

# ACCORD ÉGALITÉ & DIVERSITÉ

## CE QUE NOUS AVONS OBTENU POUR LES SALARIÉS



L'accord Égalité professionnelle et Diversité est le fruit d'un long travail syndical entamé il y a plusieurs mois. Cet accord renforce des droits essentiels et introduit des mesures concrètes pour améliorer les parcours professionnels, les rémunérations et les conditions de travail. Il pose des engagements clairs : garantir un recrutement non discriminant, faciliter l'accès à la formation, sécuriser les promotions, corriger les écarts salariaux, mieux accompagner la parentalité et protéger les salariés contre les violences et discriminations. Il reconnaît que la diversité sociale, culturelle, générationnelle, liée au handicap ou au genre, est une richesse pour notre entreprise. Notre rôle sera désormais de veiller à ce que ces engagements deviennent des réalités tangibles pour toutes et tous.

1

### Recrutement : plus transparent, plus équitable

L'accord impose un recrutement sans discrimination, sans stéréotypes, avec 100 % d'offres non genrées. Les métiers historiquement masculins ou féminins devront désormais intégrer le sexe sous-représenté, à compétences égales. Les agences d'intérim ainsi que les partenaires emploi sont contractuellement rappelés à l'obligation de non-discrimination. Il a aussi pour objectif d'accroître la présence des femmes dans l'encadrement, en particulier dans les postes de direction magasin, entrepôt et siège. 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.



2

### Formation : lever les obstacles, ouvrir les parcours

Chaque salarié accède aux formations sur le temps de travail, intégralement rémunéré. Pour ceux qui ont des enfants, une indemnité garde d'enfant (29 à 62 € selon la famille) facilite l'accès à la formation. 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. Les salariés sourds ou malentendants pourront bénéficier d'interprètes. Afin de limiter les déplacements, les formations se dérouleront en région ou proche de l'établissement et/ou du domicile du salarié, voire sur les lieux mêmes de son activité. Les parcours de montée en compétence (CLEA, CQP, école interne des futurs leaders) deviennent pleinement accessibles aux femmes, pour favoriser leur évolution vers l'encadrement.

3

### Promotions : garantir l'équité et ouvrir les perspectives

Les promotions sont désormais suivies et encadrées pour garantir un accès équivalent aux femmes et aux hommes mais aussi aux salariés à temps partiel. Les congés maternité, adoption, parental ou PMA ne doivent entraîner aucun blocage de carrière. L'entreprise doit repérer et accompagner davantage les talents féminins, notamment pour les postes de management.

4

### Vie personnelle / vie professionnelle

Une priorité est rappelée pour les passages entre temps plein et temps partiel et inversement, avec un traitement des demandes favorisant la mobilité interne. Le salarié passant à temps partiel doit bénéficier d'un échange préalable avec son manager pour ajuster la charge de travail. Un dispositif de chèques **CESU** multiservices est instauré pour soutenir la garde d'enfants et les services à la personne. Tous les salariés présents depuis six mois, quel que soit leur statut ou leur contrat, sont éligibles à 600 € de CESU par an, financés à 50 % par l'employeur. Des CESU supplémentaires de 200 € entièrement financés par l'employeur sont prévus pour les travailleurs handicapés, parents isolés, soutiens-aidants ou parents d'enfant handicapé. La définition de soutien-aidant inclut l'aide régulière apportée à un proche en perte d'autonomie. Les proches aidés doivent percevoir une allocation spécifique (AEEH, PCH, APA, AAH).

FO

1er syndicat dans le  
Groupe Carrefour

5

## Rémunérations : corriger les écarts, sécuriser les droits

L'accord impose une égalité stricte à l'embauche : même salaire pour un même poste. Après un congé maternité, adoption ou parental, le salaire est automatiquement réajusté sur les augmentations annuelles. Une enveloppe "Booster Égalité" est créée pour corriger les écarts injustifiés identifiés lors des NAO.

Chaque salarié peut demander une analyse individuelle de sa rémunération.

6

## Parentalité et santé au féminin : un soutien renforcé

Le Groupe déploie un cadre protecteur pour accompagner les femmes enceintes, les parents et les salariés aidants dans l'équilibre entre vie professionnelle et familiale.

Dès le 4<sup>e</sup> mois, les salariées enceintes peuvent bénéficier d'une demi-heure quotidienne d'adaptation d'horaire et voir leur poste aménagé face aux contraintes physiques ou aux risques liés au travail.

Les horaires tardifs, le travail de nuit et les tâches pénibles sont évités, garantissant ainsi leur santé et leur sérénité.

Les examens médicaux obligatoires sont rémunérés, et le futur parent peut assister à trois visites prénatales sans perte de salaire. Les salariés adoptants disposent d'autorisations d'absence pour accomplir les démarches légales et suivre les entretiens obligatoires. Avant et après tout congé long, un entretien préparatoire assure un départ organisé et un retour harmonieux, avec suivi des besoins en formation.

Une réduction d'horaire temporaire accompagne le retour de congé maternité ou adoption, facilitant la reprise progressive.

Le congé de paternité est prolongé et rémunéré, avec une couverture spécifique en cas d'hospitalisation du nouveau-né.

Les congés d'adoption peuvent durer 16 semaines ou davantage selon le nombre d'enfants et leur situation.

Les salariées engagées dans une PMA, victimes de fausse couche ou souffrant d'endométriose disposent de dispositifs d'absence rémunérée et adaptées.

L'allaitement est facilité par une heure quotidienne jusqu'aux 12 mois de l'enfant, avec un lieu dédié.

Les grandes étapes scolaires (entrée en maternelle, CP ou 6<sup>e</sup>) donnent droit à trois heures d'absence rémunérée pour accompagner l'enfant.

Une plateforme psychologique anonyme et gratuite accompagne tous les salariés confrontés à des situations de stress ou de santé délicate.

Les salariés aidants peuvent bénéficier d'un aménagement de leurs horaires, bénéficier de dons de jours, d'aides financières et de congés spécifiques pour soutenir un proche en difficulté.



7

## Lutte contre les violences, le harcèlement et les discriminations

D'abord, l'entreprise reconnaît l'impact des violences conjugales sur la vie professionnelle et met à disposition des outils d'accompagnement. Des dispositifs internes et partenariats externes facilitent l'orientation vers des structures spécialisées, l'accès à une écoute psychologique confidentielle et, si nécessaire, une aide à la recherche d'hébergement d'urgence. Des supports pratiques (guides, fiches réflexes, campagnes d'information) aideront les salariés à identifier ces situations et à savoir comment agir.

L'accord prévoit également une organisation spécifique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ainsi, 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.

Chaque CSE désignera un référent qui sera formé dans le mois de la désignation. IL aura pour mission d'écouter, d'accompagner et de mettre en œuvre la procédure interne de traitement des signalements. Une attention particulière est portée à la confidentialité.

En complément, une communication régulière sera mise en place afin de sensibiliser les équipes et de rappeler la définition juridique du harcèlement sexuel et des agissements.

Des mesures s'appliquent aussi aux violences externes, notamment celles commises par des clients. Lorsque ces situations se produisent, la direction de l'établissement doit mettre rapidement en place une protection adaptée du salarié concerné, pouvant aller jusqu'à un changement de poste avec son accord.

Enfin, un Code Éthique et un dispositif d'alerte professionnelle existent pour signaler de manière sécurisée tout comportement contraire aux lois ou aux politiques internes.

Ces outils ont pour objectif de prévenir les risques, d'agir rapidement en cas d'incident et de garantir un environnement de travail respectueux pour tous.

