

Etude « Fondation pour la Solidarité »

Interview de **Laurent Labrot**, initiateur et coordinateur du partenariat CFDT–Casino dans la région Rhône-Alpes, salarié de la CFDT Rhône-Alpes.

Fiche Partenariat

1. Le Partenariat

Quelle est la situation de départ ?

Il n'y avait aucune collaboration, aucun travail de fait ni même de dialogue entre les principales organisations syndicales de Rhône-Alpes et les principales entreprises de Rhône-Alpes dont Casino sur la question des discriminations raciales au travail.

Avec quels immigrés êtes vous en relation ?

Nous ne sommes pas en relation avec des associations à caractère ethnique. Concernant Casino, le groupe n'emploie pas d'étrangers à proprement dit au sens de la nationalité mais il emploie énormément de personnes issus de l'immigration, de nationalité française. Essentiellement, ceux-ci sont originaires du Maghreb ; il y a quelques turcs et quelques personnes originaires d'Asie et d'ex-Yougoslavie.

Qu'est ce qui vous a poussé à vous occuper de ces immigrés ?

- *Il existe une volonté historique (depuis 10 ans à peu près) de notre organisation de s'engager sur ce terrain. Elle s'est exprimée notamment dans La Déclaration des Congrès Confédéraux où la CFDT a pu marquer sa volonté de lutter contre toutes les formes de discriminations au travail, racistes en particulier.*
- *Il y a aussi eu l'opportunité de participer à ce programme européen Equal-Lucidité qui nous permettait d'avoir des moyens financiers pour mettre en œuvre cette volonté. Ces moyens financiers nous ont permis de détacher quelqu'un pour gérer les contacts, la communication, les échanges avec les salariés sur ce sujet, les colloques.*

Quelle est la situation sociale de ces immigrés ?

Le principal métier que ces immigrés occupent à Casino est celui d'hôtesse de caisse. C'est un métier essentiellement féminin souvent occupé dans le cadre d'un temps partiel et qui se caractérise par un salaire réduit. La situation sociale qu'occupent ces immigrés est donc essentiellement précaire. Ils rencontrent notamment des problèmes pour se loger. Il y a des salariés de Casino qui sont au bord de la misère.

D'autres métiers sont occupés par ces immigrés (hôtesse d'accueil, chef de rayon) : là aussi leur situation est précaire. Ils gagnent peu et occupent souvent un temps partiel

Quelle est la situation légale de ces immigrés ?

Ce sont des Français d'origine étrangère et non pas des immigrés au sens propre. Ce sont des salariés qui ont les mêmes droits que les autres.

Les données historiques du pays d'accueil ont-elles une influence sur la situation de ces immigrés ?

Il règne d'une manière générale en France une mauvaise image des personnes originaires du Maghreb, plus mauvaise que celle des Asiatiques. L'immigration en provenance du Maghreb a introduit une véritable rupture par rapport aux immigrations

précédentes, essentiellement italiennes et portugaises. C'est d'abord une immigration extra-européenne. Ces personnes ont une religion différente. Mais surtout cette immigration provient d'anciennes colonies avec laquelle la France a été en guerre. Tous ces éléments expliquent le rapport amour/haine qu'entretiennent Français de souche et Français issus de l'immigration algérienne. Beaucoup sont venus en France, fascinés par la culture et la réussite économique du pays et ont rencontré indifférence, voire rejet. De plus, dès leur arrivée dans les années 1970, ils ont été regroupés dans des grands ensembles, ce qui a créé une barrière spatiale qui a nui à leur intégration. Tous ces éléments se traduisent par un déficit de confiance vis-à-vis de ce public qui peut prendre la forme d'une discrimination raciale à l'embauche.

Comment définiriez vous ce partenariat ?

- *C'est un partenariat qui a été construit dans la durée. Il a fallu au minimum une année entre le moment où on a frappé à leur porte et le moment où on nous a donné le feu vert.*
- *C'est un partenariat qui repose très largement sur la confiance. On a appris à se connaître. On travaille avec la direction qui nous a donné son accord et non pas avec une filiale.*
- *C'est un partenariat qui est ambitieux. On voudrait changer un certain mode de fonctionnement du groupe et introduire des éléments de lutte contre les discriminations raciales. Lors de la réunion de l'ensemble des DRH du groupe Casino, 600 personnes en septembre, nos chercheurs vont aller présenter le programme et répondre aux questions de tous les DRH.*

Quels sont les acteurs du partenariat ?

- *Il y a les organismes qui participent aux réunions :*
 - *Les deux confédérations syndicales CFDT et CGT*
 - *La direction du groupe Casino.*
 - *Les partenaires de plus petite taille qui participent sur des axes précis : l'ANPE sur toutes les questions de recrutement, la déléguée régionale au droit des femmes-égalité (DRDFE), essentiellement sur les questions d'égalité homme-femme, la Mission régionale d'information sur l'exclusion(MRIE).*
 - *Il y a la direction régionale du travail et ses antennes départementales (DRTEFP : Direction régionale du travail, emploi, formation professionnelle).*
- *Les partenaires financiers :*
 - *La Commission européenne dans le cadre du Programme Equal.*
 - *La DRTEFP (Direction régionale du travail, emploi, formation professionnelle).*
 - *Le FASILD (Fonds d'action social, intégration, lutte contre les discriminations)*
 - *Le Ministère de l'emploi à travers un service, la DPM (Direction, population, migration).*
- *L'opérateur technique : ISM-CORUM (Inter service migrants –Centre d'observation et de recherche sur l'urbain et ses mutations). Il gère administrativement le programme et il nous fournit les compétences en termes de recherche.*

Quelle est la date du début du partenariat ?

Début 2001 pour la prise de contact, mais on a vraiment commencé à travailler en 2002.

Quelle est la fin prévue du partenariat ?

Juin 2005 pour le Programme Equal-Lucidité dont fait partie le partenariat avec Casino.

Pourquoi avez vous lancé ce partenariat ?

- *La lutte contre les discriminations raciales au travail est l'une des préoccupations de la CFDT*
- *Concernant le choix du partenaire, cela tient à plusieurs raisons.*
 - *Casino est la première entreprise en Rhône-Alpes en ce qui concerne les effectifs.*
 - *Casino évolue dans le secteur de la grande distribution qui n'avait pas fait l'objet d'études, de travaux Recherche-Action et qui a mauvaise réputation en matière d'intégration.*
 - *Le groupe Casino a une assez bonne réputation : il participe à la fondation « Agir contre l'exclusion » et il a au niveau gouvernemental pris des engagements notamment en faveur de l'insertion de jeunes provenant de quartiers défavorisés. On a eu affaire à une direction assez réceptive dès le début.*
- *Ce programme Equal repose sur 4 chantiers qui sont des environnements de travail très différents. Casino dispose notamment d'un environnement de travail très structuré et nous intéressait à ce titre. Il s'agissait pour nous de voir si la présence d'une hiérarchie et d'un environnement structuré pouvaient modifier, supprimer ou différencier les phénomènes discriminants.*

Comment avez vous lancé ce partenariat ?

Au départ, la CFDT et ISM CORUM ont proposé le partenariat avec Casino. La CGT nous a rejoint parce que cela l'intéressait.

Chronologiquement, on est d'abord passé par la section syndicale CFDT de Casino en leur demandant s'il était possible de travailler sur ce projet avec leur direction. On avait besoin de leur feu vert. Ils étaient d'accord et nous ont arrangé un rendez-vous avec Monsieur Berger qui était un des responsables du Directoire du groupe à l'époque. On s'est entendu entre la CFDT et la direction, puis on a inclus la CGT dans les négociations. L'ensemble des organisations syndicales maintenant participe avec ses moyens à ce partenariat.

Expliquez la mise en œuvre de votre partenariat

Une fois que la direction a validé notre projet, on a constitué des CRA (Comité recherche action). Dans les CRA, on retrouve les partenaires cités précédemment (ISM-Corum, ANPE...). On a choisi un échantillonnage correspondant à la structure du groupe Casino : un hypermarché, un supermarché, un entrepôt et une cafétéria. On les a choisis dans des départements de Rhône-Alpes différents. On a été à la rencontre des salariés dans ces sites pour leur proposer un projet de formation actuellement en cours, et les questionner. Ce projet de formation consiste en des mises en situation qui doivent sensibiliser les salariés et les aider à déceler les discriminations cachées. On a lancé sur ces sites une série d'études très poussées sur les recrutements et les déroulements de carrière de salariés. On va regarder par exemple combien il y a de chefs de rayon maghrébins. C'est la première fois qu'une grande entreprise acceptait une telle analyse. Celle-ci a été confiée à ISM-Corum.

On a examiné aussi les bilans sociaux du groupe qui nous ont beaucoup plus informé sur les inégalités homme-femme que sur les discriminations raciales. Enfin, il y a également une formation pour tous les syndicalistes membres du Conseil d'administration du groupe Casino.

ISM-Corum va nous faire retour des résultats de l'enquête en Septembre et on va pouvoir voir ensuite concrètement ce qu'on fait.

Quelles sont les activités que vous avez développées dans le cadre de ce partenariat ?

Nous assurons une formation à destination des salariés et des responsables syndicaux et patronaux.

Nous développons une analyse de la situation sur le terrain, afin de prendre connaissance des éléments discriminants dans l'activité, de ce qui se passe concrètement au sein des équipes d'un grand entrepôt par exemple. On a ainsi constaté sur l'entrepôt cible qu'il y a très peu de salariés d'origine immigrée, sachant que dans cet entrepôt il y a des marchandises extrêmement coûteuses (ordinateurs et téléphones portables...). C'est un signe de discrimination. Pour l'instant, on est dans une phase où on collecte l'information.

Il y a des mesures concrètes qui ont été prises : par exemple, la direction note pour l'évolution de carrière des cadres le fait s'ils se conforment ou non à la politique de la maison en matière de lutte contre les discriminations. En gros, si un cadre est ouvertement raciste, il peut toujours rêver pour obtenir un avancement.

Un dernier élément : le rapport commandé à ISM-Corum est diffusé à un niveau national et régional.

Quels sont les buts que vous poursuivez en lançant ce partenariat ?

- *Améliorer les conditions de travail des salariés de Casino et plus particulièrement des personnes d'origine maghrébine.*
- *Comprendre ce qui se passe, comment s'articulent ces discriminations...*
- *Arriver à afficher pour les organisations syndicales et plus particulièrement la CFDT des actions concrètes qui soient tournées vers le dialogue social. Ce qui est bien, c'est que dans le cadre de ce partenariat on peut aborder d'autres sujets qui nous tiennent à cœur comme par exemple la question des handicapés. On parvient à une qualité de dialogue avec les dirigeants du groupe Casino dans la durée.*

Avez vous un budget de fonctionnement pour votre partenariat ?

Dans le cadre du projet Equal, il existe un budget, dont 1/4 est consacré au partenariat avec Casino. Par ailleurs, le budget global dont nous disposons est également alimenté par le gouvernement français au travers de la DPM (Direction, population, migration) qui dépend du Ministère de l'Emploi et de la DRTEFP (Direction régionale du travail, emploi, formation professionnelle), ainsi que par le FASILD (Fonds d'action social, intégration, lutte contre les discriminations).

Avez vous eu des soutiens publics et/ ou privés pour votre partenariat ?

Au niveau financier uniquement des soutiens publics, cités précédemment (DPM, DRTEFP et le FASILD) et bien sûr la Commission européenne dans le cadre du projet Equal.

Combien de personnes travaillent sur ce partenariat ?

- *A la CFDT, 7 personnes travaillent sur ce partenariat, idem pour la CGT (Confédération Générale des Travailleurs).*
- *ISM-CORUM : 6 personnes.*
- *CASINO : une dizaine de personnes.*
- *ANPE (Agence nationale pour l'emploi) : 1 personne.*
- *DREDFE (Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité Rhône-Alpes) : 1 personne.*
- *MRIE (Mission régionale information exclusion) : 1 personne.*

- FO (Force ouvrière) : 1 ou 2 personnes.
- CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens) : 1 personne.
- UNSA (Union nationale des syndicats autonomes) : 1 personne.
- CFE-CGC (Confédération française de l'encadrement-CGC) : 1 personne.

=>Soit 38 personnes à peu près.

Combien de personnes sont concernées par ce partenariat ?

Les salariés de Casino en Rhône-Alpes directement concernés par le partenariat sont à peu près 500 à 600.

Avez vous mis des procédures de contrôle pour l'évaluation du partenariat ?

Non pas encore.

L'évaluation du partenariat devrait être réalisée par l'Etat français et la Communauté Européenne dans un peu près un an, date de la fin prévue du programme. Pour l'instant, on n'a pas mis en place des procédures de contrôle. Dans le cas où l'Etat français ne procéderait pas une évaluation du partenariat, la CFDT s'en chargerait.

Y a-t-il d'autres données significatives à relever et non couvertes par les questions précédentes et qui sont importantes (oui ou non et expliquer si nécessaire) ?

Oui, concernant l'angle d'approches des études réalisées sur le terrain. Depuis longtemps en France on privilégie plutôt l'étude sociologique à base notamment d'entretiens semi-directifs. Ici l'angle d'approche des études réalisées dans le cadre du partenariat est celui de l'anthropologie urbaine qui est beaucoup plus une démarche d'observation.

2. Identités de l'initiateur du projet de partenariat

Nom : Laurent Labrot
 Adresse : Union Régionale de la CFDT
 12 Allée Henri Michaux
 38093 VILLEFONTAINE
 Téléphone : 06 89 33 02 74
 E-mail : labrot.laurent@magic.fr

3. Identités des partenaires du partenariat

Nom : ISM-CORUM
 Adresse : Annie Maguer
 32, Cours Lafayette
 69003 Lyon
 Téléphone : 04 72 84 78 90
 E-mail : equal@ismcorum.org

Nom : CGT
Adresse : Yves Morrier
112 RUE Ney BP 3059
69392 Lyon Cedex 03
Téléphone : 04 72 60 53 13
E-mail : dominique.cgtra@wanadoo.fr

Nom : Groupe CASINO
Adresse : Mansour Zoberi
24 rue de La Montat BP 306
42008 Saint Etienne
Téléphone : 04 77 45 37 48
E-mail : mzoberi@groupe-casino.fr

Nom : ANPE
Adresse : Jean Maurice MOUETTE
6 Avenue du Château de Gerland
69364 Lyon
Téléphone : 04 72 73 69 43
E-mail : jmaurice.mouette@anpe.fr

Nom : DRDFE
Adresse : Naima Atoui
17 rue de la Victoire
69003 LYON
Téléphone : 04 78 60 60 49
E-mail : n.atoui@droitsdesfemmes-ra.org

Nom : MRIE
Adresse : Christian Vermeulin
13 rue Passet
69007 Lyon
Téléphone : 04 37 65 01 93
E-mail : cvermeulin@yahoo.fr

Nom : FASILD
Adresse : Gérard Cugney
31 Cours Emile Zola
69100 Villeurbanne
Téléphone : 04 72 82 14 90
E-Mail : gcugney@fasild.fr

4. Secteurs d'activité de l'initiateur du projet de partenariat

L'initiateur du projet de partenariat a-t-il ses activités dans le domaine associatif et lequel ?

Mes activités ont lieu au sein de la Confédération syndicale interprofessionnelle de salariés, la CFDT (Confédération française démocratique du travail), et plus précisément au sein de la CFDT Rhône-Alpes qui en est l'antenne régionale et compte près de 90 000 membres. On a une présence politique dans un certain nombre d'organismes. Et nous défendons nos positions sur tout ce qui est santé, logement, handicap, sécurité au travail. Par ailleurs, la CFDT est la première organisation syndicale de Rhône-Alpes pour la gestion des CE (Comités d'entreprise). Elle siège aux prud'hommes comme dans nombre d'organismes régionaux.

5. Secteurs d'activité des partenaires du partenariat

Concernant CASINO, il s'agit du secteur de la grande distribution.

CGT : syndicat.

ISM-CORUM : secteur associatif, communication interculturelle et lutte contre l'exclusion.

La MRIE : secteur associatif, lutte contre l'exclusion.

La DRDFE : dépend de l'Etat, lutte pour le Droit des Femmes et pour l'Egalité.

L'ANPE : dépend de l'Etat, Aide à la Recherche d'Emploi.

Le FASILD : Administration d'Etat.

Y a-t-il d'autres données significatives à relever et non couvertes par la question précédente et qui sont importantes à dire ?

Non.

6. Particularités de l'initiateur du projet de partenariat

Pensez-vous que la situation économique et financière de départ de votre organisation a influencé votre décision de faire ce partenariat ?

Evidemment cela a joué. Cela nous permettait d'avoir un financement supplémentaire et de détacher quelqu'un sur ce sujet des discriminations raciales.

Avez vous des subventions ? Et lesquelles ?

Oui.

- Subvention de la Commission européenne dans le cadre du programme Equal.

- Subventions publiques par l'intermédiaire du FASILD, DRTEFP et du DPM.

Pensez-vous que l'octroi de subventions est un facteur important pour le fonctionnement de votre organisation ?

Clairement non. On vit sans (cotisation des adhérents), mais on n'aurait pas d'activité de ce type (partenariat avec Casino contre les discriminations raciales) sans ces subventions.

Pensez-vous que l'octroi de subventions est un facteur important pour le lancement et la mise en œuvre de votre projet de partenariat ?

Oui. Déterminant.

Donnez les caractéristiques de votre organisation en terme de nombre de personnes employées, de nationalité, de tranche d'âge, de sexe, de statuts des employés.

Concernant la section CFDT Rhône-Alpes, on est à peu près 10 salariés sachant qu'il faut distinguer comme dans un parti politique les élus, des personnes comme moi qui sont salariées (10 personnes en tout avec les élus et les salariés). En terme de répartition homme/femme c'est 50/50. La moyenne d'âge est d'à peu près 40 ans.

Pensez-vous que l'implantation géographique de votre organisation - zone urbaine ou rurale, zone à faible ou forte concentration humaine ou à forte ou faible concentration d'immigrés- a eu une influence pour le lancement et la mise en œuvre de votre projet de partenariat ?

Le fait d'être dans la seconde région de France où il y a effectivement un nombre assez important de personnes issues de l'immigration, le fait qu'il y ait aussi des difficultés dans les banlieues et pas mal d'exclus, nous a permis de revendiquer plus facilement l'accès à ce programme.

7. L'environnement sociopolitique de l'initiateur du projet de partenariat

A votre avis, pensez vous qu'il existe des conditions d'accès au marché du travail ?

Il y a un problème de discrimination raciale en France que soulignent toutes les études nationales. Le Rhône-Alpes est à ce titre une région comme les autres où on retrouve ce type de problème.

Existe-t-il un cadre légal national ou régional ou local pour la lutte contre les discriminations négatives ?

Il y a des structures départementales qui ont été mises en place par l'Etat qui s'appellent les CODACs (Commission départementale d'accès à la citoyenneté). Elles connaissent des destins très divers, certaines fonctionnent timidement, d'autres non. Nous sommes très critiques à leur encontre.

Avez-vous eu recours à ce cadre légal de lutte contre les discriminations négatives pour lancer et financer votre projet de partenariat ?

Non, mais nous avons présenté le projet à plusieurs CODACS lorsque les actions avaient lieu dans le département concerné.

Y-a-t-il eu des raisons politiques, sociales, culturelles ou médiatiques qui vous ont poussé à lancer ce projet de partenariat ?

Oui, dans le sens où on arrivait en quelque sorte à la fin d'un cycle en Rhône-Alpes. Auparavant, il y avait eu un projet expérimental qui s'appelait ASPECT (Action spécifique de l'Egalité des Chances au Travail) qui avait été conduit dans différents départements et qui avait réuni les partenaires sociaux. A la fin de ce projet il n'y a pas eu d'entente pour qu'une

suite soit donnée. Considérant qu'on avait quand même un travail à faire sur cette question là, on a été vers la solution d'un dispositif Equal.

Avez vous développé une politique de responsabilité sociale ?

Il y a chez nous, à la CFDT, un certain nombre de principes auxquels nous sommes attachés. Cela s'est notamment traduit par un engagement sous la forme d'un texte écrit lors du dernier congrès intitulé « Le monde que nous voulons ». Etaient évoquées dans ce texte nos responsabilités en matière d'environnement, de développement durable et de commerce équitable, de lutte contre les discriminations...

Avez-vous développé un label social, un code de bonne conduite, des bilans sociaux, une politique en faveur de l'égalité de genre ?

La CFDT sur l'égalité de genres a pris des engagements précis. Dans ses statuts est précisé le fait qu'il doit y avoir un certain nombre de femmes aux postes de commande de l'organisation. Cela n'est pas exactement un système de quotas mais l'engagement est clair.

Participez-vous à des programmes d'intérêt social et économique au plan européen, national, régional, local ?

Oui. Outre le partenariat avec Casino nous travaillons sur d'autres projets Equal. On a également de très nombreux programmes de terrain avec les collectivités locales territoriales, avec les services de l'état, sachant que nos branches conduisent des actions notamment avec des fonds sociaux européens.

On participe également entre autre à l'Université sociale d'ATD-Quart Monde,

Au niveau européen, on a des actions qui sont sur la ligne du dialogue social territorial en Europe avec nos collègues italiens et espagnols. Nous avons mis en place un travail sur les comités de groupe européens et leur prise en compte des problèmes sociaux. Nous avons également travaillé sur les statistiques régionales avec nos homologues, afin de mesurer comment les questions sociales étaient analysées sur le plan statistique.

Vos partenaires au projet de partenariat bénéficient-ils d'un autre environnement socio-politique que le vôtre ?

Oui dans la mesure où Casino reste une entreprise et nous un syndicat. Il est donc normal que nous ayons des intérêts divergents.

Vos partenaires au projet de partenariat ont-ils développé une politique de responsabilité sociale ?

Oui, elle est en cours.

En témoignent les 10 engagements de la charte développement durable pour l'année 2003 de Casino, où arrive en troisième position la suivante : Promouvoir l'égalité des chances en luttant contre les discriminations et en favorisant l'insertion par l'emploi.

Vos partenaires au projet de partenariat participent-ils à des programmes d'intérêt social et économique au plan européen, national, régional ou local ?

L'ANPE oui : plusieurs actions, par exemple INTERREG (programme franco-italo-suisse)

La MRIE : programme de dispositifs de lutte contre les exclusions à un niveau national...

Partenariat à un niveau européen par l'intermédiaire du FSE (Fonds social européen)

ISM-CORUM : - Programmes sur la formation d'agents de l'Etat.

- Contrat avec l'OMI (Office des migrations internationales) pour faire partie de la plate forme d'accueil qui régule le parcours demandé aux salariés étrangers pour obtenir la nationalité française, dans le cadre de la nouvelle loi.

8. Benchmarking

Pensez vous que ce projet de partenariat en matière d'intégration des populations immigrées et de lutte contre les discriminations négatives a modifié votre environnement social et économique ?

Cela ajoute une pierre positive à l'édifice. On a créé une espace de discussion dans lequel on peut aborder d'autres sujets qui nous tiennent à cœur comme les handicapés. Mais cela ne modifie pas réellement l'environnement social et économique.

Pensez-vous que ce projet de partenariat en matière d'intégration des populations immigrées et de lutte contre les discriminations négatives a modifié l'environnement social et économique de vos partenaires du partenariat?

Non, juste une évolution positive. On peut dire qu'il y a une claire prise de conscience par rapport aux problèmes discriminations raciales chez Casino. On va vers une formation des DRH de Casino sur ce sujet. Mais cela n'a pas encore changé l'environnement global. il y aura plus de changements concrets dans un an, date de la fin du programme. Pour l'instant on ne peut encore tirer de bilan. Les chiffres de l'étude ne sont pas encore tombés.

Grâce au lancement de ce projet de partenariat avez- vous introduit ou modifié votre politique de responsabilité sociale ?

Non.

Grâce au lancement de ce projet de partenariat, vos partenaires au projet ont-ils introduit ou modifié leur politique de responsabilité sociale ?

Casino avait déjà une politique de responsabilité sociale conséquente avant que le partenariat ne soit conclu (cf. participation à la fondation Agir contre l'exclusion). Mais on peut dire que ce partenariat a concrétisé la réflexion qu'il avait initié sur le sujet des discriminations en général, pas seulement raciales mais aussi sexuelles et concernant les personnes handicapées.

Ce projet de partenariat a-t-il sensibilisé les autorités publiques européennes, nationales, régionales ou locales ?

Au niveau régional, on peut dire clairement qu'il y a eu sensibilisation.

Au niveau national, le Ministère a suivi avec intérêt ce programme.

9. Responsabilité sociale des entreprises

La notion de « responsabilité sociale des entreprises » est-elle une notion familière pour vous ?

Oui, j'ai eu personnellement l'occasion de travailler sur ce thème. C'est une notion qui est très présente au sein de la CFDT. On a été précurseur sur ce thème : on a des liens étroits avec VIGEO dont la présidente est Nicole Notat (ancienne secrétaire générale de la

CFDT) : les 9/10e des grandes entreprises en France qui font de la RSE le font actuellement dans ce cadre.

Avez vous déjà commencé à intégrer cette notion dans la gestion de votre entreprise ou organisation ?

Elle est déjà très présente au sein de la CFDT. On est actuellement en train de mettre en place une réflexion sur la RSE auprès de nos comités de groupe européens (grandes entreprises européennes ou mondiales). On est en train de mettre en place un groupe de travail au niveau confédéral chargé de mener une démarche de RSE en matière de lutte contre les discriminations raciales et sexistes au travail.

Avez vous entrepris de faire un diagnostic social et environnemental de votre organisation, par exemple sur les conditions de travail, sur la parité homme-femme, sur la politique anti-discrimination, sur l'intégration des populations immigrées, sur la formation continue, sur la consommation d'énergie, sur la consommation d'eau, etc.... ?

On a mené une réflexion sur la parité homme-femme en interne à portée limitée : nous ne sommes en effet que 10 personnes.

Avez-vous défini des orientations en matière de RSE et fixé des objectifs pour améliorer les conditions sociales et environnementales de votre organisation ? Si oui, quels sont-ils ?

On travaille avec VIGEO là-dessus en ce moment mais aucun objectif n'a pour l'instant été encore fixé à un niveau national.

Etes-vous sensible à la notion de « commerce équitable » ?

La CFDT a initié un programme de coopération avec la communauté Rom de Hongrie. Ce programme est en partenariat avec les relais traditionnels du commerce équitable Max Havelaar et Artisans du Monde mais également avec la grande distribution classique, notamment Carrefour et Casino. On pourra y trouver des produits de l'artisanat traditionnel rom, des herbes médicinales... D'autre part, la CFDT Rhône-Alpes va participer à un niveau régional au premier forum sur le commerce équitable.

Pensez-vous que les actions en faveur de l'intégration des populations immigrées et les actions de lutte contre les discriminations négatives sont des éléments importants de la RSE ?

Ce sont des éléments centraux de la RSE. La RSE s'appuie en effet sur le management interculturel. Avoir des personnes d'origines très différentes au sein d'une entreprise doit permettre de trouver des dynamiques internes qui facilitent la vie de l'entreprise et enrichissent les contenus des réunions du fait de la diversité des cultures coexistantes. Ainsi pour Casino, on remarque que la diversité culturelle des collaborateurs facilite l'insertion dans les quartiers dits difficiles. Les actions entreprises par le groupe en matière de politique de la ville, de l'insertion et de la solidarité ont montré qu'elles améliorent la sécurité des activités et des établissements face aux tensions urbaines.

Dans ces domaines (intégration des populations immigrées et lutte contre les discriminations négatives), comment voyez vous votre action ?

C'est une action dans la durée mais qui pour l'instant s'est révélée positive. Cependant il nous faudra encore beaucoup de temps pour obtenir du concret.

C'est une action qui suppose des entreprises et des pouvoirs publics sensibles à ces questions. Ce que je constate dans le Rhône-Alpes, ce sont des avancées avec les entreprises

mais qu'on en a beaucoup moins avec les services de l'Etat. Les services de l'Etat distribue de l'argent etc. mais quand il s'agit de passer à l'acte et de prêcher la bonne parole dans leurs propres services, auprès de leurs propres fonctionnaires, là c'est très compliqué.