

Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité

Entre,

La Société Castorama France SAS au capital de 304 186 300 euros, située à Templemars – CS 50101 TEMPLEMARS – 59637 WATTIGNIES CEDEX, représentée par Madame Blandine MAZIERES, Directrice Juridique et Relations Sociales, dument mandatée à cet effet,

D'une part ;

Et

Les organisations syndicales :

- La Fédération CFDT des Services (14 rue Scandicci Tour Essor 93508 Pantin Cedex), représentée par Chrystelle DERRIEN en sa qualité de déléguée syndicale centrale,
- Le syndicat CGT (263 rue de Paris case 425, 93514 Montreuil), représenté par M. Nicolas EUZENOT en sa qualité de délégué syndical central,
- La Fédération CSFV-CFTC (251 rue du Faubourg St Martin 75010 Paris), représentée par M. Jean-Michel FRUIT en sa qualité de délégué syndical central,
- La FNECS-CGC (9 rue de Rocroy 75010 Paris), représentée par M. Pascal LE MANGOUERO en sa qualité de délégué syndical central,

Dûment habilités à la négociation et à la signature du présent accord,

D'autre part,

Handwritten signatures and initials: a stylized 'C', 'PM', 'E.N.', 'B', and 'JAF'.

Sommaire

ARTICLE 1 : SENSIBILISER AUX ENJEUX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET DE LA MIXITE DANS L'ENTREPRISE.....	6
Article 1.1 : Objectif de progression - Accentuer la communication interne sur l'égalité professionnelle	6
Article 1.1.1 : Actions associées à l'objectif.....	6
Article 1.2 : Objectif de progression - Agir sur l'évolution des représentations, la prise de conscience des stéréotypes et l'éradication des biais décisionnels.....	6
Article 1.2.1 : Actions associées à l'objectif :	7
Indicateurs de suivi.....	7
Article 1.3 : Association des organisations syndicales signataires aux actions de communication	7
 ARTICLE 2 : GARANTIR L'EGALITE DANS L'ACCES A L'EMPLOI (DOMAINE D'ACTION EMBAUCHE) 8	8
Article 2.1 : Objectif de progression – Développer les embauches de femmes en contrats d'alternance	8
Indicateurs de suivi de l'objectif de progression :	8
Article 2.2 : Objectif de progression – Accroître la part des femmes dans les recrutements du personnel d'encadrement en magasin.....	9
Indicateurs de suivi de l'objectif de progression :	9
Article 2.3 : Actions associées aux objectifs de progression	9
Article 2.3.1 : Actions permettant d'attirer plus de candidates sur les postes de l'encadrement et de la vente	9
Indicateurs de suivi des actions :	10
Article 2.3.2 : Actions permettant d'objectiver la sélection	10
Indicateurs de suivi des actions :	10
 ARTICLE 3 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE	12
Article 3.1 : Objectif de progression – Augmentation du nombre de collaborateur satisfaits de leur équilibre entre vie professionnelle et personnelle	12
Indicateur de suivi de l'objectif de progression:	12
Article 3.2 : Actions associées à l'objectif de progression	12
Indicateurs de suivi des actions :	13
 ARTICLE 4 : AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL (DOMAINE CONDITIONS DE TRAVAIL)	14
Article 4.1 - Objectif de progression : Faciliter l'accès des femmes aux secteurs « aménagement » et « jardin »	14
Indicateur de suivi de l'objectif de progression :	14
Article 4.2 : Actions associées à l'objectif de progression :	15

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including a heart symbol, initials "PM", "E.N.", and a signature "NF".

Indicateurs de suivi des actions : 15

ARTICLE 5 : ASSURER L'EGALITE SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (DOMAINE D'ACTION REMUNERATION) 16

Article 5.1 : Objectif de progression – Diminution du nombre de femme concernées par le rattrapage de salaire16

Indicateur de suivi de l'objectif de progression : 16

Article 5.2 : Actions associées à l'objectif de progression16

Indicateurs de suivi des actions : 18

ARTICLE 6 : DISPOSITIONS DIVERSES 19

Article 6.1 : Champ d'application de l'accord 19

Article 6.2 : Durée d'application et entrée en vigueur de l'accord 19

Article 6.3 : Commission de suivi de l'accord 19

Article 6.3.1 : Composition19

Article 6.3.2 : Fréquence19

Article 6.3.3 : Rôle20

Article 6.3.4 : Moyens20

Article 7 : Révision de l'accord 20

Article 8 : Formalités de dépôt et de publicité de l'accord 20

Handwritten notes:
 - A checkmark ✓
 - The number 18
 - The initials "PN EN"
 - The letters "JNF" written diagonally

PREAMBULE

Pour poursuivre l'ambition de devenir le Leader de l'Amélioration de la Maison, Castorama doit s'ancrer dans la réalité de ses clients, **être en proximité avec ses clients**, comprendre leurs besoins pour mieux y répondre.

Cette ambition, c'est avec les hommes et les femmes qui font Castorama que nous réussissons à l'atteindre, grâce à la diversité de leurs profils, la richesse de leurs parcours et la conjugaison de leurs différences. Cette diversité correspond à celle de nos clients.

Notre clientèle étant composée pour moitié de femmes, la féminisation de l'enseigne contribue à la réalisation des ambitions de Castorama. Nous travaillons à cet objectif depuis plusieurs années. Les mesures menées depuis 10 ans en faveur de l'égalité ont permis des avancées importantes en matière de féminisation des équipes (43% des collaborateurs sont des femmes en 2014), en particulier dans les métiers de la vente (26% de femmes en 2014 pour 19% en 2004) et de l'encadrement (39% des agents de maîtrise et cadres sont des femmes en 2014, pour 28% en 2004).

C'est pourquoi nous maintenons **notre engagement sur les deux objectifs prioritaires** que sont **l'accès des femmes aux métiers de la vente et de l'encadrement, avec pour objectif d'atteindre au 31 décembre 2018 :**

- **41% de femmes dans l'encadrement (Cadres et Agents de Maîtrise) ,**
- **28% de femmes dans les métiers de la vente.**

Pour ce faire, il a été décidé de poursuivre le travail mené sur les deux leviers de l'embauche et de la promotion interne qui ont montré leur efficacité.

Les progrès obtenus ont cependant tendance à stagner depuis ces dernières années : nous nous heurtons toujours à la difficulté d'attirer des candidatures féminines, notamment en raison de la perception encore masculine des métiers du bricolage. Nous faisons également face à des freins plus « socio-culturels », à l'existence de stéréotypes que nous ne réussissons à faire reculer qu'en faisant évoluer les mentalités. C'est un travail plus complexe, qui nécessite une démarche qui s'inscrit dans le temps.

Pour franchir une nouvelle étape et passer au-dessus de ces freins, nous devons agir sur les leviers suivants :

- l'évolution des représentations, en favorisant la prise de conscience de l'existence des stéréotypes et des biais décisionnels qu'ils engendrent ;
- l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle ;
- l'amélioration des conditions de travail.

C'est ainsi que 4 domaines d'actions prioritaires ont été identifiés :

- Le recrutement
- La conciliation
- Les conditions de travail
- La rémunération

Pour être encore plus efficaces, ces actions seront conjuguées à des actions de sensibilisation destinées à impliquer le plus grand nombre et surtout, à lutter contre les stéréotypes.

ARTICLE 1 : SENSIBILISER AUX ENJEUX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET DE LA MIXITE DANS L'ENTREPRISE

Le développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité dans l'entreprise, est conditionné à la compréhension des enjeux que représentent ces thématiques.

C'est pourquoi, afin d'inscrire pleinement et durablement l'égalité professionnelle et la mixité, à la fois dans les pratiques managériales et les comportements professionnels, les parties conviennent de **mettre en œuvre des actions de sensibilisation à ces thématiques dans l'entreprise.**

Article 1.1 : Objectif de progression - Accentuer la communication interne sur l'égalité professionnelle

L'entreprise se fixe pour objectif d'accentuer la communication interne sur l'égalité professionnelle auprès de l'ensemble des collaborateurs, à tous les niveaux de l'entreprise et dans tous les métiers.

Article 1.1.1 : Actions associées à l'objectif

- Diffuser une communication spécifique de lancement de l'accord :
 - Mise à disposition d'un document de synthèse du présent accord par affichage dans les tous établissements et consultable sur l'Intranet de l'entreprise ;
 - Elaboration d'un support de présentation de l'accord pour informer spécifiquement les managers (Directeurs de magasin, Codir élargi, Managers du siège) ;
- Inclure au cursus d'intégration des nouveaux collaborateurs, une information sur les enjeux, les résultats et les mesures de la politique mixité afin de promouvoir une culture d'entreprise valorisant ces engagements ;
- Renforcer la communication du plan d'action mixité propre à l'établissement auprès des acteurs concernés (Codir élargi) ;

Article 1.2 : Objectif de progression - Agir sur l'évolution des représentations, la prise de conscience des stéréotypes et l'éradication des biais décisionnels

Afin que la politique en matière d'égalité professionnelle et de mixité puisse être portée par l'ensemble des collaborateurs, il importe de combattre les représentations erronées ainsi que les stéréotypes persistants en la matière.

JNF
PHF
ca

Article 1.2.1 : Actions associées à l'objectif :

- Mettre en place une action de sensibilisation des managers au poids des stéréotypes en général et en particulier s'agissant du genre.

L'enjeu de cette action est :

- d'identifier l'existence de stéréotypes et de prendre conscience de leur impact sur nos perceptions et nos décisions ;
 - d'identifier ses propres freins afin éviter les biais qui en découlent, mais également de devenir promoteur des bonnes pratiques au sein de l'entreprise.
- Intégrer, dans les outils de communication internes diffusés plusieurs fois par an, des témoignages de collaboratrices, notamment dans les métiers de la vente ou de l'encadrement.

Indicateurs de suivi

- Féminisation des équipes en vente, au global et selon les secteurs produits¹
- Féminisation de l'encadrement, au global et sur les principaux métiers².

Article 1.3 : Association des organisations syndicales signataires aux actions de communication

Il est expressément convenu que les organisations syndicales signataires seront associées aux actions de communications initiées par l'entreprise :

- Elles recevront, pour information, les projets de supports écrits de communication (affiches...) avant leur diffusion, sous un délai leur permettant de formuler d'éventuelles observations sur le contenu.

Afin de garantir la rapidité des échanges, l'envoi des projets de support écrits s'effectuera par courriel. Les organisations syndicales signataires retourneront leur remarque par courriel avant la date indiqué dans le mail d'envoi ;

- Elles recevront également, pour information, les supports définitifs de communication préalablement à leur diffusion dans l'entreprise.

¹ En 2014, 52% de femmes en décoration, 26% en aménagement, 25% au jardin, 18% au technique et 5% au bâti

² En 2014, 8% des Directeurs régionaux, 19% de femmes parmi les Directeurs de magasin, 26% des Chefs de secteur et 28% des Chefs de rayon, et 44% des Contrôleurs de gestion magasin

JMF
E.N.

ARTICLE 2 : GARANTIR L'EGALITE DANS L'ACCES A L'EMPLOI (DOMAINE D'ACTION EMBAUCHE)

Sur la base des indicateurs 2014 figurant dans le rapport de situation comparée, les parties relèvent que **les femmes représentent 43% des embauches totales**, soit une proportion en phase avec leur part dans les candidatures reçues sur le site emploi (43%) et qui a nettement progressé ces dernières années.

Elles constatent également que les efforts réalisés ces dernières années ont permis de renforcer la part des femmes dans les recrutements dans l'encadrement (48% en 2014, avec notamment 38% de femmes parmi les chefs de secteurs recrutés, soit une proportion supérieure aux 25% de candidatures féminines reçues pour ce métier).

Cependant, des freins importants semblent subsister dans le recrutement des femmes sur les métiers de catégorie « employés » en vente :

- seuls 20% des recrutements en vente, catégorie employé, sont intervenus sur une population féminine, alors que les femmes sont à l'origine de 36% des candidatures sur ces métiers ;
- les femmes sont en outre recrutées majoritairement au sein de la filière « Accueil Caisse », avec 56% des embauches féminines dans cette filière métier en 2014, alors qu'un tiers environ rejoignent la filière vente (34%).

Les nombre de recrutements féminins étant fortement lié aux volumes et à la qualité des candidatures féminines reçues, il est important pour Castorama d'être une entreprise attractive, de manière globale, et auprès des publics féminins en particulier.

Les parties conviennent que l'un des moyens privilégiés d'accroître les embauches féminines dans les métiers de la vente réside dans le développement des embauches féminines en contrats d'alternance, avec l'objectif de concrétiser définitivement ces recrutements à l'issue de la période de formation.

Pour poursuivre ses objectifs de féminisation des métiers de l'encadrement et de la vente, Castorama axe par conséquent ses objectifs d'embauche sur :

- **Les embauches féminines en alternance ;**
- **Les embauches de femmes agents de maîtrise et cadres en magasin.**

Article 2.1 : Objectif de progression – Développer les embauches de femmes en contrats d'alternance

L'un des moyens privilégiés permettant de renforcer les embauches féminines en vente, est de développer les opportunités de conclusion de contrats en alternance avec des femmes.

Ainsi, Castorama se fixe comme objectif d'**atteindre sur les 3 ans de l'accord, un pourcentage de 50% de femmes parmi les embauches en contrats en alternance** (pour 46% des embauches en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en 2014).

Indicateurs de suivi de l'objectif de progression :

L'évolution de l'objectif de progression sera suivie au travers des indicateurs suivants :

JAF
P
E.N.

- Pourcentage des femmes dans les embauches en alternance réalisées au cours de chaque année civile de l'accord (*nombre de femmes recrutées en alternance sur l'année par rapport au nombre total de recrutements en alternance sur l'année*) ;
- Pourcentage de femmes dans les embauches en alternance réalisées depuis le début de l'accord (*nombre de femmes recrutées en alternance depuis le début de l'accord par rapport au nombre total de recrutements en alternance depuis le début de l'accord*).

Article 2.2 : Objectif de progression – Accroître la part des femmes dans les recrutements du personnel d'encadrement en magasin

Les parties signataires relèvent que le personnel d'encadrement en Magasin n'est composé que de 35% de femmes en 2014.

Or, elles jugent que le recrutement de femmes dans l'encadrement est un levier incontournable dans le cadre du renforcement de la féminisation de l'encadrement, en complément de la promotion interne.

Par conséquent, Castorama se fixe comme objectif d'**améliorer la part des femmes dans les recrutements du personnel d'encadrement en magasin (Cadre et Agents de Maîtrise) pour atteindre, d'ici le 31/12/2018, un taux de 48% de femmes** (pour 44% en 2014).

Indicateurs de suivi de l'objectif de progression :

L'évolution de l'objectif de progression sera suivie au travers des indicateurs suivants :

- Nombre et pourcentage des femmes dans les embauches relevant de l'encadrement (*Cadres et Agent de Maîtrise*) réalisées en magasin au cours de chaque année civile de l'accord, comparativement au nombre et au pourcentage de femmes dans les candidatures encadrement reçues sur le site emploi ;
- Nombre et pourcentage des femmes dans les embauches relevant de l'encadrement (*Cadres et Agent de Maîtrise*) réalisées en magasin depuis le début de l'accord, comparativement au nombre et au pourcentage de femmes dans les candidatures encadrement reçues sur le site emploi.

Article 2.3 : Actions associées aux objectifs de progression

Afin d'atteindre les objectifs de progression qu'elle s'est fixés, Castorama s'engage à mettre en œuvre des actions permettant, d'une part, **d'attirer davantage de candidates sur les postes d'encadrement et de la vente**, et d'autre part, **d'objectiver la sélection des candidats**.

Article 2.3.1 : Actions permettant d'attirer plus de candidates sur les postes de l'encadrement et de la vente

Dans le but de voir augmenter les candidatures féminines sur les postes de l'encadrement et de la vente, la société Castorama s'engage à mettre en œuvre les mesures suivantes :

- **Renforcer les « messages mixité » et diversité dans la présentation institutionnelle de l'entreprise** (relations écoles, forums emploi,...) ;

JNF
PM E.N.

- Renouveler les **outils de communication institutionnels** (Exemple : Kit Forum) ;
- Renforcer la communication des offres et la recherche ciblée de candidates sur les **réseaux sociaux professionnels**, notamment pour les postes d'encadrement ;
- Afin d'augmenter les opportunités d'embauche de femmes à l'issue des périodes de formation en alternance, **affiner le suivi des fins de contrats en alternance par sexe** ;
- **Inclure une « clause de mixité » dans les contrats ou conventions formalisés avec les organismes externes intervenant dans le processus de recrutement** (notamment cabinets de recrutement, ...) afin qu'à compétences et expérience égales, au moins une candidature féminine soit présentée dans la sélection finale.

Indicateurs de suivi des actions :

- Nombre et pourcentage de femmes dans les candidatures du site emploi, au global et sur les métiers « employés en vente » (36% en 2014), « chef de rayon » (32% en 2014), « chef de secteur » (25% en 2014) et « Directeur de magasin » (12% en 2014).
- Nombre et pourcentage de femmes dans les embauches en alternance, par statut ;
- Taux de transformation³ des contrats d'alternance au global et par sexe ;

Article 2.3.2 : Actions permettant d'objectiver la sélection

Afin de garantir une sélection objective des candidats tout au long du processus de recrutement et d'éviter les éventuels biais liés au genre, Castorama s'engage à mettre en œuvre les actions suivantes :

- Préconiser la réalisation des **entretiens de recrutement en binômes Responsable RH / Managers**, en particulier dans les régions ou magasins « décalés » ;
- **Rappeler la posture managériale d'ouverture sur la différence** dans les outils d'intégration et de formation des nouveaux managers ;
- Accentuer la diffusion d'informations concernant les enjeux de la diversité et de l'égalité en général, et à la non-discrimination entre les femmes et les hommes en particulier, notamment dans la **formation au recrutement pour les managers et responsables RH**.
- Diffuser un **« guide du recrutement »** préconisant des grilles de questions et une méthodologie d'évaluation, garantissant l'objectivation des questions posées.

Indicateurs de suivi des actions :

³ Taux de transformation des alternants : nombre de contrats en alternance transformés en CDI ou CDD > 6 mois directement à l'issue de la formation ou dans les 3 mois suivant la fin du contrat en alternance / total des fins de contrat en alternance (départs hors décès, licenciement, fin de période d'essai et hors poursuite en contrat en alternance)

S MF
17
PM E.W.

- Nombre et pourcentage d'embauches féminines annuelles, par contrat, par statut et dans l'encadrement ;
- Pourcentage de femmes dans les recrutements réalisés sur les métiers « employés en vente » (20% en 2014), « chef de rayon » (33% en 2014), « chef de secteur » (38% en 2014) et « Directeur de magasin » (33% en 2014);
- Nombre annuel de managers et de relais RH formés au recrutement « sans discrimination ».

JUF
S
Pal E.N.

ARTICLE 3 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE

Les parties signataires relèvent que les responsabilités familiales sont, encore aujourd'hui, en grande majorité dévolues aux femmes (*en 2014, 94% des congés parentaux et 61% des congés pour enfant malade ont été pris par des femmes*). La vie professionnelle des femmes est donc statistiquement plus impactée par les contraintes liées à la vie familiale, que celle des hommes.

Conscient que la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et l'accompagnement de la parentalité sont des leviers importants pour favoriser la mixité, Castorama a mis en place différentes actions au cours des dernières années.

Dans l'entretien annuel d'activité, un moment d'échange est dédié à ce sujet, afin que cette thématique soit régulièrement abordée entre le(a) salarié(e) et son hiérarchique, dans l'optique de rechercher ensemble les solutions les plus adaptées.

Castorama a également mis en place **une flexibilité horaire lors de la rentrée des classes pour les parents**, et **rémunère 2 jours d'absence « enfants malades »** sur 5 jours d'absence autorisés.

Ces dispositifs, destinés à tous les salariés, contribuent plus largement à la qualité de vie au travail des collaborateurs.

Dans la continuité des mesures prises afin de permettre à ses collaborateurs de mieux concilier leur vie professionnelle et personnelle, Castorama se fixe pour objectif d'augmenter la satisfaction de ses collaborateurs en termes de conciliation entre vie professionnelles et personnelles.

En marge de cet objectif, les parties signataires tiennent à réaffirmer le fait que les collaborateurs à temps partiels qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Il est également rappelé que le travail à temps partiel ne peut constituer un frein à l'évolution professionnelle.

Article 3.1 : Objectif de progression – Augmentation du nombre de collaborateurs satisfaits de leur équilibre entre vie professionnelle et personnelle

Castorama souhaite **augmenter le nombre de collaborateurs satisfaits de leur équilibre entre vie professionnelle et personnelle**.

Indicateur de suivi de l'objectif de progression:

L'évolution de l'objectif de progression sera suivie au travers de l'indicateur suivant :

Evolution du pourcentage de collaborateurs ayant exprimé leur satisfaction sur leur équilibre vie professionnelle / vie personnelle dans le cadre d'un sondage réalisé sur un échantillon ciblé constant (6 magasins et l'établissement du siège), au cours de chaque année civile de l'accord.

Article 3.2 : Actions associées à l'objectif de progression

Afin d'accroître le nombre de collaborateurs satisfaits de l'équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle, Castorama mettra en œuvre les actions suivantes :

JMF
P/E.N.

- **Rappeler aux managers, dans les outils d'intégration et de formation des nouveaux managers**, qu'ils doivent être exemplaires dans la conciliation de leur vie professionnelle et personnelle (prise des congés, des jours de repos, éviter le présentisme, ...)
- **Enrichir le contenu des notices d'utilisation de l'Entretien Annuel et de l'Entretien Professionnel**, tant pour les collaborateurs que pour les managers, afin de favoriser l'expression de chacun sur la conciliation entre leur vie professionnelle et personnelle ;
- **Mettre en place des règles formalisées de bonne conduite** s'appliquant à tous concernant l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, parmi lesquelles :
 - un « **droit à la déconnexion** », avec une **gestion optimisée des emails** (aucune réponse attendue durant le Week-End, et en semaine avant 8H et après 20H ; privilégier les envois hors de ces créneaux) et des **plages de disponibilité téléphonique** (pas d'appel ni de SMS hors temps de travail et pendant les congés et jours de repos) ;
ce « droit à la déconnexion » s'étend aux temps de pause en magasin, en incitant les collaborateurs et les managers à éviter, autant que possible, de solliciter leurs collègues durant leur temps de pause.
 - **une planification et une organisation des horaires de réunions** privilégiant un début après 9H et une fin à 18H ;
 - **un accès facilité au « Guide de la conciliation vie professionnelle, vie privée » auprès des collaborateurs**, afin de favoriser une meilleure prise en compte des responsabilités familiales dans l'organisation du travail et du temps de travail.
- **Impliquer d'avantage les conjoint(e)s lors de la grossesse**

Afin d'associer davantage les conjoint(e)s à la période de grossesse, il sera rappelé la possibilité pour le conjoint(e) d'une femme enceinte, d'assister à 3 examens médicaux obligatoires.
- **Réaliser un sondage annuel sur un échantillon ciblé de collaborateurs** défini par l'entreprise (6 magasins ainsi que l'établissement du siège), afin de mieux connaître leurs attentes en termes d'articulation entre leur vie professionnelle et vie personnelle et de suivre l'évolution de leur satisfaction sur ce point.
- **Accorder systématiquement toute demande de Congé de Solidarité Familial à temps partiel.**

Alors que ce congé est en principe pris en continu et ne peut être transformé en période d'activité à temps partiel qu'avec l'accord de l'employeur, Castorama prend l'engagement d'accepter toute demande formulée en ce sens, dès lors que les conditions pour bénéficier dudit congé sont réunies.

Indicateurs de suivi des actions :

- Pourcentage d'hommes dans les congés enfants malade et parentaux ;
- Nombre de changements effectif de temps de travail par an.

ARTICLE 4 : AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL (DOMAINE CONDITIONS DE TRAVAIL)

Au travers des différentes mesures inscrites dans le présent accord, Castorama marque sa volonté de développer la part des femmes dans la filière Vente.

Cependant, si celles-ci représentent déjà la moitié de l'effectif dans le secteur Décoration, les signataires relèvent que leur part peut être sensiblement accrue dans les effectifs d'autres secteurs où elles sont moins représentées (26% de femmes à l'Aménagement, 25% au Jardin et 18% au Technique).

Le poids de certains produits et les contraintes de manutention qui y sont associées, peuvent néanmoins limiter l'accès des femmes à ces secteurs.

Par ailleurs, les parties relèvent que 20% des accidents du travail liés à la manutention manuelle de charges concernent des femmes.

En lien avec les métiers qu'elles exercent, les femmes sont moins touchées par les accidents du travail que les hommes, et lorsque ces accidents surviennent, ils sont en règle générale d'une moindre gravité les concernant.

Pour autant, les signataires considèrent que l'amélioration des conditions de travail des femmes représente un enjeu d'importance pour l'entreprise, notamment en ce que cela peut lever un frein à la mobilité vers les secteurs où elles sont moins représentées.

C'est pour cette raison que Castorama s'engage sur un objectif et des actions articulés autour de cet enjeu, tout en réitérant formellement son engagement de respecter le contenu de la norme « NF X35-109 », relative à la manutention manuelle de charge.

Article 4.1 - Objectif de progression : Faciliter l'accès des femmes aux secteurs Aménagement, Jardin et Technique

Castorama souhaite améliorer les conditions de travail, en particulier dans les secteurs à forte manutention manuelle (Aménagement, Jardin et Technique), ce qui permettra de rendre ces secteurs plus accessibles aux femmes.

Au 31 octobre 2015, la part des accidents du travail liés à la manutention manuelle dans ces secteurs représente 46% des accidents du travail à l'Aménagement, 53% au Jardin et 48% au Technique.

Castorama se fixe pour objectif qu'au 31 décembre 2018, les accidents du travail liés à la manutention manuelle dans ces trois secteurs aient été réduits de 10 points (*information suivie via la GSAO*).

Indicateur de suivi de l'objectif de progression :

L'évolution de l'objectif de progression sera suivie au travers de l'indicateur suivant :

- Pourcentage des accidents du travail liés à la manutention manuelle parmi les accidents du travail dans les secteurs Aménagement, Jardin et Technique.

JMF
P
E.J.

Article 4.2 : Actions associées à l'objectif de progression :

Afin d'atteindre l'objectif qu'elle s'est fixée, Castorama entreprendra les actions suivantes :

- **Améliorer les conditions de travail de tous :**

L'entreprise réalisera un **diagnostic portant sur la pénibilité et les conditions de travail avec un organisme externe**, afin d'élaborer un **plan d'action et d'amélioration des conditions de travail**, notamment dans le secteur logistique et en filière vente.

S'agissant de la réalisation du diagnostic, il est convenu que l'entreprise informera les organisations syndicales signataires :

- De l'organisme qu'elle aura choisi ;
- Préalablement à la réalisation du diagnostic, le périmètre, la méthodologie, les critères ou indicateurs retenus pour réaliser le diagnostic.

Ce diagnostic aura lieu en 2016.

Une fois le diagnostic réalisé, l'entreprise remettra aux organisations syndicales signataires le résultat de cette étude et les mesures qu'elle envisage de mettre en œuvre dans le cadre d'un plan d'action et d'amélioration des conditions de travail.

Les organisations syndicales signataires auront la faculté de formuler des observations quant aux mesures présentées par l'entreprise, dans un calendrier permettant de mettre en œuvre ces mesures dans un délai raisonnable. Ces échanges auront lieu de préférence par courriel et, dans la mesure où les outils de l'entreprise le permettent, par vidéo-conférence ou conférence téléphonique.

- **Accompagner la grossesse**

- Rappeler les **règles de bienveillance pendant la grossesse** (ex : port de charge, réduction d'horaire de 2 heures par semaine, absence rémunérée pour les examens médicaux, ...)
- Encourager la tenue d'une visite médicale auprès de la médecine du travail à partir du 4^e mois de grossesse, afin de s'assurer de la compatibilité des tâches confiées à la femme enceinte avec son état de grossesse.

En cas d'aménagement préconisé par le médecin du travail, emportant modification du contrat de travail, un avenant temporaire sera proposé à la collaboratrice.

- **Rappeler la possibilité aux collaboratrices enceintes d'accéder aux places de parking situées directement à proximité de l'entrée du lieu de travail** (que des places réservées aux clientes enceintes soient identifiées ou non).

Indicateurs de suivi des actions :

- Taux de fréquence et de gravité des accidents du travail par sexe ;
- Nombre et part des femmes dans les accidents du travail ayant entraîné un arrêt de travail

JMF
S
BT
PwE.N.

ARTICLE 5 : ASSURER L'EGALITE SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (DOMAINE D'ACTION REMUNERATION)

Les parties signataires souhaitent réaffirmer leur attachement au fait d'assurer, à situation comparable, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Depuis plusieurs années, une analyse des salaires de base en équivalent temps plein est réalisée par sexe, métier et coefficient, afin d'identifier tout éventuel écart de rémunération supérieur à 2%, entre les femmes et les hommes.

En 2014, un budget spécifique et supplémentaire au budget NAO a ainsi été alloué au rattrapage de ces écarts injustifiés.

Bien que les écarts inexplicables de salaire entre les femmes et les hommes aient ainsi été résorbés, ce sujet reste un point d'attention particulier lors de chaque campagne de rémunération et le diagnostic annuel, comme les analyses individuelles, demeurent des outils indispensables.

Castorama s'engage à poursuivre et à pérenniser ses efforts en matière d'égalité salariale.

Article 5.1 : Objectif de progression – Diminution du nombre de femmes concernées par le rattrapage de salaire

Castorama se fixe pour objectif de **diminuer le nombre de femmes bénéficiaires d'un rattrapage de salaire lié à des écarts injustifiés.**

Indicateur de suivi de l'objectif de progression :

- Nombre de femmes bénéficiaires d'une augmentation individuelle de rattrapage liée à un écart défavorable de leur salaire de base supérieur à 2% par rapport à leur groupe masculin de référence et injustifié au regard des critères objectifs identifiés.

Article 5.2 : Actions associées à l'objectif de progression

Afin d'atteindre l'objectif qu'elle s'est fixée, Castorama entreprendra les actions suivantes :

- **Mener chaque année une analyse nationale des salaires de base par métier et coefficient**, afin d'identifier les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à situation comparable.

Parallèlement à ce diagnostic national, la situation individuelle de chaque femme dont le salaire serait décalé comparativement au salaire de son groupe masculin de référence est analysée avec le manager et le RH, afin d'identifier tout écart de salaire qui serait injustifié et de procéder à l'ajustement adéquat le cas échéant.

JMF
SD B
PM E.N

- **Reconduire en 2016 un budget exceptionnel dédié à la résorption des écarts de salaire injustifiés.**

Un budget spécifique, complémentaire à la NAO, sera alloué à la correction d'éventuels écarts de rémunérations supérieurs à 2% et non justifiés par les critères suivants :

- Les compétences mises en œuvre ;
- Les résultats professionnels ;
- L'expérience acquise et le parcours professionnel suivi ;
- Le potentiel de la collaboratrice à évoluer vers d'autres postes ;
- Le niveau de responsabilité, notamment sur le statut cadre ;
- Un parcours professionnel spécifique, notamment un reclassement.

Ce budget permettra de rattraper les écarts de salaire non justifiés à situation comparable, identifiés à partir du diagnostic des écarts réalisé au **30 septembre 2015**.

Cette enveloppe budgétaire sera distribuée en supplément des augmentations versées dans le cadre des NAO en **mars 2016**.

Méthodologie :

A partir de ce diagnostic, un contrôle et une analyse approfondie des éventuels écarts de rémunération seront opérés par les responsables régionaux des ressources humaines et les responsables ressources humaines du siège au regard des critères objectifs énoncés ci-dessus.

Ils devront, au cas par cas, formaliser les raisons des écarts constatés sur la base de ces critères objectifs.

Si l'écart ne peut être justifié par l'un des critères susvisés, les responsables Ressources Humaines Régionaux et les Responsables Ressources Humaines du siège proposeront une mesure de rattrapage de salaire.

Il est convenu qu'en commission de suivi soit réalisé un échange avec les organisations syndicales signataires sur les situations individuelles des collaboratrices dont l'écart de rémunération supérieur à 2% constaté aura été justifié par les critères objectifs, sur la base des Entretiens Annuels « anonymisés » des intéressées.

- **Maintenir les augmentations individuelles spécifiques pour toute absence maternité ou adoption dans l'année**, afin d'éviter tout risque d'écart consécutif aux absences liées à la maternité.

C'est ainsi que les collaboratrices en congé maternité, y compris en congé pathologique dès lors que celui-ci est accolé au congé maternité ou en congé d'adoption au cours du mois des augmentations, ou ayant débuté l'un de ces congés au cours des onze mois précédant le mois des augmentations, bénéficient d'une augmentation individuelle au moins égale à celle préconisée dans le cadre des NAO pour les salariés de la même catégorie professionnelle.

Ces dispositions ne s'appliquent pas si la collaboratrice a déjà bénéficié dans les onze mois précédant d'une augmentation individuelle au moins égale à celle préconisée dans le cadre des NAO.

De même une collaboratrice ne peut bénéficier d'une telle augmentation qu'une seule fois, au titre d'une même grossesse.

- **Garantir le maintien du salaire des futurs parents – conjoint(e)s pendant le congé paternité** afin de faciliter leur implication dans la sphère familiale.

Bien que la grande majorité des futurs parents –conjoint(e) utilisent leur droit au congé paternité (93% des pères prennent un congé paternité en 2014), on constate une moindre utilisation de ce congé chez les cadres (78% des pères cadres en 2014).

Soucieuse d'associer tous les futurs parents-conjoints à l'arrivée d'un nouvel enfant dans le foyer, Castorama lève le frein financier à la prise du congé paternité que représente l'éventuelle perte de salaire résultant du différentiel entre la rémunération nette du collaborateur et le montant des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

Castorama versera ainsi au collaborateur exerçant son droit à congé paternité et d'accueil de l'enfant, un complément de salaire, afin qu'il bénéficie de son salaire net et ne subisse pas de perte de salaire liée à la prise du congé susmentionné, quel que soit le montant de sa rémunération.

Castorama pratiquera la subrogation pendant l'arrêt de travail relatif au congé paternité et d'accueil de l'enfant.

Compte tenu des délais de mise en œuvre des modifications qu'induit cette mesure, il est cependant convenu qu'elle ne sera pas effective dès l'entrée en vigueur de l'accord. Elle s'appliquera néanmoins au plus tard pour les congés paternité et d'accueil de l'enfant pris à compter du mois de mars 2016.

Indicateurs de suivi des actions :

- Taux de prise du congé paternité au global et par statut ;
- Nombre de bénéficiaires d'une revalorisation salariale liée à un congé maternité ou adoption dans l'année

ARTICLE 6 : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 6.1 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des établissements Castorama France SAS, y compris les établissements qui seraient créés au cours de sa durée d'application.

Article 6.2 : Durée d'application et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2016 et entrera en vigueur à la date de signature.

Il cessera automatiquement de prendre effet à l'arrivée de son terme et ne pourra en aucun cas être transformé en accord à durée indéterminée.

Les parties s'accordent d'ores et déjà pour se revoir à l'issue de la durée d'application de l'accord.

Article 6.3 : Commission de suivi de l'accord

Article 6.3.1 : Composition

Il sera mis en place une Commission nationale de suivi de l'accord, composée de :

- deux représentants des organisations syndicales signataires ;
- de représentants de la Direction des Ressources humaines.

Article 6.3.2 : Fréquence

La commission de suivi se réunira une fois par an, pendant toute la durée de l'accord ainsi qu'en 2019.

Ces réunions de suivi auront lieu **au cours du 2^{ème} trimestre**, pour des questions de disponibilité des indicateurs annuels.

Par exception, pour l'année 2016, la réunion de suivi se tiendra au cours du dernier trimestre 2016. Elle aura pour objet de suivre les actions mises en œuvre depuis le début d'application de l'accord, les indicateurs annuels n'étant pas disponibles à cette période.

Au cours des deux années suivantes, les organisations syndicales signataires se verront communiquer les indicateurs de suivi annuel quelques jours avant la réunion de la commission de suivi afin de pouvoir en échanger avec la Direction.

La réunion de 2019 concernant le suivi de la mise en œuvre des actions et les indicateurs 2018, ainsi que le bilan triennal de l'accord, se tiendra au plus tard au cours du 2^{ème} trimestre 2019.

JNF
PH
E.N.

Article 6.3.3 : Rôle

La commission de suivi assurera le suivi de l'application du présent accord et examinera le bilan annuel des actions.

Elle reçoit l'information nécessaire à ce suivi, notamment les indicateurs annuels attachés à ces actions, établis au 31 décembre de l'année considérée.

Les membres de la Commission de suivi sont tenus à l'obligation de confidentialité pour toutes les situations individuelles susceptibles d'être évoquées au cours de la réunion annuelle de la Commission.

Article 6.3.4 : Moyens

Le temps consacré aux réunions de la Commission de suivi sera assimilé à du temps de travail effectif.

L'entreprise prendra à sa charge les frais de fonctionnement de cette Commission de suivi (rédaction des comptes-rendus, frais de déplacement des membres,...).

Article 7 : Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé à l'initiative de l'entreprise ou de la majorité des organisations syndicales majoritaires.

La(les) parti(e)s à l'initiative de la demande de révision, informera(ront) les autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception. Les partenaires sociaux se réuniront afin d'engager la négociation d'un éventuel avenant de révision, dans un délai de 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision.

Article 8 : Formalités de dépôt et de publicité de l'accord

Le présent accord est conclu par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli 77,25 % des suffrages valablement exprimés au premier tour des élections de l'ensemble des comités d'établissement de l'entreprise, au 21 janvier 2014, date de début du cycle électoral actuellement en cours.

Il sera notifié dans les meilleurs délais suivant sa signature, par la Direction de Castorama France SAS aux organisations syndicales représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-4 du code du travail, il sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique, auprès de la DIRECCTE du Nord et un exemplaire original auprès du Conseil de prud'hommes de Lille.

JAF
S
PM
E.W.

Le présent accord sera affiché dans tous les établissements.

Un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale.

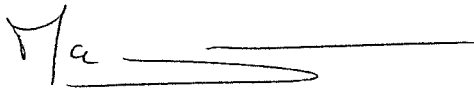
Fait en 7 exemplaires.

Le 17 décembre 2015, à Templemars

Pour la Société CASTORAMA France SAS

Blandine MAZIERES

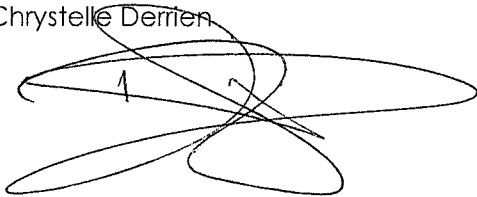
Directrice Juridique et Relations Sociales



Pour les organisations syndicales représentatives :

Pour la Fédération CFDT des Services

Chrystelle Derrien



Pour le syndicat CGT

Nicolas EUZENOT



Pour la Fédération CSFV-CFTC

Jean-Michel FRUIT



Pour La FNECS-CGC

Pascal LE MANGOUERO

