

**ACCORD COLLECTIF DE GROUPE
PORTANT SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ET LA DIVERSITÉ
AU SEIN DE CARREFOUR EN FRANCE**

ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

La Direction du Groupe Carrefour en France, prise en la personne de sa représentante qualifiée, Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice des Ressources Humaines Opérations France et Relations Sociales France et Groupe,

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives ci-dessous désignées et représentées par leurs représentants dûment mandatés à cet effet :

- La Fédération des Services / CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T), représentée par Monsieur Erwanig LE ROUX, Délégué syndical Groupe,
- Le Syndicat National de l'Encadrement Carrefour - CONFÉDÉRATION FRANÇAISE / DE L'ENCADREMENT / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (SNEC - C.F.E / C.G.C), représenté par Madame Muriel FILIPPI, dûment mandatée à cet effet,
- La Fédération du Commerce et de la Distribution / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (C.G.T.), représentée par Madame Zohra DIRHOUSSI, Déléguée syndicale Groupe,
- La F.G.T.A / FORCE OUVRIÈRE (F.G.T.A / F.O.), représentée par Monsieur Cyril BOULAY, Délégué syndical Groupe,

Ci-après désignées les « Organisations Syndicales Représentatives »,

D'autre part,

Ci-après désignées ensemble « les Parties ».

1 MEC
AF
GJ

Sommaire

Préambule	5
Article 1 : Champ d'application	8
Article 2 : Objet de l'accord	8
Article 3 : Mesures en faveur de l'Égalité Femmes Hommes et de la diversité	9
Article 3.1 : Le Recrutement	8
Article 3.1.1 : Un processus de recrutement garantissant l'égalité entre les hommes et les femmes et le respect de la diversité des salariés	
Article 3.1.2 : Des actions pour une mixité équilibrée et une diversité de l'emploi et du recrutement	10
• <i>Les actions pour promouvoir la mixité, la diversité et la lutte contre les stéréotypes</i>	10
• <i>Le recrutement des femmes cadres :</i>	12
• <i>Les relations avec les écoles et instituts de formation</i>	12
• <i>Les jeunes issus des quartiers</i>	13
Article 3.2 : La Formation Professionnelle	14
Article 3.2.1 : Faciliter l'organisation de la formation	14
• <i>Indemnité garde d'enfants pour se rendre en formation</i>	15
• <i>Organisation du temps de formation</i>	15
• <i>Utilisation de la formation en e-learning facilitée sur le lieu de travail</i>	16
Article 3.2.2 : Former pour donner envie d'évoluer vers les fonctions d'encadrement	16
Article 3.2.2.1 : Une école de formation interne dédiée à ses futurs leaders	17
Article 3.2.2.2 : Les autres parcours de formation à destination de l'encadrement	17
Article 3.2.3 : Former les différents acteurs pour promouvoir l'Égalité, la Diversité et la non-discrimination	18
Article 3.2.4 : Assurer un égal accès aux formations de base type CLEA, CLEA numérique, et aux formations qualifiantes type CQP	18
Article 3.3 : La Promotion Professionnelle	19
Article 3.3.1 : Assurer un égal accès à la promotion professionnelle pour les femmes et les hommes	19
Article 3.3.2 : Accompagner la mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise	21
Article 3.4 : Les Rémunérations Effectives	22
Article 3.4.1 : Le principe fondamental de non-discrimination	22

• <i>L'égalité de rémunération à l'embauche</i>	22
• <i>Eléments de rémunération identiques pour les temps complets et les temps partiels</i>	22
• <i>Cas spécifiques des congés maternité (ou d'adoption) et parentaux</i>	23
Article 3.4.2 : Principe d'évolution de la rémunération	23
Article 3.4.3 : Traitement de la discrimination potentielle via une analyse individuelle des cas	24
• <i>Au niveau collectif :</i>	24
• <i>Au niveau individuel :</i>	24
Article 3.5 : Conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle	25
Article 3.5.1 : Les conditions de travail et l'organisation du travail	25
○ <i>La priorité de passage temps complet - temps partiel</i>	25
Article 3.5.2 : Mesures destinées à faciliter l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle	26
○ <i>Chèques CESU</i>	26
Article 3.5.3 : Mesures de protection des femmes enceintes et de la parentalité	27
○ <i>Mesures spécifiques portant sur les conditions de travail</i>	27
○ <i>Mesures spécifiques pour les salariées en traitement de don d'ovocytes</i>	28
○ <i>Départ et retour des absences de longue durée liées à la parentalité</i>	29
○ <i>Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant : mieux accompagner la paternité pour le 2ème parent ou le conjoint accueillant</i>	30
○ <i>Le congé d'adoption</i>	31
○ <i>Accompagner les femmes qui souhaitent allaiter</i>	31
○ <i>Mesures spécifiques pour les grandes étapes scolaires</i>	31
○ <i>Faire évoluer les représentations autour de la parentalité</i>	32
Article 3.5.4 : Mesures en faveur de la santé au féminin	32
○ <i>Autorisations d'absences</i>	32
○ <i>Communication et sensibilisation</i>	34
Article 3.5.5 : Accompagner les aidants	35
○ <i>Rappel des dispositifs à disposition des salariés aidants</i>	36
○ <i>Dispositifs complémentaires au bénéfice des salariés aidants</i>	40
Article 3.6 : Représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les équipes dirigeantes	41
Article 3.7 : Mesures de protection spécifiques	42
Article 3.7.1 : Accompagner les victimes et sensibiliser toute l'entreprise aux violences conjugales	42

Article 3.7.2 : Lutter contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel : le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes	45
Article 3.7.3 : Lutter contre les violences externes	47
Article 3.7.4 : Code éthique et dispositif d'alerte	48
Article 4 : Communication et sensibilisation à l'Égalité professionnelle et à la Diversité	48
4.1 : Stratégie de communication interne en faveur de l'Égalité et de la Diversité	49
• Actions de communication interne pour promouvoir le présent accord	50
• Engagement des salariés	50
• Rôles modèles	50
• Engagement en faveur de l'inclusion des clients	50
4.2 : Stratégie de communication externe en faveur de l'Égalité et de la Diversité	50
Article 5 : Déploiement et suivi de l'accord	50
Article 5.1 : Modalités de formation / d'information	50
Article 5.2 : Indicateurs de suivi	51
Article 5.3 : Suivi de l'accord et Commission Nationale Égalité Professionnelle	51
Article 5.3.1 : Suivi dans les entités juridiques concernées	51
Article 5.3.2 : Suivi par la Commission Nationale Egalité Professionnelle	51
Article 5.4 : Le rapport de situation comparée (RSC) et le suivi de l'index Égalité par société	52
Article 5.4.1 : Le rapport national France	53
Article 5.4.2 : Les rapports par société	53
Article 5.4.3 : Le suivi de l'Index Egalité par société	53
Article 6 : Dispositions finales	53
Article 6.1 : Durée et date d'entrée en vigueur	54
Article 6.2 : Portée	54
Article 6.3 : Modalités de révision et dénonciation	54
Article 6.4 : Notification, dépôt et publicité	54
Annexe 1 - Liste des sociétés du Groupe Carrefour en France dans le périmètre de l'accord (classées par ordre alphabétique)	57
Annexe 2 - Liste des indicateurs de suivi cités dans l'accord	59
Annexe 3 - Liste des critères discriminatoires au sens de l'article L. 1132-1 du Code du travail	62

Préambule

Depuis le 27 octobre 1946, le principe d'égalité entre les hommes et les femmes a valeur constitutionnelle : la loi garantit aux femmes, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes.

L'article 23 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Convention 111 de l'Organisation Internationale du Travail du 25 juin 1958 relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession et l'article 141 du traité de la Communauté Européenne posent également le principe de l'Egalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Carrefour œuvre depuis de nombreuses années en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'accord international UNI/Carrefour du 3 octobre 2018 et ceux du 30 septembre 2021 et du 30 septembre 2025 pour la promotion du dialogue social, la diversité et pour le respect des droits fondamentaux du travail, ont inscrit durablement l'Egalité Femme Homme ainsi que la lutte contre la violence faite aux femmes (Déclaration commune du 18 avril 2018 du Comité Européen-CICE sur ce thème) au niveau de l'ensemble des pays dans lesquels Carrefour est implanté.

En France, de nombreux accords ont été négociés et signés sur ce thème au sein des entités juridiques de Carrefour depuis le début des années 2000 et un accord collectif de groupe portant sur l'égalité femmes hommes au sein de Carrefour en France a été signé le 9 mars 2020.

Des évolutions importantes ont eu lieu depuis les années 2000 et notamment l'augmentation du nombre de femmes au sein des équipes dirigeantes grâce à des programmes spécifiques sur le leadership féminin.

Fin 2024, le nombre de femmes cadres (incluant le statut Directeur) s'élevait à 3.979, soit 39,62% des emplois au statut cadre du groupe en France.

L'ascension professionnelle des femmes au sein de Carrefour et leur place désormais incontestable au sein des directions de l'entreprise constituent un puissant modèle pour toutes les femmes de l'entreprise, qui peuvent s'y référer en termes d'exemplarité.

Par ailleurs, l'égalité des chances dans l'évolution professionnelle de chaque salarié, la diversité, l'équité en matière de rémunération et l'accès des femmes aux postes d'encadrement font partie des engagements forts de la politique Ressources Humaines du groupe Carrefour.

Dans le cadre de la présente négociation, les Parties ont entendu préserver ces acquis.

Elles conviennent de l'importance constante de ce sujet au sein du groupe et souhaitent affirmer leur volonté commune d'une politique d'Égalité offensive au plan social, adaptée aux nouveaux enjeux de transformation de nos métiers, en lien avec le plan de transformation du groupe et la Raison d'Être du groupe Carrefour.

Cette politique s'appuie, d'une part, sur des moyens concrets et puissants articulés sur une base commune à toutes les entités concernées et d'autre part, sur le projet Act for Change qui accompagne les actions notamment destinées à renforcer la diversité de nos équipes et l'efficacité de nos compétences managériales.

La volonté des Parties signataires est également de mettre en place ou reconduire des mesures de nature à permettre une plus grande mixité et de réaffirmer que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes constitue une valeur cardinale du groupe, devant être respectée par tous dès l'embauche et tout au long de la vie professionnelle.

Les Parties ont également la volonté commune de consolider et renforcer les engagements pris par le groupe et de poursuivre les mesures mises en place afin de faire progresser la politique d'égalité professionnelle de Carrefour.

Elles rappellent le rôle essentiel de la ligne managériale, d'une part, pour accompagner l'évolution de la culture d'entreprise et l'évolution des comportements, et, d'autre part, pour diffuser les bonnes pratiques managériales attachées à l'Égalité entre les femmes et les hommes et à la diversité.

Dans le pilier « Grandir et avancer ensemble » d'Act for Change, sont inscrites les compétences « Encourager la diversité des profils » et « Faire preuve de courage managérial ».

Enfin, les Parties ont entendu préciser les grands objectifs concrets de cet accord :

Dans un premier temps, les femmes, qui conservent un rôle central au sein de la cellule familiale, doivent pouvoir y trouver des mesures facilitant leur évolution professionnelle et permettant une meilleure compatibilité entre famille et travail.

Dans un deuxième temps, cet accord doit également permettre aux hommes de mieux s'impliquer dans leur rôle familial, sans préjugé ni crainte pour leur évolution professionnelle.

Dans un troisième temps, le présent accord entend conserver les mesures visant à soutenir les femmes dans leur parcours professionnel tout en prenant en considération leurs besoins spécifiques liés à la santé, conformément à l'accord santé au féminin du 23 juillet 2023. Plus particulièrement, des mesures concrètes ont été prises afin de répondre à certains besoins des femmes salariées, en ce qui concerne notamment la procréation médicalement assistée (PMA) et l'endométriose.

Dans un quatrième temps, cet accord entend encourager la diversité au sens large au sein des effectifs du groupe et toutes les actions en ce sens. Il s'agit d'un enjeu central dans la société française, tant sur le plan social qu'économique, pour la reconnaissance et l'acceptation des différences, liées à l'origine, le handicap, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle ou tout autre motif de discrimination.

En France, les politiques publiques et les lois soutiennent activement ces principes.

Carrefour, un des premiers employeurs privés de France, s'inscrit dans cette dynamique nationale. Sa responsabilité en tant qu'employeur et acteur économique est de promouvoir la diversité dans l'entreprise, en assurant l'inclusion de tous les profils de salariés, quelles que soient leurs différences.

Afin de traduire cette ambition en actions concrètes et d'aller encore plus loin, Carrefour s'est doté pour la première fois d'une politique Diversité et Inclusion pour le Groupe en 2023.

A ce titre, Carrefour s'engage à assurer un environnement de travail où chaque salarié peut se développer professionnellement et bénéficier des mêmes opportunités.

Cet engagement repose sur trois grandes notions :

- L'Inclusion : Permettre à chacun de trouver sa place, quel que soit son profil ou sa différence ;
- L'Égalité des chances : Assurer à tous les salariés un accès équitable aux opportunités professionnelles, notamment en matière de recrutement, de formation et de promotion;
- La Non-discrimination : Éliminer toute forme de discrimination à l'embauche et à toutes les étapes de la vie professionnelle, qu'elle soit fondée sur l'origine, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap, ou toute autre caractéristique personnelle, en s'appuyant sur des processus rigoureux.

Ainsi, par le présent accord, le groupe entend mettre en place des actions concrètes pour s'assurer que chaque salarié, quel que soit son parcours, son origine ou ses particularités, puisse évoluer dans un environnement de travail respectueux, bienveillant et valorisant les différences.

L'intégration de la diversité dans la culture d'entreprise de Carrefour doit permettre de renforcer la cohésion entre les salariés, de réduire les risques de discriminations et d'améliorer la satisfaction et l'engagement des équipes.

S'agissant des salariés dits "seniors", les parties seront attentives à la transposition dans la loi de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) en faveur de l'emploi des seniors. Aussi, les parties se réuniront une fois cette transposition intervenue afin de convenir, le cas échéant, de la conclusion d'un avenant au présent accord ou d'un accord spécifique sur le sujet.

La négociation de cet accord a donné lieu à 7 réunions qui se sont tenues les 10 février, 17 mars, 4 avril, 6 mai, 3 juillet, 17 septembre et 22 octobre 2025 au siège du Groupe.

Elle s'est engagée sur la base du bilan d'application de l'accord du 9 mars 2020, du rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes, complété par des documents portant d'une part sur l'index Égalité 2023 et 2024 sur l'ensemble des formats et d'autre part, sur l'accès à la formation des femmes et des hommes de Carrefour.

Les Parties ont souhaité concentrer leur attention, définir des objectifs et engager des actions concrètes sur les thèmes suivants :

- Le recrutement ;
- La formation professionnelle ;
- La promotion professionnelle ;
- Les rémunérations effectives ;
- La conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle ;
- La représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les équipes dirigeantes ;
- Les mesures de protection spécifiques ;
- Les mesures en faveur de la diversité.

S'agissant des modalités de l'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion, les Parties rappellent la conclusion le 7 juillet 2017 d'un accord collectif de groupe relatif à la mise en œuvre du droit à la déconnexion des outils numériques auquel elles entendent se référer et qui a vocation à s'appliquer aux nouveaux outils mis à en œuvre depuis sa signature.

S'agissant des modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou

un accident, les Parties rappellent également la conclusion d'accords collectifs de groupe instituant une garantie complémentaire de remboursement de frais de santé et de prévoyance et d'avenants successifs auxquels elles entendent également renvoyer.

S'agissant de l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés, les Parties entendent renvoyer aux dispositions des accords collectifs existant en la matière au niveau des différentes sociétés du Groupe.

Compte tenu de l'évolution du contexte législatif et réglementaire toujours en cours sur ce domaine comme sur d'autres, les Parties conviennent de faire un point en Commission Nationale Égalité Professionnelle sur les futures mesures entrant dans le champ du présent accord et d'analyser les adaptations possibles dans les domaines concernés.

Dans le cadre de cet accord, les Parties s'accordent à lutter contre les stéréotypes, tant dans le contenu de l'accord que dans sa forme. Concernant la forme et l'écriture du présent accord, les Parties ont donc souhaité favoriser autant que possible l'emploi de mots épithètes (dont la forme ne varie pas entre le féminin et le masculin).

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord est conclu au niveau du Groupe.

Il s'applique aux sociétés de droit français du Groupe dans lesquelles la société Carrefour détient directement ou indirectement plus de 50 % du capital au jour de la signature du présent accord dont la liste limitative figure en Annexe 1.

Article 2 : Objet de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement du précédent accord collectif de groupe portant sur l'égalité femmes hommes au sein de Carrefour en France.

Il a pour objet de définir les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du Groupe Carrefour, en promouvant les mesures existantes et en prévoyant de nouvelles actions.

Enfin, le présent accord vise à mettre en lumière et renforcer les actions mises en œuvre au sein du groupe en faveur de la diversité.

Article 3 : Mesures en faveur de l'Égalité Femmes Hommes et de la diversité

Article 3.1 : Le Recrutement

Article 3.1.1 : Un processus de recrutement garantissant l'égalité entre les hommes et les femmes et le respect de la diversité des salariés

En matière de recrutement, les acteurs internes et externes de Carrefour sont engagés sur les principes de non-discrimination à l'emploi. Les principes visant à respecter des règles de recrutement communes sont fondés sur :

- Des critères de sélection identiques,
- Des compétences requises.

Chaque candidat et salarié sera ainsi évalué selon des critères objectifs et transparents, garantissant une égalité des chances dans l'accès à l'emploi et l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail.

Dans le cadre du processus de recrutement, la Direction garantit par ailleurs un accès égal entre les femmes et les hommes à tous les postes proposés. Ainsi, tous les postes de l'entreprise sont ouverts à tous les candidats, femmes et hommes, issus ou non de la diversité.

Les offres d'emploi sont diffusées en interne sur le site enviedebouger.carrefour.fr, accessible à tous les salariés du groupe, y compris les alternants. Dans le cas où elles ne seraient pas pourvues en interne, elles sont diffusées à l'externe sur le site recrute.carrefour.fr ainsi que sur les différentes plateformes de recrutement utilisées par les équipes recrutement du groupe. Elles sont par ailleurs diffusées auprès des partenaires de l'emploi de Carrefour, tels que notamment France Travail et l'Agefiph.

L'entretien de recrutement vise uniquement à évaluer les compétences et le savoir-être du candidat. Il ne sera donc pas fait mention des questions liées notamment aux charges familiales, à l'état de grossesse, à la vie privée ou à l'engagement syndical du candidat.

L'objectif du présent accord est de favoriser la recherche d'un équilibre dans la proportion de femmes et d'hommes recrutés, toutes catégories de contrat de travail confondues.

A cette fin, un effort particulier sera assuré pour l'accès des femmes et des hommes à des emplois ayant une faible représentation masculine ou féminine. A ce titre, les métiers dits « genrés » seront identifiés, afin de pouvoir cibler plus particulièrement le recrutement de candidats du sexe sous-représenté, à compétences et qualifications équivalentes. Ainsi, en cas de déséquilibre marqué dans un métier, la priorité sera donnée, à compétences et qualifications égales, au candidat du sexe sous-représenté.

En outre, les actions suivantes seront mises en oeuvre en matière de recrutement :

- Informer/former tous les acteurs du recrutement aux enjeux et au respect de la mixité dans l'entreprise afin de garantir un processus de sélection basé uniquement sur les compétences et le potentiel des candidats, excluant toute forme de préjugé ou de discrimination ;
- Favoriser la mixité des acteurs participant aux différentes étapes du recrutement ;
- Garantir une stricte égalité de traitement dans les candidatures à chaque étape du processus de recrutement ;
- Respecter un choix basé sur des critères objectifs : compétences, expérience professionnelle, nature du/des diplômes obtenus, perspectives d'évolution professionnelle du candidat ou de la candidate.

Les offres d'emplois externes ou internes continueront à être rédigées de manière non genrée, ainsi que les intitulés de poste et les définitions de fonction. Conformément aux dispositions

gkc

légales en vigueur, les offres d'emploi ne mentionneront pas non plus de critères discriminatoires (Annexe 3).

Par ailleurs, les annonces d'emploi publiées sur le site recrute.carrefour.fr pour les annonces externes, ou sur le site enviedebouger.carrefour.fr pour les offres internes, seront rédigées de manière à refléter l'engagement de l'entreprise en faveur de l'inclusion, en évitant toute terminologie, expression ou élément visuel susceptible de véhiculer des stéréotypes.

De plus, dans la mesure du possible, les photos qui accompagnent les offres d'emploi ne devront pas véhiculer de stéréotype.

Carrefour s'engage à ce que 100% des offres d'emplois répondent à ces exigences.

En outre, l'état de grossesse d'une femme ou un projet parental dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation ne peut constituer une cause de refus d'embauche ou de fin de période d'essai.

Enfin, les Parties entendent rappeler leur attention sur le recrutement et le suivi des salariés reconnus en situation de handicap, quel que soit leur sexe, en soutien des accords négociés et signés dans chaque entité juridique sur le Handicap.

Indicateurs de suivi :

- Répartition par sexe des effectifs par catégorie socioprofessionnelle et type de contrat de travail (CDI, CDD, Alternants)
- Répartition par sexe des embauches par catégorie socioprofessionnelle et type de contrat de travail (CDI, CDD, Alternants)
- Nombre et taux de salariés reconnus en situation de handicap embauchés par sexe, à temps complet
- Nombre et taux de salariés reconnus en situation de handicap embauchés par sexe, à temps partiel

En complément, il sera adressé à la seule commission de suivi du présent accord la répartition par sexe des effectifs par catégorie socioprofessionnelle et type de contrat de travail complétée de la répartition temps complet/temps partiel.

Article 3.1.2 : Des actions pour une mixité équilibrée et une diversité de l'emploi et du recrutement

Les Parties au présent accord réaffirment que la mixité et la diversité sont une source de richesse, d'ouverture d'esprit, d'innovation et de performance pour l'entreprise.

Malgré des évolutions positives ces dernières années, certains emplois sont encore difficilement accessibles aux femmes ou aux hommes.

- ***Les actions pour promouvoir la mixité, la diversité et la lutte contre les stéréotypes***

Les Directions des Ressources Humaines de Carrefour ont un rôle important en matière de communication sur l'image de leurs métiers.

A ce titre, elles renforceront l'attractivité des métiers dans lesquelles l'un ou l'autre des sexes est sous représenté, en valorisant leur potentialité d'accès pour tous.

Ainsi, dans les communications écrites (livret, guide, charte...) ou orales et présentielles (journées portes ouvertes, forums Emploi...), les équipes en charge du recrutement encourageront la mixité des postulants mais également leur diversité.

Par ailleurs, les équipes chargées des ressources humaines communiqueront et feront la promotion de la mixité notamment lors des sessions d'accueil des nouveaux entrants. Les valeurs du Groupe relatives à l'égalité professionnelle femmes / hommes et la diversité seront notamment rappelées dans le livret d'intégration remis aux salariés nouvellement embauchés.

En outre, les Directions Ressources Humaines de Carrefour rappelleront aux entreprises de placement (France Travail, intérim, cabinet de recrutement, etc.) l'attachement du Groupe au principe d'égalité professionnelle et sa volonté d'obtenir des candidatures des deux sexes dans une proportion équivalente en fonction des candidatures reçues, des contraintes du marché de l'emploi et des compétences des candidats. La mise en place d'un équilibre entre les femmes et les hommes dépendra du nombre de candidats des deux sexes ayant postulé.

Une clause relative à la non-discrimination et à la promotion de la diversité sera par ailleurs insérée dans les contrats conclus avec les cabinets de recrutement et les agences d'intérim.

Afin de pouvoir suivre concrètement les efforts en matière de mixité, les Parties conviennent de retenir les évolutions sur 5 métiers aujourd'hui peu ou pas mixtes, cela ne dispensant pas de poursuivre les efforts sur tout autre métier qui serait concerné. Les métiers retenus sont :

- les métiers des caisses,
- les métiers de la boucherie,
- les métiers de préparation de commandes,
- les métiers des ressources humaines,
- les métiers d'assistanat commercial.

Enfin, pour permettre aux salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle, de découvrir les métiers peu mixtes ou non mixtes existants au sein du Groupe, une ou plusieurs journée(s) de découverte des métiers, plus communément appelée "vis ma vie", sera organisée à la demande de tout salarié intéressé par une mobilité sur l'un de ces postes, dans les conditions prévues par l'accord de groupe sur la gestion des emplois et des parcours professionnels - accord d'anticipation et d'accompagnement de la transformation sociale du 17 mars 2023.

Indicateurs de suivi :

- Evolution de la répartition des effectifs recrutés par sexe dans les métiers identifiés comme non mixtes et sur lesquels un engagement de développement de la mixité est pris :
 - o les métiers des caisses ;
 - o les métiers de la boucherie ;
 - o les métiers de préparation de commandes ;
 - o les métiers des ressources humaines ;
 - o les métiers d'assistanat commercial.
- Suivi des actions de communication effectuées en faveur de l'Égalité professionnelle et de la diversité, nombre et contenu (exemple : témoignages, conférences avec des femmes de Carrefour, articles de presse...) et envoi aux organisations syndicales.

- ***Le recrutement des femmes cadres :***

Carrefour poursuit le développement du nombre de femmes dans l'encadrement et intégrera, de manière systématique, des candidatures féminines pour les recrutements des postes majoritairement masculinisés, notamment les postes de cadres supérieurs et de direction, et inversement.

Pour ce faire, les actions de communication en direction des futures candidates devront mettre en avant l'accessibilité des emplois cadres pour tous ainsi que l'articulation vie professionnelle/vie personnelle.

Indicateurs de suivi :

A ce titre, les Parties entendent suivre en particulier les évolutions sur les postes suivants :

- Nombre de femmes directrices de magasins Hyper, par comparaison avec le nombre d'hommes occupant le même poste,
- Nombre de femmes directrices de magasins Super, par comparaison avec le nombre d'hommes occupant le même poste,
- Nombre de femmes directrices d'entrepôt logistique, par comparaison avec le nombre d'hommes occupant le même poste,
- Nombre de femmes directrices au Siège (hors sièges Hyper/Super/Supply), par comparaison avec le nombre d'hommes occupant le même poste,
- Nombre de femmes directrices siège Hyper, siège Super et siège Supply, par comparaison avec le nombre d'hommes occupant le même poste,
- Nombre de femmes aux coefficients Cadres à l'exception des Directrices, par comparaison avec le nombre d'hommes occupant le même poste.

Ces indicateurs seront également repris dans le cadre du suivi des promotions internes.

OBJECTIF :

Les femmes représentant en 2024 40% des effectifs cadres, Carrefour se donne comme ambition supplémentaire d'augmenter cette proportion, chaque année d'application du présent accord pour tendre vers la parité.

Les Parties au présent accord soulignent que chaque entité juridique doit contribuer à la progression du pourcentage de femmes cadres et à l'atteinte de cet objectif.

- ***Les relations avec les écoles et instituts de formation***

Ces relations sont un vecteur important de l'image et de la performance de l'entreprise en matière de promotion de l'Égalité Femmes Hommes et de la diversité.

Les Parties rappellent que :

- les élèves en classes de troisième et seconde générale, scolarisés dans les établissements scolaires publics relevant du ministère chargé de l'éducation nationale et du ministère chargé de l'agriculture ainsi que dans les établissements d'enseignement privé sous contrat, sont concernés par l'instauration d'une séquence d'observation en milieu professionnel ;
- ces collégiens et lycéens accomplissent une séquence d'observation en milieu professionnel obligatoire dans des entreprises, des associations, des administrations, des établissements publics ou des collectivités territoriales.

Aussi, l'ensemble des sociétés du Groupe s'engage à ouvrir des offres de stage de troisième, seconde et de première (stages d'observation obligatoires) et à accueillir un certain nombre d'élèves en leur sein.

A ce titre, les sociétés du Groupe favoriseront la mixité et la diversité en fonction des candidatures aux offres de stages et de contrats en alternance et communiqueront auprès des étudiants sur l'importance qu'attache le Groupe à la diversité dans ses métiers.

Dans la communication de chaque format avec les écoles partenaires de l'alternance, il est rappelé notre attachement aux principes d'Égalité et de Diversité, en le démontrant par des témoignages de nos professionnels, femmes et hommes, auprès des jeunes publics.

La Direction poursuivra les actions de sensibilisation menées auprès des établissements scolaires et lors d'événements spécifiques, en valorisant les parcours des femmes dans des métiers traditionnellement masculins, et vice versa.

Lors de la sélection et l'embauche des jeunes en stage, en alternance, en VIE, en emplois d'été ou saisonniers, ou en parcours Graduate, les acteurs du recrutement respecteront les principes d'Égalité et de non-discrimination.

Enfin, dans le cadre d'une transformation des contrats d'alternance en contrat à durée indéterminée, le Groupe privilégiera le sexe sous-représenté dans la fonction à compétences et qualifications équivalentes.

Indicateur de suivi

- Répartition des jeunes en alternance par sexe.

- **Les jeunes issus des quartiers**

Carrefour s'est engagé en 2018 auprès du ministère de la Cohésion des Territoires, dans le cadre du PaQte, à agir en faveur de l'inclusion des personnes issues des 1514 Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV).

Cette mobilisation du Groupe se traduit par des actions concrètes autour de 4 enjeux :

- La sensibilisation des plus jeunes au monde de l'entreprise, par le biais des stages de 3^{ème}, des stages d'observation obligatoires de lycée et d'interventions en milieu scolaire ;
- L'accès à l'alternance pour permettre l'insertion professionnelle ;
- La promotion du recrutement sans discrimination ;
- Le développement économique des QPV en facilitant les achats responsables.

Le Groupe Carrefour sensibilise les jeunes au monde de l'entreprise :

- à travers la plateforme du gouvernement "Monstage3eme" sur laquelle il diffuse des offres de stage pour des jeunes issus des QPV ;
- mais aussi dans le cadre de sa participation au dispositif "Tous en Stage", porté par la Fondation TF1. Ce dispositif permet à des jeunes issus de quartiers de participer à un stage inter-entreprise ;
- lors d'interventions en classe ou lors de visites magasins.

Carrefour est toujours partenaire de "Sport dans la Ville", avec lequel il participe à des ateliers coaching et veille à ce que les personnes issues de ces quartiers puissent avoir accès à ses métiers à travers des immersions en magasins ou des stages.

Enfin, Carrefour poursuit ses actions avec l'association NQT " Nos Quartiers ont du Talent". Ce partenariat repose principalement sur le mentorat : des salariés expérimentés de Carrefour accompagnent des jeunes issus des quartiers dans leur parcours professionnel en partageant leur expertise et en leur ouvrant des opportunités dans des secteurs variés, y compris la grande distribution. L'objectif est de permettre à ces jeunes de développer leurs compétences, de mieux appréhender le marché du travail et, in fine, d'accéder à des postes en adéquation avec leurs qualifications.

Dans le cadre du présent accord, la communication sur ces actions affirmera la mixité des métiers du Groupe et mettra en valeur ses engagements en faveur de l'Égalité professionnelle.

Article 3.2 : La Formation Professionnelle

La formation professionnelle est un axe majeur pour l'employabilité de l'ensemble des salariés de Carrefour et fait l'objet d'un échange annuel entre le salarié et son manager à l'occasion des ECC.

A fin 2024, le nombre de salariés femmes et hommes formés était équivalent toutes catégories confondues (49% de femmes et 51% d'hommes). L'accès à la formation est donc ouvert à tous et toutes.

A la même date, le nombre total d'heures de stages dispensées aux hommes était supérieur (58% des heures de formation dispensées aux hommes).

Dans ce cadre, le présent accord vise à assurer l'Égalité d'accès à la formation des femmes et des hommes de l'entreprise.

Les sociétés du Groupe s'engagent à rappeler le principe d'égalité d'accès à la formation professionnelle dans la note d'orientation annuelle sur la formation. Cette note rappelle également la prise en compte par l'entreprise des situations des salariés absents pour congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation et de leurs besoins en formation.

Les Parties souhaitent également rappeler l'existence du dispositif "505", présent dans toutes les convocations aux formations, qui consiste à :

- échanger 5 minutes avec son manager avant le déroulé de la formation,
- ne pas être sollicité pendant le temps de formation,
- échanger 5 minutes avec son manager après la formation afin d'envisager les modalités de mise en application.

Les salariés ont la possibilité d'accéder à leur passeport formation directement via "Mon Univers Formation". Ce passeport recense l'intégralité des formations suivies par les salariés au cours de leur carrière.

Article 3.2.1 : Faciliter l'organisation de la formation

L'accès à la formation professionnelle est un enjeu essentiel pour assurer une égalité des chances dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle.

Les salariés doivent donc disposer de l'information nécessaire quant aux différents dispositifs de formation qui leur sont ouverts.

Les actions de formation tant pour le développement professionnel que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise doivent bénéficier de la même façon aux femmes et aux hommes,

issus ou non de la diversité, et sans distinction entre les salariés à temps complet et ceux à temps partiel.

Par ailleurs, les sociétés du Groupe s'engagent à identifier les familles de métiers/les emplois, au sein desquels il existerait, au regard de la population de l'emploi concerné, d'importantes disparités d'accès à la formation entre les deux sexes, dans le but de les atténuer, voire de les faire disparaître.

Dans ce cadre, différentes actions seront mises en œuvre.

- ***Indemnité garde d'enfants pour se rendre en formation***

Les salariés ayant un enfant à charge âgé de 12 ans au plus ou un enfant handicapé âgé de 16 ans au plus pourront bénéficier d'une indemnité de garde d'enfant en cas d'absence du parent salarié en raison de sa présence en formation, dans les conditions ci-après.

Cette indemnité sera également versée aux salariés aidants familiaux qui s'occupent des enfants de la personne dont ils sont aidants.

Cette indemnité est destinée à couvrir d'éventuels frais de garde supplémentaires (comme notamment les frais de garderie, les frais de repas...) qui seraient générés par le départ en formation du salarié bénéficiaire, et notamment au regard d'un temps de déplacement et/ou de présence en formation différent des horaires habituels du salarié.

Le versement de l'indemnité se fait sur la base du montant réellement facturé et dans la limite des montants ci-dessous. Le montant maximum de cette indemnité s'apprécie par foyer et par journée de formation et s'établit comme suit :

- 29€ brut pour un enfant ;
- 40€ brut pour deux enfants ;
- 51€ brut pour trois enfants ;
- 62€ brut pour quatre enfants et plus.

Les conditions d'obtention de cette indemnité impliquent que le salarié se voit remettre par son service RH un formulaire de demande d'indemnité de garde d'enfant. Il devra le compléter avec les justificatifs correspondants en précisant les frais supplémentaires engagés et le remettre à son service RH.

Le paiement apparaîtra sur le bulletin de paie du salarié après validation de la direction.

Une communication à destination des salariés sera réalisée pour leur rappeler l'existence de cette indemnité garde d'enfants.

Les dispositions ci-dessus révisent et se substituent intégralement à celles d'éventuelles autres dispositions conventionnelles et à celles de tout usage, pratique ou engagement unilatéral ayant le même objet.

Indicateur de suivi :

- Nombre de bénéficiaires de l'indemnité garde d'enfants par CSP et par sexe ;
- Montant total des indemnités garde d'enfants versées et montant moyen versé.

- ***Organisation du temps de formation***

La réussite d'une formation passe par le respect des horaires de travail habituels des salariés inscrits en formation. Ainsi, par principe, la formation a lieu sur le temps de travail du salarié, sauf si les horaires ou jours de travail ne le permettent pas (travail de nuit ou le dimanche).

En outre, les salariés à temps partiel ou les salariés reconnus en qualité de travailleurs handicapés doivent sans discrimination pouvoir accéder aux formations dont ils ont besoin.

Par ailleurs, une attention particulière sera portée sur l'organisation des formations à destination des salariés sourds ou malentendants. Des interprètes seront mis à leur disposition lors de leurs formations en présentiel.

Compte tenu de la dispersion géographique des sites de Carrefour, sur tout le territoire, les formations en région ou proche de l'établissement et/ou du domicile du salarié, voire sur les lieux mêmes de son activité, seront privilégiées.

Enfin, le temps de formation en entreprise reste assimilé à du temps de travail effectif, et est de ce fait rémunéré comme tel avec garantie du maintien de l'intégralité de la rémunération (base et accessoires).

Indicateurs de suivi :

- Nombre de salariés à temps plein ayant suivi une formation, par sexe et par CSP ;
- Nombre de salariés à temps partiel ayant suivi une formation, par sexe et par CSP.

• ***Utilisation de la formation en e-learning facilitée sur le lieu de travail***

L'évolution des outils de formation digitaux permet de disposer de nombreux programmes de formation en e-learning.

A travers l'application Cap Formation, disponible pour tous les salariés de l'entreprise, Carrefour entend diffuser de nombreux contenus pédagogiques.

Ces formations constituent un complément à des formations présentielles et /ou une mise à jour utile de connaissances métier.

Carrefour veillera à ce que ces formations soient sous-titrées, afin notamment de les rendre accessibles aux salariés malentendants.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de formations e-learning mises en ligne ;
- Nombre de connexions e-learning par sexe et par CSP.

Article 3.2.2 : Former pour donner envie d'évoluer vers les fonctions d'encadrement

La promotion interne reste chez Carrefour un vecteur de promotion sociale et de motivation pour les salariés, ainsi que de performance économique pour l'entreprise.

A la suite des échanges entre les partenaires sociaux et la Direction dans le cadre de la négociation du dernier accord collectif de groupe portant sur l'égalité femmes-hommes du 9 mars 2020, il avait été constaté la difficulté à progresser vers le statut cadre pour les salariés employés, et en particulier pour les femmes.

Carrefour s'était donc engagé à concevoir et tester des parcours destinés à accompagner les nouveaux Managers d'une part, et à donner envie aux Employés d'évoluer vers l'encadrement d'autre part. Cela a donné lieu notamment à la mise en place d'un parcours de formation dédié aux futurs leaders et à la mise en place de parcours spécifiques à destination de l'encadrement.

Pour ces parcours, l'objectif fixé est de tendre vers la mixité complète des sessions de formation avec autant de stagiaires femmes que de stagiaires hommes.

Article 3.2.2.1 : Une école de formation interne dédiée à ses futurs leaders

L'entreprise a mis en place une école de formation interne dédiée à ses futurs Leaders. Cela s'inscrit dans une démarche soulignant la fierté d'appartenance, la culture de Carrefour et l'esprit entrepreneurial.

Cette école de formation interne est une opportunité pour tous les salariés, détectés à potentiel, quel que soit leur niveau et quel que soit leur sexe, qu'ils soient ou non issus de la diversité, d'évoluer vers un poste d'animateur d'équipe ou d'encadrement (de manager à directeur), à l'issue d'un parcours de formation exigeant.

Ce programme de formation, ouvert à tous les salariés, quelle que soit leur société d'appartenance, est composé de 4 master classes et aboutit, au terme du parcours, à l'obtention par le salarié d'une certification et à la remise d'un diplôme.

D'une durée de 6 à 8 mois, ce programme est composé de formations en présentiel avec des thématiques techniques et managériales, animées par des directeurs et des membres du Comex, de formations en e-learning sur des thématiques sélectionnées pour chaque population, de la préparation et de la présentation orale d'un projet et de deux semaines de vis ma vie en magasin en début et en fin de parcours.

Indicateur de suivi :

- Nombre de salariés inscrits au programme de formation dédié aux futurs leaders, par sexe.

Article 3.2.2.2 : Les autres parcours de formation à destination de l'encadrement

Les besoins en formation perdurant durant toute la carrière des salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle, d'autres parcours de formation destinés à permettre la montée en compétence de l'encadrement et à développer leur leadership et leurs pratiques managériales sont mis à disposition.

Bon nombre de programmes, dont certains exclusivement destinés aux femmes, existent à ce jour et sont disponibles auprès des salariés concernés.

Certains de ces programmes se traduisent notamment par la mise en place de dispositifs de mentorat ou de parrainage (conseils et coaching personnalisé).

Les Parties conviennent de poursuivre ces programmes de "mentoring" mis en place à destination des femmes directrices consistant à briser les biais et stéréotypes qui font le plafond de verre, et à favoriser l'accès des femmes à des postes à responsabilités.

Indicateur de suivi :

- Nombre de formations réalisées à destination de l'encadrement, par sexe.

Article 3.2.3 : Former les différents acteurs pour promouvoir l'Égalité, la Diversité et la non-discrimination

Dans le préambule du présent accord, les parties rappellent l'importance du rôle des managers et des directeurs dans la prise en compte de l'Égalité Femmes Hommes et de la diversité dans les relations de travail.

Il est donc indispensable que les formations destinées à l'encadrement sur les compétences managériales et aux équipes RH intègrent le thème de l'Égalité, de la non-discrimination et de la lutte contre les stéréotypes, dans le cadre d'une culture de la Diversité. L'ensemble des directeurs, managers, RH de proximité et employés niveau 4 seront régulièrement sensibilisés et formés sur ces thèmes ainsi que sur les principes de transparence, d'égalité salariale et de prévention des biais de genre dans les décisions de rémunération. Les nouveaux managers et employés de niveau 4 bénéficieront de ces formations au maximum dans les six premiers mois de leur prise de fonction.

Il est également précisé que la réussite de la politique de la diversité repose sur l'implication de tous les acteurs de l'entreprise, des équipes dirigeantes aux managers, responsables d'établissement, employés, en passant par les représentants du personnel et les équipes Ressources Humaines.

Pour cela, Carrefour veillera à ce que les managers et responsables d'équipes aient accès aux informations pertinentes pour promouvoir l'inclusion au sein de leurs équipes, et proposer aux salariés des actions de sensibilisation, à savoir :

- des actions de communication et de sensibilisation aux enjeux de diversité, de l'inclusion et de non-discrimination (ex : Campagne "Je veux, je peux") ;
- des actions de formation disponibles sur la plateforme de formation, et accessibles à l'ensemble des salariés. Ces formations abordent les stéréotypes, les biais inconscients et les intérêts de promouvoir une culture inclusive au quotidien.

Un recensement des formations suivies sera réalisé par la direction de la formation chaque année.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de formations intégrant les thèmes Egalité et Diversité réalisées sur l'année ;
- Nombre de personnes formées par CSP et par sexe sur ces thèmes.

Article 3.2.4 : Assurer un égal accès aux formations de base type CLEA, CLEA numérique, et aux formations qualifiantes type CQP

Dans le cadre de l'Égalité d'accès à la formation, le dispositif Clea est un outil important pour donner les bases essentielles des savoirs nécessaires à toute évolution professionnelle.

Le dispositif Clea numérique vise à maîtriser les usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail.

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est quant à lui une certification créée et délivrée par une branche professionnelle qui atteste de la maîtrise de blocs de compétences liées à un métier.

Par ailleurs, Carrefour mettra à disposition de ses salariés un service en ligne de formation et de remise à niveau en vue de la maîtrise de l'orthographe et de l'expression.

Carrefour entend développer ces formations auprès de ses salariés de CSP Employé en s'assurant que les femmes y ont un accès égal aux hommes.

Une communication sera réalisée afin de faire connaître et encourager les salariés à recourir à de telles formations.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de femmes et d'hommes ayant suivi la formation Clea et/ou Clea numérique ;
- Nombre de femmes et d'hommes ayant été formés sur une formation certifiante ou qualifiante de type CQP ;
- Nombre de femmes et d'hommes ayant suivi une formation de remise à niveau en vue de la maîtrise de l'orthographe et de l'expression.

Article 3.3 : La Promotion Professionnelle

L'Égalité professionnelle suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Dès lors, aucun salarié ne saurait être discriminé dans sa promotion professionnelle à raison de son sexe, son âge ou tout autre critère discriminatoire.

A fin 2023, le nombre total de promotions fait apparaître un plus grand nombre de femmes que d'hommes promus (45% d'hommes et 55% de femmes).

La promotion au statut cadre fait quant à elle apparaître une quasi-égalité, les femmes représentant 51,9% des salariés promus Cadres, contre 48,1% pour les hommes.

La progression des femmes dans l'entreprise toutes catégories confondues est constante et positive. Le présent accord doit permettre plus précisément de faciliter l'accès des femmes au statut Cadre, plus restreint pour elles.

En ce sens, l'objectif d'augmenter la part des femmes cadres à l'issue de la période d'application du présent accord concerne tant la partie recrutement que la partie promotion professionnelle du présent accord.

Article 3.3.1 : Assurer un égal accès à la promotion professionnelle pour les femmes et les hommes

MEC B2

CF

Carrefour agit pour assurer l'égalité des chances dans l'évolution professionnelle de ses salariés, en veillant à ce que les promotions internes et les augmentations de salaire soient basées sur les compétences, les performances, et non sur des critères discriminants.

L'ensemble des salariés du groupe ont un égal accès aux promotions, quelle que soit leur durée du travail.

Ainsi, une attention particulière sera portée à l'évolution professionnelle des salariés à temps partiel. Il est notamment rappelé que les objectifs individuels doivent tenir compte du temps de travail des salariés.

Par ailleurs, les Parties conviennent que la parentalité ne devra justifier aucune différence de traitement. Ainsi, les femmes et les hommes, qu'ils soient ou non parents, doivent avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Tout salarié en congé maternité ou parental, ou ayant un projet parental dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation, a donc accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux éventuelles promotions.

Les conditions d'accès aux postes à responsabilités étant identiques pour les femmes et les hommes, les entreprises du Groupe portent une attention particulière, lors des processus de gestion des carrières et de promotion, à l'accès des femmes aux postes de cadres supérieurs et de cadres de direction.

Dans ce cadre, sera favorisée la détection de potentiels féminins dans la constitution de viviers de talents via les revues de personnel, et seront mises en place des actions visant à favoriser la dynamique managériale des dirigeantes et futures dirigeantes.

Depuis de nombreuses années déjà, Carrefour s'est doté d'un outil d'entretien professionnel commun à toutes ses entités et qui est désormais réalisé informatiquement et ce pour les employés comme pour les agents de maîtrise et les cadres. Il s'agit de l'entretien Compétences et Carrière (ECC). Lors de sa tenue, comme tout au long de l'année, le salarié pourra, s'il le souhaite, évoquer les problématiques qu'il rencontreraient en termes d'égalité ou de diversité.

En outre, l'entretien de transition professionnelle offre la possibilité de réfléchir et mettre en œuvre une démarche de mobilité professionnelle interne ou externe. Pour les salariés qui le souhaitent, l'entretien de transition professionnelle constitue le point de départ de la démarche de transition des salariés et de leur projet de mobilité.

Ces deux types d'entretiens sont donc une source d'information essentielle pour construire les plans de formation et préparer les évolutions professionnelles de tous les salariés. En complément de ces entretiens, le salarié peut par ailleurs se rapprocher, tout au long de l'année, de son RH de proximité pour échanger avec ce dernier sur ses perspectives d'évolution.

Enfin, le site Envie de Bouger permet d'informer les salariés sur les postes disponibles en interne.

Ces différents outils doivent permettre de mieux accompagner les évolutions des femmes, notamment dans l'encadrement.

Indicateurs de suivi :

AMC 62

- Nombre et taux de promotions par sexe vers les niveaux 7, 8 et plus ;
- Nombre et taux de promotions par sexe vers les niveaux 5 et 6 ;
- Nombre et taux de promotions par sexe vers les niveaux 3 et 4 ;
- Nombre d'entretiens de transition professionnelle hommes et femmes ;
- Nombre de Programmes de développement spécifique et accès des femmes à ces programmes ;
- Durée moyenne entre deux promotions professionnelles par sexe ;
- Pourcentage de femmes cadres (recrutement et promotion professionnelle) dans le groupe et les entités juridiques qui le composent.

Article 3.3.2 : Accompagner la mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise

La mobilité professionnelle et géographique est un facteur d'employabilité et d'évolution professionnelle. Tout salarié, quelle que soit sa durée du travail, a la possibilité de demander une mobilité professionnelle ou géographique.

A cet égard, il convient de rappeler que la promotion des salariés n'est pas soumise à une obligation de mobilité géographique, sauf pour certains postes soumis à des contraintes particulières (par exemple les Directeurs de magasin).

L'accord GEPP – accord d'anticipation et d'accompagnement de la transformation sociale du 17 mars 2023 prévoit les moyens d'accompagnement de ces mobilités, auxquels les Parties renvoient.

En outre, il facilite les mobilités internes au sein des formats mais encourage également les mobilités inter-formats.

La mobilité géographique peut être une cause d'inquiétude, voire d'abandon du projet de mobilité, en particulier pour les femmes, mais aussi dans certains cas pour les hommes.

Ainsi, afin d'encourager les mobilités internes, les formats s'engagent progressivement dans des politiques de réduction des périmètres de mobilité.

Par ailleurs, la mobilité inter-formats peut ouvrir des options professionnelles nouvelles sur une même région.

Les Parties au présent accord soulignent par ailleurs que le fait de travailler à temps partiel ne doit pas constituer une cause de retard dans l'évolution de carrière, ni dans l'évolution salariale.

Dans cette perspective, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants, soit au travers du site "Envie de Bouger", soit au travers des échanges managériaux.

Indicateurs de suivi :

MEC 3

- Nombre de mobilités géographiques dans chaque entité juridique par CSP et par sexe ;
- Parmi ces mobilités géographiques, nombre de mobilités au sein d'une même région par sexe et par entité juridique.

Article 3.4 : Les Rémunérations Effectives

L'égalité salariale, quel que soit le sexe, est une constitutive essentielle de toute politique visant à l'égalité professionnelle.

Article 3.4.1 : Le principe fondamental de non-discrimination

Le principe d'égalité de traitement concerne tous les éléments de rémunération alloués aux salariés à l'occasion ou en contrepartie de leur travail, qu'il s'agisse des salaires de base ou minimaux et tout autre avantage, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature (composantes variables ou complémentaires).

Tout écart de rémunération doit être justifié par des raisons professionnelles objectives, étrangères à tout critère discriminatoire, comme les compétences, les performances, l'expérience professionnelle et la qualification des salariés.

Lors des négociations annuelles sur les salaires (NAO), chaque entité juridique s'engage à assurer l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail et pour des performances, des compétences et une expérience professionnelle identiques.

- ***L'égalité de rémunération à l'embauche***

Les niveaux de salaire et de classification doivent être strictement identiques à l'embauche sur un même métier pour les deux sexes.

Le groupe Carrefour s'engage à respecter la directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023 dès sa transposition en droit français, dans l'ensemble de ces dispositions.

Dans cette optique, une fois cette directive transposée, les offres d'emploi publiées sur les sites de recrutement internes et externes du Groupe devront préciser les fourchettes de salaires proposées et les mentions "salaire selon profil" ou "selon expérience" seront proscrites.

- ***Eléments de rémunération identiques pour les temps complets et les temps partiels***

Selon que l'on soit à temps complet ou à temps partiel, les éléments de rémunération identiques s'appliquent à due proportion du temps travaillé. La partie fixe de la rémunération est ainsi calculée sans référence au sexe et selon les principes suivants :

- Pour les employés, la rémunération est calculée à partir des grilles de salaire et en fonction des négociations NAO de chaque entité juridique ;
- Pour l'encadrement, quel que soit le sexe, la rémunération est individualisée et basée sur le niveau de responsabilité et l'expérience. Lors des campagnes d'augmentation individuelle, il sera rappelé aux responsables hiérarchiques les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

L'éventuelle partie variable de rémunération est calculée de la même façon quel que soit le sexe.

Indicateur de suivi :

- Répartition des rémunérations mensuelles moyennes par sexe, par CSP et par niveau (à l'exception des niveaux 7, 8, 9 et D qui seront globalisés).
- **Cas spécifiques des congés maternité (ou d'adoption) et parentaux**

Ces congés, presque exclusivement pris par les femmes (98% pour le parental), peuvent faire subir aux femmes des carrières hachées.

Conscientes de ce risque, les Parties soulignent que ces congés ne doivent pas constituer une cause de retard, notamment dans l'évolution salariale.

Pour les salaires à la grille :

Suite à un congé maternité ou d'adoption, les rémunérations des salariés concernés seront contrôlées via le système de paye afin qu'ils bénéficient des augmentations collectives de l'année.

Lors des retours de congé parental, un contrôle sera également opéré pour ajuster les rémunérations à la grille de l'année en cours.

Pour les salaires individualisés :

Les salariés absents pour congé maternité ou d'adoption bénéficient de l'augmentation moyenne de leur catégorie.

Concernant les salariés absents pour congé parental, leur salaire sera revalorisé à leur retour de congé au taux d'augmentation moyen de leurs catégorie et niveau, et correspondant à leur période d'absence.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de salariés de retour de congé maternité ou d'adoption ayant bénéficié d'une augmentation.

Article 3.4.2 : Principe d'évolution de la rémunération

Les rémunérations des femmes et des hommes doivent évoluer dans les mêmes conditions, afin d'éviter la création de tout écart de rémunération injustifié, qui nécessiterait à terme d'être résolu.

Les écarts de rémunération susceptibles d'être constatés entre les femmes et les hommes placés dans une situation identique doivent être justifiés de manière objective.

Chaque société du Groupe sensibilisera l'ensemble de ses managers sur les principes d'égalité de traitement en matière salariale.

Par ailleurs, chaque société du Groupe améliorera le nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations d'ici à la fin de l'application du présent accord afin de tendre vers une plus grande mixité. Cette évolution se reflètera dans le score obtenu par chaque société à l'indicateur correspondant de l'index de l'égalité professionnelle publié annuellement.

Article 3.4.3 : Traitement de la discrimination potentielle via une analyse individuelle des cas

Les sociétés du Groupe s'engagent à poursuivre la démarche de résorption des écarts salariaux, dans le cadre du principe d'égalité de traitement en matière salariale entre les hommes et les femmes.

La constitution d'une rémunération individuelle peut dépendre de nombreux facteurs collectifs et individuels et de l'histoire professionnelle de chaque salarié.

Si un écart est perçu ou constaté, il doit être analysé et expliqué en fonction d'un ensemble d'éléments dont les seules statistiques collectives ne peuvent pas rendre compte précisément.

Lorsque des écarts de rémunération sont relevés dans une entité juridique, il revient aux équipes RH de cette entité d'analyser et corriger si nécessaire la rémunération en cause.

Deux niveaux sont concernés :

- ***Au niveau collectif :***

Lors des NAO, dans le cas où des différences de rémunérations entre les femmes et les hommes seraient constatées, le principe d'une enveloppe spécifique, dite enveloppe « booster Égalité », est déterminé au niveau de chaque société pour procéder aux régularisations individuelles nécessaires.

La répartition de cette enveloppe sera opérée par la Direction des Ressources Humaines et visera à réduire les inégalités les plus marquées.

L'identification des écarts de rémunération sera réalisée notamment par société, par classification et par « famille métier », sur la base d'un salaire à temps complet.

A cette fin, un audit comparatif (tenant compte de la rémunération fixe et de tout autre élément accessoire) de postes équivalents à responsabilités similaires sera établie, en considérant la représentativité du sexe minoritaire, afin d'identifier des biais potentiels dans les rémunérations.

Un bilan sur l'utilisation de cette enveloppe est réalisé au niveau de chaque société.

- ***Au niveau individuel :***

En dehors des NAO, l'entité juridique à laquelle appartient le salarié demeure responsable du respect du principe d'Égalité Femmes/Hommes en matière de salaire.

Si un salarié estime subir une inégalité de rémunération fixe, variable ou globale à raison de son sexe, de son origine, de son handicap ou de tout autre motif, il peut demander une analyse de sa rémunération auprès de son service RH qui devra procéder à l'analyse de la rémunération et donner une réponse écrite et motivée.

Si celui-ci ne répond pas dans les deux mois de la demande, ou si sa réponse ne satisfait pas le salarié, celui-ci peut demander que sa demande soit examinée par la Commission Egalité de son format (ou Commission politique sociale couvrant le thème de l'Égalité) lors de sa réunion la plus proche, à défaut son CSE ou CSEC. Le salarié formulera cette demande d'examen auprès de son service RH, d'un membre de la Commission ou d'un membre de son CSE ou CSEC.

Si, et seulement si, l'entité juridique à laquelle appartient le salarié n'a pas répondu à la demande, soit à travers son service RH, soit à la suite de la saisine de son instance paritaire compétente, le salarié pourra saisir la Commission Nationale de suivi du présent accord lors de sa réunion la plus proche en adressant sa demande au Directeur Relations Sociales France et Groupe.

En outre, chaque entité juridique communiquera à la Commission Nationale de suivi le nombre de dossiers d'analyse traités chaque année.

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'analyse de dossiers individuels par entité juridique et par sexe ;
- Nombre d'analyse de dossiers individuels traités par la Commission nationale de suivi, par sexe.

Article 3.5 : Conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Les Parties rappellent l'importance des évolutions sociétales dans les domaines de la parentalité partagée entre les femmes et les hommes au sein des familles.

La mise en œuvre du présent accord doit permettre aussi bien aux femmes qu'aux hommes de profiter pleinement des mesures mises en place.

En outre, des dispositions conventionnelles, issues des conventions collectives de branche, complétées le cas échéant des accords collectifs d'entreprise, prévoient des jours d'absence autorisée pour un certain nombre d'évènements familiaux au bénéfice des salariés des différentes sociétés du Groupe. Ces dispositions ne sont pas remises en cause par le présent accord et viennent le compléter.

Article 3.5.1 : Les conditions de travail et l'organisation du travail

L'amélioration des conditions de travail est une préoccupation et un objectif constant des politiques Ressources Humaines et des partenaires sociaux, quel que soit le sexe, la catégorie socioprofessionnelle ou le niveau des salariés.

○ La priorité de passage temps complet - temps partiel

Il est rappelé la priorité de passage à temps plein pour les salariés à temps partiel et inversement. Le traitement des demandes doit permettre de répondre aux demandes de mobilité au sein d'un même établissement, ou régionalement, ou dans d'autres entités juridiques. Ce passage doit pouvoir se faire à niveau et statut équivalents, sauf cas de promotion et avec accord du salarié concerné.

A toutes fins utiles, les Parties rappellent qu'à l'occasion du passage à temps partiel, le salarié et son manager échangent sur les modalités d'adaptation de la charge de travail proportionnellement à la durée du travail du salarié.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de passages à temps partiel choisi par sexe et CSP ;
- Nombre de passages à temps plein par sexe et CSP.

Article 3.5.2 : Mesures destinées à faciliter l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle

o **Chèques CESU**

L'instauration de dispositifs destinés à faciliter l'accès des salariés à des services est un outil permettant notamment d'assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

L'accompagnement en matière de garde d'enfant ou de services à la personne est facilité par l'instauration d'un montant commun de chèques CESU multiservices, à respecter sur le périmètre du présent accord.

Ces CESU multiservices visent, à la date de rédaction du présent accord et sous réserve d'éventuelles évolutions législatives ou réglementaires, les prestations suivantes : l'entretien de la maison, les petits travaux de jardinage et bricolage, le soutien scolaire (à l'exception des cours à distance qui ne sont pas éligibles au CESU), le babysitting, l'assistance aux personnes âgées ou fragiles (à l'exception des soins relevant d'actes médicaux), et toutes les activités qui s'exercent en dehors du domicile dans le prolongement d'une activité de service au domicile de l'employeur.

Ainsi, tout salarié effectivement présent (hors suspension de contrat), justifiant de six mois d'ancienneté, quelle que soit sa catégorie socioprofessionnelle (employé, agent de maîtrise, cadre) ou la nature de son contrat de travail (CDI, CDD, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) est éligible à l'attribution de chèques CESU.

Le montant commun de chèques CESU sera de 600 € par année civile, avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié.

A titre complémentaire, les salariés effectivement présents, justifiant de six mois d'ancienneté, et reconnus en qualité de travailleurs handicapés et/ou parents isolés et/ou soutien-aidant et/ou ayant un enfant handicapé de moins de 18 ans (sous réserve de justifier de l'une et/ou l'autre de ces situations chaque année), bénéficieront également de chèques CESU multiservices d'un montant de 200 € par année civile, avec une participation de l'employeur à hauteur de 100%. Ce montant de 200 € de chèques CESU multiservices sera identique quel que soit le nombre de proches aidés et le nombre d'enfants handicapés de moins de 18 ans.

Est considéré comme soutien-aidant le salarié qui justifie venir en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne, à un membre proche de sa famille ou de celle de son conjoint,

partenaire de PACS ou concubin, en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap.

Le proche aidé (conjoint/concubin/partenaire de PACS du salarié, parents du salarié ou de son conjoint/concubin/partenaire de PACS, enfants du salarié ou de son conjoint/concubin/partenaire de PACS, collatéraux au 2ème degré du salarié ou de son conjoint/concubin/partenaire de PACS) devra percevoir l'une des allocations suivantes :

- Allocation d'Éducation pour Enfant Handicapé (catégorie 2 à 6),
- Prestation de Compensation du Handicap (PCH),
- Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA) classé de GIR 1 à 3,
- Allocation Adulte Handicapé (AAH).

Est considéré comme parent isolé le salarié qui justifie être célibataire, divorcé, séparé, veuf(ve), ne pas vivre en couple de manière déclarée et permanente, ne pas partager ses ressources, et avoir un ou plusieurs enfants à charge.

La présente disposition se substitue en intégralité à l'ensemble des usages, engagements unilatéraux, accords atypiques et accords collectifs en vigueur au sein du champ d'application du présent accord ayant le même objet ou la même cause.

Indicateur de suivi :

- Nombre de bénéficiaires des chèques CESU de 600 € par sexe, par CSP et par société.
- Nombre de bénéficiaires des chèques CESU de 200 € par sexe, par CSP et par société.

Article 3.5.3 : Mesures de protection des femmes enceintes et de la parentalité

o Mesures spécifiques portant sur les conditions de travail

En complément des jours d'absence autorisés par la loi ou la convention collective de branche, des accords, négociés dans certaines entités juridiques du Groupe, ont permis de réelles avancées.

Les présentes dispositions visent à prévoir un socle commun minimum aux entités juridiques du groupe en France entrant dans le champ d'application du présent accord.

Il est donc convenu ce qui suit :

- La « demi-heure femme enceinte » permet aux salariées concernées, y compris aux cadres, à compter du 1^{er} jour du 4^{ème} mois de grossesse, de bénéficier d'une réduction d'horaire d'une demi-heure par journée travaillée, sans perte de rémunération et au choix de la salariée, soit sous la forme d'une prise de travail retardée, soit d'une cessation de travail anticipée. Les cadres au forfait jours qui bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, organiseront leur journée en tenant compte de cette mesure. La charge de travail des salariées concernées sera donc adaptée en conséquence.
- Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, sur présentation d'un certificat médical attestant de son état de grossesse, toute salariée pourra obtenir un

aménagement de son horaire hebdomadaire excluant le travail journalier au-delà de 20h.

- Sur sa demande, la salariée peut demander à être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période de son congé maternité postnatal. Dans cette hypothèse, le changement d'affectation n'entraînera aucune diminution de rémunération.
- Afin de limiter le port de charges lourdes, les postures contraignantes prolongées, le travail de nuit, l'exposition au bruit et aux agents chimiques ou l'exposition à de fortes chaleurs en extérieur, notamment sur le drive, un aménagement du poste de la salariée en état de grossesse peut être discuté avec le manager, avec l'appui du médecin du travail.
- Les autorisations d'absence, au nombre de 7 pour les examens médicaux obligatoires durant la grossesse, sont de droit et rémunérées pour les femmes enceintes.
- Une autorisation d'absence pour les visites prénatales : dans la limite de 3 absences par grossesse, le conjoint, concubin ou partenaire de PACS (homme ou femme) pourra accompagner la future mère lors des visites prénatales. Ces 3 absences autorisées n'entraîneront aucune perte de salaire, sous réserve de communiquer à sa hiérarchie un justificatif d'examen prénatal et de mariage, de PACS ou de vie maritale.
- Les salariés engagés dans une procédure d'adoption bénéficient d'autorisations d'absence pour se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément prévu par le code de l'action sociale et des familles, dans les limites prévues par les dispositions légales et réglementaires.
- Pendant une durée d'un mois à compter du terme de son congé maternité ou d'adoption, le ou la salarié(e) qui le souhaite, y compris cadre, peut bénéficier d'une réduction d'horaire d'une demi-heure par journée travaillée, sans perte de rémunération et au choix du ou de la salarié(e), soit sous la forme d'une prise de travail retardée, soit d'une cessation de travail anticipée. Pour les salariés en situation de parent isolé (c'est-à-dire les salariés célibataires, divorcés, séparés, veuf(ve)s, ne vivant pas en couple de manière déclarée et permanente et ne partageant pas leurs ressources, et ayant un ou plusieurs enfants à charge), et sous réserve d'en justifier, cette réduction d'horaire est portée à une heure par journée travaillée. Les cadres au forfait jours qui bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, organisent leur journée en tenant compte de cette mesure. La charge de travail des salariés concernés sera adaptée en conséquence.

o **Mesures spécifiques pour les salariées en traitement de don d'ovocytes**

Compte tenu de la difficulté de ce traitement, et notamment de son incidence sur les horaires habituels de travail, les salariées concernées bénéficieront d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens et se soumettre aux interventions nécessaires à la stimulation ovarienne et au prélèvement ovocytaire.

Ces absences n'entraîneront aucune diminution de la rémunération (y compris sur les éventuelles primes de fin d'année et de vacances qui seraient applicables) et seront 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.

Un justificatif médical sera demandé pour accéder à cette autorisation d'absence.

o **Départ et retour des absences de longue durée liées à la parentalité**

Au préalable, il est rappelé que les salariés concernés par un congé de maternité ou parental à temps complet ou à temps partiel ne doivent subir aucune discrimination du fait de l'utilisation de ces mesures prévues par la loi.

Une attention particulière doit être portée aux salariés partant ou revenant d'absences de longue durée liées à la parentalité (à savoir notamment les congés maternité, d'adoption, parental d'éducation, de présence parentale), afin que ces congés n'affectent pas leur déroulement de carrière et évolution professionnelle au sein du Groupe. En effet, ces congés sont une source de bien-être familial mais peuvent constituer des périodes de perte de connaissance professionnelle qui peuvent devenir des obstacles à la poursuite de l'évolution professionnelle.

Cette attention particulière doit également porter sur leurs besoins en matière de formation. L'accès aux formations doit notamment pouvoir être facilité si besoin.

Avant le départ en congé maternité ou parental : au plus tard 30 jours avant le départ (si la date est connue), le salarié sera reçu par sa hiérarchie, avec le soutien du RH de proximité, afin d'évoquer les dispositions concernant le départ, la durée du congé et les modalités relatives au retour de ce congé. A cette occasion, la situation du salarié au regard du régime mutuelle sera évoquée.

Concernant les besoins de formation détectés lors de cet entretien et validés par la hiérarchie, ils devront être planifiés dans les 6 mois suivant le retour du salarié, sauf si l'entretien de retour permet d'identifier une formation plus pertinente et réalisable dans le même délai.

Pendant le congé maternité ou parental : Les salariés qui le souhaitent peuvent, pendant la durée de leur congé, consulter depuis leur domicile les informations générales concernant la vie de l'entreprise.

En outre, durant le congé parental, afin de conserver un lien régulier avec son établissement, le salarié pourra bénéficier, sur demande, chaque année, d'un rendez-vous avec son responsable hiérarchique et/ou les équipes ressources humaines locales.

Enfin, à la demande du salarié, il pourra être reçu en entretien par son manager dans les 30 jours précédent sa reprise d'activité afin de préparer au mieux son retour.

Ces différents moments d'échanges permettront au salarié de conserver un lien avec la vie de l'établissement et de pouvoir exprimer et préparer un retour au travail, le temps voulu.

Par ailleurs, il est rappelé que la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul de la durée du travail servant à déterminer l'alimentation du Compte Personnel de Formation.

AVC

62

Enfin, ces absences, sous réserve qu'elles ne dépassent pas l'année civile, sont également prises en compte dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation et plus particulièrement pour l'appréciation de l'atteinte des objectifs fixés au salarié.

Au retour de congé maternité ou parental du salarié, un entretien de développement professionnel (inséré dans l'Appli Carrière) sera réalisé par sa hiérarchie, avec le soutien du RH de proximité. Cet entretien a pour objectif notamment :

- d'informer les salariés des éventuels changements ayant eu lieu sur son établissement /sa direction,
- d'évaluer les compétences à développer,
- d'établir les besoins en formation,
- d'indiquer les souhaits de mobilité,
- de faire part de besoins éventuels en matière d'aménagement de poste et/ou d'équilibre de vie professionnelle et vie privée.

Pour les salariés qui reviennent de congé maternité ou de congé parental, la procédure de retour à l'emploi est présentée dans le Guide de la parentalité remis par le manager ou le RH de proximité, à l'annonce de l'arrivée du nouvel enfant. Une mise à jour de ce Guide de la parentalité sera réalisée régulièrement.

Indicateur de suivi :

- Nombre d'entretiens de développement réalisés au retour des congés maternité et/ou parentaux.
- o ***Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant : mieux accompagner la paternité pour le 2ème parent ou le conjoint accueillant***

La loi du 14 décembre 2020 a allongé la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour les enfants nés depuis le 1er juillet 2021 ou dont la naissance était prévue à compter de cette date. Il est désormais d'une durée maximale de 25 jours calendaires pour la naissance d'un enfant, et de 32 jours calendaires pour une naissance multiple. Il doit dorénavant être pris dans les 6 mois de la naissance de l'enfant. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est précédé d'un congé de naissance d'une durée de 3 jours.

Il est précisé que ce congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert non seulement au père de l'enfant, mais également, au conjoint ou concubin de la mère ou à la personne liée à elle par un Pacs (homme ou femme), s'ils sont salariés. Dans le cas particulier d'un couple de femmes ayant eu recours à une assistance médicale à la procréation, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert à la femme à l'égard de laquelle la filiation de l'enfant a été établie par reconnaissance conjointe.

Il est convenu que les 11 premiers jours de ce congé (les 18 premiers jours en cas de naissance multiple) seront rémunérés à 100% de la rémunération, sous déduction de l'indemnité sécurité sociale.

En outre, en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, un congé supplémentaire de 30 jours est prévu. Ce congé supplémentaire d'hospitalisation sera rémunéré à 100% de la rémunération, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale.

gHC

52

30

SNF

Indicateurs de suivi :

- Nombre total de congé paternité et d'accueil de l'enfant, par sexe et par CSP ;
- Nombre de congés de 25 et 32 jours par sexe et par CSP ;
- Nombre de congés d'hospitalisation immédiate par sexe et par CSP.

o *Le congé d'adoption*

Le salarié qui se voit confier un enfant par l'Agence française de l'adoption, le service d'aide sociale à l'enfance, un organisme français autorisé pour l'adoption ou par décision de l'autorité étrangère compétente, bénéficie d'un congé d'adoption d'une durée minimale de 16 semaines et dont la durée varie, conformément aux dispositions légales, au nombre d'enfant(s) qu'il a déjà à charge, le nombre d'enfants adoptés et la répartition ou non du congé entre les deux parents.

Le congé d'adoption débute au plus tôt dans les 7 jours précédent l'arrivée de l'enfant dans le foyer et peut être pris au plus tard dans les 8 mois suivant cette date d'arrivée.

Le salarié doit adresser sa demande de congé d'adoption à son employeur par lettre recommandé avec accusé de réception, remise en main propre ou par tout autre dispositif conférant date certaine en précisant le motif de l'absence et la date à laquelle le congé d'adoption débute.

Le contrat de travail est suspendu pendant le congé d'adoption, sans maintien de rémunération par l'employeur.

Au terme du congé d'adoption, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il bénéficie pendant son absence des mêmes augmentations que celles accordées aux autres salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

o *Accompagner les femmes qui souhaitent allaiter*

Les femmes souhaitant continuer à allaiter leur enfant après la reprise du travail bénéficieront, jusqu'aux 12 mois de l'enfant, de facilités de gestion des horaires dans la limite d'une heure par jour.

Le temps accordé pour l'allaitement est organisé en 2 plages horaires dans la journée, déterminées par accord entre la collaboratrice et son manager.

Le manager devra tenir compte des contraintes liées à l'allaitement pour accorder ce temps au moment le plus approprié pour la salariée, tout en tenant compte des contraintes opérationnelles.

Par ailleurs, conformément à la législation, un lieu sera défini et aménagé afin d'accueillir les femmes concernées.

o *Mesures spécifiques pour les grandes étapes scolaires*

REC

A l'entrée à la crèche, en première année de maternelle, au cours préparatoire et en 6^{ème}, une absence autorisée est accordée aux parents (père ou mère ou détenteur de l'autorité légale) qui le demandent, et sur justificatif, pour accompagner leur enfant.

Elle est rémunérée dans la limite de 3 heures de travail effectif.

- ***Faire évoluer les représentations autour de la parentalité***

Conscientes des enjeux sociétaux du thème de l'Égalité professionnelle, les Parties entendent pouvoir utiliser les mesures négociées pour :

- Déculpabiliser les parents dans leur rôle professionnel et encourager les hommes à jouer leur rôle familial ;
- Faire mieux vivre le droit à la déconnexion, en particulier sur le respect des horaires de réunions entre 9h et 18h maximum, sauf urgence et activité spécifique.

Mesure spécifique :

- Remise systématique du nouveau Guide de la parentalité, par le manager ou le RH de proximité, à chaque annonce de l'arrivée d'un enfant aux futurs parents.

Article 3.5.4 : Mesures en faveur de la santé au féminin

- ***Autorisations d'absences***

Certaines salariées peuvent être confrontées à des situations spécifiques pouvant avoir un impact sur leur capacité à exercer pleinement leur activité professionnelle. Cela inclut des situations telles que la procréation médicalement assistée, les fausses couches et l'endométriose.

Afin de soutenir ces femmes et d'améliorer leur bien-être au travail, les Parties ont mis en place, par accord du 12 juillet 2023, des autorisations d'absence pour leur permettre de gérer ces situations de manière appropriée. Les parties entendent reconduire ces mesures en les modifiant à la marge, dans les conditions reprises ci-après.

Pour l'ensemble de ces autorisations d'absence, il est précisé que ces absences sont non déductibles des congés payés et n'entraînent aucune diminution de la rémunération. Les jours d'autorisation d'absence sont non reportables d'une année sur l'autre et non indemnisables s'ils ne sont pas utilisés.

Ces autorisations d'absence sont conditionnées à l'information préalable de l'employeur, au moyen de la production d'un justificatif. Les justificatifs fournis par les salariées seront traités conformément à la législation en vigueur.

- ***Autorisation d'absence pour les salariés ayant recours à la procréation médicalement assistée (PMA)***

Conformément à l'article L.1225-16 du Code du travail, les salariés bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux actes médicaux nécessaires, pour chaque protocole de parcours d'assistance médicale.

De plus, le conjoint salarié de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, ainsi que la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, ont également droit à une autorisation d'absence pour se rendre à

trois de ces actes médicaux nécessaires, pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération (y compris sur les éventuelles primes de fin d'année et de vacances qui seraient applicables) 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 le ou la salarié(e) au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

En complément des dispositifs légaux susvisés, les salariées engagées dans un parcours de PMA pourront par ailleurs bénéficier, sur présentation d'un justificatif médical, d'un jour complet d'autorisation d'absence au moment d'un transfert d'embryon.

Les dispositions du présent article constituent un socle minimal qui ne fait pas obstacle à l'application de dispositions plus favorables qui pourraient être prévues par la législation ou un accord collectif applicable au sein de l'entreprise.

- Arrêt maladie des femmes ayant eu une fausse couche

La fausse couche correspond à l'arrêt spontané de la grossesse avant la 22ème semaine d'aménorrhée, et entraînant la perte du fœtus. Cette situation peut engendrer une épreuve émotionnelle et physique importante pour les femmes concernées.

C'est la raison pour laquelle la loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche prévoit la suppression du délai de carence pour le versement des indemnités journalières de sécurité sociale en cas d'interruption spontanée de grossesse ayant lieu avant la 22e semaine d'aménorrhée.

En l'absence de précision dans la loi, le complément employeur aux indemnités journalières de sécurité sociale reste régi par les règles légales et conventionnelles applicables dans l'entreprise.

- Autorisation d'absence pour les femmes souffrant d'endométriose

L'endométriose est une maladie gynécologique chronique de la femme en âge de procréer qui se caractérise par le développement d'une muqueuse utérine (l'endomètre) en dehors de l'utérus, provoquant des douleurs pelviennes, des troubles menstruels et d'autres symptômes invalidants.

Dans l'attente d'un éventuel texte législatif en la matière, les Parties conviennent que la salariée souffrant d'endométriose médicalement diagnostiquée, et bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés instituée par l'article L. 5212-2 du Code du travail au titre de leur maladie, pourra bénéficier de 12 jours d'absence autorisée par année civile, utilisés à la convenance de la salariée concernée dans la limite de 2 jours par mois.

Cette mesure s'applique, sans distinction, à toutes les formes d'endométriose reconnues par les professionnels de santé.

Les salariées concernées devront fournir un justificatif de leur diagnostic d'endométriose établi par un professionnel de santé compétent, et avoir informé leur employeur de leur statut de travailleur handicapé, conformément aux critères définis par l'article L. 5212-13 du Code du travail, selon les modalités applicables dans leur entreprise.

Conscients des délais de traitement parfois longs des MDPH (Maison Départementale pour les Personnes Handicapées), et sous réserve de la remise du justificatif de diagnostic

d'endométriose visé ci-dessus, les jours d'autorisation d'absence pourront également être accordés aux salariées en mesure de justifier du dépôt de leur demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (preuve de dépôt faisant foi).

Un seul justificatif du diagnostic d'endométriose sera nécessaire, pour la durée de l'accord, pour justifier la première demande ainsi que les suivantes.

Indicateur de suivi :

- Nombre de salariés ayant eu recours à une autorisation d'absence en faveur de la santé au féminin dans chaque entité juridique par CSP et par sexe.

o *Communication et sensibilisation*

Dans le but de promouvoir la sensibilisation autour des enjeux de la santé au féminin, des actions de communication spécifiques sont menées :

- Actions de sensibilisation des managers et des RH de proximité

Les managers et les RH de proximité sont sensibilisés aux spécificités liées à la santé au féminin. A ce titre, un guide de la santé au féminin est mis à disposition de l'ensemble des managers et des RH de proximité afin de faciliter leur compréhension des différentes situations visées.

Ce guide permet à chacun de comprendre et d'adopter les bons comportements face à ces situations. Il contribue ainsi à développer une compréhension approfondie des enjeux spécifiques aux femmes, à renforcer la bienveillance et à favoriser des pratiques de travail inclusives.

- Campagne de communication interne pour tous les salariés

Une campagne de communication interne visant à sensibiliser l'ensemble des salariés aux problématiques de santé au féminin et à déconstruire les stéréotypes est mise en œuvre et sera régulièrement mise à jour.

Cette campagne pourra utiliser divers supports de communication tels que des affiches, des brochures, des vidéos ou des séances d'information. Elle mettra en avant des messages positifs et inclusifs, encourageant le respect mutuel et la promotion d'un environnement de travail égalitaire.

Des webinaires traitant de l'endométriose mais également de la ménopause et de l'andropause seront par ailleurs organisés et mis à disposition de l'ensemble des salariés du groupe.

En parallèle de la santé féminine, des campagnes de sensibilisation seront régulièrement organisées sur les maladies redoutées (à savoir le cancer, l'infarctus, l'AVC, la transplantation d'un organe vital, la sclérose en plaques, l'insuffisance rénale, la maladie de Parkinson et la maladie d'Alzheimer), afin d'informer les salariés, quel que soit leur sexe, de l'importance du dépistage.

Dans cette optique de dépistage, la Direction s'engage par ailleurs à faciliter la pose de jours de congés ou de repos supplémentaires pour permettre aux salariés de se rendre à leurs rendez-vous de dépistage. Le manager pourra également aménager le planning si nécessaire, sous réserve des contraintes opérationnelles du service.

- Accès à une plateforme d'aide et de soutien

Les Parties réitèrent l'importance de l'accompagnement des salariés en cas de difficultés d'ordre social ou psychologique. Dans ce cadre, les salariés concernés par l'une des problématiques visées dans le présent article peuvent accéder à une plateforme de soutien psychologique anonyme et gratuite animée par des psychologues diplômés et des assistants sociaux.

Cette plateforme peut, le cas échéant, fournir des conseils pratiques, des informations sur des démarches administratives à effectuer, ou des contacts vers des professionnels de santé spécialisés si nécessaire.

Des campagnes ou actions de communication visant à rappeler l'existence de cette plateforme sont organisées auprès des salariés. L'orientation des salariés concernés vers cette plateforme sera par ailleurs renforcée.

- Information de la médecine du travail

Les centres de médecine du travail seront informés des dispositifs relatifs à la santé au féminin existant au sein du groupe Carrefour.

Article 3.5.5 : Accompagner les aidants

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a rendu officiel la place et le rôle des aidants familiaux.

Ainsi, aux termes de l'article R. 245-7 du Code de l'action sociale et des familles, est considéré comme un aidant familial, le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle le bénéficiaire a conclu un PACS, l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4ème degré du bénéficiaire, ou l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4ème degré de l'autre membre du couple qui apporte l'aide humaine et qui n'est pas salarié pour cette aide.

Par ailleurs, une définition du proche aidant d'une personne âgée a été introduite à l'article L. 113-1-3 du Code de l'action sociale et des familles par la loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement. Aux termes de cet article, est considéré comme proche aidant d'une personne âgée son conjoint, le partenaire avec qui elle a conclu un PACS ou son concubin, un parent ou un allié, définis comme aidants familiaux, ou une personne résidant avec elle ou entretenant avec elle des liens étroits et stables, qui lui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

En France, le nombre de personnes qui apportent de l'aide à un proche en perte d'autonomie est estimé à 11 millions selon le dernier baromètre BVA / Fondation April. Compte tenu de l'évolution de la démographie, une part de plus en plus grande de la population est concernée.

Dans la mesure où plus d'un aidant sur deux est en activité professionnelle et près d'un salarié sur cinq est proche aidant, il s'agit d'un enjeu pour les entreprises qui ont un rôle en matière d'accompagnement de leurs salariés aidants.

JHC
F 62
35

Le soutien de ces aidants constitue donc un défi crucial pour la société française au sens large, mais également pour les différentes sociétés du Groupe Carrefour parties au présent accord.

Si des congés et des prestations sociales sont prévus pour les situations d'aidance, leur utilisation se révèle limitée, notamment parce que 69% des aidants ignorent qu'ils le sont, les dispositifs sont encore peu connus et les démarches apparaissent trop complexes ou trop peu accessibles.

Le groupe Carrefour est attentif aux salariés qui auraient besoin de se rendre disponibles pour assister un proche en difficulté.

C'est pourquoi les Parties entendent rappeler les dispositifs légaux existant à la date de signature des présentes à disposition des salariés aidants, et les compléter de mesures complémentaires.

- o ***Rappel des dispositifs à disposition des salariés aidants***

- **Le congé de proche aidant** permet à un salarié de suspendre temporairement son contrat de travail pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie.

Il est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté.

La personne aidée peut être :

- son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- son ascendant ;
- un enfant à charge ;
- son collatéral jusqu'au 4ème degré ;
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4ème degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS ;
- la personne âgée ou la personne handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

Sauf dispositions conventionnelles de branche plus favorables, les conditions de mise en œuvre du congé de proche aidant sont fixées comme suit.

La durée maximale du congé est de 3 mois. Le congé peut être renouvelé, à l'initiative du salarié, dans la limite d'une durée fixée à un an pour l'ensemble de la carrière du salarié aidant.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de proche aidant doit informer son employeur par tout moyen conférant date certaine, au moins 15 jours avant le début du congé :

- de sa volonté de suspendre son contrat de travail ;
- le cas échéant, de sa demande de fractionnement ou de transformation à temps partiel de son contrat de travail (sous réserve de l'accord de l'employeur) ;
- de la date de son départ en congé.

Il doit joindre à sa demande les documents visés à l'article D. 3142-8 du Code du travail.

En cas de renouvellement du congé de façon successive, le salarié doit informer l'employeur de la prolongation du congé par tout moyen conférant date certaine au moins 15 jours avant le terme initialement prévu.

En cas de renouvellement non successif, le délai de prévenance est d'un mois minimum.

Par exception, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai en cas :

- de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical ;
- de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical ;
- ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable de cet établissement.

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant ou y renoncer dans l'un des cas suivants :

- Décès de la personne aidée ;
- Admission dans un établissement de la personne aidée ;
- Diminution importante des ressources du salarié ;
- Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Le salarié informe alors l'employeur de son souhait de mettre fin à son congé, au moins un mois avant la date à laquelle il entend mettre fin à son congé, sauf dispositions conventionnelles de branche plus favorables. En cas de décès de la personne aidée ou en cas de diminution importante des ressources du salarié, ce délai est ramené à deux semaines.

La durée du congé de proche aidant est prise en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

- **Le congé de solidarité familiale** permet au salarié de s'absenter pour assister l'un de ses proches en fin de vie. Le proche doit se trouver en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Le salarié peut demander à bénéficier du congé de solidarité familiale pour s'occuper d'une des personnes suivantes :

- Ascendant ;
- Descendant ;
- Frère ou sœur ;
- Personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance.

Le salarié doit informer son employeur de son souhait de prendre un congé de solidarité familiale au moins quinze jours avant le début du congé, par tout moyen conférant date certaine. Toutefois, en cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin traitant de la personne assistée, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

La durée du congé est fixée par le salarié dans la limite de trois mois, renouvelable une fois, sauf dispositions conventionnelles de branche plus favorables.

Dans le cadre de sa demande, le salarié doit indiquer à son employeur les informations suivantes :

- Sa volonté de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de solidarité familiale ;
- Sa date de départ en congé ;
- Le cas échéant, sa demande de fractionnement du congé ou de transformation du congé en travail à temps partiel (sous réserve de l'accord de l'employeur) ;
- Sa date prévisible de retour.

Le salarié doit accompagner sa demande d'un certificat médical établi par le médecin traitant de la personne qu'il assiste. Ce certificat doit attester que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou qu'elle est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Le congé prend fin soit à l'expiration de la durée maximale de trois mois, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée (sans préjudice du bénéfice des dispositions relatives aux congés pour événements familiaux), soit à une date antérieure choisie par le salarié. En cas de modification de la date prévisible du retour dans l'entreprise, le salarié doit informer l'employeur au moins trois jours avant la date initialement prévue de son retour.

À la fin du congé, le salarié retrouve son emploi précédent ou, à défaut, un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il peut bénéficier d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle.

Il conserve le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début de son congé. La durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

- **Le congé enfant malade** bénéficie au salarié dont l'enfant est malade. Les Parties entendent renvoyer aux dispositions des conventions collectives de branche et/ou des accords collectifs d'entreprise applicables au sein de chaque société du Groupe.
- **Le congé de présence parentale** est ouvert au salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Un enfant est considéré à charge lorsque le salarié en a la charge effective et permanente. A ce titre, l'enfant doit répondre aux trois conditions cumulatives suivantes :

- Avoir moins de 20 ans ;
- Ne pas percevoir un salaire mensuel brut supérieur à 55% du Smic horaire x 169 (à la date de signature du présent accord : 1 104,25€) ;
- Ne pas bénéficier à titre personnel d'une allocation logement ou d'une prestation familiale.

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée du salarié pour bénéficier de ce congé.

Le salarié doit faire sa demande de congé de présence parentale par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre récépissé auprès de son employeur au moins dix jours avant la date souhaitée de début du congé.

Le salarié doit joindre à sa demande un certificat médical qui atteste des éléments suivants :

- Particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap ;

REC

62

- Nécessité d'une présence soutenue auprès de l'enfant et des soins contraignants.

Le congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés dans la limite maximale de trois ans. Il peut être pris en une ou plusieurs fois.

Le certificat médical doit préciser la durée prévisible du traitement de l'enfant du salarié, la durée du congé étant égale à la durée du traitement. En cas de prolongation du congé au-delà de la durée prévue dans le certificat médical, le salarié doit prévenir son employeur dans les mêmes conditions que pour sa demande initiale.

Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer le congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner par demi-journée.

Chaque fois que le salarié souhaite prendre une demi-journée, un jour ou plusieurs jours de congé, il doit en informer l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

Aucun délai de prévenance n'est par contre exigé en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou de situation de crise nécessitant sa présence sans délai.

Le salarié peut bénéficier d'un autre congé de présence parentale (soit 620 jours au total) à la fin de la période initiale de trois ans. Il peut également bénéficier d'un autre congé de présence parentale (soit 620 jours au total) s'il utilise la réserve de 310 jours avant la fin des trois ans du congé initial.

Ce renouvellement est possible dans l'un des cas suivants :

- Soit en cas de rechute ou récidive de la pathologie de l'enfant ;
- Soit lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

A l'issue du congé de présence parentale, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié qui a adressé une demande motivée à l'employeur deux semaines au moins avant la date de sa reprise, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La durée du congé de présence parentale est prise en compte en totalité pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

- **Le don de jours de congés** permet également au salarié aidant de bénéficier de jours de repos auquel un autre salarié de la même entreprise a renoncé.

Pour bénéficier de ce don de jours de repos, le salarié aidant doit remplir l'une des trois conditions suivantes :

- assumer la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans qui est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave, qui rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;

REC

B2

- avoir un enfant âgé de moins de vingt-cinq ans qui est décédé ou avoir à charge effective et permanente une personne de moins de 25 ans qui est décédée (dans cette hypothèse, le salarié aidant peut bénéficier du don de jours au cours de l'année suivant la date du décès) ;
- venir en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour le salarié aidant, l'une de celles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16 du Code du travail.

Le don peut porter sur tous les jours de repos non pris, à l'exception des quatre premières semaines de congés payés. Ainsi, peuvent faire l'objet d'un don les jours correspondant à la cinquième semaine de congés payés, les jours de repos accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail (RTT ou RS), les jours de congés conventionnels, les autres jours de récupération non pris et les jours de repos provenant d'un compte épargne temps.

Le salarié qui souhaite faire un don à un autre salarié doit en faire la demande à son employeur. Le salarié aidant qui bénéficie d'un don de jours de repos doit quant à lui adresser à son employeur les documents justifiant sa situation d'aidant.

o *Dispositifs complémentaires au bénéfice des salariés aidants*

Les Parties entendent compléter les dispositifs légaux rappelés ci-dessus, afin d'accompagner au mieux les salariés aidants.

Ainsi, afin de permettre aux salariés aidants d'être informés de leurs droits et notamment des différents congés dont ils sont susceptibles de bénéficier, et de sensibiliser tous les salariés, y compris les managers et RH de proximité, à la situation des salariés aidants, une communication spécifique sera réalisée. Une formation à destination des RH de proximité et des managers sera également proposée.

Par ailleurs, une Foire Aux Questions (FAQ) sera mise en place afin de répondre aux questions que les salariés pourraient se poser concernant les situations d'aide et les droits et démarches afférents.

Les RH de proximité se tiendront également à la disposition des salariés aidants pour répondre à leurs questions. Dans ce cadre, les informations échangées sur la situation des salariés aidants ou de la personne aidée seront traitées conformément aux législations applicables.

En application et dans la limite des dispositions conventionnelles applicables dans leur société d'appartenance, les salariés aidants familiaux auront également la possibilité d'aménager leurs horaires et leur temps de travail, en conciliation avec leur manager, afin de concilier au mieux leurs impératifs de salariés aidants et leurs impératifs professionnels et faciliter la gestion de leur quotidien.

Les salariés aidants familiaux pourront en outre, sous réserve de l'accord de leur employeur, prendre de manière anticipée les congés payés qu'ils auront acquis en cours de période d'acquisition, avant que ne soit ouverte la période de prise des congés payés.

Dans la limite des dispositions conventionnelles applicables dans leur société d'appartenance, les jours épargnés au Compte Épargne Temps pourront être utilisés par le

salarié aidant pour indemniser tout ou partie d'un congé d'aidance (congé de solidarité familiale, congé de présence parentale ou congé de proche aidant).

En complément, les Parties rappellent que le Groupe Carrefour met à disposition des salariés les services d'une cellule d'écoute et de soutien psychologique par téléphone. Cette cellule est constituée d'une équipe de psychologues au service des salariés. Ce service entièrement anonyme, confidentiel et gratuit pour le salarié, est en accès libre et direct, disponible 24h/24 et 7j/7. Les salariés en situation d'aidance ressentant un besoin d'écoute psychologique sont naturellement invités à contacter cette cellule.

Les salariés aidants pourront également utiliser les services d'accompagnement spécifiques mis à disposition par le régime complémentaire de frais de santé et de prévoyance en vigueur, pour les aider dans leurs démarches administratives.

Enfin, les salariés ayant le statut de proche aidant familial pourront, sur présentation des justificatifs afférents, bénéficier d'une indemnité de garde de la personne aidée en cas d'absence du salarié en raison de sa présence en formation, dans les conditions ci-après. Cette indemnité est destinée à couvrir d'éventuels frais de garde supplémentaires (comme notamment les frais de garde, les frais de repas...) qui seraient générés par le départ en formation du salarié bénéficiaire, et notamment au regard d'un temps de déplacement et/ou de présence en formation différent des horaires habituels du salarié.

Le versement de l'indemnité se fait sur la base du montant réellement facturé et dans la limite des montants ci-dessous. Le montant maximum de cette indemnité s'apprécie par foyer et par journée de formation et s'établit comme suit :

- 29€ brut pour un proche aidé ;
- 40€ brut pour deux proches aidés ;
- 51€ brut pour trois proches aidés ;
- 62€ brut pour quatre proches aidés et plus.

Les conditions d'obtention de cette indemnité impliquent que le salarié se voit remettre par son service RH un formulaire de demande d'indemnité de garde. Il devra le compléter avec les justificatifs correspondants en précisant les frais supplémentaires engagés et le remettre à son service RH pour validation de la direction.

Le paiement apparaîtra sur le bulletin de paie du salarié.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de congés de présence parentale dans chaque entité juridique par CSP et par sexe ;
- Nombre de congés proches aidants dans chaque entité juridique par CSP et par sexe ;
- Nombre de bénéficiaires de l'indemnité garde de la personne aidée dans chaque entité juridique par CSP et par sexe.

Article 3.6 : Représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les équipes dirigeantes

La loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle a fixé de nouvelles obligations pour les entreprises employant au moins 1000 salariés pour le troisième exercice consécutif. Pour mémoire, ces entreprises doivent :

- Depuis le 1er mars 2022, publier annuellement les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi, d'une part, les cadres dirigeants et, d'autre part, les membres des instances dirigeantes au sens de la loi précitée, étant précisé que ces écarts sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé du travail.
- À partir du 1er mars 2026, atteindre un objectif chiffré de 30% de femmes parmi, d'une part, les cadres dirigeants et, d'autre part, les membres des instances dirigeantes, étant précisé que lorsque l'entreprise obtient un résultat inférieur, des objectifs de progression et mesures de correction doivent être définis.
- À partir du 1er mars 2029, atteindre un objectif chiffré de 40% de femmes parmi, d'une part, les cadres dirigeants et d'autre part, les membres des instances dirigeantes, étant précisé que lorsque l'entreprise obtient un résultat inférieur, des objectifs de progression et mesures de correction doivent être définis.

Le Groupe Carrefour comptant des entreprises soumises à ces obligations, il applique et entend les appliquer pour le futur à chacune des sociétés concernées, aux échéances fixées par la loi.

A ce titre, ces sociétés concernées s'engagent notamment à publier leurs résultats sur le site internet institutionnel du Groupe Carrefour ainsi qu'à la commission de suivi du présent accord.

Article 3.7 : Mesures de protection spécifiques

Article 3.7.1 : Accompagner les victimes et sensibiliser toute l'entreprise aux violences conjugales

271 000 victimes de violences conjugales ont été enregistrées en 2023 par les forces de sécurité, soit une augmentation de 10 % par rapport à l'année précédente.

Les violences conjugales peuvent prendre différentes formes : physiques, psychologiques, sexuelles, verbales et/ou économiques.

Ainsi, en 2023, deux tiers de ces violences étaient des violences physiques, 31 % des violences verbales ou psychologiques et 4 % des violences sexuelles. La grande majorité des victimes étaient des femmes (85 %) et les mis en cause le plus souvent des hommes (86 %). En moyenne, seule une victime sur six de violences conjugales a porté plainte.

Pour l'année 2023, on dénombre 115 victimes de mort violente au sein d'un couple, majoritairement des femmes (81%).

Chaque situation est spécifique. Les victimes et les auteurs appartiennent à toutes les catégories sociales et peuvent être des femmes ou des hommes.

Ces violences ont aussi un impact sur le travail (retard, absentéisme, baisse de la productivité et crainte de perdre son emploi, inquiétude des collègues, repli sur soi, refus de participer à certains événements, frein à la promotion professionnelle...).

42% des victimes de violences conjugales en ont discuté avec quelqu'un au travail, le plus souvent avec leurs collègues ou leurs supérieurs.

Face à ce fléau, le Gouvernement français a lancé en 2019 un Grenelle contre les violences faites aux femmes, et annoncé 30 mesures concrètes pour en venir à bout, sur les thématiques suivantes :

- Eduquer à la non-violence et à l'égalité entre les filles et les garçons ;
- Libérer la parole des victimes et favoriser la révélation des violences ;
- Protéger les victimes dès le dépôt de plainte ;
- Une prise en charge médico-sociale renforcée ;
- Une justice plus protectrice ;
- Prendre en compte l'impact des violences conjugales sur les enfants et les liens familiaux ;
- Un suivi et une prise en charge des auteurs pour traiter le problème des violences conjugales dans sa globalité et mieux prévenir le risque de récidive ;
- Protéger les femmes victimes de violences y compris au travail ;
- Protéger les victimes de violences en situation de handicap.

De nouvelles mesures contre les violences faites aux femmes ont été annoncées en septembre 2021 et un site dédié arretonslesviolences.gouv.fr a été créé pour orienter les victimes vers des numéros d'appel ou la plateforme de signalement en ligne des violences conjugales, sexuelles ou sexistes.

Conscient de la nécessité d'action de toute la société pour enrayer ce phénomène, Carrefour s'engage depuis de nombreuses années dans la lutte contre les violences faites aux femmes :

- L'entreprise est membre de l'initiative européenne CEASE et du réseau 1in3Women piloté en France par FACE. Alexandre Bompard a signé la charte de ce réseau qui lutte contre les violences faites aux femmes. Ce faisant, l'entreprise s'engage à sensibiliser sur ces violences en son sein, auprès de ses partenaires, de ses clients, et s'engage à faciliter l'accès aux associations spécialisées qui peuvent soutenir nos collaboratrices victimes de violences conjugales. Fin 2023, Carrefour s'est engagé en tant que membre du Comité Exécutif du réseau 1in3Women ;
- Carrefour a également signé le renouvellement de l'accord avec UNI Global Union, qui renforce les dispositions existantes sur le dialogue social, le respect des droits fondamentaux chez Carrefour, chez ses fournisseurs de produits contrôlés et ses franchisés internationaux. Il réaffirme les mesures en faveur de la promotion de la diversité, la santé, la sécurité, la qualité de vie au travail et notamment la lutte contre les violences faites aux femmes ;
- Carrefour est engagé depuis 2021 auprès de la Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF), un réseau de 84 associations, qui partout en France accueillent, accompagnent et hébergent les femmes victimes de violences et leurs enfants. La FNSF gère notamment le 3919, numéro d'écoute national destiné aux femmes victimes de violences.

Les mesures spécifiques :

- o Dans le cadre du présent accord, Carrefour informera/sensibilisera l'ensemble de ses salariés à identifier et accompagner les victimes de violences conjugales.

Ainsi, un guide intitulé "Pas de sexisme, harcèlement sexuel au travail, ensemble on y travaille" a été mis à la disposition de chaque salarié à la signature de l'accord collectif en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes de 2020. Il sera actualisé régulièrement.

En 2022, et dans le cadre de notre partenariat, des "Fiches Réflexes" ont été co-construites avec la FNSF et mises à la disposition de tous les salariés du Groupe.

Ce livret, fruit d'un travail réalisé avec des groupes RH et opérationnels multi format, aborde les 4 situations suivantes :

- Je suppose que mon/ma collègue est victime de violences conjugales
- Mon/ma collègue victime de violences conjugales m'en parle mais ne souhaite pas aborder sa problématique auprès de son ou sa manager : que faire ?
- Mon/ma collègue victime se confie à son manager : que faire ?
- Mon/ma collègue se trouve dans une situation de danger ou d'urgence, que faire ?

Des affiches de sensibilisation ont été et seront diffusées pour :

- encourager les personnes à réagir lorsqu'elles sont témoins de violences domestiques et ainsi promouvoir un environnement de travail bienveillant,
- exposer les statistiques européennes pour expliquer aux salariés que le problème peut toucher tout le monde, partout,
- apporter aux victimes et aux salariés des ressources/contacts pour obtenir de l'aide et des conseils pour réagir face à un/une collègue victime de violences conjugales.

Par ailleurs, Carrefour rappellera à tous ses salariés les dispositifs d'accompagnement et d'écoute à destination des victimes de violences :

- Numéro national 3919 : Numéro d'écoute national destiné aux femmes victimes de violences (toutes les violences, conjugales, sexuelles, mariages forcés, mutilations sexuelles féminines, violences au travail), à leur entourage et aux professionnels concernés. Le 3919 est ouvert 24h/24 et 7j/7 et accessible aux personnes en situation de handicap.

- Le Numéro vert service d'écoute et d'accompagnement psychologique accessible 24h/24h et 7j/7 par téléphone au 0 800 30 50 23 ou par internet, en se connectant sur www.stimulus-care-services.com (nom d'utilisateur : carrefour / mot de passe : carrefour). Chaque salarié peut appeler ce numéro à tout moment dès qu'il en ressent le besoin, sur son lieu de travail ou à son domicile. Dans ce cadre, des échanges avec un psychologue et/ou un assistant social sont proposés de manière anonyme et confidentielle.

o Afin de sensibiliser tous les managers et RH de proximité, Carrefour poursuivra et à mettra à jour le e-learning spécifique sur les violences conjugales (outil disponible dans le cadre du réseau 1in3women), afin notamment de :

- définir et expliquer le phénomène des violences conjugales en Europe ainsi que ses effets sur le lieu de travail ;
- aider les managers à reconnaître les signes "avant-coureurs" ;
- soutenir et protéger les salariés victimes de violence ;
- expliquer la législation, les droits et procédures juridiques de la victime, donner les contacts des services d'appui nationaux.

o Par ailleurs, dans le cadre de son partenariat, entre 2021 et 2023, Carrefour a organisé des sessions de sensibilisation destinées aux salariés des fonctions Ressources Humaines et Relations Sociales, dispensées par la FNSF, afin de renforcer la prise en charge des victimes de violences conjugales, faciliter la mise en relation des victimes avec les associations du réseau FNSF et accroître la visibilité du numéro d'écoute 3919.

Le programme avait pour but d'améliorer la compréhension des enjeux liés aux violences conjugales, afin de répondre aux besoins des victimes, les accueillir dans leur parole et leurs

difficultés, et savoir réagir de manière adéquate, soit par une orientation rapide, soit par la mise en place de solutions d'urgence.

Ces formations ont permis de transmettre les premiers éléments essentiels pour que les participants soient en mesure d'accueillir la parole des femmes victimes de violences, en adoptant une écoute sans jugement et une réactivité appropriée face aux situations potentiellement identifiées. Ces formations seront renouvelées.

Compte tenu du succès de ce programme, Carrefour poursuivra le partenariat avec la FNSF.

o Carrefour s'engage par ailleurs à maintenir un dispositif d'aide à la recherche d'un hébergement d'urgence pour ses salariés, dont notamment les salariés victimes de violence conjugale.

Enfin, Carrefour mettra en œuvre toutes les actions nécessaires en cas de situation de danger grave pour un salarié victime de violences conjugales.

L'entreprise analysera la situation et définira les mesures à mettre en place en vue de contribuer à assurer sa sécurité (changement de poste pour supprimer un contact au public, mobilité géographique, aménagement d'horaires, orientation vers des associations d'aides aux victimes locales, ...).

Ces situations étant confidentielles et spécifiques, l'entreprise s'engage à définir un champ d'actions possibles à destination des directeurs d'établissements et population RH. Dans ce cadre de confidentialité, aucun indicateur chiffré ne sera disponible.

Article 3.7.2 : Lutter contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel : le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ne s'arrêtent pas aux portes de l'entreprise : selon un sondage réalisé par le Défenseur des droits en 2024, en France, 20% des femmes actives disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle.

Le Défenseur des droits a également relevé que, malgré le renforcement des droits, des politiques publiques et la multiplication des actions menées en faveur des personnes LGBT ces dernières années, les actes et propos LGBTphobes persistent dans la société française. Cela se manifeste notamment par l'agrégation de comportements individuels tels que des remarques, des rires, des plaisanteries douteuses qui créent et font perdurer un climat homophobe et/ou transphobe au travail. Par ailleurs, l'accumulation et la fréquence de ces remarques sont souvent renforcées par une dynamique de groupe qui contribue à alimenter une hostilité vis-à-vis des personnes LGBT, et à créer un climat propice au harcèlement discriminatoire.

Le groupe Carrefour appliquera une politique de tolérance zéro envers toute discrimination, violence sexuelle, acte de harcèlement moral ou sexuel, agissement sexiste ou encore tout harcèlement lié à l'orientation sexuelle, commis à l'encontre de tout salarié, quel que soit son statut.

REC F BC
45

En d'autres termes, le groupe Carrefour ne restera pas passif face aux incidents signalés, indépendamment de l'identité des auteurs des faits : il s'emploiera activement à protéger et à soutenir les personnes affectées et veillera à ce que les auteurs des conduites prohibées répondent de leurs actes. Aussi, les référents CSE devront signaler aux ressources humaines les situations signalées dans le respect de la confidentialité et de la personne concernée.

Face à ce phénomène, le législateur a renforcé le cadre juridique en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail en confiant aux entreprises mais également aux représentants du personnel un rôle central.

Parmi ces mesures, des référents, formés et sensibilisés sur le sujet, doivent être désignés à la fois par les entreprises (dit « référent harcèlement sexuel et agissements sexistes ») mais également parmi les membres du comité social et économique (dit « référent CSE »).

Parce que les violences sexistes et sexuelles n'ont aucune place au sein de notre groupe, les Parties souhaitent remettre en place un certain nombre de mesures fortes sur le sujet.

Afin que les victimes et les témoins puissent toujours avoir un interlocuteur et une oreille attentive, les sociétés du Groupe Carrefour dans le champ d'application du présent accord, désignent au niveau de chaque établissement distinct au sens du CSE et/ou société (pour les sociétés mono établissement), un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

En tant qu'interlocuteur privilégié des salariés qui seraient témoins ou victimes de tels faits, il est désigné parmi les membres de la Direction des Ressources Humaines.

Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes a notamment pour rôle :

- d'accueillir et écouter les salariés signalant des situations de harcèlement ou d'agissements sexistes et les orienter vers les autorités compétentes ;
- d'accompagner les managers dans la gestion de ces situations ;
- de mettre en œuvre la procédure interne de l'entreprise permettant le signalement et le traitement des situations de harcèlement ou d'agissement sexiste ;
- de participer, le cas échéant, à la réalisation d'une enquête interne suite à un signalement.

Afin d'assurer ses missions, il est important que le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes soit doté des connaissances et compétences sur le sujet.

Un module de formation obligatoire à réaliser dans le mois de la désignation est ainsi déployé à destination des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes mais également des référents CSE.

Une attention particulière est portée à la confidentialité des informations qui sont communiquées aux référents par la victime ou le témoin de faits de harcèlement sexuel ou agissements sexistes. La formation insiste sur ce point essentiel au succès du dispositif.

Chaque société dans le champ d'application de l'accord s'engage à respecter les procédures qui sont définies à cet effet.

REC

46

AS

Afin de faciliter l'identification des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes et des référents CSE, une liste est diffusée dans chacun des établissements et mise à jour une fois par an. Ainsi, l'adresse mail et le numéro de téléphone des référents apparaîtront au même titre que ceux du médecin du travail ou de l'inspection du travail.

Une campagne de communication et de sensibilisation des salariés sera engagée au sein de l'ensemble des sociétés concernées par le présent accord :

- pour une bonne compréhension de ce que sont les comportements illicites,
- pour permettre à chaque salarié et au management d'identifier les cas de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes,
- pour connaître les outils mis à leur disposition,
- pour accompagner au mieux leurs collègues victimes.

Par ailleurs, l'information à destination des salariés mentionne les services pouvant être saisis et les actions judiciaires pouvant être engagées par les salariés victimes ou témoins de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes. Une information complète sur le texte de l'article 222-33 du Code pénal, définissant le harcèlement sexuel, est également délivrée.

Les comportements sexistes et/ou de harcèlement sexuel avérés seront sanctionnés et pourront donner lieu, selon les cas, à l'éloignement des salariés concernés. Dans cette hypothèse, si un changement de poste ou de lieu de travail du salarié victime est envisagé pour assurer sa sécurité, il nécessitera de recueillir l'accord du salarié concerné.

Article 3.7.3 : Lutter contre les violences externes

Nos magasins, implantés à travers la France, sont des lieux d'accueil du public. Dans notre secteur du Commerce, les relations interpersonnelles sont au cœur de la relation de service et peuvent générer parfois des conflits avec nos clients.

Les salariées de nos magasins sont susceptibles d'être davantage exposées à ces formes de violences externes.

Par le présent accord, Carrefour souhaite ré-affirmer qu'aucune forme de violence n'est tolérée dans l'entreprise à l'encontre de quelque salarié que ce soit, quel que soit son sexe.

Chaque direction concernée s'engage à analyser ces types de violence et à définir les actions adaptées à l'égard des salariés.

Mesure spécifique :

Lorsqu'une situation de violence de la part de clients se présente en magasin à l'encontre de l'un des salariés, le Directeur concerné est chargé de mettre en place, le plus rapidement possible, des mesures de protection de ce salarié.

Ces mesures sont, selon les cas, définitives ou ponctuelles et peuvent aller, en fonction de la gravité des faits, jusqu'au changement de poste de travail, en accord avec la personne concernée, afin de ne plus être amené à côtoyer le client concerné.

REC

Par ailleurs, la Direction s'engage à apporter son soutien dans le cadre d'éventuelles plaintes ou mains courantes réalisées par le salarié victime de violence de la part de clients, subie dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.

Mesures complémentaires :

- Les formations SOS conflit doivent être poursuivies et rendues obligatoires pour tous les hôtes et hôtesses de caisse en magasin, les collaborateurs des Drives ainsi que les collaborateurs des services après-vente en magasins ;
- Des actions de communication ciblées pourront être engagées : (« Avec le sourire, tout est plus facile... », etc.). Ces actions devront être élaborées en concertation avec les directions marketing/clients des entités concernées pour conserver une démarche commerciale positive à l'égard de nos clients. ;Une vérification des boutons anti agression sera réalisée dans chaque entité.

Article 3.7.4 : Code Éthique et dispositif d'alerte

Le Groupe Carrefour étant convaincu que la diversité des profils de ses salariés est un véritable atout, il entend également, par le biais de ses outils internes, lutter contre la discrimination et favoriser l'inclusion.

A ce titre, le Groupe a en particulier mis à jour en 2024 son Code Éthique visant à définir les standards et attentes de Carrefour notamment en matière de comportement éthique et de lutte contre la discrimination.

Par ailleurs, Carrefour est doté d'un dispositif d'alerte professionnelle permettant de signaler, de manière sécurisée, toute situation ou conduite notamment contraire aux lois et réglementations en vigueur ou encore au Code Éthique et politiques internes de Carrefour, afin que cette alerte puisse être traitée efficacement et rapidement par le Groupe et qu'il lui soit, s'il y a lieu, apporté toutes les réponses appropriées. Ce dispositif d'alerte professionnelle a été mis à jour en 2024.

Carrefour poursuivra sa communication sur ces dispositifs et la formation des salariés du Groupe à ce Code Éthique et à la nouvelle procédure de recueil et de traitement des signalements.

En complément des modes de signalement externe, les Parties rappellent enfin que le groupe Carrefour s'est doté, depuis 2015, d'une ligne éthique ouverte à tous, en interne aussi bien qu'à l'égard des tiers, permettant à une personne d'informer Carrefour, en toute confidentialité et, le cas échéant, de manière anonyme, des éventuels manquements ou dysfonctionnements dont elle aurait connaissance, que ces manquements soient afférents au présent accord ou non.

Ce système d'alerte couvre toutes les thématiques et notamment le harcèlement et la discrimination. L'existence de ce dispositif permet à Carrefour de prévenir les atteintes graves et de prendre les mesures nécessaires en cas de manquement avéré.

Article 4 : Communication et sensibilisation à l'Égalité professionnelle et à la Diversité

Compte tenu de l'importance sociale et sociétale des thèmes de l'Égalité et de la Diversité, les Parties entendent rappeler l'importance de la communication sur ces sujets.

L'ensemble des actions de communication visées ci-dessous fera l'objet d'une présentation en Commission nationale Egalité professionnelle.

4.1 : Stratégie de communication interne en faveur de l'Égalité et de la Diversité

• Actions de communication interne pour promouvoir le présent accord

L'égalité entre les femmes et les hommes et la promotion de la diversité sont l'affaire de tous les salariés, quel que soit leur poste et leur niveau hiérarchique.

En particulier, chaque manager et chaque RH de proximité doit veiller au respect des mesures définies dans le présent accord en vue de l'amélioration de l'égalité entre les hommes et les femmes et de la promotion de la diversité.

Aussi, les managers, directeurs, employés niveau 4 et RH de proximité recevront un kit de communication et d'information sur les mesures de l'accord et leur mise en œuvre. Ils bénéficieront également d'une formation plus complète relative au contenu de l'accord et son déploiement. Cette formation sera également dispensée aux nouveaux managers et employés niveau 4 dans les six premiers mois de leur entrée en fonction.

Carrefour s'engage par ailleurs à informer régulièrement ses salariés de leurs droits, en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion et des avantages dont ils peuvent bénéficier au titre du présent accord.

Aussi, un travail de communication en profondeur sera effectué afin de rendre l'ensemble des dispositifs du présent accord plus accessible et visible à tous les salariés. Cette communication se matérialisera par des campagnes de communication régulières sur les thèmes de l'accord, tout au long de sa durée d'application, par tout moyen (notamment affichages, écrans, capsules vidéos, encarts paie, mais également sur le réseau social d'entreprise). A cet effet, une rubrique dédiée au présent accord sera créée sur le réseau social d'entreprise.

Ces différentes communications seront déployées au moins une fois par an auprès des salariés dans une démarche volontariste de changement des mentalités, pour sensibiliser les salariés aux enjeux de l'égalité professionnelle et de la diversité et les encourager à adopter des comportements inclusifs. Elles seront adressées aux organisations syndicales représentatives au niveau du groupe Carrefour.

En complément de cette communication globale sur l'ensemble du dispositif, les parties sont convenues de communiquer spécifiquement sur certains thèmes importants :

- Sur la parentalité : mise à jour du guide de la parentalité, pour tenir compte des mesures du présent accord et des nouvelles dispositions législatives si besoin ;
- Sur l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle : rappel sur le droit à la déconnexion ;
- Sur la lutte contre les violences faites aux femmes : campagnes annuelles d'information et de sensibilisation ;
- Sur la sensibilisation sociale et sociétale : communication sur les biais inconscients et les stéréotypes.

MEC

SC

Par ailleurs, Carrefour continuera à organiser des journées thématiques sur l'égalité professionnelle et la diversité, à l'instar de la journée internationale de la diversité ou de la journée nationale contre les violences faites aux femmes.

- **Engagement des salariés**

Carrefour encourage ses salariés à s'engager activement dans des groupes d'échange interne consacrés à l'égalité et la diversité, notamment sur le réseau social d'entreprise.

Ces groupes serviront de plateforme pour discuter des initiatives inclusives, proposer des idées, et mettre en lumière des actions concrètes.

A titre d'exemple, une communauté interne, dédiée à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, et visant à favoriser l'échange d'expériences, la solidarité et le partage de bonnes pratiques est mise en place. Cette communauté, accessible via l'outil de communication interne au groupe Carrefour, vise à offrir un espace sur lequel les femmes et les hommes pourront échanger sur leurs expériences personnelles et bénéficier d'un soutien mutuel.

- **Rôles modèles**

Carrefour continuera de valoriser les parcours de salariés, hommes et femmes, issus ou non de la diversité, qui pourront servir de modèles et d'inspiration pour les autres salariés, démontrant ainsi que le groupe favorise la réussite de tous.

- **Engagement en faveur de l'inclusion des clients**

Carrefour continuera à proposer une expérience inclusive à ses clients, en tenant compte des besoins spécifiques de chacun, notamment en matière d'accessibilité.

4.2 : Stratégie de communication externe en faveur de l'Egalité et de la Diversité

Carrefour continuera d'organiser, de participer et/ou d'apporter son soutien à des événements et initiatives externes qui ont pour objet de promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion au-delà de l'entreprise lorsqu'ils sont en ligne avec les objectifs stratégiques de la politique diversité et inclusion du Groupe.

En particulier, Carrefour a établi et entend maintenir une dynamique de mise en place et de développements de partenariats et/ou de mécénats avec des associations et des organisations et d'autres entreprises œuvrant en faveur de la diversité et l'inclusion afin d'étendre son engagement au-delà du Groupe.

Article 5 : Déploiement et suivi de l'accord

Article 5.1 : Modalités de formation / d'information

Afin d'accompagner la communication du présent accord auprès des salariés et d'en expliquer le contenu à leurs délégués, un crédit de 60 jours de formation/information sera accordé à chaque organisation syndicale représentative au niveau du groupe Carrefour ou dans l'une des sociétés visées à l'Annexe 1, qu'elle répartira entre ses délégués syndicaux d'entreprise et/ou d'établissement concernés. Ce crédit est octroyé pour toute la durée d'application de l'accord.

Les frais afférents à ces journées seront pris en charge par chaque société concernée par le présent accord, dans la limite de 200€ HT par délégué.

Article 5.2 : Indicateurs de suivi

La liste des indicateurs de suivi cités dans les articles ci-dessus figure en Annexe 2 du présent accord.

Article 5.3 : Suivi de l'accord et Commission Nationale Égalité Professionnelle

Article 5.3.1 : Suivi dans les entités juridiques concernées

L'application du présent accord fera l'objet d'un suivi annuel auprès des Commissions Egalité (ou Commission Politique Sociale incluant le thème Egalité) de chacune des entités juridiques incluses dans le périmètre du présent accord, ou à défaut, des comités sociaux et économiques (CSE) des sociétés concernées.-

Dans les sociétés comprenant plusieurs établissements distincts, l'information annuelle et le suivi seront réalisés au sein du CSE central.

Dans ce cadre, les documents suivants seront transmis :

- Le Rapport de situation comparée de l'année écoulée pour la société concernée ;
- Les évolutions des indicateurs de suivi de l'accord pour la société concernée ;
- L'évolution de l'index Égalité.

Article 5.3.2 : Suivi par la Commission Nationale Egalité Professionnelle

Une Commission Nationale Egalité Professionnelle sera mise en place afin de suivre l'application du présent accord sur l'ensemble de son périmètre d'application.

Cette Commission sera composée d'un membre de la Direction du groupe Carrefour (qui présidera la Commission et pourra être assisté d'un salarié de la DRH), ainsi que de 4 membres par organisation syndicale représentative au niveau du groupe et signataire du présent accord.

La première année d'application de l'accord, cette commission se réunira deux fois. Par la suite, les réunions se dérouleront une fois par an.

Les organisations syndicales signataires participant à la commission pourront organiser une réunion préparatoire en amont de chaque réunion de la commission.

Le rôle de la commission sera de prendre connaissance et de suivre l'évolution des données chiffrées du Groupe et celles communiquées dans chaque société et établissement concernés, et d'autre part d'analyser les dossiers individuels de discrimination salariale à raison du sexe dont elle pourrait être saisie. Par ailleurs, elle aura pour mission d'évoquer les actions menées en matière d'égalité professionnelle et de diversité ainsi que le plan annuel de communication, de dresser un bilan des mesures prévues par le présent accord et d'échanger sur les orientations pour l'année à venir et les éventuelles actions correctrices envisagées dans les conditions prévues par l'article 3.4.3 du présent accord.

La commission analysera également le rapport d'activité annuelle des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes désignés au sein de l'entreprise et des CSE, sur la base du nombre de sollicitations reçues, des actions de prévention mises en place et des formations organisées pour sensibiliser les salariés.

La commission pourra faire appel à des intervenants extérieurs (associations notamment) pour l'accompagner lors de ses réunions, suivant les thématiques abordées.

Pour le cas spécifique des dossiers en discrimination salariale sur lesquels elle serait sollicitée, la commission se réunira en formation restreinte de 2 membres par organisation syndicale signataire et dans les 2 mois suivant la demande de saisine de la Commission nationale par l'un de ses membres et dans les conditions précisées à l'article 3.4.3 du présent accord.

Pour plus de réactivité, les réunions exceptionnelles pourront se faire par conférence téléphonique ou par visio-conférence avec l'accord des parties.

Un procès-verbal sera établi par la direction à l'issue de chaque réunion de la commission.

Article 5.4 : Le rapport de situation comparée (RSC) et le suivi de l'index Égalité par société

Afin de vérifier le respect des engagements pris dans le cadre de cet accord et l'efficacité des actions concrètes définies précédemment, la Direction établira un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes.

Ce rapport sera établi sur l'année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre. Les éléments relatifs à l'année N seront analysés au cours de l'année N + 1.

L'efficacité des actions définies dans le présent accord se mesurera également par les notes d'index Égalité obtenues chaque année par chacune des sociétés du groupe assujetties à son calcul.

Article 5.4.1 : Le rapport national France

Le rapport de situation comparée national comportera l'ensemble des données statistiques habituelles ainsi que les indicateurs de suivi du présent accord.

Article 5.4.2 : Les rapports par société

Le rapport de situation comparée par société sera établi et présenté chaque année dans le cadre des instances dédiées des CSE ou CSEC selon la structure de représentation des sociétés concernées.

Article 5.4.3 : Le suivi de l'Index Egalité par société

L'Égalité salariale entre les femmes et les hommes fait désormais l'objet d'une obligation de résultats et non plus seulement d'une obligation de moyens.

Chaque société dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés doit mesurer et publier sa performance en matière de rémunération au travers d'un index égalité Femmes/Hommes. Les éléments de calcul de cet index sont communiqués aux CSEC ou CSE de chacune des sociétés concernées. Les résultats sont également publiés sur le site internet institutionnel de Carrefour.

En 2024, le Groupe Carrefour a obtenu une note moyenne de 94/100.

Les entités juridiques ayant obtenu une note inférieure à 75 /100 doivent concevoir et mettre en œuvre des mesures adéquates et pertinentes de correction pour atteindre cette notation sous trois ans.

Les entités juridiques ayant obtenu une note comprise entre 75 et 84 points doivent quant à elles concevoir et mettre en œuvre des objectifs de progression pour chaque indicateur n'ayant pas atteint la note maximale.

Indicateurs de suivi :

- Évolution de la note de l'index dans chaque société sur 3 ans ;
- Communication de l'Index et de ses éléments de calcul dans les CSEC/CSE ;
- Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations de chaque entité juridique ;
- Liste des entités juridiques qui n'ont pas obtenu la note de 75/100 et information sur les plans d'action prévus ;
- Liste des entités juridiques qui n'ont pas obtenu la note de 85/100 et information sur les objectifs de progression prévus.

Article 6 : Dispositions finales

Article 6.1 : Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans à compter de la date de sa signature.

Lorsqu'il arrivera à expiration, il cessera de produire ses effets.

Sur l'ensemble des thématiques listées aux 1^o à 3^o de l'article L. 2242-17 du Code du travail, relatives à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie et des conditions de travail, les Parties sont convenues d'engager et mener les négociations obligatoires au niveau du Groupe et de porter la périodicité des négociations obligatoires à 4 ans.

Elles sont convenues de se rencontrer dans les 6 mois précédent l'expiration du présent accord, afin d'en renégocier les termes, et tiendront dans ce cadre au minimum trois réunions au siège du Groupe.

Lors de la première réunion, la Direction présentera notamment le bilan de l'application du présent accord et remettra aux négociateurs le dernier rapport de situation comparée du Groupe, reprenant les indicateurs de suivi prévus par le présent accord, ainsi que le dernier bilan social consolidé du Groupe.

Plus largement, les négociateurs pourront s'appuyer sur la rubrique « *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise* » de la BDESE des sociétés comprises dans le champ d'application du présent accord.

Article 6.2 : Portée

Sauf mention contraire dans le présent accord, ce dernier se substitue en intégralité à l'ensemble des usages, engagements unilatéraux, accords atypiques et accords collectifs en vigueur au sein de son champ d'application ayant le même objet ou la même cause.

Article 6.3 : Modalités de révision et dénonciation

- **Rendez-vous**

Si une disposition réglementaire ou légale venait à rendre inapplicable une de ses dispositions, des négociations s'engageraient dans les trois mois de l'entrée en vigueur de ladite disposition.

- **Révision**

Le présent accord peut être révisé dans le respect des conditions légales.

Article 6.4 : Notification, dépôt et publicité

- **Révision**

Le présent accord peut être révisé dans le respect des conditions légales.

Article 6.4 : Notification, dépôt et publicité

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives.

Par ailleurs, le présent accord sera déposé/envoyé :

- en deux exemplaires sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, dont une version signée des parties et une version anonymisée (c'est-à-dire expurgée du nom des personnes physiques signataires) destinée à être publiée ;
- en un exemplaire au Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion.

Enfin, les termes de l'accord seront portés à la connaissance de l'ensemble du personnel par voie d'affichage ou tout autre support de communication opportun.

Fait à Massy, le 19 Novembre 2025, en 7 exemplaires originaux,

Pour le Groupe Carrefour,
Madame Marie-Hélène CHAVIGNY,
en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines Opérations France et Relations Sociales France et Groupe,



Pour la Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T),
représentée par Monsieur Erwanig LE ROUX, en qualité de Délégué syndical Groupe,



Pour le Syndicat National de l'Encadrement Carrefour - CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (SNEC - C.F.E / C.G.C),
représenté par Madame Muriel FILIPPI, dûment mandatée à cet effet,



représentée par Monsieur Cyril BOULAY, en qualité de Délégué syndical Groupe,



REC
56
AF

Annexe 1 - Liste des sociétés du Groupe Carrefour en France dans le périmètre de l'accord (classées par ordre alphabétique)

NOM DE LA SOCIÉTÉ		
ALTOP	CARREFOUR VOYAGES	MAISON JOHANES BOUBEE
ANTIDIS	CENTRE DE FORMATION ET DE COMPÉTENCES	MONTEL DISTRIBUTION
BELLEVUE DISTRIBUTION	CLAIREFONTAINE	NORTOP
CARDADEL	COVIAM 8	SOCIETE DES NOUVEAUX HYPERMARCHES
CARIMA	COVICAR 2	PACENTOP
CARMA	COLOTOP	PANATOP
CARMATOP	CSF	PARLITOP
CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE	DISPARAM	PARSEVRES
CARREFOUR BANQUE	DISTRIVAL	PHIVETOL
CARREFOUR DRIVE	DOREL	SETOP
CARREFOUR FRANCE	ELITOP	SO.BIO
CARREFOUR HYPERMARCHES	ESTOP	SODIMODIS HYPERMARCHÉ
CARREFOUR IMPORT	FINIFAC	SODISAL
CARREFOUR LIVRE CHEZ VOUS LOGISTIQUE	GAMACASH	SODITRIVE
CARREFOUR MANAGEMENT	GEILEROP	SOFALINE
CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES	GENEDIS	STENN
CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL	INTERDIS	SUPERADOUR
CARREFOUR PROPERTY GESTION	LACETOP	VALITOP
CARREFOUR PROXIMITE FRANCE	LOCATOP	VEZERE DISTRIBUTION
CARREFOUR SERVICE CLIENTS	LAPALUS & FILS	

CARREFOUR SUPPLY CHAIN	SOCIETE LUDIS	
CARREFOUR SYSTÈMES D'INFORMATION	LYBERNET	

REC
P
JL
Y

Annexe 2 - Liste des indicateurs de suivi cités dans l'accord

Art.3.1.1

- Répartition par sexe des effectifs par catégorie socioprofessionnelle et type de contrat de travail (CDI, CDD, Alternants)
- Répartition par sexe des embauches par catégorie socioprofessionnelle et type de contrat de travail (CDI, CDD, Alternants)
- Nombre et taux de salariés reconnus en situation de handicap embauchés par sexe, à temps complet
- Nombre et taux de salariés reconnus en situation de handicap embauchés par sexe, à temps partiel

Art. 3.1.2

- Evolution de la répartition des effectifs recrutés par sexe dans les métiers identifiés comme non mixtes et sur lesquels un engagement de développement de la mixité est pris :
 - o les métiers des caisses
 - o les métiers de la boucherie
 - o les métiers de préparation de commandes
 - o les métiers des ressources humaines
 - o les métiers d'assistanat commercial
- Suivi des actions de communication effectuées en faveur de l'Égalité professionnelle et de la diversité, nombre et contenu (exemple : témoignages, conférences avec des femmes de Carrefour, articles de presse...)
- Les évolutions sur les postes suivants :
 - Nombre de femmes directrices de magasins Hyper par comparaison avec le nombre d'hommes occupant le même poste
 - Nombre de femmes directrices de magasins Super par comparaison avec le nombre d'hommes occupant le même poste
 - Nombre de femmes directrices d'entrepôt logistique par comparaison avec le nombre d'hommes occupant le même poste
 - Nombre de femmes directrices au Siège (hors sièges Hyper/Super/Supply) par comparaison avec le nombre d'hommes occupant le même poste
 - Nombre de femmes directrices siège Hyper, siège Super et siège Supply par comparaison avec le nombre d'hommes occupant le même poste
 - Nombre de femmes aux coefficients Cadre à l'exception des Directrices, par comparaison avec le nombre d'hommes occupant le même poste
- Répartition des jeunes en alternance par sexe

Art. 3.2.1

- Nombre de bénéficiaires de l'indemnité garde d'enfants par CSP et par sexe
- Montant total des indemnités garde d'enfants versées et montant moyen versé
- Nombre de salariés à temps plein ayant suivi une formation, par sexe et par CSP
- Nombre de salariés à temps partiel ayant suivi une formation, par sexe et par CSP
- Nombre de formations e-learning mises en ligne
- Nombre de connexions e-learning par sexe et par CSP

Art. 3.2.2. 1

- Nombre de salariés inscrits au programme de formation dédié aux futurs leaders, par sexe

Art. 3.2.2. 2

- Nombre de formations réalisées à destination de l'encadrement, par sexe

Art. 3.2.3

- Nombre de formations intégrant les thèmes Egalité et Diversité réalisées sur l'année
- Nombre de personnes formées par CSP et par sexe sur ces thèmes

Art. 3.2.4

- Nombre de femmes et d'hommes ayant suivi la formation Clea et/ou Clea numérique
- Nombre de femmes et d'hommes ayant été formés sur une formation certifiante ou qualifiante de type CQP
- Nombre de femmes et d'hommes ayant suivi une formation de remise à niveau en vue de la maîtrise de l'orthographe et de l'expression

Art. 3.3.1

- Nombre et taux de promotions par sexe vers les niveaux 7, 8 et plus
- Nombre et taux de promotions par sexe vers les niveaux 5 et 6
- Nombre et taux de promotions par sexe vers les niveaux 3 et 4
- Nombre d'entretiens de transition professionnelle hommes et femmes
- Nombre de Programmes de développement spécifique et accès des femmes à ces programmes
- Durée moyenne entre 2 promotions professionnelles par sexe
- Pourcentage de femmes cadres (recrutement et promotion professionnelle) dans le groupe et les entités juridiques qui le composent

Art. 3.3.2

- Nombre de mobilités géographiques dans chaque entité juridique par CSP et par sexe
- Parmi ces mobilités géographiques, nombre de mobilités au sein d'une même région par sexe et par entité juridique

Art. 3.4.1

- Répartition des rémunérations mensuelles moyennes par sexe, par CSP et par niveau (à l'exception des niveaux 7, 8, 9 et D qui seront globalisés)
- Nombre de salariés de retour de congé maternité ou d'adoption ayant bénéficié d'une augmentation

Art. 3.4.3

- Nombre d'analyse de dossiers individuels par entité juridique et par sexe
- Nombre d'analyse de dossiers individuels traités par la Commission nationale de suivi et par sexe

Art. 3.5.1

- Nombre de passage à temps partiel choisi par sexe et par CSP
- Nombre de passage à temps complet par sexe et par CSP

Art. 3.5.2

- Nombre de bénéficiaires des chèques CESU de 600 € par sexe, par CSP et par société juridique
- Nombre de bénéficiaires des chèques CESU de 200 € par sexe, par CSP et par société juridique

grec pf 56
60

Art. 3.5.3

- Nombre d'entretiens de développement réalisés au retour des congés maternité et/ou parentaux
- Nombre total de congé paternité et accueil de l'enfant, par sexe et par CSP
- Nombre de congés de 25 jours, 32 jours par sexe et par CSP
- Nombre de congés d'hospitalisation immédiate par sexe et par CSP

Art. 3.5.4

- Nombre de salariés ayant eu recours à une autorisation d'absence en faveur de la santé au féminin dans chaque entité juridique par CSP et par sexe

Art 3.5.5

- Nombre de congés de présence parentale dans chaque entité juridique par CSP et par sexe
- Nombre de congés proches aidants dans chaque entité juridique par CSP et par sexe
- Nombre de bénéficiaires de l'indemnité garde de la personne aidée dans chaque entité juridique par CSP et par sexe

Art. 5.4.3

- Évolution de la note de l'index dans chaque société sur 3 ans
- Communication de l'Index et de ses éléments de calcul dans les CSEC/CSE
- Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations de chaque entité juridique
- Liste des entités juridiques qui n'ont pas obtenu la note de 75/100 et information sur les plans d'action prévus
- Liste des entités juridiques qui n'ont pas obtenu la note de 85/10 et information sur les objectifs de progression prévus

Annexe 3 - Liste des critères discriminatoires au sens de l'article L. 1132-1 du Code du travail

- l'origine,
- le sexe,
- les mœurs,
- l'orientation sexuelle,
- l'identité de genre,
- l'âge,
- la situation de famille,
- la situation de sa grossesse,
- les caractéristiques génétiques,
- la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur,
- l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race,
- les opinions politiques,
- les activités syndicales ou mutualistes,
- l'exercice d'un mandat électif,
- les convictions religieuses,
- l'apparence physique,
- le nom de famille,
- le lieu de résidence,
- la domiciliation bancaire,
- l'état de santé,
- la perte d'autonomie,
- le handicap,
- la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français,
- la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1^o et 2^o de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

grec

afca

62