

## **PACTE MONDIAL COP du Groupe Chèque Déjeuner**

Le Groupe Chèque Déjeuner renouvelle son adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies et réitère son soutien aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'Homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

## **DROITS DE L'HOMME**

Le Groupe Chèque Déjeuner s'engage à promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans sa sphère d'influence, et à veiller à ne pas se rendre complice (complicité directe, bénéfique ou silencieuse) de violations des droits de l'homme en dehors de sa propre enceinte.

### **TRAVAIL FORCE**

Le Groupe Chèque Déjeuner respecte les dispositions de l'OIT, les législations et réglementations nationales pour le travail forcé. Il ne fait pas effectuer de travail forcé ou obligatoire et n'en bénéficie pas.

Aucune action en cours et aucune condamnation pour non respect des Droits du travail

### **EGALITE DES CHANCES ET NON-DISCRIMINATION**

Le Groupe Chèque Déjeuner garantit l'égalité des chances et de traitement à tous les travailleurs et ne fait aucune discrimination, directe ou indirecte, en matière de relations et conditions de travail. Il élimine les éventuelles pratiques de licenciement arbitraires ou discriminatoires.

### **TRAVAIL DES ENFANTS**

Le Groupe Chèque Déjeuner respecte les dispositions de l'OIT, les législations et réglementations nationales pour le travail forcé et l'âge minimum d'admission à l'emploi. Elle ne fait pas appel au travail des enfants et n'en bénéficie pas (interdiction du travail des enfants dans le périmètre du Pôle Titre).

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Le Groupe Chèque Déjeuner s'engage à éliminer toutes les formes de travail obligatoire et à respecter l'abolition effective du travail des enfants.

### Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit à la liberté de négociation collective

Créé en 1964, grâce au soutien des organisations syndicales, le Groupe coopératif Chèque Déjeuner fonde son originalité sur sa structure coopérative, caractérisée par la mise en commun des moyens, le fonctionnement démocratique, l'accession à la responsabilité et à l'initiative économique. Son action est structurée en faveur d'un monde économiquement responsable et socialement juste.

Tous les salariés de la coopérative sont associés aux décisions de l'entreprise. Sensibilisés tout au long de l'année à la stratégie et aux choix de la coopérative à travers les comptes mensuels du Conseil d'Administration, les sociétaires débattent librement des questions et votent les décisions en assemblée du personnel et en assemblée générale. Tous les quatre ans, l'ensemble des sociétaires élit les administrateurs du Conseil. Trois des quinze administrateurs sont, par ailleurs, issus des principales confédérations syndicales. Les administrateurs désignent ensuite par vote le futur Président-Directeur Général.

Puisque la richesse économique repose sur l'humain, c'est donc par lui que se constitue le capital de l'entreprise. Chaque année, Chèque Déjeuner verse à ses salariés « sociétaires », de façon égalitaire, 45% de ses résultats sous forme de participation.

Dès leur arrivée au sein de l'entreprise, les salariés sont sensibilisés aux valeurs intrinsèques de la coopérative et motivés pour évoluer tant au niveau de leurs compétences que de leur implication dans les diverses instances (Comité Inter Entreprises, comité de parrainage, pilotes Qualité, comité du développement durable, etc.). Les initiatives individuelles et collectives sont encouragées à travers des actions de communication interne, des stages de formation, des rencontres inter-services ou encore lors des multiples moments de convivialité qu'en dépit du volume croissant de ses collaborateurs le Groupe Chèque Déjeuner tient à préserver.

Le savoir-être en entreprise est bien entendu une valeur importante dans la vie du Groupe coopératif. Pour défendre cet atout précieux de la fidélité des sociétaires et de la qualité de la relation, l'entreprise préserve la tradition de responsabilisation des acteurs. Ainsi, par exemple, le département Qualité a des « pilotes Qualité » dans chaque service et filiale.

A l'externe, le Groupe est aussi fortement représenté dans les structures de l'économie sociale. Ses salariés, à titre bénévole, détiennent de nombreux mandats dans ces organisations. Pour exemple, en 2007, le Groupe a créé, de façon collaborative, Miroir Social, un site internet par et pour les partenaires sociaux. Il s'agit, grâce à ce site, de mettre en relation l'ensemble des acteurs du dialogue social et de favoriser l'échange d'informations entre acteurs sociaux.

### Les entreprises sont invitées à respecter l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Fondé sous la forme coopérative, (Société Coopérative de Production), le Groupe coopératif Chèque Déjeuner privilégie, depuis plus de 45 ans, la dimension sociale de l'économie, plaçant l'homme et son bien être au cœur de ses préoccupations. Il se distingue par ses valeurs sociales et humaines : partage, solidarité, humanisme, liberté, égalité, proximité...

Elles sont appliquées en interne dans la gestion des ressources humaines avec un régime à la pointe des avancées sociales.

On peut ainsi citer une participation pour les salariés dans les filiales bénéficiaires, ou encore l'adhésion aux mêmes régimes de mutuelles ou de retraite. Enfin, le Comité Inter Entreprises a un budget de fonctionnement qui en fait l'un des CIE les mieux dotés de France puisqu'il représente l'équivalent de 3 % de la masse salariale.

### **Un Groupe à la pointe des avancées sociales :**

- 35h depuis 1986
- Parité homme/femme (54% de femmes)
- Echelle des salaires de 1 à 7
- Comité Inter Entreprises équivalent à 3% de la masse salariale
- 70% des salariés reçoivent au minimum une formation par an

Le budget formation est 4 fois supérieur à l'obligation légale, il a ainsi permis en 2008 la formation de plus de nombreux salariés du Groupe, avec un total de 4 187 jours de formation, et une prépondérance des formations destinées à l'intégration des nouveaux embauchés et à l'accompagnement des mobilités internes et particulièrement des promotions. Tous ces avantages expliquent sans nul doute le très faible taux de turn-over, inférieur à 4%.

Ces dernières années ont aussi vu la création de l'Institut de Professionnalisation du Groupe qui forme des commerciaux en alternance. Cet Institut répond à un triple objectif : former des salariés en recherche d'emploi, leur proposer un emploi durable et pérenniser la croissance du Groupe. Il propose une formation qualifiante niveau bac+3 sur une durée de 9 mois. L'Institut de Professionnalisation permet également au Groupe de poursuivre son action en matière de formation et d'emploi et répond à la volonté des pouvoirs publics de favoriser l'insertion des demandeurs d'emploi.

De même, chaque année, via sa Fondation, le Groupe Chèque Déjeuner soutient des actions concrètes, innovantes et mesurables qui favorisent la réinsertion et la création d'emplois pérennes. Son action se concentre sur 3 grands secteurs pour la réinsertion et le maintien des liens sociaux : les emplois de proximité, pour satisfaire des besoins qui créent de l'emploi immédiat, la lutte contre l'illettrisme, l'accès à la culture. En 10 ans, la Fondation a soutenu 347 structures pour un montant total de 1,45 millions d'euros.

Depuis 2010, le Groupe renouvelle chaque année son adhésion à la Charte de la diversité en entreprise, pour lutter contre la discrimination au travers des recrutements et de la gestion de carrières.

Cet engagement nous incite à mettre en œuvre une politique de gestion des ressources humaines centrée sur la reconnaissance et la valorisation des compétences individuelles. Le Groupe Chèque Déjeuner marque ainsi sa volonté de participer à la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de son organisation.

Afin de prolonger son action en faveur de la diversité et conformément à ses engagements pris en signant cette charte, le Groupe a décidé d'ouvrir une négociation sur le thème de la diversité avec l'ensemble des organisations syndicales présentes dans l'entreprise. Fin novembre 2009, déjà, un accord Groupe avait vu le jour, avec pour objectif le maintien dans l'emploi des seniors.

La confiance en la capacité de chacun à se réaliser professionnellement est une véritable source de richesse pour le Groupe Chèque Déjeuner aujourd'hui. La diversité des origines, des parcours, des

formations favorisent les échanges et permet au Groupe de se développer et se construire chaque jour.

Le Groupe Chèque Déjeuner s'est construit et continue à se développer autour d'un principe directeur fort, celui de l'utilité sociale. L'ensemble des produits et services proposé par le Pôle Titres et le Pôle Services, en France et à l'international, a pour point commun de proposer des solutions aux acteurs publics ou privés désireux de mettre en place ou d'améliorer leurs politiques sociales.

Au delà de ses activités économiques, le Groupe Chèque Déjeuner, conformément aux valeurs de l'économie sociale dont il est un acteur majeur, exprime et assume sa responsabilité sociale en entretenant et en développant différentes actions en partenariat avec des associations et entreprises favorisant l'insertion sociale et la lutte contre l'exclusion dans les domaines notamment du handicap, de la lutte contre l'illettrisme, de l'insertion mais également du développement durable.

Si le Groupe Chèque Déjeuner revendique avec autant de vigueur les valeurs qu'il défend au travers des produits proposés et des partenariats qu'il a construits, c'est parce que ce sont celles sur lesquelles il fonde sa politique de ressources humaines et qu'elles ont démontré toute leur pertinence et leur richesse pour la réussite sociale et économique de notre Groupe.

Parmi ces principes, celui de la lutte contre toutes les formes de discrimination et d'exclusion a une place centrale.

Au-delà de ces différents engagements et des partenariats précédemment cités, le Groupe mène depuis plusieurs années une politique interne active en matière de diversité, notamment en matière de recrutement, de sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap et de prise en compte de la parentalité.

## **ACCORD GROUPE**

La Direction et les trois principales organisations syndicales, la CGT, la CFDT, et Force Ouvrière ont signé un accord de Groupe le 27 janvier 2011 pour réaffirmer leurs engagements en matière de lutte contre la discrimination et promotion de la diversité.

Cet accord rappelle les notions de discrimination et de diversité pour qu'elles soient comprises et intégrées par chacun ;

## **I- PLAN D'ACTION**

### **FORMATION ET SENSIBILISATION SUR LA DIVERSITE**

La mise en œuvre de l'égalité de traitement et le respect de la diversité supposent que les stéréotypes et les préjugés soient identifiés et combattus. En effet, les différentes composantes de la diversité peuvent être à l'origine de discriminations volontaires ou involontaires, discriminations nourries par méconnaissance, conformisme, prudence ou peur.

Pour ces raisons, l'action en faveur de la lutte contre les discriminations doit porter en premier lieu sur la sensibilisation et la formation de l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Les formations mises en œuvre concernent en premier lieu la Direction des Ressources Humaines du Groupe ainsi que les Responsables Ressources Humaines en filiales. Elles ont ensuite été déployées auprès de l'ensemble des lignes hiérarchiques et en particulier auprès des personnes en situation de recrutement et amenées à réaliser des entretiens professionnels. Les questions relatives à la diversité ont été intégrées aux formations de management. A terme, l'ensemble des

collaborateurs du Groupe, ce qui implique les nouveaux entrants, devront être sensibilisés aux questions relatives à la diversité.

Par cet accord, le Groupe Chèque Déjeuner souhaite insister sur la responsabilité de tous les salariés, quel que soit leur statut ou leurs fonctions, en matière de lutte contre les discriminations.

## **RECRUTEMENT**

En matière de recrutement, les pratiques du Groupe ont intégré depuis longtemps l'intérêt et la nécessité de recruter des personnes aux profils variés. Ainsi, les candidats reçus présentent des parcours professionnels « classiques et atypiques », les écoles de formation en alternance avec lesquelles le Groupe travaille sont variées, le Groupe a mis l'accent sur le recrutement de salariés seniors.

Ces pratiques, dont l'intérêt n'est plus à démontrer, vont être poursuivies et enrichies. La Direction des Ressources Humaines du Groupe a rencontré des cabinets spécialisés dans le recrutement de la diversité pour étudier une collaboration. En parallèle, nos exigences en matière de respect du principe de non discrimination ont été et vont être régulièrement rappelées aux sociétés d'intérim et aux cabinets de recrutement avec lesquels nous travaillons.

Le site de recrutement du Groupe, accessible aux personnes en situation de handicap, rappelle de manière très claire nos principes et exigences en matière de diversité. Les sites Internet de l'ensemble des filiales seront enrichis de la même manière afin qu'il n'y ait aucun phénomène d'autocensure de la part des candidats potentiels.

Les Responsables Ressources Humaines prennent régulièrement contact avec les acteurs locaux de l'insertion vers l'emploi (notamment les missions locales, le PLIE3, Pôle Emploi, associations notamment en matière de handicap) afin d'examiner les partenariats possibles.

Une attention particulière est portée à la rédaction des offres d'emploi afin de faire en sorte qu'aucune mention ne puisse conduire une personne à renoncer à postuler en raison d'un critère a priori discriminant. Il est par ailleurs systématiquement précisé que le poste à pourvoir est ouvert aux personnes en situation de handicap.

L'ensemble des sociétés du Groupe seront également attentives à assurer une large diffusion de leurs offres d'emploi en utilisant des canaux variés.

De la même manière, le Groupe Chèque Déjeuner poursuit une politique volontariste en matière d'accueil de stagiaires. L'accueil des stagiaires doit, comme le recrutement, promouvoir la diversité.

Il sera également mis en place par la DRH Groupe une traçabilité de la chaîne de recrutement : il sera demandé aux recruteurs de préciser leurs critères de sélection des candidats afin de s'assurer qu'aucun préjugé ou stéréotype n'est intervenu dans la décision.

Un groupe de travail sera mis en place, à l'initiative de la DRH Groupe, pour proposer ce système de traçabilité.

Concernant l'embauche des seniors, des travailleurs en situation de handicap, le Groupe a signé un accord pour réaffirmer ses engagements pour lutter contre les discriminations et pour la promotion de la diversité. Il rappelle que les principes de non discrimination et d'égalité de traitement doivent être respectés dans tous les pays où le Groupe est implanté.

L'accord prévoit :

- un entretien de seconde partie de carrière au salarié qui le souhaite dans l'année qui suit son 45ème anniversaire (tous les 5 ans)
- le maintien dans l'emploi d'un effectif de salariés âgés de 55 ans et plus à au moins 5 % de l'effectif global.
- la mise en œuvre d'actions notamment :
  - le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation pour au moins 20 % des salariés de 45 ans et plus,
  - la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat : les salariés âgés de 45 ans et plus désireux d'accéder au tutorat seront prioritaires.

- un aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité et retraite
- l'intégration au Bilan social du Groupe des indicateurs permettant de mesurer les actions mises en œuvre pour les salariés seniors.
- des actions de sensibilisation ont déjà commencé (formation des IRP à la diversité, organisation d'un événement conjuguant des prises de parole et des démonstrations de sportifs handisport basket en fauteuil et tennis de table de très haut niveau),
- participation à des forums seniors,
- partenariat avec le Capemploi pour le recrutement des travailleurs handicapés,
- versement de 20% de la taxe d'apprentissage à des structures favorisant l'accès de tous à l'emploi

## **FAVORISER L'ACCUEIL DE TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP**

La DRH Groupe a entamé depuis quelques années un travail de sensibilisation au handicap notamment en organisant des expositions, des ventes avec des ESAT4 et en sponsorisant un club handisport.

Afin de franchir une nouvelle étape dans ce domaine, le Groupe a sollicité l'expertise d'un cabinet de conseil spécialisé : le diagnostic lancé par la DRH Groupe concernant la politique des achats auprès d'ESAT va être enrichi. Par ailleurs, les résultats de l'enquête de perception du handicap distribuée aux sociétés du Pôle Titres France seront diffusés auprès de l'ensemble des collaborateurs du Groupe via le journal interne et l'Intranet. Les résultats de cette enquête seront également présentés aux institutions représentatives du personnel pour susciter un débat et enrichir les actions proposées dans le domaine.

D'autres préconisations concernant notamment l'accueil des travailleurs en situation de handicap seront formulées à l'issue du travail réalisé avec le cabinet expert (par exemple, nécessité d'effectuer une étude de poste, instauration d'un tutorat...).

L'expérience menée au sein du Pôle Titres France pourra être élargie à l'ensemble des sociétés du Groupe si l'expérience se révèle concluante.

Les sociétés du Groupe Chèque Déjeuner souhaitent assister dans leurs démarches les salariés voulant obtenir la reconnaissance de leur handicap. La Direction du Groupe s'engage à créer un support d'information décrivant l'ensemble de la procédure et donnant les coordonnées des principaux interlocuteurs. Les Responsables des Ressources Humaines des différentes sociétés sont à la disposition des salariés pour répondre à leurs interrogations. Le temps consacré à l'accomplissement de ces démarches sera pris en charge par les sociétés du Groupe à hauteur d'une journée sur justificatifs (convocation, etc..).

### **Handicap et accessibilité**

Depuis plusieurs années, le Groupe Chèque Déjeuner mène aussi des actions de sensibilisation au handicap auprès de ses collaborateurs via des expositions artistiques temporaires. Ainsi en 2008 et 2009, le Groupe a accueilli, au sein de son siège social, des artistes handicapés venus présenter leurs œuvres et démontrer que l'art est un média commun à tous. En 2009, un audit a été réalisé auprès des acheteurs du Groupe afin de mettre en place un processus d'achat responsable en ayant recours aux ESAT (Ets et Services d'Aides par le Travail). Le Groupe soutient également le site « La Vitrine des CAT » (<http://www.vitrine-des-cat.com/>) un marché en ligne des produits issus de centres d'aide par le travail.

A l'externe, le Groupe Chèque Déjeuner est partenaire de la FEGAPEI ([www.fegapei.fr](http://www.fegapei.fr)) (Fédération nationale des associations gestionnaires au service des personnes handicapées). Cette fédération rassemble 470 associations et 3 500 établissements accompagnant plus de 170 000 personnes handicapées.

Il est aussi le sponsor officiel de l'association handisport de basket et plongée Handisport CVHG (<http://cvhg.skyrock.com/>) (Communiquer et vivre son handicap à Gennevilliers) regroupant les sports de plongée et de basket de la ville. L'association a pour objectif de favoriser l'intégration des personnes handicapées au sein de la société.

En 2010, le Groupe a également conclu un partenariat avec l'association Handeo (<http://www.handeo.fr/>) première enseigne nationale de services à la personne pour toutes les situations de handicap. L'association déploie une offre de services à domicile capable de répondre aux attentes des personnes handicapées. Cette offre constitue un complément des prises en charge existantes ou une réponse pour ceux qui sont encore sans solution.

Pour renforcer son engagement en faveur de l'intégration du handicap dans la société, le Groupe est aussi actionnaire de Websourd (<http://www.websourd.org/>) qui favorise l'accès des personnes malentendantes à l'information sur Internet.

Logiquement, le site institutionnel du Groupe est labellisé AccessiWeb et permet à tous d'y accéder de façon équivalente (personnes ayant une déficience visuelle ou auditive, en difficulté de lecture ou de navigation sur internet...). Cette démarche s'inscrit parfaitement dans la politique sociale du Groupe Chèque Déjeuner qui a toujours placé l'homme et son bien-être au centre de ses préoccupations.

### **Diagnostic handicap**

Un diagnostic sur le Handicap a été réalisé au sein du Groupe Cheque Déjeuner en septembre 2010 ayant 3 objectifs :

1. Repérer le niveau de sensibilité, d'information, de représentation sur le handicap
2. Mesurer la capacité d'accueil des Travailleurs en situation de Handicap
3. Commencer un travail de sensibilisation

Cette enquête a été réalisée par le biais de 3 outils :

- Un questionnaire adressé à l'ensemble des salariés du Pôle Titres
- Des réunions de discussion avec un échantillon représentatif du personnel
- Des entretiens individuels avec certains responsables de service

Il ressort du diagnostic des points positifs :

- Un a priori très favorable des salariés à l'accueil des travailleurs et stagiaires en situation de handicap
- Des salariés responsables : « cela nous concerne tous », « source de richesse »
- Une culture d'entreprise favorable au sujet du handicap par ses valeurs de solidarité et d'entraide.
- Un service RH soutenu par la Direction
- Des collaborateurs curieux et intéressés par le sujet et demandeur d'informations

### **Jean-Baptiste Alaize**

Le Groupe Chèque Déjeuner apporte son soutien à l'handisport et consolide ainsi son partenariat avec Handiamo qui manage la carrière de sportifs handisport.

Le Groupe devient le 1er sponsor de Jean-Baptiste Alaize, actuellement étudiant à l'INSE, qui court et saute avec des prothèses en carbone spécialement conçues pour la compétition handisport.

**1991** : Naissance de Jean-Baptiste le 10 mars.



**1998** : Il arrive en France le 12 juillet pour être appareillé. Il est naturalisé français.

**2006** : Il débute l'athlétisme handisport.

**2007** : Triple médaillé d'Argent aux Championnats du Monde Junior sur 100 m, 200 m et saut en longueur.

**2008** : Champion du Monde Junior en longueur, médaille d'Argent sur 100 m et médaille de Bronze sur 200 m.

**2009** : Champion du Monde –23 ans en longueur (avec record du Monde), médaille d'Argent sur 100 m et de Bronze sur 200 m.

**2010** : Championnats du Monde –23 ans : médaille d'Or en longueur (nouveau record du Monde), médaille d'Argent sur 200 m et de Bronze sur 100 m.

**2011** : Champion de France Senior et Espoir en longueur, Champion de France Espoir sur 60 m, 100 m et 200 m.

Championnats du Monde Senior à Christchurch : 6e en longueur et 8e sur 200 m.

### **J-229 avant les JO de Londres 2012**

Le Groupe Chèque Déjeuner a créé le club des supporters de Jean-Baptiste Alaize pour l'encouragez lors des prochains championnats :

- Meetings internationaux en salle tout au long de l'année 2012
- Championnat de France en juin 2012 à Belfort
- Championnats du Monde en 2013 à Lyon
- Jeux Paralympiques en 2016 à Rio

### **EGALITE HOMMES/ FEMMES**

Les obligations de l'entreprise en matière d'égalité hommes-femmes sont de trois ordres :

**Obligation générale de non discrimination pour l'ensemble des décisions prises : embauche, licenciement, promotion, augmentation etc...**

**Obligations de suivi de la situation et de communication sur le sujet :**

La loi oblige les entreprises à remettre un rapport de situation comparée sur les conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'entreprise.

Les modalités d'information varient selon l'effectif de l'entreprise :

- moins de 300 salariés : le rapport annuel sur la situation économique de l'entreprise remis au comité d'entreprise doit contenir une analyse de la situation comparée des hommes et des femmes. (art. L2323-47 ; art. R2323-9 C. Tr. (II, 4°)
- plus de 300 salariés : un rapport doit être remis annuellement au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel. art. L2323-57 C. Tr.

Les entreprises du Groupe s'engagent donc à respecter les obligations posées par la loi.

### **- Obligations de négociation afin de lutter contre les déséquilibres existants**

Dans les entreprises soumises aux négociations annuelles obligatoires (c'est à dire les entreprises dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales), l'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les mesures permettant de les atteindre et les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération. La périodicité de cette obligation de négociation est portée à 3 ans en cas de conclusion d'un accord.

Les entreprises du Groupe s'engagent à intégrer la question de l'égalité hommes/ femmes dans les négociations annuelles obligatoires.

Par ailleurs, les entreprises du Groupe s'engagent à respecter les dispositions légales en matière de protection de la grossesse et de la maternité.

### **EVOLUTION DE CARRIERE**

La formation de l'ensemble des lignes hiérarchiques à la lutte contre les discriminations et à la promotion de la diversité doit permettre de fournir aux personnes en situation de mener des entretiens professionnels, qu'il s'agisse des entretiens annuels, des entretiens de seconde partie de carrière, des entretiens spécifiques aux salariés titulaires de mandats électifs ou syndicaux, les outils nécessaires pour évaluer une situation professionnelle et faire des propositions d'évolution en dehors de tous critères ou tous préjugés discriminants.

Les guides pratiques mis à la disposition de l'encadrement sur la conduite des entretiens professionnels seront enrichis de dispositions concernant la lutte contre les discriminations.

### **TAXE D'APPRENTISSAGE**

Les entreprises du Groupe s'engagent à favoriser la diversité en versant une part significative de la taxe d'apprentissage dont elles doivent s'acquitter à des organismes de formation qui ont pour public des personnes en situation de handicap ou des personnes qui rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Les entreprises du Groupe examinent les partenariats opérationnels qu'elles peuvent nouer avec ces organismes.

Le PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi) coordonne et mobilise localement différents acteurs : Pôle emploi, Mission Locale, Permanence d'accueil, d'information et d'orientation, Direction départementale de l'Action sanitaire et sociale, mairie, service d'accueil des travailleurs handicapés, associations sanitaire et sociale...

### **LE ROLE DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET DES ORGANISATIONS SYNDICALES**

En matière de diversité et de lutte contre les discriminations, les Directions du Groupe et des filiales ont un rôle primordial d'impulsion et sont responsables de l'effectivité des politiques mises en place. Les institutions représentatives du personnel et les organisations syndicales jouent, aujourd'hui, elles aussi un rôle essentiel.

La participation à la lutte contre les discriminations et au respect de l'égalité de traitement relèvent des attributions légales des comités d'entreprise et des délégués du personnel. Les comités d'entreprise, en particulier, sont destinataires d'informations et sont consultés sur les questions touchant à la politique de l'entreprise en particulier en matière de formation, de recrutement et de rémunération. Les délégués du personnel disposent de leur côté d'un droit d'alerte auprès de la Direction s'ils constatent une atteinte au droit des personnes.

Il est donc de leur devoir, en cas d'atteinte au principe de non discrimination, de solliciter la Direction de l'entreprise et/ ou du Groupe afin qu'une enquête soit menée et qu'il soit mis fin à la situation constatée.

Les organisations syndicales doivent également participer à la lutte contre les discriminations en intégrant cet objectif dans l'ensemble des négociations auxquelles elles participent.

## **II- PARTENARIATS ET ACTIONS EXTERIEURES**

La Société Le Chèque Déjeuner, autour de laquelle s'est construit le Groupe Chèque Déjeuner, est née d'une volonté sociale et solidaire : créer les moyens de la solidarité et contribuer à l'amélioration de la qualité de vie des salariés.

Afin de porter vers l'extérieur les valeurs humanistes de solidarité, de liberté et d'égalité, le Groupe Chèque Déjeuner s'est doté d'une Fondation qui a pour objet de financer des projets de lutte contre toutes les formes d'exclusion en soutenant des actions collectives concrètes créatrices d'emplois dans les champs notamment de l'insertion, du handicap et de la citoyenneté. De nombreux salariés du Groupe se sont engagés bénévolement pour relayer l'action de la Fondation sur l'ensemble du territoire français.

Par ailleurs, les salariés du Groupe sont sollicités et sensibilisés aux actions soutenues par la Fondation du Groupe à travers notamment une communication régulière et l'organisation d'une « opération coups de cœur » qui encourage les salariés du Groupe à soutenir les projets présentés par la Fondation.

Le Groupe Chèque Déjeuner entretient par ailleurs de nombreux partenariats notamment avec des associations et des entreprises d'insertion dans l'emploi ou en faveur de l'intégration des personnes en situation de handicap.

### **III- SUIVI DE L'ACCORD**

#### **SUIVI DE L'ACCORD**

Afin de veiller à la bonne application de cet accord, il est instauré une commission de suivi composée de deux représentants par organisation syndicale signataire et de quatre membres de la Direction du Groupe Chèque Déjeuner.

Cette commission se réunira de manière ordinaire une fois par an. A l'occasion de cette réunion, la Direction du Groupe présentera un bilan des actions menées en faveur de la diversité sur l'année écoulée et les projets à mener sur l'année à venir. Cette réunion annuelle pourra également être l'occasion de discuter des améliorations à apporter au présent accord dans le respect des dispositions de l'article 5-2.

A la demande motivée de l'un des signataires, la commission de suivi pourra se réunir de manière extraordinaire en cas de violation avérée de l'une des dispositions du présent texte.

#### **INDICATEURS**

La mise en œuvre d'indicateurs permettant le suivi de la politique mise en place par le Groupe pour favoriser la diversité soulève des questions délicates sur le plan des principes et de l'éthique qui ne sont pas aujourd'hui tranchées par le législateur.

Par ailleurs, l'USGERES5 a pris l'engagement de travailler sur la mise en place d'indicateurs de suivi de la diversité et de la non discrimination dans les branches, secteurs et entreprises de l'économie sociale.

Par conséquent, le Groupe décide d'attendre le résultat de ces travaux avant de définir en interne des indicateurs de suivi.

Cependant, le Groupe et ses filiales peuvent d'ores et déjà prendre les engagements suivants, conformément à la Charte de la Diversité :

Le Groupe et ses filiales s'engagent à inclure dans leurs bilans sociaux des informations relatives à la parité, à l'âge, à l'emploi des personnes handicapées et toutes autres informations utiles à l'appréciation de leur situation en matière de respect de l'égalité de traitement et de la diversité dans le respect de la législation actuelle.

Par ailleurs, chaque société du Groupe intégrera dans son rapport annuel un chapitre descriptif de son engagement en matière de non discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats.

## **COMMUNICATION**

La communication sur la question de la diversité est un élément clef d'une politique réussie dans ce domaine.

La communication incombe en premier lieu à la Direction du Groupe et aux Directions des filiales. Elle démontre l'importance que le Groupe dans son entier donne à la lutte contre les discriminations. La Direction du Groupe et les Directions des filiales utiliseront l'ensemble des canaux de communication à leur disposition pour informer les salariés sur les actions mises en place et les résultats obtenus. Le livret d'accueil, notamment, rappellera les valeurs et les engagements du Groupe dans ce domaine.

La Direction du Groupe réalisera par ailleurs, en collaboration avec les organisations syndicales signataires, un support de présentation du présent accord qui sera largement diffusé.

Il incombe également aux organisations syndicales signataires du présent accord de participer à la réussite de la politique en faveur de la diversité en favorisant les échanges sur ce sujet entre salariés.

## **CHARTRE DE LA DIVERSITE**

En 2010, le Groupe a signé la Charte de la diversité (<http://www.charte-diversite.com>) en entreprise, pour lutter contre la discrimination au travers des recrutements et de la gestion de carrières. Cet engagement nous incite à mettre en œuvre une politique de gestion des ressources humaines centrée sur la reconnaissance et la valorisation des compétences individuelles. La confiance en la capacité de chacun à se réaliser professionnellement est une véritable source de richesse pour le Groupe Chèque Déjeuner. L'organigramme du Groupe reflète la diversité des profils, des origines, des intelligences, des apparences...qui en font sa richesse et lui permet de se développer et se construire chaque jour.

Afin de prolonger son action en faveur de la diversité et conformément à ses engagements pris en signant cette charte, le Groupe a ouvert en 2010 une négociation sur le thème de la diversité avec l'ensemble des organisations syndicales présentes dans l'entreprise. Fin novembre 2009, déjà, un accord Groupe avait vu le jour, avec pour objectif le maintien dans l'emploi des seniors.

## ENVIRONNEMENT

Le Groupe Chèque Déjeuner s'engage à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

### Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchants l'environnement

Le manuel qualité et environnement est un document écrit déclinant la politique qualité et environnement de l'entreprise ainsi que son fonctionnement à travers ses processus.

Le manuel qualité et environnement, clef de voute du système de management de la qualité et de l'environnement, est une des réponses aux besoins des clients, à l'amélioration des méthodes et à l'efficacité du fonctionnement de l'entreprise.

Le but du manuel qualité et environnement, au-delà de la réponse normative, est de :

- décrire notre structure et notre fonctionnement
- proposer un outil de travail et de présentation de notre société
- servir de vecteur de communication
- démontrer notre engagement pour la satisfaction de nos clients
- servir de support de formation interne
- présenter notre système qualité environnement

Il est destiné prioritairement à un usage interne. Il peut néanmoins être présenté à nos clients et à nos fournisseurs.

Le manuel est revu chaque année afin de prendre en compte les éventuelles modifications intervenues dans le système qualité et environnement.

Il est accessible à tous via le logiciel de gestion documentaire, garantissant ainsi une version à jour et une traçabilité des modifications. Les impressions de ce manuel et les versions diffusées à l'extérieur ne sont pas gérées.

L'analyse environnementale du Groupe Chèque déjeuner a été réalisée pour l'ensemble des sites du territoire national.

Elle a permis de déterminer nos activités qui impactent l'environnement, tant en fonctionnement normal qu'en fonctionnement dégradé.

Un seuil de significativité, fixé à 14, permet de cibler notre action environnementale et de séparer les impacts significatifs des non significatifs.

L'ensemble des collaborateurs est sensibilisé au respect des engagements de la politique environnementale au travers de différentes communications et formations.

Les prestataires intervenant sur nos sites sont également sensibilisés pour une réalisation de leurs activités dans le respect des règles environnementales définies.

### Les entreprises sont invitées à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Les engagements environnementaux du Groupe Chèque Déjeuner sont définis et mis en œuvre sur le long terme, de manière continue et pérenne. Ils concernent ses activités industrielles, ses actions commerciales et de communication, ses prestations de service, jusqu'à la construction de son nouveau siège social qui a obtenu la labellisation HQE.

Après une année 2007 consacrée à la sensibilisation de tous les collaborateurs du Groupe (enquête auprès des collaborateurs, modification des comportements liés à l'impression, au tri et au recyclage du papier...), le Groupe s'est engagé en 2008 dans une démarche de certification ISO 14001. Le Groupe a ainsi mis en place un programme de sensibilisation ambitieux qui a permis la formation de l'ensemble des collaborateurs aux impacts environnementaux de leur activité et aux engagements de leur entreprise. Cette formation, complétée par un module dédié aux exigences réglementaires (gestion des déchets, maîtrise de nos consommations énergétiques...) et aux situations d'urgence (incidents environnementaux potentiels), est également donnée à tous les pilotes qualité-environnement du Groupe et de ses filiales. Depuis juin 2010, l'ensemble des filiales du Pôle Titres du Groupe sont certifiées ISO 14001. Dans ce cadre, l'ensemble des nouveaux collaborateurs sont sensibilisés au cours de leur intégration à l'environnement.

Aujourd'hui, le Groupe se lance dans une nouvelle aventure : « Comptabiliser les émissions de gaz à effet de serre émises par les activités des entités du Pôle Titres France et du Pôle Services ». Les résultats sont disponibles depuis septembre 2011, le Groupe a émis 7771 tonnes de CO<sup>2</sup> en 2010 sur un périmètre France global selon la méthodologie ADEME.

Ce bilan Carbone a permis en 2011:

- D'anticiper la réglementation (loi Grenelle II).
- D'identifier les postes d'émissions de gaz à effet de serre prioritaires, et ainsi mettre en œuvre des actions de réduction ciblées et pertinentes.
- De poursuivre une dynamique développement durable interne par la mise en place d'actions concrètes et pérennes.
- De connaître notre dépendance vis-à-vis des énergies fossiles dans un contexte de diminution des ressources disponibles.
- De disposer d'un moyen pour communiquer sur notre engagement environnemental et notre empreinte carbone.

Le projet est mené par la Direction Qualité Environnement Groupe qui s'appuie sur le Comité Développement Durable. De nombreuses méthodes coexistent pour déterminer l'empreinte écologique de nos activités. Celle choisie par le Groupe Chèque Déjeuner est la méthode bilan carbone® développée par l'ADEME<sup>1</sup>.

Le projet s'articule en 6 étapes :

- 1/ Lancement du projet
- 2/ Préparation de la collecte des données
- 3/ Collecte des données
- 4/ Traitement des données
- 5/ Construction d'un plan d'actions
- 6/ Rédaction du rapport

Pour encadrer au mieux sa démarche de développement durable, le Groupe s'est aussi doté d'une instance consultative et décisionnaire : « le comité développement durable » qui intervient dans toutes les décisions du Groupe liées aux 3 axes du développement durable (politique sociale, économie solidaire et respect de l'environnement).

Aujourd'hui, nous maîtrisons nos consommations de ressources naturelles et de matières premières et nous réduisons notre empreinte écologique.

Le Groupe s'est aussi engagé dans la réalisation de son bilan carbone, afin de comptabiliser toutes ses émissions de gaz à effet de serre.

En interne comme en externe, notre politique en faveur de

l'environnement sensibilise et incite les collaborateurs, les clients les partenaires du Groupe à développer des comportements respectueux de l'environnement (diffusion de bonnes pratiques environnementales, utilisation d'outils de commandes et de règlements dématérialisés, achats éco-responsables...).

Désormais, l'ensemble des titres du Groupe se conforme à une politique d'achats éco-responsables. Les fournisseurs ayant un statut SCOP, mutualiste ou ayant une démarque certifiée sont favorisés (FSC, PEFC, Imprim'Vert, Iso 14001...). L'ensemble des documents de communication du Groupe est également soumis à ces mêmes certifications. De même, tous nos fournisseurs et partenaires ont été sensibilisés à nos principes environnementaux lors de leurs interventions sur nos sites.

L'engagement environnemental du Groupe Chèque Déjeuner s'exprime également par son nouveau siège social qui s'inscrit dans une démarche HQE (Haute Qualité Environnementale) et THPE (Très Haute Performance Energétique).

Aujourd'hui, notre enjeu environnemental c'est : bâtir, produire, consommer, vendre et nous développer tout en maîtrisant nos impacts.

C'est dans cet esprit de continuité et pour afficher plus clairement ses valeurs fondatrices que le Groupe publie chaque année son livret Développement Durable. Structuré selon les 3 piliers du développement durable, ce nouvel outil reprend tous les engagements et les actions portés par l'ensemble du Groupe :

- la politique sociale : de la constitution en SCOP aux partenariats solidaires, en passant par les valeurs sociales et humaines du Groupe...
- la politique économique : la promotion du commerce équitable, sa politique de recrutement, sa responsabilité économique...autant d'engagements qui affirment l'entrepreneuriat solidaire et durable du Groupe et de ses partenaires,
- la politique environnementale : sa certification ISO 14001, la construction du nouveau siège social HQE... et la volonté du Groupe que ce qu'il bâtit aujourd'hui soit un atout pour demain.
- Pour accompagner au mieux les salariés dans leur quotidien, un passeport de l'éco-citoyen leur a été remis les sensibilisant aux gestes simples à instaurer pour limiter leur consommation énergétique.

Désormais, nous voulons nous développer avec la certitude que ce que nous bâtissons aujourd'hui sera un atout pour demain, pour nous, mais aussi pour la société dans laquelle nous vivons. Penser développement durable, c'est aussi investir et croire en l'avenir.

#### **En un an\* :**

- baisse de la consommation de papier de 33% soit 3827 kilos de papier
- baisse de la consommation de carburants de 21% soit 9000 litres
- baisse de la consommation d'eau de 50% soit 658m3

#### **Gestion des déchets optimisée :**

- 100% des déchets dangereux en filières spécialisées,
- 100% des déchets non dangereux en filières de valorisation,
- Tri sélectif mis en place au sein des différents sites du Groupe.

Soit des résultats déjà en dessous des objectifs fixés pour 2011.

\* 1<sup>er</sup> semestre 2008 vs 1<sup>er</sup> semestre 2009

	2008	2009	2010	Tendances 2008-2010
<b>Electricité MW/personne/an</b>	5,8	5,2	4,9	-15,5%
<b>Eau m3/personne/an</b>	5,8	5,3	4,2	-27,6%
<b>Papier Nombre de copies/personne/semaine</b>	170	163	150	-11%
<b>Carburant L/véhicule/semaine</b>	31,1	23,2	19,7	-36,6%

En 2010, il a été constaté que le Groupe était concerné par la taxe sur les emballages. Cela a été régularisé, et nous payons actuellement d'autres taxes environnementales conformément à la réglementation.



## LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Le Groupe Chèque Déjeuner s'engage à lutter contre la corruption sous toutes ses formes (extorsion de fonds, pots-de-vin...), des manifestations d'influence mineures jusqu'à la corruption institutionnalisée.

### LOYAUTE DES PRATIQUES

Pour le Groupe Chèque Déjeuner, élargir le cadre de ses responsabilités en accompagnant ses partenaires économiques vers des pratiques plus responsables est une nécessité. En effet, nous pensons qu'une démarche RSE porteuse de sens doit prendre en compte l'ensemble de la chaîne de valeur de nos produits et services. Les acteurs amont de la chaîne de valeur tels que les fournisseurs et les sous-traitants ainsi que les acteurs aval tels que les clients sont des parties prenantes importantes dans la stratégie de responsabilité sociétale du Groupe.

### Systeme d'alerte

Le Groupe encourage ses employés, partenaires, représentants et fournisseurs à rendre compte des violations de sa politique ainsi que de tout aspect non éthique et déloyal, sans crainte de mesures de rétorsion, grâce à des mécanismes d'alerte et de suivi indépendants.

Chèque Déjeuner centralise des informations par la CRT avec des échanges avec les représentants des restaurateurs..

Les autres produits du Groupe d'utilisation non quotidienne rentrent moins dans des filières de blanchiment d'argent. Il n'y a donc pas de recours actuellement concernant des tentatives de corruption.

Le Groupe Chèque Déjeuner garantit une pratique intègre des affaires vis-à-vis de l'ensemble des parties prenantes : Clients - Fournisseurs (certification ISO 9001) - Réseaux d'Affiliés – Bénéficiaires. Et continue de renforcer la lutte contre la corruption dans sa sphère d'influence et notamment auprès des affiliés de certaines activités du pôle Titres France (Rêve et sens, Chèque Domicile, Chèque Cadhoc).

### Exercice de l'influence

Le Groupe Chèque Déjeuner exerce son influence :

A - par son leadership et son exemplarité dans la lutte contre la corruption

B - en encourageant ses relations à adopter des pratiques de lutte contre la corruption

C - en s'engageant, en encourageant et en supervisant la mise en œuvre d'une politique et d'un système de lutte contre la corruption.

Le Groupe milite pour le refus des cadeaux fournisseurs à but d'influencer les décisions. La politique achats responsables en cours de rédaction prend en compte cette position.

Le produit titre chèque est un produit technique sécurisé. Pour les commerciaux, il n'y a pas de communication explicite en terme de corruption. En revanche les budgets relation publique sont très limités et identiques entre commerciaux (budget limité et individualisé pour chèque offert avec imputation analytique).

Une communication est faite sur les points sécurités des chèques.

## CONCLUSION – ISO 26000

Sans conteste, nos nombreuses initiatives sociales démontrent notre détermination à prendre en compte nos responsabilités sociétales. La future norme ISO 26000 nous permettra donc de donner un cadre et une cohérence d'ensemble à nos actions, mais aussi de les inscrire dans notre système d'audit et de management aux côtés de la qualité (ISO 9001) et de l'environnement (ISO 14001).

Mettre en œuvre, au sein du Groupe Chèque Déjeuner, la norme ISO 26000 approuvée le 14 septembre 2010 nous permet de dresser le bilan sociétal du Groupe, d'être précurseur dans le domaine, de s'aligner aux exigences soumises dans le Grenelle I.

De plus, cette nouvelle certification est une preuve supplémentaire de notre implication et de notre engagement pour le développement durable.

Pour définir le périmètre de notre responsabilité sociétale, nous articulons notre démarche autour de 7 questions centrales :

- La gouvernance
- Les droits de l'Homme
- Les relations et conditions de travail
- L'environnement
- La loyauté des pratiques
- Les questions relatives aux consommateurs
- La contribution au développement local.

Elle nous permet de structurer notre démarche de responsabilité sociétale et au besoin d'en évaluer sa performance, tout en y associant nos clients, nos fournisseurs et nos partenaires. En pratique le projet consiste à :

- Conduire un diagnostic qui permet de prendre conscience des impacts de notre organisation sur la société, de reconnaître toutes ses parties prenantes, de mesurer ses forces et ses faiblesses et de hiérarchiser ses priorités.
- Établir un référentiel d'auto-évaluation de ces pratiques et conduire les évaluations auprès d'un panel de collaborateurs, de clients et de fournisseurs.
- Définir un plan de progrès.
- Se faire évaluer par un organisme extérieur (Véritas Certification) afin de mesurer l'intégration des principes de responsabilité sociétale au sein de l'organisation.

Le bilan responsable élaboré à l'issue de cette évaluation constituera un véritable outil multi-facettes : outil de pilotage avec des pistes de progrès, outil de communication, outil de valorisation...

### Un projet en 5 étapes...

#### 1. La préparation du diagnostic

Cette phase a permis d'identifier nos parties prenantes prioritaires qui se découpent en trois sphères

- La sphère Interne (collaborateurs, Direction,...)
- La sphère Marché (clients, fournisseurs, affiliés,...)
- La sphère Publique et Société Civile (instances représentatives de l'Economie Sociale et Solidaire, CNTR, ANSP,...)

Les orientations stratégiques RSE permettront, pour l'année 2012, de définir nos objectifs RSE.

#### 2. La construction de nos questionnaires

L'un des objectifs fondamentaux de la RSE est de prendre en compte les attentes de nos parties prenantes afin de bénéficier de relations mutuellement bénéfiques.

Pour cela, des questionnaires conçus autour de nos enjeux et orientations stratégiques permettront de recueillir la perception de nos parties prenantes sur la performance RSE du Groupe Chèque Déjeuner.

### **3. La concertation**

La phase de concertation réunira 15 groupes de parties prenantes (collaborateurs, clients, fournisseurs, affiliés, Comité de Direction,...) afin d'amorcer la réflexion autour de la démarche RSE du Groupe Chèque Déjeuner. Durant une journée, les groupes seront invités à remplir le questionnaire et à échanger sur les enjeux stratégiques définis.

Pour une première évaluation, seules la sphère Interne et la sphère Marché participeront à notre phase de concertation.

### **4. La formalisation d'un plan d'actions**

La phase de concertation permettra de recueillir les attentes de nos parties prenantes prioritaires et nous permettra de définir un plan d'actions en conséquence.

### **5. L'évaluation ISO 26000 par un organisme agréé**

L'évaluation concerne les entités doublement certifiées ISO 9001 et ISO 14001.