

**ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT SUR LA PROMOTION DE  
L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
AU SEIN DE CASTORAMA FRANCE**

ENTRE

**LA SOCIETE CASTORAMA FRANCE SAS** au capital de 304 186 300 euros, située à Templemars – CS 50 101 TEMPLEMARS – 59 637 WATTIGNIES CEDEX, représentée par Véronique GILLES, Directrice des Ressources Humaines, dument mandatée à cet effet,

**D'UNE PART,**

ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES :

- **La Fédération CFDT des Services**, représentée par Sébastien GALLO, délégué syndical central
- **La CGT**, représentée par Nicolas EUZENOT, délégué syndical central
- **La FEC-CGT-FO**, représentée par Jean-Paul GATHIER, délégué syndical central
- **La FNECS-CFE-CGC**, représentée par Christophe CHASSON, délégué syndical central Dûment habilitées à la négociation et à la signature du présent accord,

**D'AUTRE PART,**

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

L'égalité professionnelle est l'un des thèmes clés de la stratégie globale d'inclusion et de diversité, au titre duquel CASTORAMA a conclu un accord le 1er juillet 2021 pour une durée de 3 ans. Elle est également une thématique obligatoire de la négociation portant sur la qualité de vie au travail prévue à l'article L.2242-17 du Code du travail.

En premier lieu, dans le cadre du présent accord en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, les parties souhaitent rappeler leur attachement aux principes de non-discrimination et d'égalité entre les femmes et les hommes.

En tant qu'entreprise responsable, CASTORAMA porte activement ces engagements dans le déploiement d'une politique globale d'inclusion et de diversité depuis de nombreuses années, en concordance avec les principes établis dans le règlement intérieur et dans le code de conduite éthique du groupe Kingfisher.

Il est en cela rappelé qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du Code du travail, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison, notamment de son sexe.

Castorama et les organisations syndicales se sont particulièrement inscrites depuis plusieurs années dans une démarche volontariste en faveur de l'égalité femme/homme, notamment au travers de quatre accords égalité depuis 2010 et d'un accord relatif à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle en 2022. Le déploiement de ces accords ont permis de faire progresser significativement la part des femmes dans les équipes, en particulier dans les métiers de la vente et de l'encadrement.

En lien avec la féminisation du marché de l'amélioration de l'habitat et de sa clientèle aujourd'hui pour moitié féminine, CASTORAMA entend poursuivre ses actions en faveur de la féminisation des équipes, en inscrivant cette thématique au cœur de sa stratégie globale d'inclusion, et en faisant de la féminisation de ses équipes un levier fort de son image employeur, tant pour favoriser son attractivité auprès des femmes que pour fidéliser ses talents féminins.

Dans ce cadre, CASTORAMA se fixe les objectifs suivants de féminisation de ses équipes au **31.12.2027** :

- Atteindre **45% de femmes parmi l'effectif cadre** (42,4% en 2023)
- Atteindre **45% de femmes parmi l'effectif agent de maîtrise** (36,8% en 2023)
- Atteindre **45% de femmes parmi l'effectif employé** (42,0% en 2023)

En complément, dans la continuité des précédents accords, une attention particulière sera portée sur la féminisation des équipes en filière vente avec un objectif à 35% (29,2% en 2023).

Les domaines d'actions sur lesquels CASTORAMA entend agir pour permettre la féminisation de ses équipes sont :

1. Recrutement
2. Evolution professionnelle et formation
3. Rémunération
4. Conciliation
5. Conditions de travail

Les différentes actions définies dans le cadre de ces domaines seront conjuguées à des actions de communication et de sensibilisation interne, favorisant ainsi une diffusion la plus large possible de la politique égalité et des mesures associées dans le cadre de cet accord afin qu'elles soient connues et portées par l'ensemble des collègues.

CASTORAMA, en association avec les organisations syndicales, réitère en principe global fondateur des mesures ci-après que les comportements déviants non conformes aux règles de l'entreprise ne sont pas tolérés et feront l'objet d'une procédure disciplinaire à l'égard du/de la/des collègue(s) qui en serai(en)t l'(les) auteur(e) (s).

Dans une optique visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, il s'entend que les dispositions mises en œuvre par le présent accord au seul bénéfice des femmes ne peuvent être qualifiées de mesures discriminantes en application de l'article L 1142-4 et suivants du code du travail.

## SOMMAIRE

### DOMAINE 1 : GARANTIR L'EGALITE DANS L'ACCES A L'EMPLOI (Domaine d'action RECRUTEMENT)

- Objectif 1 : Renforcer notre visibilité en tant qu'employeur attractif auprès des publics féminins
- Objectif 2 : Garantir un processus de recrutement inclusif, équitable et objectif
- Objectif 3 : Recruter davantage de femmes en magasin en alternance et dans les métiers Employés, Agents de maîtrise et Cadres

### DOMAINE 2 : RENFORCER L'EGALITE DANS L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE ET LA FORMATION (Domaine d'action Evolution -formation)

- Objectif 1 : Développer la part des femmes dans les postes de management
- Objectif 2 : Favoriser les passerelles et mobilités professionnelles internes
- Objectif 3 : Développer l'accès des femmes à la formation

### DOMAINE 3 : ASSURER L'EGALITE SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (Domaine d'action rémunération)

- Objectif 1 : Garantir le principe général d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes à situation comparable
- Objectif 2 : Sécuriser l'évolution salariale des femmes impactées par les congés liés aux événements familiaux

### DOMAINE 4 : FAVORISER LA CONCILIATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE (Domaine d'action conciliation vie privée/vie professionnelle)

- Objectif 1 : Sécuriser et accompagner la maternité
- Objectif 2 : Accompagner la parentalité
- Objectif 3 : Accompagner et soutenir les collègues « proches aidants »

### DOMAINE 5 : AGIR SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR SECURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS FEMININS (Domaine d'action conditions de travail)

- Objectif 1 : Favoriser les démarches de prévention des risques pour diminuer la pénibilité des postes
- Objectif 2 : Prévenir et lutter contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel
- Objectif 3 : Prendre en compte la santé des femmes

### DOMAINE 6 : SENSIBILISER LES EQUIPES A L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- Objectif 1 : Faire connaître l'accord d'entreprise et les mesures associées auprès de toutes et tous
- Objectif 2 : Elaborer et suivre un plan d'actions en faveur de l'égalité F/H propre à chaque magasin
- Objectif 3 : Réaliser des communications régulières sur la politique et les mesures en faveur de l'égalité F/H
- Objectif 4 : Combattre les représentations et préjugés afin que la politique égalité professionnelle puisse être portée par l'ensemble des collègues

### DISPOSITIONS GENERALES

**DOMAINE 1 :**  
**GARANTIR L'EGALITE DANS L'ACCES A L'EMPLOI**

Les femmes représentent plus de 40% des embauches totales depuis plusieurs années (bien qu'en 2023 soit notée une légère baisse à 38% soit -3,6 pts vs 2022).

Les efforts réalisés ces dernières années ont ainsi permis de renforcer la part des femmes dans les recrutements réalisés dans l'encadrement (la proportion de femmes dans les recrutements agents de maîtrise et cadres étant supérieure à 46% depuis 2014, avec un niveau à 49% des embauches atteint en 2022 et hormis une baisse constatée en 2023 à 41%).

La part des femmes s'est donc améliorée dans les métiers d'encadrement, en magasin (27% des directions de magasin, 28% des chef(fe)s de secteur comme des chef(fe)s de rayon, 34% des contrôleur(se)s de gestion) comme au siège (où leur part dépasse la parité depuis déjà plusieurs années avec 60% des cadre set agents de maîtrise).

Le nombre de recrutements féminins étant fortement lié aux volumes et à la qualité des candidatures féminines reçues, il est important pour Castorama comme pour les organisations syndicales d'être une entreprise attractive, de manière globale, et auprès des publics féminins en particulier, afin de poursuivre le développement de la part des femmes à tous les niveaux de responsabilités et dans tous les métiers.

Pour poursuivre ses objectifs de féminisation des équipes, Castorama et les organisations syndicales poursuivent leur engagement au travers de 3 objectifs dans le cadre du domaine d'action portant sur le recrutement :

**Objectif 1 : Renforcer notre visibilité en tant qu'employeur attractif auprès des publics féminins**

**Objectif 2 : Garantir un processus de recrutement inclusif, équitable et objectif**

**Objectif 3 : Recruter davantage de femmes en magasin, en alternance et dans les métiers employés, agents de maîtrise et cadres**

➤ **Objectif 1 : Renforcer notre visibilité en tant qu'employeur attractif auprès des publics féminins**

- 1. Dans le cadre du renforcement de la visibilité de CASTORAMA en tant qu'employeur attractif auprès des publics féminins, une nouvelle campagne de communication de marque employeur valorisante auprès des femmes sera lancée et intégrera notamment :**
  - Une déclinaison des différents supports de communication employeur avec **70% de visuels féminins**, les autres visuels étant mixtes (H+F) (ex : outil forum : *ILV / Kakémonos*), outils web et réseaux sociaux (*banners / posts types, ...*). Le réseau RH sera par ailleurs incité à privilégier les visuels féminins dans leur communication recrutement
  - La création de **vidéos sur les métiers clés de CASTORAMA incluant des femmes**, en particulier sur les fonctions d'encadrement (ex : directeur(trice) de magasin, chef(fe) de secteur, chef(fe) de rayon, contrôleur(se) de gestion magasin), ainsi que sur le poste de conseiller(e) de vente, notamment sur les secteurs moins féminisés.
  - L'évolution de la prochaine **présentation institutionnelle** qui intégrera un focus spécifique sur la politique égalité et la féminisation des équipes
- 2. Plus largement, CASTORAMA souhaite faire davantage connaître sa politique inclusion, et renforcer tout particulièrement les messages sur ses engagements et actions en faveur de l'égalité femmes/hommes pour accompagner la féminisation de ses équipes.**

Les mesures mises en œuvre dans ce cadre seront les suivantes :

- Chaque année, déploiement de **plusieurs actions de communication externe** spécifiques sur la thématique égalité F/H et l'inclusion plus largement :
  - Communication spécifique à l'occasion de la Journée Internationale des droits des femmes (8 mars), afin de casser les stéréotypes sur l'environnement du bricolage et partager les actions menées (témoignages féminins, dispositifs déployés, parcours d'accompagnement des femmes, ...)
  - Augmentation du nombre de diffusions sur les réseaux sociaux (*Linkedin*) autour de la thématique égalité/féminisation

- Participation à des actions locales pour valoriser nos engagements en faveur de l'inclusion (ex : trophées, chartes, ...)
- Renforcement de la visibilité sur la politique CASTORAMA en faveur des femmes lors des interventions dans les écoles et organismes de formation partenaires
- Test d'une action nationale de recrutement (job dating en magasin) de type « recrutement au féminin », sans exclure d'accueillir du public masculin
- Cet objectif sera également poursuivi par le biais de l'**actualisation du site emploi CASTORAMA**, avec :
  - Le renforcement de la visibilité des informations relatives aux femmes (ex : rubrique « Casto au féminin » valorisant les témoignages, chiffres clés, engagements/actions menées, ...)
  - L'augmentation du nombre de visuels féminins
  - L'indication systématique F/H dans les offres d'emploi diffusées
  - La reformulation des descriptifs métiers des offres d'emploi pour les rendre plus inclusifs
- **Des partenariats locaux ou nationaux avec des acteurs spécialisés sur l'accompagnement des femmes et sur l'inclusion plus largement** (ex : association, salon spécialisé, label, jobboard, ...) **ou avec des acteurs généralistes lors d'actions ciblées sur l'inclusion** (ex : salons locaux, APEC, job boards, ...) seront par ailleurs mis en place.
- Enfin, CASTORAMA entend **développer le nombre d'actions de recrutement via des méthodes inclusives de sélection des candidat(e)s garantissant l'égalité de traitement** (ex : job dating sans cv, méthode des habiletés / par simulations permettant une sélection des candidats par les aptitudes mises en évidence dans des mises en situation révélant les comportements adaptés au métier envisagé, challenges sportifs pour découvrir les profils sous un autre angle ...)

➤ **Objectif 2 : Garantir un processus de recrutement inclusif, équitable et objectif**

Castorama réaffirme son engagement de garantir un processus de recrutement inclusif, équitable et objectif, en assurant l'égalité de traitement des candidatures tout au long du processus de recrutement. Afin de renforcer les recrutements féminins externes, CASTORAMA entend mettre en place les actions spécifiques suivantes :

1. **Créer une nouvelle formation recrutement en 2025**, destinée notamment aux Responsables RH et aux directeur(trice)s de magasin et chef(fe)s de secteur, abordant notamment les conditions d'une démarche d'embauche inclusive ainsi que les risques liés aux stéréotypes et aux biais mentaux inconscients
2. **Former au recrutement 100% des cadres magasin d'ici fin 2027**, que ce soit dans le cadre du parcours de formation des nouveaux collaborateurs CODIR magasin ou via la nouvelle formation spécifique recrutement lancée courant 2025 (s'ils n'ont pas été formés au recrutement en 2024), avec pour objectif d'atteindre un taux de formation intermédiaire de 50% à fin 2025 et de 70% à fin 2026.
3. **Mettre à disposition en accès libre auprès de ces managers recruteurs un e-learning sur le recrutement sans discrimination** (qui pourrait le cas échéant s'inscrire dans le nouveau dispositif de formation au recrutement)
4. **Promouvoir la tenue des entretiens de recrutement en binôme RH/Manager**
  - Pour favoriser la complémentarité des questions posées, la pluralité des avis et ainsi renforcer l'objectivité des décisions d'embauche tout en bénéficiant d'un gain de temps dans le processus global de recrutement
  - Pour démystifier les aspects techniques de certains métiers ou rayons et élargir ainsi les possibilités d'affectation que celle initialement envisagée par la candidate (ex : réorienter un profil postulant sur la caisse vers la vente)
  - Cette démarche sera réalisée tout en prenant en compte préalablement au début de l'entretien que cela ne déstabilise pas les candidat(e) ayant ainsi 2 interlocuteurs face à eux(elles)

5. **Déployer avant fin 2025 une trame d'entretien type en support aux recruteurs**, avec des questions support facilitant l'évaluation des compétences, permettant d'harmoniser les critères de sélection des candidats et de favoriser un processus objectif de décision quant à la validation du profil recruté.
6. **Faire connaître plus largement l'email de contact diversité et inclusion (inclusion@castorama.fr)** pour favoriser tout retour d'expérience candidat et collègue, suggestion ou question en lien avec le recrutement et l'inclusion plus largement, grâce à une meilleure visibilité sur le site emploi ou d'autres supports de communication externe ou interne. Le nombre de contacts via l'email sera communiqué dans le cadre de la commission de suivi du présent accord.
7. **Garantir de la part des cabinets de recrutement une sélection systématiquement mixte de candidats proposés sur les profils Directeur(trice) de magasin et managers siège**

➤ **Objectif 3 : Recruter davantage de femmes en magasin en alternance et dans les métiers employés, agents de maîtrise et cadres**

Castorama se fixe pour objectif de recruter chaque année :

- 50% minimum de femmes dans les embauches cadres, agents de maîtrise et employés
- 50% minimum de femmes dans les embauches en alternance

Pour atteindre les cibles annuelles ainsi fixées, les mesures suivantes seront mises en place :

1. **Renforcer l'accueil de femmes en contrat d'alternance pour favoriser les opportunités d'embauche à l'issue de la formation et ainsi féminiser davantage l'enseigne par :**
  - L'intégration du suivi des alternants dans les *people review*, avec une attention particulière sur les profils féminins
  - La garantie de la qualité de l'accueil et du suivi des alternants :
    - une intégration avec un parcours formalisé,
    - un tuteur volontaire et formé pour chaque alternant
    - un suivi mensuel formalisé de chaque alternant
  - Le développement des partenariats avec des organismes de formation, notamment en alternance, dans lesquels les RRH pourront intervenir accompagnés de collègues femmes pour incarner nos métiers (ex : alternante, ancienne alternante, cheffe de rayon ou de secteur, directrice de magasin, ...)
2. **Identifier des collègues femmes volontaires pour être « ambassadrices »**
  - Ces « ambassadrices » identifiées localement permettront d'incarner nos messages en faveur de la féminisation des équipes, et plus particulièrement des managers, lors des interventions externes (dans les écoles, universités, organismes de formation en alternance, événements emploi, ...)
  - Elles favoriseront également à ces occasions la promotion des métiers de l'entreprise « au féminin » lors de la présentation de l'entreprise.

Il est rappelé que les hommes participant à des événements extérieurs se font aussi les promoteurs de la féminisation des équipes chez CASTORAMA.
3. **Dans le cadre du process d'intégration, privilégier un accompagnement des femmes recrutées par une collègue les premiers mois suivant l'embauche**

## DOMAINE 2 :

### RENFORCER L'ÉGALITÉ DANS L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET LA FORMATION

Pour contribuer à la féminisation des équipes, le levier de l'évolution interne est incontournable en complément du levier du recrutement direct. En effet, au-delà de l'accès à l'emploi, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes repose également sur des mesures qui visent à assurer l'égalité des chances en matière de formation et d'évolution professionnelle.

A noter que Castorama prévoit déjà des mesures relatives à l'évolution professionnelle dans le cadre de son accord GEPP 2022/26 en vigueur à date, et notamment avec un entretien professionnel annuel plutôt que tous les deux ans. En effet, les entretiens professionnels conduits par les managers sont des outils incontournables permettant aux collègues de faire état de leurs souhaits d'évolution et d'échanger sur leur projet professionnel.

Pour poursuivre leur engagement de favoriser la féminisation des équipes, les parties conviennent de favoriser l'évolution professionnelle des femmes et leur accès à la formation professionnelle, en mettant en œuvre un certain nombre de dispositions pour contribuer aux objectifs suivants :

Objectif 1 : Développer la part des femmes dans les postes de management

Objectif 2 : Favoriser les passerelles et mobilités professionnelles internes

Objectif 3 : Développer l'accès des femmes à la formation

➤ Objectif 1 : Développer la part des femmes dans les postes de management

1. Soutenir les femmes dans leur réflexion sur leur projet professionnel pour rassurer et ouvrir le champ des opportunités :

- Identification des femmes " référentes " dans chaque région, volontaires pour partager leur expérience métier auprès de collègues féminines en réflexion sur leur projet professionnel, avec la mise en place d'une liste nationale nominative par métier (accessible par affichage et sur l'intranet) pour une prise de contact facilitée
- Communication pluriannuelle sur des « *role models* » internes de femmes qui ont accédé à des postes à responsabilités
- Communication et facilitation de l'accès à l'information sur les dispositifs d'accompagnement permettant de faire le point sur son projet professionnel, notamment gratuits ou finançables via le CPP, en particulier lors des EA/EP (ex : conseil en évolution professionnelle / « CEP »), bilan de compétences, projet de transition professionnelle / « PTP », ...)

2. Favoriser la détection de femmes au potentiel évolutif et constituer des viviers pour alimenter les métiers de l'encadrement

- Intégration dans les outils liés aux *people review* annuelles d'un focus sur la promotion des talents féminins (avec des indicateurs spécifiques associés) et identification systématique d'un plan d'action local pour accompagner l'évolution de femmes à moyen terme si aucune femme n'est identifiée comme évolutive d'employé à agent de maîtrise ou d'agent de maîtrise à cadre.
- Développement des pratiques d'*assessment center* pour garantir une approche objective dans l'évaluation des potentiels évolutifs
  - Maintien des démarches existantes sur les profils évolutifs vers les postes de Directeur/trice de magasin
  - Ouverture de ce type de dispositif à d'autres métiers, avec une harmonisation des pratiques et contenus afin d'avoir un outil national pour identifier les profils évolutifs d'employé à agent de maîtrise ou d'agent de maîtrise à cadre
  - Accompagnement des collègues passant un *assessment center* :
    - information de la personne identifiée dès lors que son passage en *assessment center* est validé, et organisation d'un entretien avec le/la RRH et/ou manager dans le mois précédent l'*assessment* pour lui expliquer la démarche

- organisation systématique d'un debrief avec toute personne ayant passé un *assessment* pour expliquer les suites données et les modalités d'accompagnement dans le mois suivant l'*assessment*

### 3. Accompagner les femmes dans leur parcours d'évolution

- Suivi RRH/RH spécifique et de proximité pour les femmes détectées comme ayant le potentiel d'accéder à des postes à responsabilités (échanges, plans de développement formalisé, plans de mobilité/de carrière partagé, coaching/mentoring ...)
- Développement des parcours de coaching à distance spécifiques pour les femmes identifiées comme évolutives afin d'accompagner leur évolution d'un métier employé à agent de maîtrise ou d'agent de maîtrise à cadre, ou qui sont à des moments charnières de leur carrière ou dans le cadre d'un accompagnement en développement personnel

### 4. Renforcer l'accès des femmes évolutives aux postes de Direction

- Développement du mentoring pour favoriser l'accès des femmes aux plus hautes responsabilités et lancement de parcours de mentoring pour accompagner spécifiquement des femmes évolutives
- Mise en place d'un système de « marrainage » pour les femmes nouvellement promues sur le métier de Directrice de magasin, afin de permettre à chaque collaboratrice évoluant vers un poste de Direction de magasin de bénéficier d'une « marraine » exerçant ce poste depuis plusieurs années, pendant une durée pouvant aller jusqu'à 1 an après l'entrée dans le parcours de formation DM stagiaire, afin de lui prodiguer des conseils tant sur le métier que sur l'importance de sécuriser une articulation vie pro/ vie perso équilibrée
- Renforcement de la part des femmes dans les niveaux hiérarchiques les plus élevés de l'entreprise :
  - Par la poursuite du suivi du taux de femmes dans certains métiers cadres (DR / DM / CS / CGM)
  - Par la diffusion de l'index sur la part des femmes dans les instances dirigeantes et parmi les cadres dirigeants (loi Rixain)

#### ➤ Objectif 2 : Favoriser les passerelles et mobilités professionnelles internes

#### 1. Faire connaître les postes ouverts en interne par :

- La création d'un portail d'offres d'emploi internes bénéficiant d'un accès individualisé et favorisant la possibilité de postuler directement aux offres diffusées (avec l'engagement d'informer son manager en amont)
- Le partage d'un focus sur les offres d'emploi disponibles sur le magasin et les éventuels magasins alentours, notamment par exemple à l'occasion des briefs magasins et des réunions mensuelles.

#### 2. Inciter les femmes lors des entretiens annuels à découvrir, sur la base du volontariat, d'autres métiers et/ou filières en favorisant les opportunités permettant de vivre la réalité d'un nouveau métier de façon limitée dans le temps :

- Formaliser les modalités de mise en œuvre de périodes de « vis ma vie » (ex : métier d'une autre filière métier, métier identique dans un autre secteur, métier d'encadrement, ...)
- Favoriser le recours à des missions limitées dans le temps (avec avenant contractuel), liées notamment par exemple à la saisonnalité ou à des projets nationaux transverses

#### 3. Réaliser des vidéos sur les métiers clés en favorisant la présence de femmes pour les incarner afin de permettre aux femmes de mieux se projeter dans le quotidien de ces différents métiers dans le cadre de leur réflexion sur leur projet professionnel (cf. volet recrutement)

#### 4. Développer le nombre de témoignages de femmes ayant évolué, notamment lorsque le parcours professionnel illustre des changements de métiers et/ou de filière

5. Rappel sur le temps partiel :

- Les collaborateurs à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.
- Le travail à temps partiel ne constitue pas un frein à l'évolution professionnelle à une mobilité professionnelle (changement de métier ou de filière), notamment pour les collègues en caisse ayant la possibilité d'évoluer vers la vente ou la logistique.

➤ Objectif 3 : Développer l'accès des femmes à la formation

1. Améliorer la connaissance de l'offre de formation par plusieurs actions :

- Promotion des différentes modalités et dispositifs de formation (plan de développement des compétences, VAE, CPF, PTP, ...), notamment via l'intranet (guides des dispositifs, catalogue formation en ligne, ...)
- Affichage local des outils d'information relatifs à la formation notamment avec une affiche avec lien QR code vers le catalogue et My Campus
- Organisation de l'accès pour tout(e) collègue à un email professionnel, au réseau interne, à l'intranet, à la messagerie interne, au réseau social interne, à la plateforme de formation en ligne (« My Campus »), ou à tout autre outil interne

2. Faciliter l'accès à la formation en levant les éventuels freins à la formation, notamment liés aux contraintes logistiques :

- Limitation des contraintes logistiques de déplacement en renforçant les possibilités de formations sur le lieu de travail :
  - accès favorisé aux formations en distanciel et aux nouveaux modes d'apprentissage
  - développement des formations sur site (ex : campus, truck tours fournisseurs, ...)
- Facilitation des déplacements liés à la formation grâce à une anticipation de l'organisation particulière à mettre en place favorisée par un délai de prévenance de 4 semaines minimum, notamment si la formation se déroule en dehors des horaires de travail ou en dehors du lieu de travail

3. Permettre aux collègues souhaitant préparer une évolution vers la filière vente, validée par le manager dans le cadre des *people review*, d'accéder aux formations produits disponibles réalisables en autonomie pour anticiper et préparer cette évolution (e-learning notamment), sur simple demande au service formation

4. Favoriser un égal accès des femmes aux formations diplômantes ou certifiantes possibles dans l'entreprise

**DOMAINE 3 :**  
**ASSURER L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (Domaine rémunération)**

Depuis de nombreuses années, des actions sont menées permettant de prévenir, d'identifier et de corriger les éventuels écarts de salaire injustifiés en défaveur des femmes comparativement aux hommes, notamment grâce à la mise en œuvre de budgets spécifiques alloués au rattrapage de ces écarts injustifiés, entre autres mesures ciblées dans le cadre des précédents accords d'entreprise en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Castorama et les organisations syndicales réaffirment leur attachement au fait d'assurer, à situation comparable, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, le respect de ce principe constituant l'un des premiers fondements de l'égalité professionnelle.

Les parties s'engagent donc à pérenniser les efforts en matière d'égalité salariale et se fixent deux objectifs dans le cadre du domaine Rémunération :

**Objectif 1 : Garantir le principe général d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes**

**Objectif 2 : Sécuriser l'évolution salariale des femmes impactées par les congés liés aux événements familiaux**

➤ **Objectif 1 : Garantir le principe général d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes à situation comparable**

**1. Réduire les éventuels écarts de salaire injustifiés en défaveur des femmes (salaire de base) grâce à un budget exceptionnel dédié en 2025**

Un budget spécifique est alloué en 2025 pour ajuster le salaire des femmes en cas d'écart non justifié par des critères objectifs de plus de 1% en leur défaveur comparativement au groupe masculin de référence à situation comparable, identifiées sur la base d'un diagnostic réalisé sur les données salariés utilisées dans le cadre des échanges pour la NAO au dernier trimestre 2024 et après une analyse situationnelle objective des managers.

**2. Réaliser des analyses comparatives annuelles des salaires des femmes et des hommes pour identifier les éventuels écarts de salaire supérieurs à 1% entre les femmes et les hommes à situation comparable avec :**

- Au niveau national, un diagnostic national annuel des salaires de base en équivalent temps plein par sexe, métier et coefficient,
- Dans chaque magasin, une analyse annuelle des situations féminines concernées par une alerte individuelle sur un écart en leur défaveur

**3. Réaliser une étude des pratiques de rémunération à l'embauche sur les métiers de Chef de rayon et Chef de secteur dans l'objectif de sensibiliser les managers et faire évoluer les pratiques si besoin**

**4. Renforcer la communication auprès des managers sur les bonnes pratiques en matière d'augmentation salariale**

- Partage en Codir magasin d'un support national de synthèse des principes de NAO en amont du lancement de la période des augmentations, rappelant notamment le processus d'augmentations individuelles et les principes internes spécifiques de l'entreprise, en particulier en matière d'égalité salariale entre les hommes et les femmes
- Renforcement des informations et messages relayés auprès des RRH et managers sur l'objectivité des critères à prendre en compte pour l'analyse des situations individuelles des femmes concernées par une alerte sur un écart de salaire

➤ Objectif 2 : Sécuriser l'évolution salariale des femmes impactées par les congés liés aux événements familiaux

Cette sécurisation s'opérera par le biais de plusieurs actions :

1. Procéder au maintien de la rémunération lors des congés maternité et paternité (avec subrogation et en lien avec la prévoyance au besoin) et rappeler que ces congés étant assimilés à du temps de travail effectif, ils n'ont aucun impact sur les éventuelles primes
2. Neutraliser les effets du congé maternité ou d'adoption sur la rémunération grâce à un dispositif d'augmentations individuelles spécifiques pour toute absence liée à un congé maternité ou adoption dans l'année

Cette neutralisation est réalisée par l'octroi systématique d'une augmentation individuelle au moins égale à celle actée dans le cadre de la NAO pour les salariés de la même catégorie professionnelle aux collègues 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 11 mois précédant le mois des augmentations)

3. Garantir aux collègues de retour de congé parental d'éducation à temps complet une évolution de salaire minimum
  - Réévaluation minimum du salaire au retour de congé parental à temps plein pour qu'il soit égal au niveau le plus favorable entre :
    - le niveau de salaire avant départ en congé parental, majoré de l'augmentation individuelle pour congé maternité et des éventuels pourcentages d'augmentations générales négociés par statut durant la durée de l'absence
    - et le niveau de salaire minimum à appliquer selon la grille des salaires en vigueur
  - Etude systématique du salaire et du positionnement professionnel au moment du retour de congé parental

**DOMAINE 4 :**  
**FAVORISER LA CONCILIATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE**

Castorama réitère son engagement à ce que les congés liés à l'enfant ou au soutien familial ne pénalisent pas les collègues dans leur vie professionnelle et rappelle que des mesures spécifiques liées à l'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales sont déjà prévues dans le cadre de l'accord conciliation signé en 2022, en vigueur à date (notamment par exemple concernant la protection de la maternité renforcée à partir du 5<sup>ème</sup> mois).

Même si les choses évoluent favorablement, la vie professionnelle des femmes reste néanmoins statistiquement plus impactée par les contraintes liées à la vie familiale que celle des hommes (ex : en 2023, 90% des congés parentaux et 55% des congés pour enfant malade sont pris par des femmes, 22% des femmes sont à temps partiel soit 3 fois plus que les hommes)

Conscient que la prise en compte des contraintes liées à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et l'accompagnement de la parentalité sont des leviers importants pour favoriser la mixité, différentes actions ont été mises en place au cours des dernières années pour contribuer plus largement à la qualité de vie au travail des collaborateurs.

Dans la continuité de ces mesures, Castorama et les organisations syndicales fixent dans ce nouvel accord trois objectifs principaux dans le domaine de la conciliation :

1. **Sécuriser et accompagner la maternité**
2. **Accompagner la parentalité**
3. **Accompagner et soutenir les collègues « proches aidants »**

➤ **Objectif 1 : Sécuriser et accompagner la maternité**

1. **Organiser des entretiens formalisés dans le cadre du suivi de la maternité et de l'organisation du congé maternité, en les intégrant dans un dispositif global de gestion des absences longues**

• **Réaliser plusieurs entretiens spécifiques pour soutenir ces temps de vie particuliers, préparer le départ et accompagner le retour**

❖ Avant le départ :

- **Focus maternité**

○ **Entretiens à l'annonce de la grossesse :**

- Echange RRH / à la demande de la salariée : rappel des mesures clés d'accompagnement, précision sur le souhait de confidentialité ou non de la maternité,
- Echange RRH / managers : rappel des mesures d'accompagnement de la maternité (extrait guide avec les mesures clés)
- Echange salariée / manager (/ RRH) :
  - . Echanger sur les conditions de poursuite de l'activité professionnelle permettant de tenir compte de la grossesse et de ses besoins associés, avec une mise en œuvre immédiate ou ultérieure, et organiser ensuite une visite médicale avec le service de santé au travail afin de valider les éventuelles adaptations envisagées, les compléter ou les ajuster. Dans ce cadre, veiller selon les prescriptions du médecin du travail, à ajuster la charge de travail, certaines tâches et le port de charges, avec au besoin des matériels supplémentaires, une organisation ajustée au sein de l'équipe ou un changement temporaire d'affectation (rayon « léger », caisse moins sollicitant, accueil, évitement des produits potentiellement dangereux, ...)
  - . Rappeler l'existence du guide de la conciliation vie pro / perso disponible sur l'intranet

○ **Entretien de suivi mensuel : faire un suivi des conditions d'exercice pendant la maternité (salariée/manager et/ou RRH)**

- **Entretien à l'approche du 5ème mois de grossesse** : faire un point de situation et échanger sur les conditions de poursuite de l'activité (cf.ci-dessus)
    - **Focus congé paternité / second parent**
  - **Entretien à l'annonce de la future parentalité pour préparer le congé de paternité et d'accueil de l'enfant**
    - **Focus congé parental**
  - **Entretien dans le mois précédent le départ en congé parental ou toute absence longue préalablement annoncée** :
    - Faire le point sur les principales missions et leur état d'avancement et anticiper l'organisation du service pendant le congé
    - Echanger sur les modalités de maintien du lien avec l'entreprise si souhaité,
    - Rappeler la situation au regard de la mutuelle et des éléments variables de rémunération
- ❖ **Au retour** :
- **Reprise de contact avec chaque collègue** dans le mois précédant la date théorique de retour, pour confirmer les modalités pratiques du retour (horaire, accueil, poste ...) et ainsi rassurer la personne sur sa reprise
  - **Entretien de « ré-accueil » le jour ou dans la semaine du retour** : échange sur les éventuels besoins d'aménagements de l'organisation du travail (horaires exprimés préalablement, évolution du temps de travail, affectation, précisions sur l'évolution éventuelle de l'organisation / de l'équipe, contexte local, ...)
  - **Dans le mois suivant le retour**, entretien professionnel pour faire le point sur le projet professionnel et les perspectives d'évolution
- **Créer une trame unique de formulaire d'entretiens pour absence longue intégrant le suivi de la maternité et du congé paternité, ainsi que l'organisation du congé parental ou de tout autre congé lié à la famille, afin de formaliser le partage des informations et les décisions validées et d'en suivre la mise en œuvre**

## 2. Tenir compte de la maternité dans la planification des horaires et l'organisation du travail

Principe : Ecoute bienveillante pour répondre aux besoins éventuels exprimés par toute salariée enceinte, et attention particulière portée à ses conditions de sécurité, notamment pour limiter les postures inadaptées et les situations de ports de charges.

- **A l'annonce de la grossesse** :
  - **Rappeler la possibilité de bénéficier d'autorisations d'absence rémunérée pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la maternité** Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.
  - **Octroyer des matériels supplémentaires si besoin à la salariée enceinte qui en fait la demande** (tabouret, chaise assis debout en rayon, desserte pour mise en rayon en hauteur, ...)
- **A partir du 3ème mois et dès lors que la grossesse est connue** : l'inventaire ne sera plus réalisé (sauf demande contraire de la salariée)

## 3. Mesures complémentaires d'accompagnement de la maternité

- Possibilité de bénéficier d'autorisations d'absence rémunérée pour tout(e) partenaire d'une femme enceinte pour se rendre à 3 des examens médicaux obligatoires dans le cadre du suivi de la grossesse

- Possibilité pour les collègues enceintes d'utiliser les places de parking réservées à la clientèle situées directement à proximité de l'entrée du lieu de travail afin de limiter les contraintes d'accès
- Prise en compte des besoins spécifiques des femmes enceintes (et de toute type de morphologie) dans la nouvelle proposition de tenues de travail
- **Au retour du congé maternité :**
  - Possibilité de bénéficier sur demande de deux pauses allaitement quotidiennes rémunérées supplémentaires (2 x 20 ou 2 x 30 minutes par jour selon conditions de faisabilité locales, jusqu'au 1 an de l'enfant) selon des modalités à convenir avec son/sa manager (cf accord conciliation)
  - Pour favoriser une reprise du travail dans des conditions optimum, des adaptations pourront être envisagées durant une période de 3 mois suivant la date de fin du congé maternité (organisation des horaires, permanences adaptées, affectation, ...) en concertation avec le/la manager
  - Il est rappelé que toute demande de congé parental à temps partiel sera acceptée et donnera lieu à un avenant temporaire de contrat de travail (stipulant ce type de contrat à temps partiel temporaire en lien avec un congé parental)

#### 4. Accompagner les démarches d'assistance médicale à la procréation (PMA)

- Possibilité pour toute collègue bénéficiant d'un parcours d'assistance médicale à la procréation de bénéficier d'horaires adaptés et/ou d'autorisations d'absence rémunérées pour se rendre aux rdv et actes médicaux nécessaires dans le cadre du protocole PMA (sur justificatif de rendez-vous)
- Possibilité pour tout(e) collègue dont la partenaire bénéficie d'une démarche d'assistance médicale à la procréation de bénéficier également d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre aux actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours de PMA, dans la limite de 3 absences
- Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

#### 5. Renforcer l'information sur l'existence des mesures spécifiques à la maternité auprès des collègues concernées et des managers

- Réaliser une plaquette spécifique sur la maternité (comprenant également une partie sur le congé d'accueil de l'enfant et paternité), accessible à tous les collègues sur l'intranet, et la remettre aux collègues dès la connaissance de la future parentalité lors d'un temps d'échange
- Sensibiliser les managers à la prise en compte de la maternité dans l'exercice de la mission lors d'un échange avec le RRH dès l'annonce de la grossesse de la collègue

#### ➤ Objectif 2 : Accompagner la parentalité

##### 1. Favoriser l'accès au congé de paternité et d'accueil de l'enfant

- Renforcer la communication sur le congé d'accueil de l'enfant et de paternité : pédagogie sur l'intranet + plaquette maternité/paternité remise au/à la collègue concerné(e) + posts Viva
- Rappeler aux managers l'importance de prendre ce congé permettant d'accompagner l'arrivée de l'enfant au foyer et en faciliter l'organisation :

- Encourager et faciliter la prise de la totalité des jours calendaires possibles en une ou deux périodes distinctes : 4 jours obligatoires dans la continuité du congé naissance de 5 jours + 21 jours facultatifs (ou 24 jours facultatifs si naissances multiples)
- Organiser un temps d'échange spécifique avec le futur parent suite à l'annonce de la future naissance ou adoption, afin d'anticiper l'organisation de ce congé
  - Formaliser les points clés de cet échange dans le formulaire d'absence, dont l'organisation des jours de congé avec les dates d'absence,
  - Rappeler le caractère obligatoire des 4 jours de congé paternité
- Rappeler que cette absence n'entraîne aucune diminution de salaire, grâce au maintien de salaire et à la subrogation déployés pour faciliter la prise de ce congé, et qu'elle est assimilée à une période travail effectif (= pas d'impact sur les CP, primes, ancienneté, ...)
- Pour faciliter la (ré)organisation personnelle après l'arrivée de l'enfant, des adaptations pourront être envisagées durant une période de 3 mois suivant la naissance (organisation des horaires, permanences adaptées, ...)

## 2. Accompagner le congé parental

- Proposer un temps d'échange annuel à chaque collègue absent(e) pour congé parental
- Rappeler que la période de congé parental est comptabilisée dans sa totalité à temps complet pour le calcul des droits à l'ancienneté (vs pour moitié légalement)
- Rappeler les modalités d'accès au congé parental, notamment à temps partiel

## 3. Autres mesures en faveur de la parentalité favorisant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et personnelle

- **Autorisation d'absence pour soigner son enfant malade de moins de 16 ans de 4 jours ouvrables maximum par salarié(e) et par année civile, dont 2 jours rémunérés.** Les 2 autres jours d'absence pourront être soit rattrapés, soit pris sans solde, soit éventuellement pris sur les droits à congés payés. Ces jours seront fractionnables par demi-journées.

Cette absence devra être justifiée par la présentation d'une attestation signée par le médecin, indiquant la présence nécessaire du parent auprès de l'enfant.

- **Aménagement des horaires pour tenir compte des contraintes scolaires**
  - **Rentrée scolaire :**  
Possibilité de solliciter un horaire de début de poste décalé afin d'accompagner son/ses enfant(s) le jour de la rentrée scolaire (jusqu'à celle de l'entrée en classe de 6<sup>ème</sup>), avec information préalable du manager afin d'organiser le service avec communication nationale annuelle associée
  - **RDV parents / professeurs :**  
Possibilité de bénéficier d'un aménagement d'horaire pour pouvoir se rendre à un rendez-vous parents/professeurs, une fois par an et par enfant (jusqu'à la fin du lycée), sur justificatif, avec information préalable du manager afin d'organiser le service
- **Organisation des horaires de réunions de travail internes** en évitant toute réunion avant 9H et après 18H et tenir compte des congés et repos dans la mesure du possible, avec une campagne de communication rappelant ces principes
- **Echange sur la conciliation vie professionnelle et vie personnelle** avec le manager lors de l'entretien annuel d'activité, ou sur demande en cas de changement particulier de sa situation personnelle (ex : gardes alternées, parent isolé, enfant malade, ...)

- **Privilégier la priorisation de congés simultanés pour les couples**, que les collègues soient ou non dans le même établissement dans le respect des règles d'équité vis-à-vis des autres collègues et des besoins du commerce

➤ **Objectif 3 : Accompagner et soutenir les collègues « proches aidants »**

Dans un contexte où 50% des aidants sont salariés et où trois quart des aidants sont des femmes, CASTORAMA s'engage dans l'accompagnement et le soutien des "proches aidants" en mettant en œuvre les actions suivantes :

**1. Renforcer la pédagogie sur la thématique des proches aidants**

- Réaliser une affiche spécifique
- Mettre à disposition sur l'intranet une documentation et des ressources pédagogiques sur ce thème
- Développer l'information disponible sur les modalités du congé de proche aidant, notamment l'acceptation systématique de toute demande à temps partiel
- Rappeler la possibilité de don de jours pour soutenir tout(e) collègue "proche aidant"

**2. Faire connaître les mesures d'accompagnement existantes proposées par nos partenaires pour soutenir les proches aidants et prévenir les risques d'épuisement (ex : mutuelle, prévoyance, ...)**

**3. Rappeler les possibilités d'aménagement dans l'organisation des horaires pour faciliter les démarches d'accompagnement de la personne proche**

## DOMAINE 5 :

### AGIR SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR SECURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS FEMININS (Domaine conditions de travail)

Améliorer les conditions de travail des femmes peut permettre de lever certains freins à leur mobilité vers certains secteurs et métiers où elles sont moins représentées, notamment en lien avec le poids de certains produits et les contraintes de manutention qui y sont associées.

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

Aussi, afin de favoriser l'accès des femmes aux rayons les moins féminisés tout en améliorant les conditions de travail pour l'ensemble des collègues, Castorama réitère son engagement de respecter les recommandations d'analyse des activités de manutention (et notamment de port de charge) issues de la norme NF X35-109 proposée par la CNAMTS.

Pour poursuivre la féminisation des équipes et favoriser un environnement de travail des femmes plus adapté aux spécificités féminines, les parties souhaitent engager des démarches complémentaires pour sécuriser les parcours féminins en fixant dans cet accord 3 objectifs prioritaires en matière de conditions de travail :

**Objectif 1 : Favoriser les démarches de prévention des risques pour diminuer la pénibilité des postes**

**Objectif 2 : Prévenir et lutter contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel**

**Objectif 3 : Prendre en compte la santé des femmes**

➤ **Objectif 1 : Favoriser les démarches de prévention des risques pour diminuer la pénibilité des postes**

**1. Renforcer la communication et la mise en œuvre des mesures liées à la gestion des incivilités, les femmes pouvant être plus souvent victimes de ces agissements**

- **Rappel du dispositif** (affiche, guide de gestion des incivilités, formation)
  - auprès des équipes, notamment lors des réunions mensuelles notamment et briefs
  - auprès du CSE, notamment lors de la consultation annuelle sur le DUERP
- **Renforcement** du dispositif dans les magasins le nécessitant
- Garantir un traitement approprié vis-à-vis des comportements clients, avec :
  - une **mise à jour du guide des incivilités**, en y intégrant un **focus sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel** possible de la part des clients
  - une **mise à jour de la formation**, en y intégrant les suites à donner suite à de tels comportements clients,
  - un rappel de l'affiche

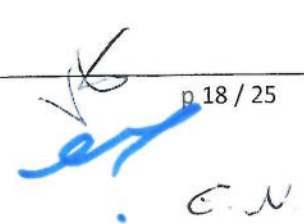
**2. Former les équipes merchandising (siège et détachées en régions) à la prise en compte des contraintes logistiques / ergonomiques dans l'élaboration et la mise en place des planogrammes pour notamment faciliter l'accès des femmes aux rayons les moins féminisés**

**3. Renforcer la présence des femmes dans les vidéos pédagogiques liées aux formations en sécurité / logistique et mettre en avant les femmes sur les métiers des filières la sécurité et de la logistique**

➤ **Objectif 2 : Prévenir et lutter contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel**

**1. Accompagner les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes**

- **Rappel : Dans chaque établissement est nommé(e) au sein du CSE un(e) référent(e) harcèlement sexuel et agissements sexistes, celui/celle-ci bénéficie d'une formation obligatoire dispensée à l'ensemble des élus de la CSSCT intégrant un volet RPS qui comprend un focus sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.**



- Favoriser l'accès des référents au **e-learning** disponible sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
  - Créer et déployer une **formation distancielle** dédiée aux référents harcèlement (½ journée en 2025)
  - Afficher/partager sur l'intranet la **liste des référents harcèlements sexuels (établissements et national)**, en rappelant que tout autre membre du CSE local peut aussi être sollicité en cas de besoin
2. **Créer et déployer une formation interne en présentiel pour les élus CSSCT et les managers DM/RRH/CS Sécu dédiée à la prévention des situations de harcèlements moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, et en favoriser l'accès auprès de l'ensemble des membres Codir magasin sur la durée de l'accord (fin 2027)**
3. **Communiquer sur l'engagement de Castorama à lutter contre le sexisme**
- **Communiquer en interne et en externe** lors des journées spécifiques :  
Ex : 25/01 journée nationale de lutte contre le sexisme / 25/11 journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes
  - **S'engager au travers d'un partenariat ou la signature d'une charte contre le sexisme** et autres formes de violences en entreprise pour bénéficier d'une expertise spécifique
4. **Sensibiliser les équipes à la question du sexisme et des agissements sexistes en renforçant la pédagogie**
- Sensibiliser les équipes à la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travers d'un **e-learning** sur ce thème, afin de permettre à l'ensemble des collègues de savoir identifier les propos et agissements sexistes et de les inciter à contribuer à la prévention de ces comportements.
  - Rappeler la volonté de l'entreprise de lutter contre le sexisme dans les **outils d'intégration** et sur l'**intranet**
  - Mettre en place une **affiche obligatoire**, avec :
    - le nom et les coordonnées contact du/de la référent(e) harcèlement sexuel locale(e), avec photo (si accord du/de la collègue), ainsi que celles du/de la référent(e) national(e), de la médecine du travail, de l'inspection du travail, du défenseur des droits ;
    - les dispositions de l'article 222-33 du code pénal (définition pénale du harcèlement sexuel et sanctions encourues)
    - le rappel de l'interdiction de tout propos, blagues et comportements sexistes à l'encontre d'un(e) collègue, au travail comme hors de l'entreprise,
    - les numéros d'écoute et d'alerte nationaux.

➤ **Objectif 3 : Prendre en compte la santé des femmes**

1. **Mettre en place de jours d'absence rémunérée pour endométriose**

- Engagée dans une démarche globale favorisant le bien-être des salariés, Castorama est sensible aux problématiques que pourraient rencontrer certaines femmes souffrant d'endométriose. Cette maladie chronique pouvant ponctuellement ou régulièrement entraîner chez certaines femmes des difficultés importantes dans l'exercice de leur activité professionnelle, Castorama met en place la possibilité de bénéficier de **3 jours par an d'absence autorisée rémunérée** propres à ce motif spécifique, fractionnables en demi-journées et avec un maximum de 2 jours sur le même mois.

Ce dispositif sera accessible pour toute personne justifiant d'une attestation médicale confirmant le diagnostic d'endométriose et d'une reconnaissance de Travailleur Handicapé (cette maladie, en fonction de la gravité des symptômes, faisant partie des problématiques de santé pouvant effectivement donner lieu à une RQTH si la personne souhaite en faire la demande auprès de la MDPH). Ces éléments seront archivés dans le dossier du personnel en toute confidentialité.

En cas de besoin imprévu lors des périodes de crise, toute collègue éligible pourra ainsi solliciter auprès de son/sa responsable RH ou manager une demande d'absence pour endométriose sans qu'aucun justificatif supplémentaire ne soit nécessaire.

- Pour soutenir cette démarche, une **communication spécifique** sera assurée auprès des responsables RH et **managers** sur les modalités de mise en œuvre de ce nouveau dispositif et des **ressources pédagogiques** seront mises à disposition sur l'intranet pour favoriser une meilleure connaissance par les équipes de l'endométriose et de ses impacts spécifiques pour les salariées concernées.
2. **S'engager dans la lutte contre la précarité menstruelle en proposant la mise à disposition gratuite de produits d'hygiène féminine en cas de nécessité**
- Faciliter la vie des femmes confrontées à un besoin de dépannage en favorisant la mise à disposition de produits hygiéniques en libre-service (toilettes et/ou vestiaires femmes), avec un accompagnement pédagogique sur les modalités de mise en œuvre de cette démarche auprès des équipes.
3. **Développer la pédagogie sur la ménopause et l'andropause**
- Partager des ressources pédagogiques sur l'intranet concernant la ménopause et ses impacts dans le quotidien professionnel des femmes, tout comme sur l'andropause pour les hommes
  - Diffuser des posts pédagogiques sur le réseau social interne (ex : communication lors de la journée mondiale de la ménopause du 18 octobre)
4. **Sensibiliser les équipes autour de la lutte contre les violences conjugales dont les femmes comme les hommes peuvent être victimes**
- Informer les équipes sur les différents dispositifs d'écoute et d'accompagnement des violences conjugales mis en place par le gouvernement :
    - Diffuser une affiche sur les différents contacts spécialisés avec :
      - 2 numéros d'écoute nationaux
        - > **le 3919, Violence Femmes Info** : Numéro national de référence d'écoute téléphonique et d'orientation à destination des femmes victimes de violences (toutes les violences, violences conjugales, violences sexuelles, mariages forcés, mutilations sexuelles féminines, violences au travail), de leur entourage et des professionnels concernés. Anonyme, accessible, gratuit depuis un poste fixe ou mobile, ce numéro national garantit une écoute, une information, et, en fonction des demandes, une orientation adaptée vers les dispositifs locaux d'accompagnement et de prise en charge ;
        - > **le 116 006 Victimes** : Numéro gratuit, ouvert 7 jours sur 7 et 365 jours par an, géré par France Victimes et ses associations.  
Il permet à toute personne qui s'estime victime d'une infraction (atteintes aux biens, aux personnes, accidents de la circulation, événements collectifs, attentats) ou d'une catastrophe naturelle d'être aidée par un professionnel, en temps réel dans le respect de son anonymat.
      - les différents acteurs partenaires
        - > Réseau d'assistantes sociales Ressif (ex : accompagnement administratif, recherche de logement, ...)
        - > Action Logement (accès facilité à un hébergement d'urgence, ...)
        - > Commission solidarité du CSEC (financement d'un hébergement d'urgence, ...)
        - > Possibilité de déblocage anticipé du PEE (mise à disposition immédiate des fonds épargnés dans le cas d'une procédure civile ou pénale)
        - > Mutuelle / Prévoyance (Axa Angel et Axa Entraide)
        - > CAF

- Relayer sur l'intranet les informations relatives aux différents contacts spécialisés et rappeler le soutien possible des différents acteurs partenaires
- Mettre à disposition un e-learning de sensibilisation aux violences conjugales en accès libre sur la plateforme de formation
- Communiquer en externe et en interne lors de temps forts annuels sur le sujet (ex : 25 novembre : journée internationale contre les violences faites aux femmes)

## DOMAINE 6 : SENSIBILISER LES EQUIPES A L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

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, Castorama et les organisations syndicales souhaitent poursuivre la mise en œuvre d'actions d'information et de communication dans l'entreprise.

**Pour que la politique d'égalité et de diversité soit connue et portée par toutes et tous**, les parties s'engagent à renforcer les échanges et la communication interne auprès de l'ensemble des équipes sur la politique égalité et les dispositifs associés, et sur les enjeux d'inclusion plus largement, au travers des mesures suivantes :

### 1. Faire connaître l'accord d'entreprise et les mesures associées auprès de toutes et tous

- Dispositif de **communication de lancement** de l'accord : affiche + document synthétique + intranet + réseau social interne + réunion mensuelle
- Information dans les outils d'**intégration**

### 2. Elaborer et suivre un plan d'action en faveur de l'égalité F/H propre à chaque magasin

- **Mise à disposition des magasins d'indicateurs** :
  - > annuellement : indicateurs clés du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes (cf. rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes) calculés à l'échelle du périmètre magasin (+ affiche synthétique)
  - > trimestriellement : indicateurs clés de suivi des objectifs de l'accord sur les effectifs et les embauches
  - > mensuellement : indicateurs de l'accord sur la part des femmes parmi les cadres, les agents de maîtrise et les employés
- Sur la base de ces indicateurs, **élaboration par le CODIR Magasin d'un plan d'action égalité, propre au magasin** et adapté au contexte local, et **formalisé dans le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes partagé en CSEE**
  - **Accompagnement renforcé par les RRRH des magasins de façon ciblée**, avec des plans d'action concrets permettant d'améliorer la féminisation des équipes.
  - Point RRRH/RRH sur le projet de rapport égalité incluant le plan d'action égalité élaboré avec le CODIR
  - Accompagnement spécifique par le/la RRRH des magasins les plus décalés en termes de taux de femmes (notamment parmi les cadres et agents de maîtrise), avec une approche régionale afin d'appuyer la féminisation des équipes (ex : recrutements, mobilités internes)
  - Point de suivi par le RRRH de la mise en œuvre du plan d'action annuel de chaque établissement deux fois par an lors d'un échange spécifique avec le RRH
  - Rappel par le RRH en Codir magasin des taux de féminisation nationaux et magasin, en faisant le lien avec les objectifs, notamment en amont des périodes fortes de recrutement
  - Organisation d'un atelier de sensibilisation du Codir élargi par le/la RRH, via la réalisation collective avec échanges des 3 e-learning obligatoires

### 3. Réaliser des communications régulières sur la politique et les mesures en faveur de l'égalité F/H

- **Diffusion régulière de communications sur l'égalité** et sujets connexes pour animer l'affichage, l'intranet, le réseau social interne et les réunions mensuelles
- **Témoignages réguliers de collaboratrices** sur les réseaux sociaux internes ainsi que dans les supports diffusés par la communication interne auprès de l'ensemble des équipes

- **Mise en avant annuelle des magasins les plus performants** en termes d'égalité avec un partage des bonnes pratiques associées aux performances réalisées

4. **Combattre les représentations et préjugés afin que la politique en matière d'égalité professionnelle puisse être portée par l'ensemble des salariés**

Rassurer les femmes sur leur capacité et leur potentiel d'évolution dans une entreprise ouverte à la diversité et à l'inclusion et favorisant tout particulièrement la féminisation des équipes et l'accompagnement des femmes dans leur projet professionnel, par la mise à disposition de **ressources pédagogiques** permettant de faire prendre conscience des freins conscients ou inconscients limitant leur évolution professionnelle.

- **Renforcer la sensibilisation des équipes au poids des stéréotypes en général et en particulier s'agissant du genre**
  - grâce à la mise à disposition de **ressources documentaires**
  - ainsi qu'avec la poursuite du déploiement de la formation **e-learning sur les stéréotypes de genres**, disponible en libre accès sur la plateforme de formation, avec pour objectif que **100% des équipes présentes au 31.12.2027** aient été sensibilisées à l'issue de l'accord (et avec comme étapes annuelles intermédiaires : 50% à fin 2025 et 70% en 2026)

## DISPOSITIONS GENERALES

### 1. Champ d'application

Le présent accord est applicable dans l'ensemble des établissements CASTORAMA France.

### 2. Durée d'application et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du dépôt légal et cessera automatiquement de prendre effet au 31 décembre 2027. Il ne pourra en aucun cas être transformé en accord à durée indéterminée.

Les mesures de cet accord sont mises en œuvre à compter de la première année de l'accord, sauf disposition expresse prévoyant une date différente de mise en œuvre.

Le présent accord pourra être révisé selon les règles légales en vigueur, à l'initiative de la société ou d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires. La partie sollicitant la demande de révision doit communiquer aux autres les motifs de la demande et les points sur lesquels la révision de l'accord est envisagée. La société prendra l'initiative de convoquer les organisations syndicales représentatives en vue de la négociation d'un avenant de révision dans un délai maximum de deux mois suivant la réception de la demande de révision. La négociation pourra valablement donner lieu à la conclusion d'un avenant de révision, à la condition d'être conclu par la société et tout ou partie des organisations syndicales signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

### 3. Suivi de l'accord

Une commission nationale de suivi de l'accord est mise en place.

Elle est composée de représentants de la direction et de deux représentants par organisation syndicale représentative signataire de l'accord. Elle se réunit deux fois par an. Ces dispositions valent uniquement pour le suivi du présent accord. Les documents de préparation de cette commission étant adressés à ses membres 1 semaine avant la date fixée pour la réunion. Ces dispositions valent uniquement pour le suivi du présent accord.

Elle a pour objet :

- Le partage des indicateurs annuels établis au 31.12 de chaque année
- Le suivi des actions mises en œuvre et de leur coût
- Des échanges sur la mise en place d'actions complémentaires en fonction des analyses partagées
- Le partage des plans d'action des magasins décalés

Le nom des membres de la commission de suivi fera l'objet d'un affichage au sein des établissements de l'entreprise, avec saisie par mail [commission.egalite@castorama.fr](mailto:commission.egalite@castorama.fr) + communication sur les documents

Le temps passé en réunion de commission de suivi est assimilé à du temps de travail effectif. L'entreprise prend à sa charge les frais de fonctionnement de cette commission de suivi, dans le respect des barèmes et règles en vigueur.

### 4. Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une publicité conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail via le site internet [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)

Un exemplaire original du présent accord sera remis au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes dont dépend le siège

social de l'entreprise.

En outre, un exemplaire original de l'accord sera remis à chaque partie signataire.

Enfin, cet accord sera mis à disposition des salariés sur le site Intranet de l'entreprise, et il en sera également fait état dans l'avis mentionnant la liste des accords applicables dans l'entreprise, affiché aux emplacements réservés à la communication de la direction.

Fait à Templemars,

Le 11/12/2024

en 6 exemplaires originaux

Pour la société CASTORAMA FRANCE SAS  
Véronique GILLES  
DRH Adjointe

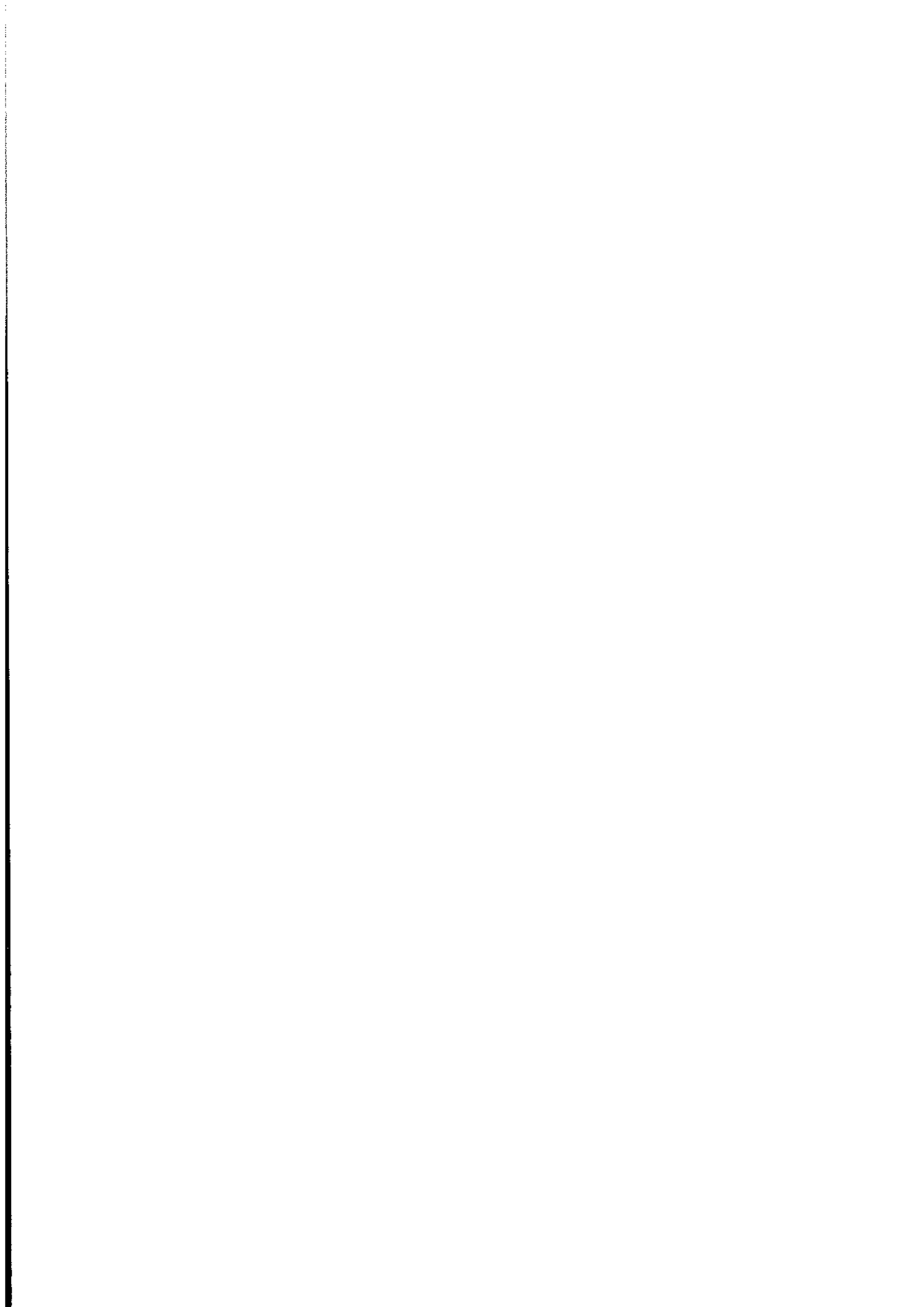
Pour les organisations syndicales représentatives :

Sébastien GALLO  
Pour la Fédération CFDT des Services

Jean-Paul GATHIER  
Pour la FEC-CGT-FO

Nicolas EUZENOT  
Pour la CGT

Christophe CHASSON  
Pour la FNECS-CFE-CGC



ANNEXE 1 : Liste des indicateurs par domaine

DOMAINES	OBJECTIFS	INDICATEURS ANNUELS
	<p><b>Objectif 1 :</b> Renforcer notre visibilité en tant qu'employeur attractif auprès des publics féminins</p> <p><b>Objectif 2 :</b> Garantir un processus de recrutement inclusif, équitable et objectif</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de stagiaires ayant suivi le e-learning recrutement et discrimination</li> <li>- Nombre d'actions de recrutement réalisées par région (forums/salons emploi ou écoles, job datings, ...)</li> <li>- Nombre de stagiaires ayant suivi la formation « recrutement » par statut, et suivi du taux de cadres magasins présents au 31.12. formés par an et cumul sur la période 2024/2017</li> </ul>
<p><b>1. Renforcer l'égalité dans l'accès à l'emploi</b></p>	<p><b>Objectif 3 :</b> Recruter davantage de femmes en magasin, en alternance et dans les métiers agents de maîtrise, cadres et employés</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre et part des femmes dans les embauches totales et par type de contrat et par statut</li> <li>- Nombre et part des femmes dans les embauches totales et par type de contrat et par statut, hors siège et au siège</li> <li>- Nombre et part des femmes dans les candidatures reçues sur le site emploi, au global et avec focus sur 4 métiers (employé en vente, chef de rayon, chef de secteur, directeur (trice) magasin)</li> <li>- Nombre et part des femmes dans les embauches CDI par filière métier</li> <li>- Nombre et part des femmes dans les embauches CDI réalisées au sein des secteurs de la filière vente (Décoration / Aménagement / Jardin / Technique / Bâti).</li> <li>- Répartition des embauches féminines CDI par filières métiers, comparativement à celle des hommes</li> <li>- Nombre et part des femmes dans les embauches CDI réalisées sur les métiers : DR / DM / CGM / CS (total et avec détail par secteur) / CR / employés de la filière vente</li> <li>- Nombre et part des femmes dans les embauches en contrat d'alternance, au global et par statut et par type de contrat (apprentissage/professionnalisation)</li> <li>- Taux de transformation en CDD/CDI des contrats d'alternance échus dans l'année, au global et par sexe, avec le nombre de collègues concerné(e)s</li> </ul>
<p><b>2. Renforcer l'égalité dans l'évolution professionnelle et la formation</b></p>	<p><b>Objectif 1 :</b> Développer la part des femmes dans les postes de management</p> <p><b>Objectif 2 :</b> Favoriser les passerelles et mobilités professionnelles internes</p> <p><b>Objectif 3 :</b> Développer l'accès des femmes à la formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre et part des femmes dans l'effectif total par statut : par type de contrat et au global, siège et hors siège</li> <li>- Nombre et part des femmes dans l'effectif total par filière métier</li> <li>- Nombre et part des femmes dans l'effectif des différents secteurs produits de la filière vente (Décoration, Aménagement, Jardin, Technique, Bâti)</li> <li>- Nombre et part des femmes dans l'effectif des métiers opérationnels DR / DM / CS (total et avec détail par secteur) / CGM / RRH / CR / RAC ou RLOG / RRRH / CGR</li> <li>- Nombre et part des femmes dans l'effectif par coefficient</li> <li>- Index légal représentation des femmes dans les instances dirigeantes et les cadres dirigeants</li> <li>- Nombre de mobilités professionnelles féminines inter filières, avec répartition des femmes par provenance</li> <li>- Taux de changement de filière/métier des femmes comparativement aux demandés en Ep</li> <li>- Taux de promotion par sexe, par filière métier, par statut et par temps de travail</li> <li>- Nombre et part des femmes dans les changements de coefficient et de statut</li> <li>- Taux d'accès à la formation par sexe, au global, par filière métier et par statut</li> <li>- Nombre moyen d'heures de formation par personne formée par sexe, au global, par filière métier et par statut</li> </ul>

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including a large blue signature and some illegible text.

<p>3. Assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes</p>	<p><b>Objectif 1 :</b> Garantir le principe général d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes</p> <p><b>Objectif 2 :</b> Sécuriser l'évolution salariale des femmes impactées par les congés liés aux événements familiaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau de l'index national d'égalité salariale</li> <li>- Nombre de femmes bénéficiaires en 2025 d'une augmentation individuelle de rattrapage liée à un écart défavorable de leur salaire de base supérieur à 1% par rapport à leur groupe masculin de référence et injustifié au regard des critères objectifs dans le cadre du budget exceptionnel dédié</li> <li>- Diagnostic égalité salariale par métier et coefficient (diffusé en NAO)</li> <li>- Taux de sélectivité et taux de niveau d'augmentation individuelle par sexe (diffusé en bilan NAO)</li> <li>- Nombre de bénéficiaires d'une revalorisation salariale liée à un congé maternité ou d'adoption dans l'année (par sexe)</li> </ul>
<p>4. Favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale</p>	<p><b>Objectif 1</b> Sécuriser et accompagner la maternité</p> <p><b>Objectif 2 :</b> Accompagner la parentalité</p> <p><b>Objectif 3 :</b> Accompagner et soutenir les collègues « proches aidants »</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de congés maternité</li> <li>- Nombre et taux de femmes ayant été en arrêt de travail dans les 6 mois précédant le début de leur congé maternité (hors patho)</li> <li>- Répartition par sexe des effectifs par temps de travail et par statut</li> <li>- Répartition des effectifs à temps partiel par filière métier</li> <li>- Part des temps partiels dans les effectifs de chaque filière métier</li> <li>- Répartition par sexe des changements de temps de travail par type de changement (temps plein vers temps partiel et temps partiel vers temps plein)</li> <li>- Taux de changement de temps de travail des femmes comparativement aux demandes en EA</li> <li>- Nombre et taux d'accès au congé paternité et durée moyenne du congé paternité, au global et par statut</li> <li>- Nombre et répartition par sexe des congés enfant malade par sexe et par statut</li> <li>- Nombre de congés parentaux au global, par sexe et par statut</li> <li>- Nombre de congés proche aidants</li> </ul>
<p>5. Agir sur les conditions de travail pour sécuriser les parcours professionnels féminins</p>	<p><b>Objectif 1 :</b> Favoriser les démarches de prévention des risques pour diminuer la pénibilité des postes</p> <p><b>Objectif 2 :</b> Prévenir et lutter contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'accidents du travail par sexe, par filière métier et par statut</li> <li>- Taux d'absentéisme maladie et taux d'absentéisme maladie professionnelle par statut</li> <li>- Nombre de DM / RRH / CS Sécurité ayant suivi la formation interne sur la prévention des RPS et harcèlement sexuel</li> <li>- Répartition par sexe et par statut du nombre de stagiaires ayant réalisé le e-learning sur la prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel, et taux de formation parmi les effectifs présents au 31.12, par sexe, au global et par statut</li> <li>- Nombre d'actions contentieuses ouvertes en matière de harcèlement sexuel</li> </ul>

S.A. 

	<b>Objectif 3 :</b> <b>Prendre en compte la santé des femmes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de stagiaires ayant réalisé le e-learning de sensibilisation aux violences conjugales (une fois en place)</li> <li>- Nombre de bénéficiaires et nombre de jours d'absence pour endométriose</li> </ul>
<b>6.Sensibiliser les équipes à l'égalité entre les femmes et les hommes</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Répartition par sexe et par statut du nombre de stagiaires ayant réalisé le e-learning sur les stéréotypes de genre et taux de formation parmi les effectifs présents au 31.12 par sexe, au global et par statut</li> </ul>

S.G.



E.N.



