



CARREFOUR
GROUPE

FLASH INFO 1/2

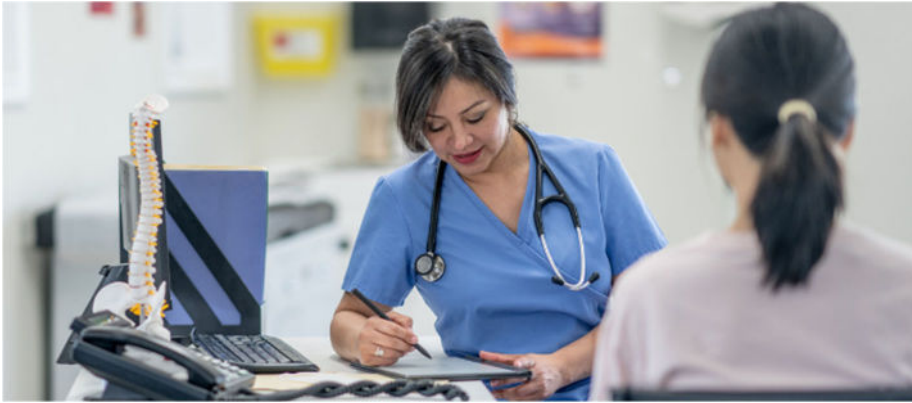
ACCORD ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

ENDOMÉTRIOSE, FAUSSE COUCHE ET PMA, LA CFDT-CARREFOUR SIGNE UN AVENANT À L'ACCORD GROUPE

www.cfdt-carrefour.com

www.facebook.com/carrefour.reculsocial

Flash info du 18 août 2023



1) Procréation médicalement assistée (PMA) :

La loi prévoit déjà (art. L 1225-16) que les salariées bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux actes médicaux.

Le conjoint salarié de la femme bénéficiant d'une PMA à également le droit à une autorisation d'absence pour trois actes médicaux.

Le 19 avril, Carrefour annonçait unilatéralement et par communiqué de presse... une série de mesures en faveur de la santé des femmes au travail.

Le lendemain, la CFDT - Carrefour qui portait des revendications sur ce sujet lors des précédentes négociations, **interpella l'entreprise afin que ces bonnes intentions et déclarations ne restent pas lettres mortes !**

Nous demandions à négocier un avenant à l'accord égalité femmes/hommes afin d'inscrire les mesures dans un accord, et c'est finalement ce qui a été fait durant juin et juillet (signature de l'avenant le 12 juillet).

Lors des négociations, la CFDT s'est toutefois montrée critique sur le niveau de certaines mesures et aussi sur la capacité pour l'entreprise de mettre en œuvre les dispositions.

Mais nous avons fait le choix de signer l'accord afin d'ancrer les mesures proposées par Carrefour (ce qui est pris n'est plus à prendre), mais aussi afin de pouvoir améliorer les nouvelles dispositions ainsi que l'accord groupe égalité qui doit être renégocié en 2024 (par le biais de la mise en place d'un groupe de de travail dédié - voir p 2) .

En attendant, voici le détail des mesures de l'avenant :

Désormais, en complément de la loi, les salariés pourront bénéficier d'un jour supplémentaire d'absence pour le transfert d'embryon.

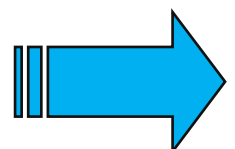
L'ensemble des jours listés ci-dessus sont payés car assimilés à une période de travail effectif. **Comme pour toutes les dispositions de cet avenant, il faut fournir un justificatif à l'employeur.**

2) Autorisation d'absence pour les femmes ayant eu une fausse couche.

En cas de **fausse couche** (arrêt de la grossesse avant la 22^{ème} semaine), les salariées pourront bénéficier d'une **autorisation d'absence de 3 jours** consécutifs, non fractionnables et pris à la suite de l'évènement.

Il faudra fournir un certificat médical ou tout autre document approprié délivré par un professionnel de santé.

voir page suivante





CARREFOUR
GROUPE

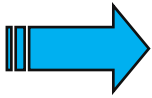
FLASH INF 2/2

ACCORD ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES ENDOMÉTRIOSE, FAUSSE COUCHE ET PMA, LA CFDT- CARREFOUR SIGNE UN AVENANT À L'ACCORD GROUPE

www.cfdt-carrefour.com

www.facebook.com/carrefour.reculsocial

Flash info du 18 août 2023



A noter qu'à partir du 1^{er} janvier 2024, la loi prévoit la **suppression du délai de carence** (3 jours) avant le versement des indemnités journalières de sécurité sociale. **La mesure mise en place par Carrefour est donc temporaire puisqu'elle sera compensée par la loi l'année prochaine.**

La CFDT ne manquera donc pas de demander une nouvelle mesure lors de la renégociation de l'accord.

3) Autorisation d'absence pour les femmes souffrant d'endométriose.

Les salariées souffrant **d'endométriose** (maladie gynécologique chronique qui peut occasionner entre autre d'importantes douleurs) bénéficieront d'une journée d'absence autorisée par mois (soit 12 par année civile).

Les salariés devront fournir un justificatif de leur **diagnostic d'endométriose** et bénéficier d'une reconnaissance de **travailleur handicapé**. Les jours d'absence pourront aussi être accordés aux salariés qui ont déposé un dossier de demande **de reconnaissance de handicap** (les délais de traitement étant longs).

4) Sensibilisation, communication et soutien.

La direction s'engage à diffuser **un guide de la santé** au féminin à destination des managers afin de sensibiliser l'encadrement à ces problématiques.

Une campagne de communication sera mise en œuvre dans l'ensemble des établissements (affiches, vidéos, séances d'information) afin de déconstruire les stéréotypes.

Une plateforme de soutien psychologique sera proposée aux salariées. Celle-ci pourra



les orienter vers des professionnels de santé spécialisés si nécessaire.

Une communauté interne dédiée à l'égalité entre les hommes et les femmes sera également créée sur **Workplace**.

5) Création d'un groupe de travail.

Disposition importante pour l'avenir : **un groupe de travail** composé de 2 délégués par syndicat représentatif sera constitué afin d'ajuster les mesures prévues par l'avenant, de formuler de nouvelles propositions et de préparer la **renégociation de l'accord groupe** égalité femmes/hommes en 2024.

Franchise et location-gérance ?

La CFDT sera évidemment vigilante et active. Elle fera en sorte que ces mesures soient bien appliquées, puis améliorées en 2024 dans les établissements intégrés du groupe...

Cependant, qu'en est-il des locataire-gérants et des franchisés de l'enseigne Carrefour ?

Peut-on traiter différemment la santé des femmes au sein d'une même enseigne ? Pour la CFDT bien sûr, la réponse est **NON**. Toutes les entreprises Carrefour doivent s'engager sur ce thème.