois s'inscrire dans le cadre d'un accord collectif ;
- A participer et promouvoir des actions de sensibilisation et d'aide aux aidants familiaux, en lien avec les associations, à destination de ses clients comme du grand public.

## TITRE IV - LA RESPONSABILITE DANS LA RELATION AVEC NOS CLIENTS

### 4.1 : La promotion d'une offre de produits plus responsable auprès des clients

Les Parties font le constat que des mesures sont d'ores et déjà mises en œuvre pour promouvoir une consommation plus responsable et orienter les clients vers des produits ayant un meilleur impact nutritionnel, en faveur du bien-être animal et un plus faible impact environnemental.

Afin d'encourager cette consommation plus responsable, le Groupe entend poursuivre et/ou mettre en place les actions suivantes :

- Continuer à développer les produits à marque de distributeur responsables, offrant :
  - Un meilleur équilibre nutritionnel notamment en :
    - Optimisant les recettes de plus de 1 000 produits à marque de distributeur au regard du nutri-score ;
    - Supprimant les substances controversées selon les recommandations du Comité Nutrition Santé et le plan d'action défini ;
    - Affichant sur l'ensemble des produits alimentaires à marque de distributeur le nutri-score d'ici à fin 2021.
  - Un plus faible impact sur l'environnement notamment en :
    - Elargissant la gamme Casino Bio, certifiée Haute Valeur Environnementale, sans résidus de pesticides ainsi que l'offre à marque propre de protéines végétales ;
    - Renforçant les actions pour réduire l'impact des matières premières à risques dont l'huile de palme et le soja. Casino est ainsi engagé à utiliser uniquement de l'huile de palme alimentaire certifiée RSPO dans ses produits alimentaires à marque propre par exemple ;
  - Un meilleur impact en termes de Bien-être animal en :
    - Renforçant ses actions sur ses filières ;
    - Ne commercialisant que des œufs de poules élevées hors cages en magasins ;
    - Déployant l'étiquette Bien-être animal sur la filière poulet ;
    - Mettant en œuvre les engagements du « Better chicken commitment » d'ici 2026 visant à améliorer les conditions d'élevage de cette filière.
- Développer des concepts plus responsables autour des circuits courts, des produits locaux avec « le Meilleur d'ici », le vrac et les produits de seconde main ;
- Renforcer la visibilité de ces produits, y compris les produits locaux, via les catalogues, internet et le programme de fidélité ;
- Communiquer auprès des clients et des collaborateurs sur les enjeux de la consommation responsable, tout particulièrement de l'impact environnemental, nutritionnel et en termes de bien-être animal des produits en affichant le nutri-score et l'étiquette bien-être animal ;
- Mettre en place des opérations de produits-partage au profit de structures d'intérêt général en partenariat avec les fournisseurs du Groupe.

### 4.2 : La réduction des emballages

Les impacts environnementaux des emballages, et notamment des emballages plastiques sont aujourd'hui devenus tels qu'il est indispensable de réduire leur utilisation, d'améliorer leur aptitude au recyclage et de soutenir la mise en place d'un système reposant davantage sur une économie circulaire.

Signataire du Pacte plastique en 2019 soutenu par le Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire, Casino s'engage à ce que 100% des emballages plastiques utilisés pour ses marques propres soit recyclables d'ici 2025, supprimer les emballages perturbateurs de tri d'ici 2022, éliminer les emballages inutiles, augmenter la part du PET recyclé utilisé dans les bouteilles (eau, jus de fruits...) et à développer les concepts de vrac.

Dans le cadre de cet accord, les avancées du Pacte plastique seront présentées lors de la commission de suivi chaque année et un appel à solutions sera mis en place afin d'inciter les collaborateurs à remonter des propositions pour réduire l'utilisation des emballages. Les meilleures propositions seront étudiées, et si possible expérimentées pour être déployées si elles s'avèrent opérationnelles et efficaces. Une attention particulière sera portée à l'étude de nouvelles pistes de lutte contre les emballages (caisse en polystyrène, suremballage en sortie de caisse, textile).

### **4.3 : La lutte contre le gaspillage alimentaire**

Le Groupe a signé, le 14 juin 2013, le Pacte national de lutte contre le gaspillage alimentaire, qui s'inscrit dans la continuité du partenariat noué depuis 2009 avec la Fédération Française des Banques Alimentaires, qui vient d'être reconduit, en 2019, pour 3 ans. Il est aussi signataire du Pacte sur les dates de consommation pour réduire le gaspillage alimentaire.

Les établissements déploient, de longue date, des partenariats avec les banques alimentaires et de nombreuses associations locales afin de donner les produits à Dates Limites de Consommation courtes.

Par ailleurs, afin de renforcer les dispositifs mis en place, le Groupe s'appuie sur les innovations du marché telles que les Appli de lutte contre le gaspillage alimentaire et teste des corners ad hoc.

Une campagne de sensibilisation est déployée chaque année, à compter du 16 octobre, lors de la journée nationale de lutte contre le gaspillage alimentaire, auprès des magasins et des entrepôts pour rappeler les engagements du Groupe et les bonnes pratiques en matière de lutte contre le gaspillage alimentaire (guide à destination des magasins, brochure pour les clients, affiches). En outre, afin de renforcer l'engagement des collaborateurs, un parcours de formation en ligne (MOOC) sur le gaspillage alimentaire est accessible aux collaborateurs des magasins.

Les Parties conviennent de la nécessité de poursuivre ces actions, d'assurer le déploiement au sein de ses établissements intégrés des engagements signés et de porter une attention particulière aux gisements identifiés par les magasins (nourriture pour animaux...).

### **4.4 : La promotion d'une politique de marketing et de communication responsable**

Afin de lutter contre les stéréotypes et d'encourager les bonnes pratiques, les Parties reconnaissent la nécessité de promouvoir une politique de marketing et de communication responsable. Ainsi, dans le cadre du présent accord, il est prévu de promouvoir les bonnes pratiques d'une communication responsable auprès des équipes marketing et communication en s'appuyant sur les recommandations de l'ADEME.

## **TITRE V – LA RESPONSABILITE DANS LES RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS**

Les Parties rappellent leur attachement à l'engagement figurant dans la Charte éthique Groupe relatif à la mise en œuvre de pratiques loyales dans les relations avec les fournisseurs et à leur assurer un traitement équitable quelle que soit leur importance économique.

Les prestataires doivent être sélectionnés selon des critères objectifs et, en particulier, en fonction de leur capacité à offrir des biens et/ou des services répondant aux besoins du Groupe dans un souci d'équité de traitement. Ils doivent s'engager à respecter les normes applicables, notamment en matière de condition d'emploi et de travail envers leurs propres salariés, cette condition étant valable pour tout type de contrat et pas seulement ceux portant sur des prestations de service.

Les Parties reconnaissent l'importance d'inciter les fournisseurs à prendre en compte la RSE dans leur propre chaîne d'approvisionnement et à promouvoir leurs offres produits la plus responsable.

Enfin les parties rappellent l'importance d'encourager le recours à des entreprises adaptées (EA) et des établissements et services d'aide par le travail (ESAT), pratiques qui constituent des moyens efficaces d'agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

### **5.1 : La promotion de la démarche RSE du Groupe auprès des fournisseurs**

Afin d'encourager la prise en compte des enjeux RSE par les fournisseurs, les Parties conviennent qu'il est nécessaire de promouvoir auprès d'eux la démarche de progrès RSE du Groupe et, tout particulièrement, les engagements de la centrale d'achat en faveur :

- De la réduction des substances controversées notamment en assurant la promotion et le respect par les fournisseurs de produits de marque de distributeur (MDD) des engagements nutritionnels du Groupe ;
- Des matières premières responsables : afin de réduire le risque lié aux matières premières dans sa chaîne d'approvisionnement, notamment liées à l'huile de palme, au soja, au cacao et à la filière halieutique, la centrale d'achat en France a défini des engagements précis qui sont intégrés dans les cahiers des charges et rappelés aux fournisseurs concernés. Notamment, 100% de l'huile de palme utilisée sera certifiée RSPO dès 2020, 100% des ingrédients Soja seront d'origine de l'Union Européenne dès 2021. Dans le cadre de cet accord, les Parties conviennent de déployer l'outil « responsable Ensemble » qui permet d'évaluer le niveau de risques des matières proposées par les fournisseurs lors des appels d'offre ;
- De l'environnement : la démarche de sensibilisation à l'environnement des fournisseurs de produits de marque de distributeur (MDD) sera poursuivie afin de les inciter à proposer des produits présentant de meilleurs bénéfices environnementaux ;
- De la diversité : ainsi, lors des réunions acheteurs/fournisseurs, les fournisseurs seront invités à faire connaître leurs propres engagements en la matière ; ces derniers seront également encouragés à adhérer à la Charte de la diversité, au Label Diversité et au Pacte mondial des Nations Unies ; de même, le Groupe pourra mettre à disposition de ses fournisseurs ses outils et réseaux pour faciliter la prise en compte de la diversité dans leurs politiques RH.

Afin d'assurer une meilleure compréhension et appropriation de ces engagements, les Parties conviennent de mettre à disposition des fournisseurs un document les présentant de façon synthétique.

### **5.2 : L'engagement auprès des PME et des producteurs locaux**

Les Parties rappellent l'importance de mettre en place des pratiques responsables vis-à-vis des fournisseurs, notamment les PME, et des producteurs locaux, pour construire une relation équilibrée dans le respect des droits et devoirs respectifs de chaque partie.

Dans ce cadre, le Groupe applique la charte signée avec la Fédération des Entreprises et Entrepreneurs de France (FEEF), actant un ensemble d'engagements en faveur des PME, afin que les relations commerciales s'organisent selon un processus différent des Grandes Entreprises, incluant une démarche partenariale et un cadre de négociation spécifique.



Par ailleurs, afin de faciliter la relation avec les fournisseurs, il a été désigné, au sein de la centrale d'achats du Groupe :

- Un référent PME dont le rôle est de faciliter les relations entre les PME et les acheteurs ;
- Un médiateur pour améliorer les relations commerciales et traiter les différends. Il s'engage à examiner les litiges et à répondre aux fournisseurs qui le sollicitent dans un délai de 15 jours.

Afin d'entretenir un dialogue régulier avec ses partenaires, le Groupe organisera des rencontres sur les enjeux liés à la consommation responsable avec ses fournisseurs.

Dans l'objectif de renforcer les actions en faveur d'une consommation responsable, le Groupe s'engage également à accompagner le développement de l'offre locale et des produits certifiés de l'Agriculture Biologique dans ses magasins.

Dans le cadre de ce nouvel accord, il est convenu que la centrale d'achat portera une attention toute particulière aux offres de produits innovants RSE proposés par ses fournisseurs PME, notamment concernant le VRAC, les protéines végétales, les produits plus inclusifs.

Un challenge innovation RSE fournisseur sera proposé dans le cadre de cet accord pour inciter les acheteurs à identifier et promouvoir des produits à forte innovation RSE.

### **5.3 : Les actions à l'égard des fournisseurs dans les pays à risque**

Depuis 2002, le Groupe a déployé une démarche d'éthique sociale à l'égard de ses fournisseurs à marques propres, fabriquant dans les pays considérés à risque, afin de s'assurer que les conditions de travail, de santé et de sécurité dans les sites de fabrication sont conformes à ses exigences.

Cette démarche s'appuie sur la Charte éthique fournisseurs du Groupe à laquelle tout fournisseur doit obligatoirement adhérer dans le cadre de la procédure de référencement.

En signant cette Charte, le fournisseur reconnaît les principes énoncés dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et dans la déclaration de l'OIT relatives aux principes et aux droits fondamentaux au travail. Il s'engage, par ailleurs, à respecter la réglementation sociale nationale et locale et accepte la réalisation d'audits sociaux permettant de vérifier le respect de ces engagements.

La politique éthique sociale et les conditions de sa mise en œuvre sont précisées aux fournisseurs concernés dans un document dénommé «Group Casino Social compliance Program ». Ils font l'objet d'audits sociaux conduits par des organismes extérieurs indépendants. Lorsqu'ils sont nécessaires, les plans d'actions correctives sont mis en place dans un délai arrêté conjointement avec le fournisseur. Des audits de suivi sont ensuite réalisés pour s'assurer de leur bonne mise en œuvre.

Dans le cadre du présent accord, les Parties rappellent leur devoir de vigilance et la nécessité de continuer à :

- Former les acheteurs aux exigences définies dans la Charte éthique fournisseurs et à la prise en compte, dans la sélection des fournisseurs, des critères sociaux et environnementaux ;
- Auditer les usines des fournisseurs dans les pays dit à risque et les accompagner, dans la mesure du possible, dans la mise en place de plans d'actions correctives lorsqu'ils sont nécessaires ;
- Renforcer les audits fournisseurs sur les enjeux environnementaux dans ces pays à risques ;
- Enfin, lors de la commission de suivi, le plan de vigilance sera présenté.

## TITRE VI – LA RESPONSABILITE SOCIETALE

Acteur local solidaire, le groupe Casino déploie des programmes de solidarité pour lutter contre l'exclusion en soutenant des associations de dimension nationale, mais également, de nombreuses associations locales grâce à ses établissements (magasins, entrepôts, sites administratifs) et à sa Fondation d'entreprise.

Le groupe Casino valorise l'engagement associatif et civique dans ses parcours de recrutement, considérant que les compétences acquises sont transposables en milieu professionnel et engage ses collaborateurs à s'investir dans des associations d'intérêts générales.

### 6.1 : La valorisation de l'engagement des collaborateurs

Diverses expériences de mobilisation collective menées en interne ont permis de démontrer l'intérêt des collaborateurs pour les projets de solidarité, qui favorisent l'esprit d'équipe et renforcent l'ancrage territorial du Groupe. De nombreux collaborateurs du Groupe sont engagés dans des initiatives associatives comme le montre leur participation au Prix de l'Engagement citoyen créé par le Groupe en 2015. Elles contribuent également au développement des collaborateurs et à leur attachement à l'entreprise.

C'est pourquoi, dans le cadre du présent accord, les Parties souhaitent que l'engagement bénévole et citoyen des collaborateurs et des candidats continuent d'être valorisé.

Dans le cadre du processus de recrutement, une attention toute particulière sera portée par tous les chargés de recrutement, à chaque étape du processus (présélection des CV reçus, entretien de recrutement...) :

- Aux expériences développées par le candidat dans un cadre bénévole ;
- Aux compétences acquises par le candidat dans le cadre de ses différents engagements bénévoles et citoyens, notamment les candidats ayant effectué un Service Civique.

Les chargés de recrutement continueront d'être sensibilisés aux engagements du Groupe en faveur de la reconnaissance des compétences acquises tout particulièrement par les volontaires en Service Civique. En effet, le Groupe reconnaît que les compétences acquises pendant ces parcours sont transposables et valorisables au sein des métiers du Groupe. Ces engagements seront valorisés sur les sites recrutement. Le guide « Le Service Civique, une expérience et des compétences à valoriser en entreprise » conçu par le Groupe sera régulièrement diffusé.

### 6.2 : La promotion de l'engagement citoyen

Au travers de sa fondation d'entreprise, la Fondation Casino créée en 2009, le Groupe s'engage à animer le programme d'engagement citoyen des collaborateurs du Groupe, et à :

- Favoriser l'engagement bénévole au profit des associations partenaires de la Fondation Casino et du Groupe (Fédération Françaises des Banques Alimentaires, Institut de l'engagement ...) par :
  - La promotion de la plateforme "Engagement citoyen" accessible sur le site internet de la fondation <https://fondation-casino.org> qui présente des missions de bénévolat accessibles aux collaborateurs ;
  - Un accompagnement des bénévoles du Groupe de la Fondation Casino afin d'assurer une réussite des missions au sein des associations partenaires ;
  - La mise à disposition du guide de l'engagement citoyen et bénévole ;

- L'identification par la Fondation des missions des associations.
- Actualiser et diffuser le guide de l'engagement bénévole réalisé par la Fondation afin de faciliter la mise en relation des bénévoles avec les associations partenaires et la réussite des missions. Ce guide permet de promouvoir les dispositifs mis à disposition des collaborateurs pour favoriser l'engagement civique notamment en tant que réserviste, ou parents d'élèves (cf ci-après).
- Communiquer et valoriser les dispositifs légaux et/ou mis en place par le Groupe, notamment au travers du Guide, en faveur des collaborateurs :
  - Engagés dans la réserve citoyenne ;
  - Ayant un mandat électif ou associatif ;
  - Parents d'élèves ;
  - Les aidants familiaux.
- Informer les collaborateurs sur les possibilités de formation pour acquérir des compétences utiles dans leur vie associative et les possibilités de valoriser les compétences acquises en tant que bénévole dans leurs parcours professionnel ;
- Déployer les Trophées de l'Engagement qui valorisent les collaborateurs engagés de façon bénévole dans des associations ; lors de cette remise les différentes actions de solidarité du Groupe seront valorisées et communiquées aux collaborateurs ;
- Soutenir les personnes en recherche d'emploi par des actions de parrainage : afin d'accompagner les associations partenaires et de permettre à des personnes en recherche d'emploi de bénéficier de l'expérience des collaborateurs du Groupe, les Parties conviennent de faciliter et valoriser le parrainage de personnes en recherche d'emploi accompagnées par des associations ou institutions soutenues par le groupe Casino (notamment « Nos quartiers ont du Talent », « Sport dans la Ville », le Plan Paris pour l'Emploi, l'Institut de l'Engagement).

### **6.3 : La lutte contre les fragilités sociales**

Conscient de la montée des précarités en France et au-delà de son partenariat avec la Fédération Française des Banques Alimentaires, le groupe Casino souhaite maintenir et amplifier ses programmes d'actions solidaires en faveur des plus fragiles au travers de :

- La Fondation d'Entreprise du groupe Casino : cette fondation, créée en 2010, a été reconduite pour 3 années complémentaires afin de déployer des actions en faveur des jeunes en difficultés sociales au travers du théâtre. La Fondation s'engage, chaque année, à mobiliser les collaborateurs du Groupe avec le programme « Tous en Scène » afin de collecter des fonds pour soutenir ses deux grandes associations partenaires, Les Apprentis d'Auteuil et L'Envol. Cette action permet aussi de sensibiliser les collaborateurs aux actions de la fondation. Dans le cadre du présent accord, il est proposé que la Fondation mène une campagne d'affichage pour le personnel magasin afin de mieux faire connaître ses actions auprès de tous les collaborateurs ;
- Des opérations de collecte de dons et/ou de produits-partage menées par les enseignes et les établissements au profit d'associations partenaires telles que Toutes à l'Ecole, Handi'chiens ou l'Institut Curie. Les Parties conviennent de poursuivre ces actions de solidarité en faveur des associations en mobilisant le plus grand nombre de collaborateurs. Un bilan des montants collectés sur l'année sera présenté dans le cadre de la commission de suivi.

Afin d'accompagner les collaborateurs rencontrant des difficultés personnelles, le Groupe a mis en place Mon Conseiller Social en ligne ; dispositif d'accompagnement, d'aides concrètes et de solutions personnalisées, à destination des collaborateurs ayant des difficultés personnelles. Il a pour objectif d'écouter et aider les salariés dans leurs démarches (santé, social, juridique...) en leur fournissant des informations pratiques en toute confidentialité.

Ce service permet d'obtenir un accompagnement social lorsqu'un collaborateur est dans une situation difficile

(séparation, maladie..), une assistance juridique, une téléconsultation médicale par téléphone ou vidéo, une assistance santé à domicile, et/ou un soutien psychologique. Il sera promu auprès des collaborateurs chaque année.

Enfin, pour prendre en compte la situation spécifique de nos personnels qui sont souvent confrontés au public particulièrement fragile des sans-abris, présent devant l'entrée des magasins, il est proposé par le présent accord de réaliser et mettre à disposition un parcours de formation en digitale sur la relation, les pratiques et comportements à adopter avec les sans domicile fixes et sans abris, en lien avec une association accompagnant ces personnes fragiles.

## **TITRE VII - LA RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE**

Les Parties réaffirment leur attachement à la politique d'amélioration continue mise en place en matière environnementale depuis 2003, afin de réduire, chaque fois que cela est possible, l'impact des activités du Groupe sur l'environnement. Cette politique s'articule autour de 3 priorités :

- La réduction des émissions de gaz à effet de serre ;
- La préservation des ressources ;
- La protection de la Biodiversité.

### **7.1 : La réduction des émissions de gaz à effet de serre liées aux magasins, entrepôts et transport de marchandises**

La réduction de l'impact des gaz à effet de serre est l'une des principales priorités des Parties dans le cadre de cet accord, qu'il s'agisse de l'impact direct lié à l'activité du Groupe (énergie, fluide) et indirect, lié aux produits commercialisés en magasins, et au transport des clients et collaborateurs.

Les Parties rappellent que le groupe Casino :

- A adhéré et validé son scénario de réduction des émissions de gaz à effet par le Science Based Target en 2019. Le Groupe est engagé à réduire de 18% ses émissions de gaz à effet de serre sur les scopes 1 et 2 entre 2015 et 2025 ;
- A déployé sur la quasi-totalité des hypermarchés et supermarchés Casino des contrats de performance énergétique, de nombreux magasins sont certifiés par la norme ISO 50001 ;
- A développé plus de quatre-vingt-dix (90) centrales solaires sur les toits et ombrières de parking dont les premières centrales en autoconsommation.

Dans le cadre de la politique de lutte contre le réchauffement climatique et de réduction des émissions de CO2, il est proposé de poursuivre les actions destinées à maintenir le bon niveau de performance énergétique des magasins :

- Continuer à couvrir les meubles froids afin d'atteindre 95% du linéaire (plus de 75% à en 2019) ;
- Renforcer la couverture des meubles en tête de gondole ;
- Inciter les magasins à agir auprès des fournisseurs tiers pour que les meubles promotionnels prennent en compte ces enjeux ;
- Engager toutes autres actions permettant de contrôler les fuites de fluides frigorigènes et de réduire l'impact gaz à effet de serre des gaz réfrigérants.

Par ailleurs, les collaborateurs en magasins ont un rôle clef. Aussi, une campagne de communication rappelant les éco-gestes à respecter en magasin sera déployée pour la journée de l'environnement afin d'inciter chacun à fermer les portes des meubles froids lorsqu'elles sont laissées ouvertes par les clients, éteindre les lumières

des chambres froides systématiquement, signaler immédiatement au manager lorsque des portes sont abîmées ou cassées... Il est aussi convenu par les Parties de continuer à rénover les meubles froids afin de réduire l'impact lié aux émissions de gaz à effet de serre des fluides frigorigènes.

- Produire de l'énergie solaire : plus de quatre-vingt-dix (90) centrales solaires ont été développées sur les toits et ombrières des magasins Casino et entrepôts, dont certaines en autoconsommation. Afin de continuer à améliorer l'impact énergétique des établissements, l'autoconsommation sera favorisée dès que possible ;
- Soutenir les modes de livraison durable : la réduction de l'impact lié au transport de marchandises à travers différentes actions : optimisation des kilomètres parcourus et remplissage des camions, valorisation des modes de transport les plus respectueux de l'environnement (fluvial, ferroviaire) lorsque cela est possible et renouvellement progressif de la flotte de véhicules Gaz Naturel (GNV) avec un objectif de 40% de la flotte de livraison en propre au GNV à fin 2021.

## **7.2 : La réduction des émissions de gaz à effet de serre liées à l'offre produit**

Les produits commercialisés en magasins représentent la majeure partie de l'impact gaz à effet de serre des sociétés couvertes par l'accord. Afin de réduire ces émissions, les Parties conviennent d'agir en priorité sur :

- L'information des consommateurs : en continuant de participer et de soutenir l'affichage environnemental qui permet aux consommateurs de connaître l'impact des produits en termes d'émissions de gaz à effet de serre. En effet, les consommateurs sont de plus en plus attentifs à l'impact des produits qu'ils consomment sur le climat et souhaitent être mieux informés. Ainsi, Casino a développé, dès 2010, l'indice Carbone, puis l'indice environnemental conformément aux recommandations de l'Agence De l'Environnement et de la Maitrise de l'Energie (ADEM) et enfin a participé à l'expérimentation sur l'affichage environnemental avec le site [www.mieuxproduire.fr](http://www.mieuxproduire.fr). Aussi, les parties rappellent leur attachement à participer et soutenir les initiatives en faveur du développement d'un « carbone-score » comme le préconise la convention citoyenne ;
- La mobilisation des grands fournisseurs pour offrir des produits moins carbonés : La majorité des émissions de gaz à effet de serre provient des principales marques nationales commercialisées dans les magasins. Aussi, afin de mobiliser et d'identifier les produits à moindre impact, un « Forum Carbone » réunissant plus de 30 fournisseurs a été créé. Il est convenu de développer ce forum afin de mobiliser davantage d'entreprises. Ce forum a pour objectifs notamment de :
  - Comprendre la comptabilité carbone de chaque membre ;
  - Analyser les engagements pour le climat de chaque membre et partager nos objectifs ;
  - Fédérer d'autres membres pour les rallier au club et les inciter à s'engager pour le SBT ;
  - Faire diminuer chaque année l'empreinte carbone du club et vérifier que chaque membre suit ses trajectoires de réduction ;
  - Coopérer pour que chaque membre atteigne ses objectifs de réduction des émissions.
 Ce forum sera animé par la Direction RSE Groupe avec la direction achat ;
- Le développement de l'offre en protéines végétales : le Groupe soutient le développement d'un meilleur équilibre entre les protéines animales et végétales, conformément aux recommandations de l'ADEM afin de réduire l'empreinte carbone de la consommation alimentaire. L'objectif est d'augmenter la part de protéines végétales consommées par les clients (par des repas comprenant davantage de légumineuses couplées à des céréales) en réduisant la part de protéines animales par des protéines animales de meilleures qualités. Aussi, les Parties conviennent de renforcer l'offre de produits à marque propre et nationale substitut aux protéines animales.

- Le développement de nouveaux concepts : notamment autour du vrac, des circuits courts et des produits de seconde main ;
- La valorisation de l'offre plus respectueuse pour le climat notamment concernant les fruits et légumes. Les Parties conviennent de renforcer les actions magasins afin de réduire la part des fruits et légumes importés (hors exotiques), et augmenter la quote-part des fruits et légumes de saison et locaux qui ont un meilleur impact en terme de gaz à effet de serre, éviter l'utilisation de l'avion pour affréter ces produits.

### **7.3 : La réduction des émissions de gaz à effet de serre des clients et collaborateurs**

Le déplacement des clients et des collaborateurs ont un impact significatif sur les émissions de gaz à effet de serre des sociétés signataires.

Afin de réduire les émissions générées par le déplacement des collaborateurs, un accord sur le télétravail a été signé entre les Parties. Pour valoriser les impacts sur le climat de cet accord et du télétravail auprès de tous, une étude sera menée par la direction RSE sur l'impact en termes de gaz à effet de serre de cette mesure. Les Parties conviennent de valoriser ces résultats. Par ailleurs un module de formation elearning sera proposé aux collaborateurs afin de les sensibiliser sur les moyens à leur disposition permettant de réduire leur empreinte carbone.

Pour soutenir la mobilité douce des collaborateurs, et notamment l'usage du vélo pour se rendre sur le lieu de travail, les Parties conviennent de :

- Mener une étude auprès des salariés afin de comprendre les pratiques des collaborateurs, les attentes, les freins et les leviers pour faciliter son usage ;
- Faciliter l'utilisation des parkings à vélo sur les sites administratifs et de les mettre en avant, et dans la mesure du possible sur les établissements.

Les Parties encouragent les collaborateurs à réduire l'impact environnemental lié au transport et aux déplacements professionnels, à travers notamment des moyens suivants :

- Le covoiturage : à cet effet, la communication sur le site de co-voiturage du Groupe sera renforcée ;
- L'utilisation de véhicules à moindre émissions carbone ;
- Les formations à l'éco-conduite qui seront de nouveau valorisées dans le catalogue de formations ;
- L'incitation à l'usage de la visio-conférence et des conférences téléphoniques.

Enfin, afin de contribuer au développement de l'usage des véhicules électriques, et de réduire l'impact du transport des clients pour faire leurs courses, un plan de déploiement de bornes de recharges sera mis en place sur un certain nombre d'établissements qui sera valorisé aussi auprès des collaborateurs concernés.

### **7.4 : La mobilisation des collaborateurs avec le réseau des collaborateurs engagés pour le climat**

De nombreux collaborateurs sont engagés en faveur du climat afin d'améliorer les pratiques au sein de l'entreprise. Afin de mobiliser ces énergies, et d'élargir le nombre de personnes engagées, les Parties conviennent de créer le 1er réseau d'employés engagés pour le climat. Ce réseau animé par la direction RSE et des collaborateurs volontaires aura pour objectifs d'accélérer la réduction des impacts environnementaux opérationnels, de rendre les actions mises en place et les moyens d'actions plus lisibles, de mobiliser davantage de collaborateurs.

Ses actions consisteront, notamment, à :

- Formaliser une charte d'engagement et de fonctionnement ;
- Former ses membres aux enjeux du climat, notamment en s'appuyant sur des outils tels que la Fresque du Climat et/ou des webinaires sur des sujets thématiques ;
- Faire remonter des propositions opérationnelles pour permettre de réduire l'impact sur le climat des activités du Groupe ;
- Relayer et mieux faire comprendre les enjeux à tous les collaborateurs et faciliter l'appropriation de ceux-ci ;
- Favoriser le networking entre les collaborateurs du Groupe intéressés par cet enjeu.

Un bilan sera réalisé après la première année de mise en place pour en étudier les résultats sur la base d'indicateurs de suivi mesurables et objectifs.

## **TITRE VIII - DUREE, ENTREE EN VIGUEUR, MODALITES D'INFORMATION ET DE SUIVI DE L'ACCORD**

### **8.1 : Durée de l'accord - Révision - Dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 qui se terminera le 31 décembre 2023. Il ne produira plus d'effet à compter de cette date.

Toutefois, les parties conviennent que dans les 6 mois avant la date d'échéance de l'accord, elles se rencontreront pour négocier éventuellement les conditions et la durée de son renouvellement.

Jusqu'à la fin du cycle électoral, le présent accord peut être révisé à la demande de la direction et/ou par un ou plusieurs syndicats représentatifs signataires ou adhérents. A l'issue de ce cycle, la procédure de révision sera ouverte à tous les syndicats représentatifs.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant de révision ou au plus tard jusqu'à son terme.

Un accord de substitution pourra prendre effet avant même l'expiration du délai de préavis.

La validité du présent accord est subordonnée aux conditions précisées par l'article L.2232-34 du Code du travail. Dès lors que ces conditions seront remplies, il sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes compétent dans les conditions de l'article L. 2232-35 du Code du travail.

Il fera également l'objet d'un dépôt sur la plateforme de téléprocédure « TéléAccord » à l'adresse suivante [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr), conformément aux nouvelles dispositions légales applicables.

Il entrera en vigueur dès le lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Il sera versé dans la base de données prévue à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, après anonymisation, dans sa version destinée à la publication.

Le présent accord sera également porté à la connaissance des salariés du Groupe par tout moyen ainsi que par affichage sur l'intranet.

Fait à Saint-Etienne, le 14 octobre 2020

Pour les Organisations Syndicales Représentatives:

Pour la Direction :


Pour la Fédération des Services CFDT :  
Jean-Luc FARFAL

Jean-Claude DELMAS  
16-11-20 | 05:53:19 PST

DocuSigned by:  
*DELMAS Jean Claude*  
D4B7D46C5C934B0...

Pour le syndicat CFE-CGC :  
Didier MARION  
02-11-20 | 05:17:55 PST

David CORDANI  
01-11-20 | 23:13:43 PST

DocuSigned by:  
  
54590D0421334AC...


DocuSigned by:  
*CORDANI David*  
407DF341C5DD4AE...

Pour le syndicat CGT :  
Michel CALICAT

Pour le syndicat SNTA-FO Casino affilié à la FGTA-FO :  
Nathalie DEVIENNE  
28-10-20 | 18:26:37 CET

DocuSigned by:  
*Nathalie DEVIENNE*  
D32687F4ECA44B2...

Pour l'UNSA Syndicat Autonome :  
Thomas MEYER  
08-11-20 | 12:13:52 CET

DocuSigned by:  
  
8194D22FAF694BF...