

ACCORD DE METHODE

DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION PORTANT SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

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 Chrystelle DERRIEN, déléguée syndicale centrale
- La CGT, représentée par Nicolas EUZENOT, délégué syndical central
- La Fédération CSFV-CFTC, représentée par Jean-Michel FRUIT, délégué syndical central
- La FEC-CGT-FO, représentée par Jean-Paul GATHIER, délégué syndical central
- La FNECS-CFE-CGC, représentée par Pascal LE MANGOUERO, délégué syndical central

Dûment habilitées à la négociation et à la signature du présent accord,
Ci-après dénommées « les organisations syndicales »,

D'AUTRE PART,

Ci-après dénommées ensemble « les Parties ».

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

E. N. Page 1 | 8

JPG

M

VK
RLM

Préambule

La négociation annuelle portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, ouverte depuis de nombreux mois, revêt un enjeu majeur pour l'ensemble des collaborateurs Castorama.

Dans le cadre de cette négociation, la direction s'est engagée à négocier, outre les thèmes obligatoires, sur des thèmes complémentaires que sont les seniors et l'environnement et les conditions de travail.

Toutefois, les Parties partagent le constat que devant l'ampleur du chantier que ce périmètre représente, il est nécessaire pour une meilleure efficacité de poursuivre les échanges en priorisant les sujets et en les échelonnant sur une période plus longue.

Dans ce cadre, les Parties se sont mises d'accord sur les termes du présent accord de méthode qui s'inscrit dans le cadre des articles L. 2242-10 et suivants du code du travail.

ARTICLE 1 : Champ d'application et objet du présent accord de méthode

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des établissements de la société CASTORAMA France SAS.

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre méthodologique de la négociation sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les Parties ont entendu négocier les points suivants :

- La définition des thèmes qui entrent dans le périmètre de cette négociation,
- Le calendrier prévisionnel de négociation suivant les thèmes,
- Les modalités et le rétroplanning de négociation de ces thèmes.

ARTICLE 2 : La définition des thèmes entrant dans le périmètre de négociation

Tenant compte des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, les Parties conviennent de traiter des thèmes suivants dans le cadre de cette négociation :

- L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle (incluant le droit à la déconnexion et la planification des horaires de travail) ;
- L'environnement et les conditions de travail ;
- L'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ;
- Les seniors ;
- La lutte contre les discriminations ;
- La mobilité des salariés entre lieu de résidence habituelle et lieu de travail.

Il est précisé que la négociation annuelle obligatoire portant sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a d'ores et déjà été menée et a donné lieu à la conclusion d'un accord triennal. Par conséquent, ce thème n'est pas concerné par le présent accord de méthode. Le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fera à nouveau l'objet d'une négociation à l'issue de sa période d'application.

ARTICLE 3 : Le calendrier prévisionnel de négociation

Les Parties s'accordent sur le principe d'aborder de manière distincte les thèmes rentrant dans le périmètre de négociation, selon leur priorisation définie ci-après.

Le calendrier prévisionnel s'échelonne du début du 2^{ème} semestre 2021 à la fin du 2^{ème} semestre 2023. Les Parties ne s'interdisent pas d'accélérer le rythme des négociations en négociant une deuxième thématique si le calendrier social le permet. Cette deuxième négociation doit être distincte en termes de journée. Les Parties ne s'interdisent pas plus d'inverser la priorisation d'un thème.

Les Parties s'accordent, dans le cadre du présent accord de méthode, sur le calendrier prévisionnel suivant :

Thèmes	Sous thèmes	Calendrier prévisionnel
Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle	Horaires de travail (planification, semaine à « Zéro », horaires concertés) Congés Droit à la déconnexion	2ème semestre 2021
Environnement et conditions de travail	Engins de manutention et charge physique	1er semestre 2022
	Charge de travail mentale (prévention des RPS)	1er semestre 2022
	Nombre de tenues de travail	Démarrage à la fin du 1er semestre 2022 – finalisation au 2ème semestre 2022
	Accessibilité informatique (matériel et réseau)	2ème semestre 2022

JPG M
E.M.

2/5
RG
PCL

Seniors	Formation, communication, embauche, maintien dans l'emploi	2ème semestre 2022
Mobilité entre domicile et lieu de travail	Communication, plan de mobilité	1er semestre 2023
Lutte contre les discriminations	Formation, communication, recrutement, évolution professionnelle	1er semestre 2023
Travailleurs Handicapés	Formation, communication embauche, maintien dans l'emploi	2ème semestre 2023

Les sous-thèmes précisés dans le tableau ci-dessus ne sont pas listés de manière exhaustive. A chaque démarrage des négociations sur un thème, les Parties définissent les sous-thèmes à aborder.

ARTICLE 4 : Les modalités de négociation

Les négociations ont lieu au siège social de Castorama (Templemars).

La direction fixe des dates de négociation optionnelles en amont avant chaque semestre.

Les Parties s'accordent sur le principe d'aborder de manière distincte les thèmes rentrant dans le périmètre de négociation, selon le calendrier prévisionnel mentionné précédemment.

Il est convenu que compte tenu de l'échelonnement dans le temps de la négociation, les Parties se positionnent sur la conclusion d'un accord ou l'établissement d'un procès-verbal de désaccord à l'issue des échanges sur chaque thème, de telle sorte que les négociations aboutissent à des accords distincts ou des procès-verbaux de désaccord distincts au fil de l'avancement des négociations.

Chaque thème et sous-thème, définis suivant les modalités de l'article 3 et vus aux échéances fixées par l'article 3, sont débattus lors des journées de négociation dédiées. Ils font l'objet de débats et sont soumis à la négociation les uns après les autres jusqu'à épuisement des thèmes.

Il en résulte 3 situations possibles :

- Les parties se mettent d'accord sur les mesures d'un thème qui seront dans cette hypothèse formalisées à l'issue des journées de négociation portant sur ce thème dans le cadre d'un accord d'entreprise ;
- Les parties se mettent d'accord sur des mesures isolées à l'intérieur d'un thème au fil de la négociation sans pour autant avoir clôturé les échanges sur le thème. Dans cette hypothèse, l'unanimité des Parties s'accorde sur l'opportunité de la mise en œuvre immédiate d'une action sans attendre. Le cas échéant, il est établi un relevé de décisions précisant l'action concernée et le délai de mise en œuvre. Le contenu de ce relevé de décisions est repris dans l'accord ou le procès-verbal de désaccord qui est formalisé à l'issue des négociations portant sur ce thème dans sa globalité. Les mesures contenues dans le relevé de décisions s'appliquent en conséquence, soit sur la durée de l'accord qui sera formalisé soit sur une durée de trois années glissantes à compter de l'établissement du procès-verbal de désaccord ;

Concernant les mesures sur lesquelles les parties ne se mettent pas d'accord :

- ✓ Si le désaccord a une raison budgétaire, les mesures sont réétudiées à une date ultérieure avant l'issue des échanges portant sur le thème concerné, pour partager la décision prise concernant le déblocage éventuel d'une enveloppe budgétaire.
 - ✓ Si le désaccord n'a pas de raison budgétaire, les mesures sont réétudiées à une date ultérieure avant l'issue des échanges portant sur le thème concerné, pour partager la décision prise.
- Les parties ne se mettent pas d'accord sur les mesures d'un thème qui seront dans cette hypothèse formalisées à l'issue des journées de négociation portant sur ce thème dans le cadre d'un procès-verbal de désaccord. Ce procès-verbal de désaccord sera valable sur une durée de trois années glissantes à compter de l'établissement dudit procès-verbal.

ARTICLE 5 – Rétroplanning de négociation

Il est rappelé qu'en amont des négociations, la direction transmet aux partenaires sociaux l'ensemble des indicateurs, bilans et/ou rapports disponibles permettant de dresser un état des lieux sur les thèmes concernés.

Les Parties s'accordent, dans le cadre du présent accord de méthode, à respecter scrupuleusement les différentes étapes clef du rétroplanning suivant, afin de garantir à tous anticipation, organisation et efficacité.

✓ J-3 semaines : envoi de la convocation

Afin de garantir l'organisation du siège et des magasins, la direction s'engage à convoquer les organisations syndicales trois semaines avant la date de réunion de négociation (J).

✓ J-2 semaines : envoi des documents de travail

Afin de garantir la bonne préparation du thème concerné, la direction s'engage à envoyer les documents de travail aux organisations syndicales deux semaines avant la date de la réunion de négociation.

✓ J-1 semaine : envoi des revendications syndicales

Afin d'anticiper et préparer les échanges lors de la réunion de négociation, les organisations syndicales s'engagent à envoyer à la direction leurs revendications une semaine minimum avant la date de la réunion de négociation.

Dans cette perspective, les organisations syndicales s'engagent à organiser leur réunion préparatoire entre J-1 semaine et J-2 semaines. C'est à cette condition que les frais afférents à ces réunions préparatoires (déplacement, restauration et hébergement) sont pris en charge par l'entreprise, dans le respect des règles et barèmes en vigueur.

Compte tenu des délais très serrés du calendrier 2021, ce rétroplanning est applicable à compter de janvier 2022.

ARTICLE 6 : Dispositions finales

6.1 Conditions de validité

Le présent accord de méthode est conclu en application des dispositions des articles L. 2242-10 et suivants du code du travail dans le respect des conditions de validité de droit commun prévues à l'article L. 2232-12 du Code du travail.

6.2 Durée, suivi et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, conformément à l'article L. 2242-12 du code du travail.

Le présent accord entre en vigueur le lendemain de son dépôt et prendra fin de plein droit à l'arrivée de son terme, sans pouvoir se transformer en un accord à durée indéterminée. Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

Le suivi annuel du présent accord de méthode se fera à l'occasion d'une réunion de négociation à mi-année civile, et ce durant la période d'application de l'accord.

Les modalités de suivi des accords d'entreprise qui seraient conclus à l'issue des négociations seront définies dans lesdits accords ; S'agissant des thèmes pour lesquels un procès-verbal de désaccord serait établi, un bilan annuel de la mise en œuvre des mesures unilatérales déterminées par la direction sera présenté en CSEC.

6.3 Révision

Les dispositions du présent accord peuvent être révisées en application de l'article L. 2222-5 du Code du travail, en respectant la procédure prévue par les articles L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail. La révision du présent accord peut être demandée par chaque partie signataire ou adhérente.

Si la demande de révision intervient au cours du même cycle électoral que le présent accord, elle doit émaner d'un ou plusieurs syndicat(s) signataire(s) : sont alors habilitées à signer l'avenant de révision les organisations syndicales représentatives qui sont signataires ou adhérentes au présent accord.

Si la demande de révision intervient au cours d'un cycle électoral différent, elle doit émaner d'un syndicat représentatif : sont alors habilitées à signer l'avenant de révision les organisations syndicales représentatives, qu'elles soient signataires ou non de l'accord d'origine.

Enfin, si la demande de révision émane de l'employeur, elle peut être faite à tout moment pendant la durée d'application du présent accord.

Dans tous les cas, la demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. L'ensemble des partenaires sociaux se réunira dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

6.4 Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail via le site internet 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.

E.M. 9

Page 718

JPG R PCH

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

De plus, le présent accord sera mis à disposition des collaborateurs sur le site Intranet de l'entreprise. 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 7 juillet 2021,
En 8 exemplaires

Pour la société CASTORAMA FRANCE SAS

Véronique GILLES

Directrice des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales représentatives :

Chrystelle DERRIEN

Pour la Fédération CFDT des Services

Jean-Michel FRUIT

Remplacé par Benoît MURRIS, dûment mandaté

Pour la Fédération CSFV-CFTC

Jean-Paul GATHIER

Pour la FEC-CGT-FO

Nicolas EUZENOT

Pour la CGT

Pascal LE MANGOUERO

Pour la FNECS-CFE-CGC