



Nos engagements en faveur de l'égalité femmes - hommes chez Castorama

L'égalité est l'affaire de " TOUS " !

L'égalité entre les femmes et les hommes est portée par Castorama depuis 15 ans. Nos actions ont permis des avancées importantes en matière de féminisation de nos équipes, en particulier dans les métiers de la vente avec en 2020, 28 % de femmes et 40 % parmi les agents de maîtrise et cadres, soit **une progression de 10 points** depuis 2006.

En juillet 2021, nous avons signé, avec l'ensemble des organisations syndicales, notre **4^{ème} accord**. C'est donc un nouvel élan qui s'inscrit au cœur de la stratégie inclusion de Castorama, en lien avec les évolutions de la société et nos ambitions.

Nos ambitions pour 2023

- Poursuivre la féminisation de nos équipes
- Atteindre 45 % de femmes sur nos 2 priorités : l'encadrement et la vente

Un nouvel accord fondé sur 5 engagements

Pour atteindre ces ambitions, nous allons pérenniser les démarches mises en place depuis plusieurs années. Nous allons également impulser une nouvelle dynamique et de nouvelles mesures autour de **5 engagements** qui contribueront à faire de Castorama une enseigne plus inclusive et responsable.

1 Garantir l'égalité pour tous dans nos recrutements...

Nous voulons qu'un recrutement sur 2 en magasin, au niveau du management, de la vente et de l'alternance, soit une femme.

- ▶ Recruter sans discrimination : entretiens en binôme RH/managers et formations obligatoires de tous les recruteurs.
- ▶ Renforcer la part des femmes en alternance (revue des talents nationale dédiée aux alternants et amélioration du taux de transformation).
- ▶ Développer l'image employeur, notamment auprès des femmes.

2 ... Comme dans l'évolution professionnelle et l'accès à la formation

Nous voulons accompagner l'évolution interne des femmes.

- ▶ Favoriser l'ascenseur social : créer des parcours de formation pour développer les mobilités intra et interfilières et privilégier les profils identifiés en revue des talents avant tout recrutement externe.
- ▶ Faciliter l'évolution des métiers de l'accueil-caisse vers ceux de la vente : accès aux formations en e-learning par anticipation, découverte temporaire d'autres métiers (vis ma vie, missions saisonnières, périodes courtes de tests).
- ▶ Renforcer l'accès des femmes à la formation : améliorer la formation en accueil-caisse, lever les contraintes d'organisation (développer les formations en distanciel et sur le lieu de travail), renforcer les formations « conduite d'engins », lancer une formation sur le « développement de son potentiel » pour les femmes évolutives.
- ▶ Améliorer la préparation des entretiens annuels et la prise en compte des souhaits exprimés.

3

Assurer des conditions de travail propices à l'épanouissement et au développement grâce à un environnement sécurisé et respectueux

Castorama propose des dispositifs d'accompagnement qui visent à sécuriser au maximum la période de grossesse et à lutter contre les stéréotypes et contre toutes les formes d'agissements sexistes.

NOUVEAU

Accompagner la grossesse grâce à des aménagements de poste ou d'horaires identifiés lors des entretiens.

► Échanger dès l'annonce de la maternité sur :

- charge de travail
- port de charge
- affectation temporaire
- matériels supplémentaires
- absences rémunérées pour examens médicaux
- parking à proximité de l'entrée
- tenue de travail maternité

► Mettre en place les mesures complémentaires dès le 5^e mois de grossesse :

- réduction d'horaire de 2h /semaine
- 7h maximum par jour
- 2 jours de repos consécutifs possibles
- arrêt de la modulation
- suppression ouvertures / fermetures / permanences
- fin des déplacements professionnels fréquents
- pause supplémentaire quotidienne de 10 minutes

► Préparer le départ en congé maternité / adoption :

- missions en cours
- organisation
- maintien éventuel du lien pendant l'absence

► Organiser un entretien de retour de congé maternité / adoption / parental.

NOUVEAU

Prévenir et lutter contre le sexisme et le harcèlement sexuel.

► Mener des actions de communication pour sensibiliser les équipes :

- Réaliser deux e-learning obligatoires pour tous, disponibles en libre accès sur My Campus :
« Prévenir le sexisme et les violences sexuelles »
« Les stéréotypes de genre dans l'entreprise »

► Nommer et mettre en place des référents harcèlement sexuel au sein des CSE.

► Former les managers à la non-discrimination et aux risques psycho-sociaux.



4

Maintenir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Castorama poursuit les analyses de salaires entre les femmes et les hommes pour identifier les éventuels écarts en défaveur des femmes supérieurs à 1 %, à situation comparable.

- Octroyer systématiquement une augmentation de salaire minimum pour tous congés maternité ou adoption dans l'année.
- Allouer un budget de rattrapage exceptionnel des éventuels écarts injustifiés en défaveur des femmes.
- Permettre aux managers d'agir sur les inégalités salariales grâce à des outils d'analyses comparatives annuelles des salaires.

5

Faciliter la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle

Castorama simplifie l'implication des collègues dans la sphère familiale.

- Favoriser la prise du congé paternité / second parent (organisation anticipée dès l'annonce et maintien de salaire).
- Aménager les horaires le jour de la rentrée scolaire jusqu'en 6^{ème}.
- Planifier les réunions entre 9h et 18h.
- Accompagner les retours d'absences longues durées (congé maternité / adoption / parental / arrêt maladie).
- Limiter la mobilité géographique dans l'année qui suit l'arrivée d'un enfant.

Pour toute question, vous pouvez vous rapprocher de votre Responsable RH.

Retrouvez l'intégralité de l'accord dans l'Intranet : rubrique « **Moi Collaborateur < Egalité Femmes - Hommes >** ».