

**Accord relatif à la Négociation Annuelle Obligatoire 2025 sur la rémunération,
le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée**

Entre

La Société Castorama France SAS, située à Templemars – CS 50101 TEMPLEMARS – 59637 WATTIGNIES CEDEX, représentée par Véronique GILLES, Directrice adjointe des Ressources Humaines

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales

La fédération CFDT des services, représentée par Monsieur Sébastien GALLO, en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

Le syndicat CGT, représenté par Monsieur Nicolas EUZENOT en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

La FEC-CGT-FO, représentée par Monsieur Jean-Paul GATHIER en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

La FNECS CFE-CGC, représentée par Monsieur Christophe CHASSON en sa qualité de Délégué Syndical Central.

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

D'autre part,

Preamble

Les organisations syndicales représentatives et la direction se sont rencontrées dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour 2025 sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ; 3 réunions de négociation avaient été initialement planifiées les 07 novembre 2024, 20 novembre 2024 et le 10 décembre 2024.

Toutefois, il a été décidé de compléter ces trois journées par l'ajout d'une date supplémentaire de réunion de négociation sur ces thèmes le 09 janvier 2025.

Ainsi, le calendrier des réunions de négociation a été fixé comme suit :

Réunion du 07 novembre 2024 :

- o Cadre de la négociation
- o Lieu et calendrier de négociation
- o Point sur les informations et la date de leur remise
- o Contexte

Réunion du 20 novembre 2024 :

- o Diagnostic salarial Egalité professionnelle hommes / femmes : écarts de rémunération hommes / femmes : PV d'ouverture des négociations
- o Egalité professionnelle
- o Durée effective du travail et organisation du temps de travail
- o Salaires effectifs : revendications et premières propositions
- o Mesures sociales

Réunion du 10 décembre 2024 :

- o Salaires, grille et mesures sociales : nouvelles propositions

Réunion du 09 janvier 2025 :

- o Salaires et grille : poursuite et fin des revendications et propositions de la direction

La Direction a poursuivi la démarche entreprise en 2022 de retravailler la grille de rémunération interne, afin de développer l'attractivité de l'entreprise par rapport au marché.

Par ailleurs, conformément à l'article L.2242-15 du Code du travail, la réunion de négociation du 20 novembre 2024 a été l'occasion d'aborder les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Enfin, l'entreprise est pourvue :

- D'accords relatifs à la participation et l'épargne salariale en vigueur en 2025. Un accord d'intéressement est actuellement en vigueur et prendra fin le 31 janvier 2025. Un nouvel accord a été négocié, reprenant les dispositions de l'accord précédent. Celui-ci est actuellement soumis à la signature des organisations syndicales. Ainsi, la négociation relative au premier bloc de négociation a porté spécifiquement sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail.
- D'un accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.
- D'un accord relatif à l'égalité professionnelle.

Le présent accord reflète la volonté commune des parties de :

- Reconnaître l'effort collectif des collègues
- Améliorer l'attractivité de Castorama et redonner de la cohérence à la grille Castorama
- Valoriser la performance individuelle des 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.

Les collègues en contrat d'apprentissage bénéficient d'une grille de rémunération spécifique et ne sont donc pas concernés par les mesures de NAO relatives aux salaires.

Article 2 – Augmentations générales

Pour les collaborateurs de la catégorie « employés » ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise à la date du 1^{er} mars 2025 (arrivés au plus tard le 1^{er} septembre 2024), une augmentation générale de 1,5% du salaire mensuel brut de base s'appliquera à compter du 1^{er} mars 2025.

Pour les collaborateurs de la catégorie « agents de maîtrise » ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise à la date du 1^{er} mars 2025 (arrivés au plus tard le 1^{er} septembre 2024), une augmentation générale de 1,1% du salaire mensuel brut de base s'appliquera à compter du 1^{er} mars 2025.

Pour les collaborateurs de la catégorie « cadres » ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise à la date du 1^{er} mars 2025 (arrivés au plus tard le 1^{er} septembre 2024), et dont le salaire mensuel brut de base en équivalent temps plein est inférieur ou égal à 4000 €, une augmentation générale de 1,1% du salaire mensuel brut de base s'appliquera à compter du 1^{er} mars 2025.

Exceptionnellement, le 1^{er} septembre 2024 étant survenu un dimanche, la direction a décidé que les collaborateurs dont la date d'ancienneté débute le 2 septembre 2024 sont éligibles à l'augmentation générale en mars 2025.

Ces augmentations générales s'appliquent sur le salaire de base brut mensuel.

La mesure décidée dans le présent article ne s'applique pas aux alternants, ceux-ci bénéficiant d'une grille de rémunération spécifique.

Article 3 – Augmentations individuelles

Une attention particulière sera portée sur l'octroi des augmentations individuelles qui seront attribuées de manière équitable sur la base de critères objectifs tels que le niveau de compétences dégagé au sein des entretiens d'évaluation, la performance, le métier, etc.

Suite à l'octroi des augmentations individuelles, un retour sera fait aux Délégués Syndicaux Centraux lors de l'une des réunions programmées avec eux. L'objectif sera de leur faire un retour sur l'analyse de cohérence réalisée par le Siège sur les augmentations individuelles des cadres dont le salaire dépasse 4000€. Cette analyse globale, non nominative, sera uniquement opérée sur les cadres des magasins (hors DM et DMS).

Pour l'année 2025, des augmentations individuelles pourront être pratiquées, sur décision du manager. Les enveloppes globales destinées aux augmentations individuelles sont fixées à :

- 0,3% de la masse salariale de leur catégorie pour les collaborateurs appartenant à la catégorie « Employés »
- 0,7% de la masse salariale de leur catégorie pour les collaborateurs appartenant à la catégorie « Agents de maîtrise »
- 0,7 % de la masse salariale de leur catégorie pour les collaborateurs appartenant à la catégorie « Cadres » et disposant d'un salaire mensuel brut de base en équivalent temps plein inférieur ou égal à 4000 €

- 1,8% de la masse salariale de leur catégorie pour les collaborateurs appartenant à la catégorie « Cadres » et disposant d'un salaire mensuel brut de base en équivalent temps plein strictement supérieur à 4000 €

La mesure décidée dans le présent article ne s'applique pas aux alternants, ceux-ci bénéficiant d'une grille de rémunération spécifique.

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. Une attention particulière sera également portée sur les évolutions de coefficient.

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

Ces mesures liées aux augmentations individuelles s'appliqueront à partir du 1^{er} mai 2025.

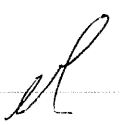
Article 4 – Grille des salaires minima par coefficient

En plus d'une évolution de l'ensemble des minima, les organisations syndicales et la Direction ont décidé de continuer à faire évoluer la grille des salaires et ont décidé d'investir plus fortement sur certains coefficients (de couleur jaune dans le tableau ci-dessous), pour valoriser la montée en compétences de nos collègues et travailler notre attractivité externe.

Les rémunérations minimales prévues par la grille ci-après s'appliqueront aux collaborateurs qui, à la suite de l'augmentation générale du 1^{er} mars 2025, 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 1^{er} mars 2025 s'établit comme suit :

Coefficient	Grille Mars 2025
120	1 823
140	1 842
150	1 855
160	1 867
190	1 905
200	1 950
210	1 980
220	2 200
250	2 262
280	2 430
320	2 850
350	2 950


S.G
VB

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

La mesure décidée dans le présent article ne s'applique pas aux alternants, ceux-ci bénéficiant d'une grille de rémunération spécifique.

Article 5 – Revalorisation de l'indemnité d'entretien des tenues de travail

A compter du 1^{er} mars 2025, il sera mis en place une revalorisation de l'indemnité d'entretien des tenues de travail à hauteur de +0,10€ / jour effectivement travaillé. Cette revalorisation portera cette indemnité à 0,40€ / jour effectivement travaillé.

Cette indemnité est versée aux salariés travaillant en magasin ou au Siège et dont le port de la tenue de travail est obligatoire. La liste des populations visées sera confirmée prochainement.

Il est rappelé que la tenue de travail appartient à Castorama et qu'elle doit être rendue lors du départ de l'entreprise.

Article 6 – Montant de la Prim'été

Le montant de la Prim'été pour l'année 2025 sera revalorisé en juin 2025 compte tenu de l'évolution de l'indice de référence. Cet indice étant de 1,8% à fin décembre 2024, la Prim'été qui sera versée en juin 2025 sera portée en conséquence de 904,11 € bruts à 920,38 € bruts (pour un collaborateur à temps plein).

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

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

Lors de la réunion du 20 novembre 2024, la direction a présenté le diagnostic des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi que la méthodologie retenue (par catégorie professionnelle, par groupe métier et coefficient).

Ces écarts de rémunération tendent à se réduire, grâce à l'action des politiques de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle. Pour l'année 2025, il est décidé de poursuivre les actions issues de l'accord d'entreprise sur la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 11 décembre 2024 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 publicité

Les dispositions relatives aux augmentations générales et la grille seront applicables à partir du 1^{er} mars 2025, et celles relatives aux augmentations individuelles à partir du 1^{er} mai 2025, pour la seule année 2025.

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.


S. G


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

Un exemplaire original du présent accord sera remis au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes dont dépend le siège social de l'entreprise.

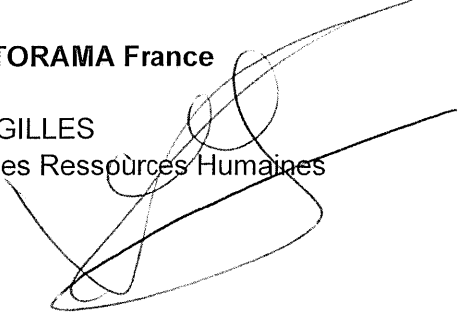
En outre, un exemplaire original de l'accord sera remis à chaque partie signataire.

De plus, le présent accord sera mis à disposition des collaborateurs sur le site Intranet de l'entreprise.

Fait à Templemars, le 12/02/2025 en 6 exemplaires originaux

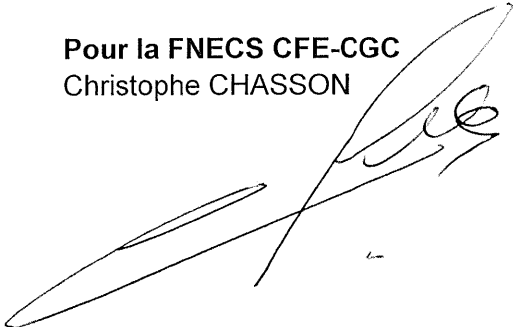
Pour CASTORAMA France

Véronique GILLES
Directrice des Ressources Humaines



Pour les organisations syndicales représentatives

Pour la FNECS CFE-CGC
Christophe CHASSON



Pour le syndicat CFDT
Sébastien GALLO



Pour le syndicat CGT
Nicolas EUZENOT

Pour la FEC-CGT-FO
Jean-Paul GATHIER