**Accord relatif à la Négociation Annuelle Obligatoire 2022 sur**

**la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée**

**Entre,**

**La** **société** **CASTORAMA France**, SAS à associé unique, dont le siège social est situé Zone industrielle 59175 TEMPLEMARS, immatriculée au RCS de Lille Métropole, sous le numéro 451 678 973, représentée par Madame <> en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines, dûment mandatée, dénommée ci-après « la Société ou l’Entreprise »,

D’une part ;

**Et**

**Les organisations syndicales** **représentatives** :

* La FNECS CFE-CGC, représentée par Monsieur <> en sa qualité de délégué syndical central,
* La Fédération CFDT des Services, représentée par Madame <> en sa qualité de déléguée syndicale centrale,
* Le syndicat CGT, représenté par Monsieur <> en sa qualité de délégué syndical central,
* La Fédération CSFV-CFTC, représentée par Monsieur <> en sa qualité de délégué syndical central,
* La FEC-CGT-FO représentée par Monsieur <> en sa qualité de délégué syndical central,

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

D’autre part,

**Préambule :**

Conformément aux règles de fonctionnement de la négociation annuelle obligatoire pour 2022 sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise, déterminées avec les organisations syndicales représentatives lors de la réunion du 10 novembre 2021, les parties se sont réunies en vue de négocier les 6, 11 et 13 janvier 2022.

Par ailleurs, les Parties se sont également rencontrées les 2 et 13 décembre 2021 : ces réunions portaient exclusivement sur la revalorisation de la grille de rémunération interne applicable au sein de l'entreprise afin de lui apporter de la cohérence et améliorer notre attractivité~~.~~

A cette occasion, la Direction a également précisé que la démarche entreprise en 2022 de retravailler cette grille interne se poursuivrait dans le cadre des négociations annuelles obligatoires 2023 puis 2024, dans une logique de maintien de sa cohérence et d’attractivité de l’entreprise par rapport au marché.

Conformément à l’article L. 2242-15 du code du travail, la réunion de négociation du 6 janvier 2022 a notamment porté sur le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Un procès-verbal d’ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes a été présenté le 11 janvier 2022 aux organisations syndicales. Celui-ci n’a pas fait l’objet de remarques de la part des organisations syndicales.

Le présent accord reflète ainsi la volonté commune des Parties de :

* + Reconnaître l’effort de chaque collègue,
  + Valoriser nos métiers employés
  + Améliorer notre attractivité et redonner de la cohérence à notre grille
  + Reconnaître la montée en compétences et la performance individuelle de nos collègues.

Cela étant préalablement exposé, les dispositions suivantes ont été arrêtées :

**Article 1 – Champ d’application**

Les mesures prévues par le présent accord sont applicables à l’ensemble des collaborateurs de la société CASTORAMA France SAS, sous réserve des conditions de présence à l’effectif, d’ancienneté dans l’entreprise et/ou d’attribution spécifique à chaque mesure.

**Article 2 – Augmentations générales**

Les augmentations générales décidées dans le présent article ne s’appliquent pas aux alternants, ceux-ci bénéficiant d’une grille de rémunération spécifique.

Pour les collaborateurs de la catégorie « employés » ayant 6 mois d’ancienneté dans l’entreprise à la date du 1er mars 2022, une **augmentation** **générale de 3%** du salaire mensuel brut de base s’appliquera à compter du 1er mars 2022.

Pour les collaborateurs de la catégorie « agents de maîtrise » ayant 6 mois d’ancienneté dans l’entreprise à la date du 1 er mars 2022, **une augmentation générale de 2%** du salaire mensuel brut de base s’appliquera à compter du 1er mars 2022.

Pour les collaborateurs de la catégorie « cadres » ayant 6 mois d’ancienneté dans l’entreprise à la date du 1er mars 2022 et dont le salaire mensuel brut de base est inférieur à 4000 €, **une augmentation générale de 1,70%** du salaire mensuel brut de base s’appliquera à compter du 1er mars 2022.

**Article 3 - Augmentations individuelles**

Pour l’année 2022, des **augmentations individuelles** pourront être pratiquées, sur décision du manager. Les enveloppes globales destinées aux augmentations individuelles sont fixées à :

* 0,30% de la masse salariale pour les collaborateurs appartenant à la catégorie Agents de maitrise
* 0,60% de la masse salariale pour les collaborateurs appartenant à la catégorie Cadres dont le salaire brut de base est inférieur à 4000 €
* 1,80% de la masse salariale pour les collaborateurs appartenant à la catégorie Cadres dont le salaire brut de base est égal ou supérieur à 4000 €

La part destinée à ces augmentations individuelles ne comprend pas les promotions résultant d’un changement de métier associé à un changement de coefficient et/ou de statut, ni les évolutions automatiques d’échelon.

De même, la part destinée à ces augmentations individuelles ne comprend pas les augmentations individuelles automatiques attribuées aux salariées de retour de congés maternité.

L’attribution des augmentations individuelles sera précisée par des principes directeurs formalisés dans une lettre de cadrage à destination des managers et responsables Ressources Humaines.

Il sera précisé que ces enveloppes d’augmentations individuelles devront être utilisées dans leur intégralité, au niveau du magasin. Pour la catégorie cadres, une dérogation pourra être envisagée en cas de situations particulières (par ex. : membres du codir magasin promus ou embauchés récemment), avec validation du DR, du RRRH et de l’équipe Rémunération.

Ces mesures liées aux augmentations individuelles s’appliqueront à partir du 1er avril 2022.

**Article 4 – Grille des salaires minima par coefficient**

Les rémunérations minimales prévues par la grille ci-après s’appliqueront aux collaborateurs qui, à la suite de l’augmentation générale du 1er mars 2022, perçoivent un salaire mensuel de base brut (équivalent temps plein) inférieur à la grille ci-dessous.

Ainsi, la grille des salaires Castorama France applicable à compter du 1er mars 2022 s’établit comme suit :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Catégorie** | **Coefficient** | **GRILLE  2022** **CASTORAMA\*** |
| EMPLOYES | 120 | 1610€ |
| 140 | 1630€ |
| 150 | 1650€ |
| 160 | 1670€ |
| 190 | 1700€ |
| 200 | 1735€ |
| 210 | 1760€ |
| AM | 220 | 1970€ |
| 250 | 2040€ |
| 280 | 2220€ |
| CADRES | 320 | 2545€ |
| 350 | 2675€ |
| 400 | 3088€ |
| 450 | 3495€ |
| 500 | 3950€ |
| 550 | 4389€ |
| 600 | 4843€ |
| 700 | 4843€ |

*\*La grille est établie pour les durées du travail prévues par l’accord ARTT pour chaque catégorie (temps plein) :*

* *employés : 35 heures par semaine ou en moyenne annuelle*
* *agents de maîtrise : 37 heures en moyenne sur l’année*
* *cadres : 214 jours de travail sur l’année*

**Article 5 – Caractère transitoire de certains coefficients**

Le passage automatique du coefficient 120 au coefficient 140 après 1 an d’ancienneté sera généralisé à l’ensemble des employés (CDI ou CDD), quel que soit le métier, avec application du salaire minima correspondant.

Le passage automatique du coefficient 320 au coefficient 350 après 1 an d’ancienneté sera généralisé à l’ensemble des cadres (CDI ou CDD), quel que soit le métier, avec application du salaire minima correspondant.

**Article 6 – Montant de la Prim’été**

Le montant de la Prim’été pour l’année 2022 sera revalorisé en juin 2022 compte tenu de l’indice de référence. Cet indice étant de 3,4% à fin décembre 2021, la Prim’été qui sera versée en juin 2022 sera donc portée de 787 € à 813,80 € bruts.

Les conditions de versement sont celles fixées par l’accord d’entreprise du 15 mai 2007.

**Article 7 – Ecarts de rémunération et différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes**

Lors de la réunion du 6 janvier 2022, la direction a également présenté le diagnostic des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes actualisé au 30 septembre 2021 ainsi que la méthodologie retenue (analyse par catégorie professionnelle, par groupe métier et coefficient). Il est rappelé que 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, écart réduit à 1% depuis l’accord égalité professionnelle du 7 juillet 2021.

Ces écarts tendent cependant à se réduire, grâce à l’action des politiques de l’entreprise en matière d’égalité professionnelle, même s’il subsiste des écarts au sein de la population cadre, principalement dus à une moindre mixité historique au sein de cette catégorie (effets de structure).

Lors de la réunion du 6 janvier 2022, le suivi de la mise en œuvre des mesures 2021 visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes a été présenté, à savoir :

* Octroi systématique d’une augmentation de salaire minimum pour tous congés maternité ou adoption dans l’année. Les augmentations individuelles spécifiques pour les congés maternité ou adoption sont exclues du budget de la NAO.
* Allocation d’un budget de rattrapage exceptionnel des éventuels écarts injustifiés en défaveur des femmes
* Subrogation dans le cadre du maintien de salaire pendant le congé de paternité sous réserve du respect des règles ouvrant droit au versement des indemnités journalières de Sécurité Sociale
* Maintien des outils d’analyse à disposition des managers pour analyse des écarts de rémunération supérieurs à 1 % entre les hommes et les femmes dans le cadre de la répartition du budget d’augmentation individuelle
* Maintien du diagnostic salarial au niveau métier / coefficient
* Renforcement de la communication auprès des managers sur les bonnes pratiques en matière d’augmentation salariale

Pour l’année 2022, il est décidé de poursuivre ces actions qui sont issues de notre accord d’entreprise sur la promotion de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 7 juillet 2021, conclu pour une durée de 3 ans, qui comporte notamment un chapitre consacré à l’égalité salariale entre les femmes et les hommes.

**Article 8 : Entrée en vigueur, formalités de dépôt et de publicité**

Les dispositions relatives aux augmentations générales et individuelles sont applicables, à partir du 1er mars 2022 pour les augmentations générales et la grille et du 1er avril 2022 pour les augmentations individuelles, pour la seule année 2022.

En revanche, les dispositions relatives au caractère transitoire de certains coefficients demeurent valables pour une durée indéterminée. Elles pourront être révisées ou dénoncées conformément aux dispositions légales applicables.

Le présent accord est conclu par des organisations syndicales ayant recueilli ensemble, à la date de sa signature, au moins 50 % des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections de l’ensemble des CSEE de l’entreprise.

Il 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](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.

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 13 janvier 2022 en 7 exemplaires originaux

Pour CASTORAMA FRANCE SAS

**<>**

Directrice des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales représentatives :

**Pour la FNECS CFE-CGC Pour le syndicat CFDT**

<> <>

**Pour le syndicat CGT Pour la Fédération CSFV-CFTC**

<> <>

**Pour la FEC-CGT-FO**

<>