



**ACCORD RELATIF A LA SANTÉ, LA PRÉVENTION DE
L'EXPOSITION DES RISQUES PROFESSIONNELS, LA QUALITÉ
DE VIE ET À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL
AU SEIN DE CARREFOUR SUPPLY CHAIN**

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

La Direction de la Société Carrefour Supply Chain SAS représentée par Madame Agnès Bekourian, Directrice des Ressources Humaines,

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales :

- CFDT, représentée par Monsieur Christophe GUERARD, délégué syndical central.
- CGT, représentée par Monsieur Alain MAHÉ, délégué syndical central.
- FO, représentée par Madame Nathalie DENIS, déléguée syndicale centrale.
- SNEC-CFE-CGC, représentée par Monsieur Thierry BOULSA, délégué syndical central.

D'autre part.

Ci-après collectivement désignées « Les Parties »,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIIT :

PRÉAMBULE

Dans une démarche visant à préserver la santé des salariés, la Société Carrefour Supply Chain a souhaité renforcer la culture de la prévention et de la santé au travail afin notamment de garantir un environnement de travail propice au maintien de la santé des salariés.

Par la signature du présent accord, la Direction de la Société Carrefour Supply Chain et les Organisations syndicales représentatives réaffirment leur volonté commune de préserver la santé des salariés, de réduire les risques d'accident du travail, d'innover en matière de qualité de vie professionnelle, et d'aménager les fins de carrière.

Les Parties rappellent que la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail sont des éléments déterminants dans le bien-être des salariés et de la performance globale de l'entreprise.

Fort de cette volonté commune et en complément de l'accord collectif de Groupe relatif à la santé, la prévention et la qualité de vie et des conditions de travail au sein de Carrefour France signé le 22 novembre 2022, la Direction de la Société Carrefour Supply Chain et les Organisations syndicales représentatives ont souhaité négocier un accord sur la santé et la qualité de vie et les conditions de travail au sein de ce format.

Une première réunion de cadrage préparatoire au lancement de cette négociation s'est tenue le 17 octobre 2024.

A la suite de cette première réunion, des réunions de négociation se sont déroulées entre les Parties, les 18 décembre 2024, 5 mars, 18 juin, 5 novembre et 15 décembre 2025.

A l'issue de cette négociation, le présent accord a été conclu sur le fondement des articles L.2242-17 à L.2242-19 et L.4162-1 du Code du travail.

Cet accord, ainsi négocié, doit permettre de renforcer la culture de la prévention et de la santé au travail au sein de la Société Carrefour Supply Chain, de promouvoir l'évaluation préalable des risques professionnels, de garantir un environnement de travail propice à l'amélioration de la santé des collaborateurs et de conduire chacun à devenir acteur de sa propre santé, en jouant un rôle dans la prévention des risques professionnels au quotidien.

La démarche engagée par le présent accord nécessite l'implication de la Direction de chaque site et de tous les managers dans la mise en œuvre des mesures prévues, afin d'en assurer l'efficacité.

La mise en œuvre du présent accord vient en complément des dispositions de l'accord collectif de Groupe relatif à la santé, la prévention et la qualité de vie et des conditions de travail au sein de Carrefour France signé le 22 novembre 2022. Pour les dispositions non abordées dans le présent accord, il y a lieu de se référer à l'accord Groupe précité.

SOMMAIRE

Article 1 – Champ d'application

Article 2 – Evaluation et traçabilité des risques professionnels

Article 2.1. Evaluation des risques

Article 2.2. Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

2.2.1 Composition du DUERP

2.2.2 Mise à jour du DUERP

2.2.3 Traçabilité et consultation du DUERP

Article 2.3. Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact)

2.3.1 Elaboration du PAPRI Pact

2.3.2 Suivi des actions de prévention : le rapport annuel

Article 3 – Principes généraux de prévention

Article 3.1. Engagement de l'entreprise

Article 3.2. Acteurs de la prévention

Article 3.3. Intégration de la prévention

Article 4 : Actions de prévention des risques professionnels

Article 4.1. La prévention des risques physiques

4.1.1 Équipement de Protection Individuel (EPI)

4.1.2 La Manutention

4.1.2.1 Déploiement et entretien de nouveaux matériels réduisant facilitant la manutentions de charges

4.1.2.2 Mise en place de sessions d'échauffement musculaire à la prise de poste

4.1.2.3 Formation Manutention Manuelle

4.1.3 Chaleur intense

Article 4.2. La prévention des risques psychosociaux

4.2.1 Les risques psychosociaux

4.2.2 Sensibilisation et prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

4.2.2.1 Rappel du rôle des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes

4.2.2.2 Information et sensibilisation

4.2.2.3 Formation

4.2.2.4 Procédure d'alerte et de traitement

4.2.3 Prévention du harcèlement moral et détection des signaux faibles

4.2.3.1 Détection des signaux faibles

4.2.3.2 Sensibilisation et accompagnement

Article 5 – Prévention de l'exposition aux facteurs de pénibilité

Article 5.1. Diagnostic : les facteurs de risques liés à la pénibilité dans l'entreprise

Article 5.2. Actions de prévention de la pénibilité

Article 5.3. La réduction des expositions aux facteurs de pénibilité prédominants au sein

de la société Carrefour Supply Chain

5.3.1 Les températures extrêmes

5.3.2 Le travail de nuit

5.3.3 Le bruit

5.3.3.1 Les enjeux de la mesure de bruit harmonisée

5.3.3.2 Les objectifs de la prestation de mesure de bruit

5.3.3.3 Engagement de la Direction sur la mesure de bruit

5.3.3.4 Les mesures de protection identifiées en matière de prévention

5.3.4 Le travail en équipes successives alternantes

Article 6 : Maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité

Article 6.1. Instauration, déclaration et abondement du C2P

6.1.1 Définition du Compte Professionnel de Prévention, le C2P

6.1.2 Modalités de déclaration de l'exposition aux critères de pénibilité

Article 6.2. Utilisation des points disponibles dans le C2P

6.2.1 Mobilisation des points C2P pour la formation professionnelle

6.2.2 Mobilisation des points C2P dans le cadre d'une reconversion professionnelle

6.2.3 Mobilisation des points C2P dans le cadre d'une diminution du temps de travail sans perte de salaire

6.2.3.1 Les éléments de rémunération maintenus sur la base d'un temps plein

6.2.3.2 Les éléments de rémunération proratisés au regard du passage à temps partiel

6.2.4 Mobilisation des points C2P dans le cadre d'un départ anticipé à la retraite

Article 6.3. Etude des possibilités de propositions d'aménagements lors des entretiens professionnels

6.3.1 Identification des besoins des collaborateurs

6.3.2 Etude d'aménagements possibles

Article 7 – Formation et intégration des salariés

Article 7.1. Sensibilisation dès l'embauche

Article 7.2. Mise en place d'un kiosque sécurité

Article 7.3. Formations dédiées à l'encadrement

Article 8 – Communication et sensibilisation

Article 8.1. Des supports accessibles à tous

Article 8.2. Des outils pour animer et rappeler les bonnes pratiques

Article 8.3. Une communication visuelle renforcée

Article 9 – La Qualité de vie au travail

Article 9.1. Favoriser l'équilibre et le bien-être au travail

Article 9.2. Développer la communication et la sensibilisation

Article 9.3. Promouvoir l'activité physique et la prévention corporelle

Article 9.4. Renforcer le dialogue avec les acteurs de la santé au travail

Article 9.5. Engagement de l'entreprise pour la santé et l'équilibre des salariés aidants

9.5.1 Information des salariés

9.5.2 Dispositifs de solidarité

Article 9.6. Renforcer la solidarité entre collaborateurs : le dispositif de dons de jours de repos

9.6.1 Salariés bénéficiaires du don de jours

9.6.2 Utilisation des droits au repos du bénéficiaire

9.6.3 Salariés donateurs et jours cessibles

9.6.3.1 Salariés donateurs

9.6.3.2 Jours cessibles

9.6.4 Incidence du don de jours sur la rémunération du bénéficiaire

9.6.5 Modalités de recueil et utilisation du don de jours

9.6.6 Communication sur le dispositif de don de jours

Article 10 – Aménagement de fin de carrière

Article 10.1. Amélioration des conditions de travail, prévention de la pénibilité : adaptation et aménagement de poste de travail

Article 10.2. Développement des compétences, des qualifications et accès à la formation

Article 10.3. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Article 10.4. Échange lors des ECC des seniors

Article 10.5. Adaptation du dispositif d'accompagnement à la retraite

Article 10.6. Mise en place d'une cartographie des dispositifs retraite

Article 11 – Suivi de l'accord

Article 12 – Dispositions finales

Article 12.1. Durée et prise d'effet

Article 12.2. Révision de l'accord

Article 12.3. Adhésion

Article 12.4. Dépôt et publicité

ND
LG
AB
RRL

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements intégrés de la Société Carrefour Supply Chain dont la liste est jointe en annexe à titre indicatif (Annexe 1).

Cette liste pourra être modifiée en cas d'évolution du périmètre de la Société Carrefour Supply Chain, notamment par le rattachement de nouveaux établissements.

Article 2 – Evaluation et traçabilité des risques professionnels

Article 2.1. Evaluation des risques

L'évaluation des risques constitue l'étape initiale et indispensable à toute démarche de prévention de la santé et de la sécurité au travail.

Pour rappel, l'évaluation des risques est :

- **Préalable** : l'évaluation des risques doit être effectuée en amont de toute situation d'exposition à un danger. Dans le cadre de projets d'aménagement importants affectant les conditions de travail, elle doit être réalisée avant toute prise de décision.
- **Globale et collective** : elle est réalisée par unité de travail englobant des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques et exposant les travailleurs aux mêmes risques pouvant couvrir plusieurs postes, voire plusieurs types de postes et plusieurs lieux.
- **Collaborative et pluridisciplinaire** : la Direction de la Société est en charge de l'évaluation des risques en collaboration avec les différents acteurs : Direction prévention santé, les coordinateurs prévention santé régionaux, le service de santé et de prévention au travail, les responsables ressources humaines, les managers ainsi que la Commission Santé Sécurité et Conditions de travail Centrale par délégation du CSE CENTRAL.
- **Pratique** : elle prend en compte les situations de travail concrètes. Elle est basée sur des études terrain prenant en compte la diversité des activités des collaborateurs.
- **Dynamique et continue** : elle est construite dans le cadre d'un processus d'amélioration continue tenant compte de l'évolution dans l'entreprise des facteurs humains, techniques et organisationnels.
- **Formalisée** : elle est retranscrite dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et doit déboucher sur un Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact).

Article 2.2. Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Le DUERP transcrit les résultats de l'évaluation des risques et répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés de l'entreprise. Il joue un rôle essentiel dans la démarche de prévention, en assurant la traçabilité des expositions.

2.2.1 Composition du DUERP

Conformément à l'accord collectif de Groupe relatif à la santé, la prévention et la qualité de vie et des conditions de travail au sein de Carrefour France signé le 22 novembre 2022, la Société Carrefour Supply Chain est dotée d'un DUERP composé d'une à deux parties :

- Une partie commune à l'ensemble des établissements, dite « DUERP Socle » ;
- Et, éventuellement une partie propre à chaque établissement selon sa configuration, venant en complément du DUERP Socle dite « DUERP complément local ».

Le DUERP Socle comporte un inventaire des risques communs à l'ensemble des sites de la Société Carrefour Supply Chain répartis par unité de travail. Il inventorie également les risques communs à un ou plusieurs établissements tels que la mécanisation, l'agréage, le surgelé qui constituent des compléments au DUERP Socle.

Le DUERP « complément local » inventorie les risques propres à un établissement n'ayant pas fait l'objet d'une évaluation dans le DUERP Socle. Ces risques sont cotés conformément à la méthode décrite dans l'accord collectif du Groupe Carrefour et sont assortis de moyens de prévention.

Le DUERP « complément local » peut également adapter la cotation d'un risque figurant dans le DUERP Socle, dans le respect de la méthode définie dans l'accord Groupe, pour tenir compte des incidences d'un projet local ou de circonstances locales particulières.

2.2.2 Mise à jour du DUERP

Le DUERP Socle et le DUERP « complément local » sont mis à jour au moins chaque année.

Il fera également l'objet d'une mise à jour lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ou lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de la direction (information récente relative à un problème de santé publique, une nouvelle connaissance scientifique ou un accident du travail révélant un nouveau risque).

Les projets de mise à jour du DUERP Socle de la Société Carrefour Supply Chain font l'objet d'une information – consultation préalable du CSE Central.

La concertation menée préalablement avec la CSSCT Centrale sur l'évaluation des risques visée à l'article 2.1 du présent accord, assure sa bonne compréhension du projet de mise à jour du DUERP Socle, de son contenu et de ses enjeux.

Une fois le CSE Central consulté, les CSE des établissements de la Société Carrefour Supply Chain sont informés de la mise à jour et de l'avis du CSE Central.

Les projets de mise à jour des DUERP « complément local » font l'objet d'une information-consultation préalable du CSE d'établissement concerné.

La concertation menée préalablement avec la CSSCT locale sur l'évaluation des risques visée à l'article 2.1 du présent accord, assure sa bonne compréhension du projet de mise à jour du DUERP « complément local », de son contenu et de ses enjeux.

2.2.3 Traçabilité et consultation du DUERP

Les versions du DUERP peuvent être consultées, sur demande faite au service Ressources Humaines de chaque établissement, par :

- les acteurs de la santé et de la sécurité au travail de la Société Carrefour Supply Chain (Direction, Coordinateurs prévention santé régionaux, Responsables ressources Humaines, Managers) ;
- les collaborateurs et les anciens collaborateurs pour les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise, qui peuvent les communiquer aux professionnels de santé en charge de leur suivi médical ; la communication des versions antérieures à celle en vigueur à la date de la demande pouvant être limitée aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur ;
- Les membres de la délégation du personnel du CSE ;
- Le service de prévention et de santé au travail ;
- Les agents de l'inspection du travail ;
- Les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;
- Les agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L. 4643-1 du Code du travail ;
- Les inspecteurs de la radioprotection mentionnés à l'article L. 1333-29 du code de la santé publique et des agents mentionnés à l'article L. 1333-30 du même code, en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge.

Article 2.3. Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT)

2.3.1 Elaboration du PAPRIPACT

Conformément aux dispositions légales, pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés, le DUERP socle débouche sur un PAPRIPACT, comportant :

- la liste détaillée des mesures à prendre au cours de l'année à venir ;
- les conditions d'exécution de chacune des mesures ;
- les indicateurs de résultat retenus et l'estimation de leur coût ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- et les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées.

Le PAPRIPACT est mis à jour annuellement.

Au sein de la Société Carrefour Supply Chain, le PAPRIPACT fait l'objet d'une concertation préalable avec les représentants du personnel du CSE Central dans le cadre de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail Centrale avant d'être présenté au CSE Central à l'occasion de la consultation sur la politique sociale.

Dans son avis, le comité peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

Le PAPRIPACT présenté au CSE Central est ensuite présenté aux CSE d'établissement.

2.3.2 Suivi des actions de prévention : le rapport annuel

Le PAPRIPACT est établi sur la base d'un rapport annuel, faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail de l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines.

Ce document fera l'objet d'une présentation aux membres de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail Centrale avant d'être présenté en CSE Central notamment dans le cadre de la consultation relative à la Politique Sociale.

Ce rapport permet de suivre la mise en œuvre des mesures de prévention figurant dans le PAPRIPACT de l'année précédente et d'apprécier leur efficacité au vu des indicateurs de résultat retenus.

Il met en perspective les risques prioritaires transcrits dans le DUERP de l'entreprise avec les mesures de prévention existantes.

Lorsque certaines des mesures prévues par l'entreprise ou demandées par le CSE Central n'ont pas été prises au cours de l'année, la Direction énonce les motifs de cette inexécution.

Article 3 – Principes généraux de prévention

La Direction Carrefour Supply Chain affirme son ambition de placer la santé et la sécurité au cœur de son organisation du travail. La démarche de prévention repose sur l'implication de l'ensemble des acteurs — direction, encadrement, représentants du personnel et salariés — afin que les bons réflexes deviennent des pratiques durables.

Cette politique vise à :

- développer une culture de prévention partagée,
- maintenir les salariés dans l'emploi,
- réduire la sinistralité,
- renforcer la qualité du dialogue social,
- concilier performance sociale et performance économique.

Article 3.1. Engagement de l'entreprise

L'entreprise agit en priorité sur la prévention primaire (élimination ou réduction des risques à la source), sur la prévention secondaire (suivi précoce des risques et de la santé) et tertiaire (limitation des conséquences des risques survenus).

Les actions de prévention s'appuient sur les neuf principes généraux du Code du travail, qui vont de l'évitement des risques jusqu'à l'information et la formation des travailleurs, principes détaillés dans l'article 2.1 de l'Accord Collectif relatif à la Santé, la Prévention et la Qualité de Vie et des Conditions de Travail au sein de Carrefour France.

La Direction s'engage à consacrer un budget destiné à l'amélioration des conditions de travail et à la manutention. A titre indicatif et pour l'année 2026, ce budget sera de 8 millions d'euros. Pour les années suivantes, un budget sera défini en fonction des besoins qui seront identifiés.

Article 3.2. Acteurs de la prévention

La réussite de cette politique suppose la coordination de multiples intervenants rappelés ci-dessous et dont les prérogatives sont détaillées dans l'Accord Collectif relatif à la Santé, la Prévention et la Qualité de Vie et des Conditions de Travail au sein de Carrefour France :

- **La Direction générale, la Direction prévention santé & handicap France, et les Directions opérationnelles** : garantes de la définition et du déploiement de la politique de prévention, du DUERP et du plan d'action ;
- **Les Directeurs de site et managers** : garants de l'écoute des équipes et du suivi quotidien des conditions de travail ;

- **La file Maintenance et Sécurité** : assure la mise en œuvre du plan d'action des actifs, de la maintenance, de la sécurité & environnement de la plateforme logistique, tout en garantissant la conformité réglementaire ;
- **La file Ressources Humaines** : relais de la politique de santé et de prévention, appui auprès des managers et suivi des indicateurs ;
- **Les représentants du personnel et instances représentatives** : associés à l'analyse des risques, consultés sur le DUERP et le PAPRI Pact, force de proposition sur les actions à mener ;
- **Les salariés** : acteurs de leur propre sécurité et de celle de leurs collègues, tenus de respecter les consignes, d'utiliser les EPI et de signaler les situations dangereuses ;
- **Les acteurs spécialisés** : infirmiers, sauveteurs-secouristes du travail, référents harcèlement, qui contribuent à la mise en œuvre des mesures de prévention et à l'accompagnement ;
- **Les partenaires externes (SPSTI, CARSAT, CRAMIF, INRS...)** : conseils, diagnostics, formation et appui technique.

Article 3.3. Intégration de la prévention

La Direction de Carrefour Supply Chain s'engage à ce que la prévention soit intégrée en amont de tout projet, dans la conception des équipements, mobiliers ou organisations de travail.

Les équipements de protection individuelle (EPI) sont mis à disposition de l'ensemble des salariés et leur port est rappelé et contrôlé régulièrement par l'encadrement. La Direction rappelle que le port de ces EPI est obligatoire.

Article 4 : Actions de prévention des risques professionnels

Les parties signataires reconnaissent la nécessité d'agir de manière proactive pour prévenir les risques professionnels, afin de garantir la santé et la sécurité des salariés et de favoriser une qualité de vie au travail durable.

Conformément aux dispositions du Code du travail, et dans la continuité des actions déjà menées, le présent paragraphe a pour objectif de définir des mesures concrètes et adaptées pour réduire l'exposition des salariés aux facteurs de risques professionnels, en s'appuyant sur les éléments de diagnostic et d'évaluation des risques existants au sein de l'entreprise.

Ces mesures, détaillées dans les articles suivants, incluent des actions de prévention primaire visant à supprimer ou à réduire les risques à la source, des actions de prévention secondaire axées sur la protection collective et individuelle, ainsi que des actions de prévention tertiaire visant à accompagner les salariés confrontés à des problèmes de santé liés au travail.

16 ND
AB
Bout

La Direction s'engage à veiller à l'application rigoureuse des dispositions du présent paragraphe et à informer et à former les salariés sur les risques professionnels et les mesures de prévention mises en place. Elle s'engage également à se tenir informée des évolutions législatives et réglementaires en matière de prévention des risques professionnels, et à adapter les dispositions du présent accord en conséquence.

La Direction s'appuie pour cela sur un diagnostic préalable des situations de risques dans l'entreprise. Celui-ci a été réalisé, à l'appui de l'inventaire des risques par unité de travail contenu dans le document unique d'évaluation des risques (DUERP).

Article 4.1. La prévention des risques physiques

4.1.1 Équipement de Protection Individuel (EPI)

Les Équipements de Protection Individuelle (EPI) sont essentiels au sein de Carrefour Supply Chain pour protéger les salariés des risques physiques et environnementaux liés à leurs tâches. Que ce soit dans les entrepôts, lors du transport, de la manutention ou dans d'autres activités de la chaîne d'approvisionnement, l'utilisation adéquate des EPI peut aider à réduire les accidents de travail, les blessures et améliorer la sécurité des salariés.

La Direction veillera à ce que les équipements de protection individuelle soient disponibles en nombre suffisant afin que chaque collaborateur puisse disposer des équipements nécessaires à la réalisation de son activité professionnelle.

Elle veillera également à ce que le renouvellement des équipements soit assuré dès que l'usure est constatée.

La Direction de chaque site s'assurera que chaque salarié :

- utilise et porte les équipements mis à sa disposition ;
- respecte les consignes prises pour la prévention des accidents et notamment celles concernant le port de l'équipement de protection individuelle obligatoire.

Dans les secteurs concernés par les températures dirigées et les températures négatives, la Direction veillera à ce que les tenues de travail adaptées à ces secteurs soient en permanence à la disposition des salariés exposés à ce facteur de risque.

4.1.2 La Manutention

4.1.2.1 Déploiement et entretien de nouveaux matériels réduisant facilitant la manutention de charges

Au cours des dernières années, l'entreprise a mené de nombreuses actions pour prévenir les risques professionnels notamment par le biais d'investissements massifs de matériels d'aide à la manutention (filmeuses automatiques, dépileurs, engins à levée auxiliaires...).

Chaque Direction d'établissement veillera à réduire, lorsque cela est possible, l'exposition des salariés au risque lié à la manutention manuelle de charge dans le cadre de l'activité.

Cela pourra conduire notamment, selon l'activité et la catégorie de produits traités, aux investissements suivants en matériels :

- tables élévatrices ;
- réhausseuses palettes ;
- plateaux rotatifs ;
- tiroirs sur les pickings .

Par ailleurs, la Société Carrefour Supply Chain sensibilisera particulièrement la Direction des Achats et les fournisseurs aux contraintes liées à la manutention manuelle pour les inciter à faire évoluer leurs conditionnements en matière de poids, de répartition de poids, de volume et de préhension et notamment en ce qui concerne les références de Prêt-à-Vendre, le conditionnement des colis, des box et ce afin de réduire le port des charges lourdes.

De plus, la Direction, dans une optique d'innovation et d'amélioration continue, poursuivra sa recherche de solutions innovantes (ex : exosquelette, etc.).

La Direction s'engage, dans le cadre du présent accord, à effectuer un test de tables de mise à niveau sous palettier sur le site du Rheu. Ce test permettra d'identifier les produits possibles et leur poids. Un accompagnement quant à l'utilisation de ces tables sera mis en place.

Si le test s'avère concluant, un déploiement pourra être envisagé sur d'autres sites, après information des instances représentatives du personnel concernées dans le cadre de leurs prérogatives.

Dans le cadre du maintien dans l'emploi, un test exosquelette a été réalisé pour deux collaborateurs en situation de handicap sur le site de Aire-sur-la-Lys. Ce test s'est avéré concluant pour les deux collaborateurs qui ont été équipés d'un exosquelette adapté à leur pathologie.

Dans le cadre du maintien dans l'emploi, le test s'étant avéré concluant avec l'identification d'un fournisseur, la possibilité de mettre à disposition des exosquelettes au profit de collaborateurs en situation de handicap pourra être envisagée, dans le respect des préconisations du médecin du travail.

Au-delà de ces actions, la Direction s'attache à intégrer la prévention et l'amélioration des conditions de travail dans la rédaction du cahier des charges des nouveaux appels d'offres de matériels.

Indicateur de suivi : Type et nombre de matériel testé / résultat des tests / décision sur le déploiement

4.1.2.2 Mise en place de sessions d'échauffement musculaire à la prise de poste

Afin de prévenir les Troubles Musculo Squelettiques (TMS) liés au port de charges, les parties souhaitent généraliser les sessions d'échauffement musculaire à la prise de poste.

Cette mesure est un engagement fort de l'ensemble des parties au présent accord pour développer la culture de la santé au travail.

Ces séances d'échauffement musculaire aident les collaborateurs à préparer et prendre conscience de leur corps avant leur prise de poste. Cette démarche s'inscrit dans une volonté de prévention des situations accidentelles dans les deux heures suivant la prise de poste. Elle est au service du collectif, car, au-delà des vertus de préparation physique, les séances d'échauffement musculaire sont des instants privilégiés de cohésion d'équipe et d'écoute de soi.

Ces exercices d'échauffement puis les étirements poursuivent un double objectif :

Pour le salarié :

- Réduction des blessures.
- Diminution de la tension musculaire et augmentation de la température des tissus.
- Amélioration de la coordination des mouvements.
- Augmentation des amplitudes articulaires et dérouillage des articulations.
- Préparation mentale et physique à une activité.

Pour l'équipe :

- Moment convivial.
- Meilleure ambiance générale au travail.
- Renfort de la cohésion d'équipe par la participation simultanée des opérateurs et des managers à une même activité quotidienne.

S'ils ne sont pas bien échauffés, les muscles, les tendons et les ligaments répondent plus difficilement aux sollicitations que demandent les tâches d'exécution nécessitant de la manutention, des efforts de type tiré-poussé par exemple. Ils sont plus sensibles aux élongations, aux déchirures et aux crampes.

La pratique des sessions d'échauffement musculaire sera généralisée à tous les entrepôts.

Pour ce faire, la Direction Prévention Santé en collaboration avec le médecin du travail, des ostéopathes et des coachs sportifs, ont mis en place 3 scénarios d'échauffement scindés en deux parties :

- une partie dite « Sportive » ;
- une partie dite « Collaborateurs ».

Ces scénarios seront présentés sous forme de vidéos qui seront renouvelées tous les trimestres.

Compte-tenu de la particularité du secteur "Surgelés", des vidéos spécifiques et distinctes de celles des autres secteurs seront mises en place à compter du second trimestre 2026.

La mise en place est obligatoire dans tous les entrepôts et se fera progressivement au cours de la première année d'application du présent accord.

Les sessions d'échauffement, d'une durée de 6 minutes pour le secteur "Ambiant", 7 minutes pour le secteur "Frais" et "Fruits et légumes" et de 8 minutes pour le secteur "Surgelés", se tiendront à chaque première prise de poste journalière et concerneront prioritairement les préparateurs et les caristes mais elles seront néanmoins ouvertes aux autres salariés exerçant une activité dans l'entrepôt.

Ces sessions seront animées par des coachs locaux qui auront été préalablement formés. Ces coachs sont des collaborateurs volontaires des sites qui réaliseront l'animation de ces échauffements.

Le temps consacré à la mise en œuvre des sessions d'échauffements sera considéré comme du temps de travail effectif dans la limite du forfait de :

- 6 minutes pour le secteur "Ambiant" ;
- 7 minutes pour le secteur "Frais" et "Fruits et légumes" ;
- 8 minutes pour le secteur "Surgelés".

Le temps d'échauffement se tiendra sur la journée de travail sans augmenter ni la durée ni l'amplitude et fera l'objet d'une codification similaire à celle réservée au brief.

Chaque salarié qui intégrera la société sera informé et sensibilisé dès son entrée, à l'intérêt de participer aux sessions d'échauffements et d'étirements.

Indicateur de suivi : Nombre d'entrepôts réalisant les échauffements

4.1.2.3 Formation Manutention Manuelle

Depuis 2022, en partenariat avec un prestataire extérieur, Carrefour a créé une formation aux manutentions manuelles et la lutte contre les Troubles Musculo-squelettiques (TMS).

Cette formation visant à prévenir les risques liés aux manutentions manuelles et les accidents du travail, est destinée à l'ensemble des collaborateurs de nos entrepôts.

Dans ce cadre, ce sont 2827 collaborateurs qui ont bénéficié de deux journées de formation aux manutentions manuelles entre janvier 2024 et août 2025.

La Direction s'engage à ce que l'ensemble des collaborateurs de Carrefour Supply Chain, ayant une activité opérationnelle, suivent cette formation sur la durée du présent accord.

Indicateur de suivi : Nombre de collaborateurs ayant suivi la formation

4.1.3 Chaleur intense

Pour l'exposition à des épisodes de chaleur intense, la Direction s'engage à respecter les mesures d'ores et déjà mises en œuvre au sein des établissements conformément au plan chaleur en vigueur à la date de la conclusion du présent accord, ou de tout autre dispositif qui viendrait s'y substituer.

Article 4.2. La prévention des risques psychosociaux

La prévention des risques psychosociaux (RPS) est un axe majeur de notre politique santé et sécurité. L'entreprise s'engage à créer un environnement respectueux, équilibré et épanouissant, permettant à chacun de travailler dans de bonnes conditions tout en préservant sa santé et son bien-être.

4.2.1 Les risques psychosociaux

La prévention des risques psychosociaux s'inscrit dans une démarche générale de protection de la santé physique et mentale des travailleurs.

A ce titre, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés (article L. 4121-1 du Code du travail).

Au préalable l'employeur doit procéder à une évaluation des risques psychosociaux en vue de la mise en place de mesures de prévention.

Selon l'INRS : "Les Risques Psycho Sociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, de façon combinée ou non" :

- Du stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- Des violences internes commises au sein de l'entreprise par des salariés : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
- Des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...).

Depuis 2022, la Direction a déployé un outil de diagnostic, Wittyfit, afin d'évaluer les facteurs de risques le plus en amont possible pour identifier les points de vigilance ou les clefs de réussite dans l'accompagnement du changement.

Cette évaluation des risques psychosociaux est réalisée grâce à la mise à disposition des collaborateurs d'un outil numérique à l'aide duquel ils vont pouvoir s'exprimer sur leur satisfaction au travail et leur niveau de stress en répondant à un questionnaire.

L'évaluation des risques psychosociaux via l'outil Wittyfit permet :

- de recueillir le ressenti mais également les idées et propositions des collaborateurs qui peuvent ainsi entrer dans une démarche de construction collaborative des actions à mettre en œuvre ;
- la lecture des résultats de campagne simplifiée ;
- un accompagnement des responsables de chaque unité de travail (appelé manager dans l'outil) possible tant pour la prise en main de l'outil que pour l'analyse des résultats (équipes Wittyfit, Direction Santé France, DRH et RH de proximité) ;
- la restitution d'une synthèse de l'évaluation des RPS ;
- la mise en place de groupes de travail avec des salariés volontaires pour définir des plans d'actions dont le déroulé et l'efficacité sont suivis jusqu'à l'évaluation des RPS suivante.

La campagne d'évaluation Wittyfit, d'une durée de 3 semaines, est déployée sur les sites après information du CSE local.

Les managers bénéficient d'une formation à l'outil et l'ensemble des salariés bénéficient d'une information relative à cette campagne.

La participation à cette évaluation est anonyme et volontaire.

A l'issue de la campagne, les résultats sont restitués en réunion de la CSSCT locale et des plans d'action sont élaborés.

A la date de la signature du présent accord, ce sont 16 entrepôts qui ont bénéficié de l'évaluation RPS via l'outil Wittyfit entre 2023 et 2025.

4.2.2 Sensibilisation et prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'entreprise rappelle que tout agissement de harcèlement sexuel ou tout propos ou comportement à caractère sexiste est strictement interdit et passible de sanctions disciplinaires et pénales.

Dans le cadre de la politique de prévention des risques professionnels, il est convenu que l'entreprise mette en œuvre des actions afin de prévenir ces situations et sensibiliser les salariés.

4.2.2.1 Rappel du rôle des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes

Chaque établissement de la Société Carrefour Supply Chain dispose, en plus du référent désigné parmi les membres du CSE, d'un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné parmi les membres de la Direction des Ressources Humaines, conformément à l'accord groupe relatif à l'égalité Femmes-Hommes du 19 novembre 2025.

Les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes ainsi désignés ont notamment pour rôle :

- d'accueillir et d'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'agissements sexistes ;
- de participer à la réalisation d'une enquête interne suite à un signalement.

Afin d'accompagner ces référents dans l'exercice des missions qui leurs sont confiées, il est important que les référents soient dotés des connaissances et compétences sur le sujet.

Des formations relatives à l'exercice de la mission de référent d'une part et d'autre part, à la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes seront ainsi déployées à destination des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes.

Il s'agira notamment des modules :

- Exercer sa mission de référent harcèlement sexuel et agissements sexistes ;
- Prévenir et faire face aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel au travail ;
- Comprendre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Une charte (Annexe 5) expliquant le rôle et les missions du référent sera remise à chaque référent.

Une attention particulière sera portée à la confidentialité des informations qui seront communiquées au référent par la victime ou par le témoin de faits de harcèlement sexuel ou agissements sexistes. La formation et la charte insisteront sur ce point essentiel.

Indicateur de suivi : Nombre de référents formés

4.2.2.2 Information et sensibilisation

Une campagne de communication et de sensibilisation des collaborateurs sera engagée au sein de l'ensemble des établissements de la Société Carrefour Supply Chain pour une bonne compréhension de ce que sont ces comportements illicites et de permettre d'identifier les cas de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes

Par ailleurs, le contenu de l'information obligatoire à destination des salariés s'est enrichi d'éléments sur les services pouvant être saisis et sur les actions judiciaires pouvant être engagées par les salariés victimes ou témoins de faits de harcèlement sexuel ou agissements sexistes.

Ainsi, l'identité des référents doit désormais apparaître au même titre que ceux du médecin du travail ou de l'inspection du travail. (Modèle en Annexe 6).

Une information complète sur le texte de l'article 222-33 du Code pénal, définissant le harcèlement sexuel, doit également être délivrée.

4.2.2.3 Formation

Un module de formation, dont les objectifs sont les suivants, sera dispensé à l'ensemble des managers :

- prendre conscience de la réalité ;
- connaître le cadre légal ;
- comprendre le rôle de l'entreprise ;
- connaître les sanctions associées.

Ce module de formation est également accessible à l'ensemble des salariés ainsi qu'aux représentants du personnel.

En parallèle, ce module sera repris dans les briefs des managers afin d'accentuer la prévention et la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs.

Une campagne de formation sera déployée sur l'année 2026 à destination des Responsables Ressources Humaines.

Pour l'ensemble des salariés des ateliers de sensibilisation seront réalisés sur l'année 2026.

Indicateur de suivi : - Nombre de managers formés ;

- **Nombre de Responsables RH formés ;**
- **Nombre d'ateliers de sensibilisation réalisés.**

CG ND
AB
BAC

4.2.2.4 Procédure d'alerte et de traitement

Chaque salarié pourra effectuer un signalement auprès de la Direction de l'établissement ou via un représentant du personnel dans le respect de la confidentialité.

Le salarié pourra également faire un signalement par le biais de La Ligne Éthique Carrefour, plateforme dédiée et sécurisée, mise à disposition gratuitement 24h/24 et 7j/7 par le Groupe Carrefour, aux fins de transmission des Signalements. Cette ligne Éthique est accessible via le numéro suivant : 0800 90 8562.

La Direction s'engage à traiter rapidement les signalements et à prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et la dignité des salariés concernés.

4.2.3 Prévention du harcèlement moral et détection des signaux faibles

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'entreprise rappelle que tout agissement de harcèlement moral est strictement interdit et passible de sanctions disciplinaires et pénales.

Dans le cadre de la politique de prévention des risques professionnels, il est convenu que l'entreprise mette en œuvre des actions afin de prévenir ces situations et sensibiliser les salariés.

Par ailleurs, la Direction rappelle que conformément à l'article L.1152-1 du Code du travail, aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

4.2.3.1 Détection des signaux faibles

Ces agissements peuvent prendre des formes variées : propos humiliants, isolement, retrait de missions, surcharge ou sous-charge de travail injustifiée, critiques récurrentes, mise à l'écart d'informations utiles, etc.

Les managers de proximité jouent un rôle essentiel dans la prévention et la détection des situations à risque.

Ils sont invités à être particulièrement attentifs à :

- des changements de comportement (repli, irritabilité, isolement, baisse de performance) ;
- des plaintes récurrentes ou tensions au sein d'une équipe ;
- des absences répétées ou un désengagement visible ;

- des retours d'incidents signalés par les représentants du personnel, la médecine du travail ou les RH.

Tout signal faible doit donner lieu à un échange bienveillant et confidentiel avec le salarié concerné et à une remontée d'information auprès du service Ressources Humaines ou de la Direction du site.

4.2.3.2 Sensibilisation et accompagnement

L'entreprise s'engage à :

- **former les managers** à la prévention du harcèlement moral, à la détection des signaux faibles et à la conduite d'entretiens de régulation ;
- **sensibiliser l'ensemble des salariés** via des supports de communication internes (affichages, intranet, réunions d'équipe, e-learning) ;
- **mettre à disposition des dispositifs d'écoute et d'alerte confidentiels**, permettant de signaler toute situation de mal-être ou de suspicion de harcèlement. Pour ce faire, le salarié pourra faire un signalement par le biais de La Ligne Éthique Carrefour, plateforme dédiée et sécurisée, mise à disposition gratuitement 24h/24 et 7j/7 par le Groupe Carrefour, aux fins de transmission des Signalements. Cette ligne Éthique est accessible via le numéro suivant : 0800 90 8562.
- **associer les représentants du personnel et le service de santé au travail** aux actions de prévention et de suivi des situations signalées.

La Direction s'engage à traiter rapidement les signalements et à prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et la dignité des salariés concernés.

La Direction rappelle son zéro tolérance vis-à-vis de toute forme de harcèlement moral et réaffirme son engagement à promouvoir un environnement de travail respectueux, bienveillant et protecteur pour tous.

Indicateur de suivi : - Nombre de managers formés ;

- **Nombre de campagnes de sensibilisation réalisées.**

16 MD
AB BMR

Article 5 – Prévention de l'exposition aux facteurs de pénibilité

Les parties signataires reconnaissent la nécessité d'agir de manière proactive pour prévenir la pénibilité au travail, afin de garantir la santé et la sécurité des salariés et de favoriser une qualité de vie au travail durable.

Conformément aux dispositions du Code du travail, et dans la continuité des actions déjà menées, le présent paragraphe a pour objectif de définir des mesures concrètes et adaptées pour réduire l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité, en s'appuyant sur l'analyse terrain réalisée par le cabinet Altaïr Conseil en 2023.

La Direction s'engage à se tenir informée des évolutions législatives et réglementaires en matière de prévention de la pénibilité, et à adapter les dispositions du présent accord en conséquence.

Article 5.1. Diagnostic : les facteurs de risques liés à la pénibilité dans l'entreprise

L'entreprise a réalisé une actualisation de son diagnostic pénibilité, réalisé initialement en 2016, sur l'année 2023. L'objectif de ce diagnostic est d'identifier, d'analyser et de classer les risques existants dans l'entreprise afin de définir les actions de prévention les plus appropriées.

Il ressort de ce diagnostic que 4 principaux facteurs de pénibilité sont prédominants au sein de la Société Carrefour Supply Chain :

- l'exposition aux températures extrêmes ;
- le travail de nuit ;
- l'exposition au bruit ;
- le travail en équipes successives alternantes.

Ce diagnostic pénibilité a été présenté en réunion de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail Centrale, le 10 mai 2024.

Au 31 décembre 2023, la société Carrefour Supply Chain comptait :

- 24% de collaborateurs exposés aux "températures extrêmes" ;
- 44 % de collaborateurs exposés au bruit ;
- 17% de collaborateurs travaillant de nuit ;
- 2% de collaborateurs travaillant en équipes successives alternantes.

Indicateur de suivi : - % de collaborateurs exposés par facteur de risque

Article 5.2. Actions de prévention de la pénibilité

La pénibilité, conformément à l'article L 4161-1 du code du travail, se caractérise par l'exposition du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces identifiables, durables et irréversibles sur sa santé.

On apprécie donc la pénibilité au regard de l'environnement particulier dans lequel la prestation de travail est fournie.

Dans ce cadre, les actions de prévention définies dans le présent accord ont pour objet :

- la suppression ou à défaut, la diminution des contraintes physiques pesant sur certains postes, activités ou situations de travail et amélioration des conditions de travail ;
- la réduction de l'exposition du salarié à un ou plusieurs facteurs de risque : cette action a pour objectif de diminuer l'intensité du risque et/ou limiter la durée d'exposition au risque ;
- la mise en place de mesures de prévention adaptées pour chaque type de risque ;
- l'amélioration des environnements de travail ;
- le suivi et l'évaluation régulière des actions mises en place pour mesurer leur efficacité et leur impact sur la santé des travailleurs.

Article 5.3. La réduction des expositions aux facteurs de pénibilité prédominants au sein de la société Carrefour Supply Chain

Les niveaux de seuil et d'intensité mentionnés ci-après sont établis à titre indicatif et conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur au jour de la signature du présent accord.

5.3.1 Les températures extrêmes

Pour prévenir l'exposition des salariés au facteur de pénibilité "températures extrêmes", la société Carrefour Supply Chain a d'ores et déjà déployé de nombreuses mesures telle que :

- la dotation de tenues de travail adaptées ;
- la fourniture de moyens de protection individuelle ;
- le respect des temps de pause ;
- l'accès à des boissons chaudes (salle de pause) ou eau (fontaine à eau, bouteilles,...) ;
- l'accès aux locaux sociaux.

5.3.2 Le travail de nuit

Le travail de nuit présente des particularités pour la santé et la sécurité des salariés.

L'employeur met en place des mesures de prévention adaptées pour limiter les risques associés, garantir un environnement de travail sain et sécuritaire, et soutenir les salariés dans l'adaptation à ce rythme de travail. Le respect des réglementations et des bonnes pratiques contribue à réduire les impacts négatifs sur la santé et à améliorer les conditions de travail des salariés concernés.

Pour rappel, un travailleur est considéré comme exposé dès lors qu'il travaille au moins une heure, continue ou discontinue, entre 24 heures et 5 heures du matin, et avec un nombre minimum de nuits par an.

La Direction veillera à ce que les mesures existantes en matière de sensibilisation et d'amélioration des conditions de travail soient maintenues. Elle s'assurera que les salariés exposés à ce facteur de pénibilité bénéficient d'un suivi médical renforcé.

La Direction s'engage à continuer d'associer les services de santé au travail dans la sensibilisation et l'accompagnement des salariés travaillant la nuit.

- **Sensibilisation des travailleurs de nuit**

Les travailleurs de nuit continueront à être sensibilisés sur les mesures de prévention et les risques associés à ce rythme de travail. Cela inclut l'importance de se protéger contre la fatigue, de rester vigilant et de maintenir une hygiène de vie adaptée.

La Direction s'engage à encourager les comportements sains : promouvoir des comportements favorisant la santé physique et mentale, tels qu'une alimentation équilibrée, de l'exercice physique régulier et des techniques de gestion du stress.

La Direction mettra à la disposition des salariés concernés un guide de bonnes pratiques ainsi que des actions de communication.

- **Amélioration des conditions de travail**

Dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, la Direction veillera à limiter le travail de nuit pour les salariés qui en font la demande.

La Direction s'engage à ce que les salariés travaillant de nuit bénéficient :

- d'un accès aux services de l'entreprise accessibles en journée (RH, santé au travail, etc.) ;
- d'une personne à contacter en cas de besoin ;
- de formations, dans la mesure du possible sous réserve de l'acceptation des prestataires externes, sur leur horaire de travail habituel.

Lorsque la formation est dispensée par un formateur interne, celle-ci sera organisée dans la mesure du possible sur l'horaire habituel de travail.

5.3.3 Le bruit

L'exposition au facteur bruit est définie par le dépassement soit d'un niveau de pression acoustique de crête, soit d'une exposition quotidienne au bruit.

Le bruit s'inscrit dans le cadre général des dispositions de l'article L. 4121 du Code du Travail qui imposent à l'employeur l'obligation d'évaluer les risques professionnels et de prendre toutes les mesures permettant de garantir la sécurité ainsi que la santé mentale et physique des travailleurs.

Dans le cadre des mesures de bruit, la société Carrefour Supply Chain, pour répondre à ses obligations légales en la matière, a eu recours aux services de santé.

Chaque établissement a procédé localement aux mesures de bruit afin d'identifier les seuils d'exposition de ses salariés et mettre en place, le cas échéant, les mesures de prévention nécessaires à réduire l'intensité du risque.

Au regard des disparités des mesures et des résultats de ces dernières sur les différents établissements, la Direction souhaite mettre en place un cahier des charges afin de :

- adopter un cadre commun de mesure du bruit à l'ensemble des entrepôts de Carrefour Supply Chain (harmonisation des démarches méthodologiques) ;
- garantir la conformité des mesures d'exposition avec les réglementations en vigueur, les normes applicables ;
- faire converger les conditions de mesure du bruit entre les entrepôts et limiter les écarts possibles de résultat ;
- sélectionner un ou des prestataires en capacité de répondre aux exigences attendues par la Supply Chain de Carrefour, non seulement en matière d'expertise acoustique et d'agrément (Certification COFRAC ou autre) mais aussi de conseil et d'accompagnement (déploiement d'un plan de prévention du bruit).

5.3.3.1 Les enjeux de la mesure de bruit harmonisée

Les enjeux de la mesure de bruit visent à :

- objectiver l'évaluation de l'exposition des salariés au bruit ;
- protéger les salariés des effets du bruit sur leur santé ;
- respecter les réglementations applicables en matière de bruit.

5.3.3.2 Les objectifs de la prestation de mesure de bruit

La prestation de mesure de bruit permettra :

- d'établir la cartographie des ambiances sonores de l'entrepôt pour identifier les zones les plus bruyantes ;
- d'identifier et hiérarchiser les sources sonores ;
- de mesurer le niveau d'exposition quotidienne au bruit des salariés : exposition continue au bruit et/ou pression acoustique instantanée de crête ;
- de mettre en place les mesures de maîtrise du risque sonore appropriées (dispositifs de prévention et de protection) ;
- de conseiller et accompagner le plan de maîtrise du bruit.

5.3.3.3 Engagement de la Direction sur la mesure de bruit

Afin de fiabiliser et d'harmoniser les mesures de bruit sur l'ensemble des établissements Carrefour Supply Chain, la Direction s'engage à :

- identifier un prestataire agréé COFRAC ;
- vérifier la capacité du prestataire identifié à intervenir au plan national ;
- s'appuyer sur la mesure de bruit réalisée sur le site test d'Aire-sur-la-Lys ;
- utiliser le cahier des charges prédéfini ;
- étudier la faisabilité sur les autres sites avec proposition d'un planning d'intervention sur les sites selon :
 - la date de la dernière mesure de bruit réalisée (Art. R4433-2 du C. Trav prévoit un renouvellement tous les 5 ans) ;
 - les éventuelles modifications d'installations pouvant impacter les niveaux de bruit ;
 - une situation exceptionnelle nécessitant une nouvelle mesure de bruit.

Indicateur de suivi : - Nombre d'entrepôts ayant bénéficié d'une mesure de bruit

5.3.3.4 Les mesures de protection identifiées en matière de prévention

Pour prévenir l'exposition des salariés au facteur de pénibilité "bruit", la société Carrefour Supply Chain met déjà en place de nombreuses mesures depuis plusieurs années.

- **Mesures de prévention existantes :**

- mise à disposition des salariés d'équipements de protection individuelle adaptés et confortables : bouchons d'oreille et bouchons d'oreille moulés ;
- suivi audiométrique des salariés exposés au bruit en accord avec le médecin du travail ;

- **Amélioration des conditions de travail :**

La Direction s'engage à mettre en place des mesures de prévention du bruit complémentaires afin de réduire l'intensité sonore mais également la durée d'exposition des salariés.

La Direction indique que des mesures de protection individuelle seront mises en place afin de réduire les seuils d'exposition, voire d'éviter l'exposition du salarié à ce facteur.

Dans ce cadre, le collaborateur n'étant plus exposé à ce facteur, il ne bénéficiera plus de points de pénibilité.

Pour cela, la Direction s'engage à :

- agir en priorité sur le bruit à la source : gérer la vitesse des ventilateurs selon la période de l'année pour réduire le bruit ;
- effectuer un entretien régulier des machines, équipements et outils pour éviter l'usure qui peut augmenter le bruit (ex : engins de manutention, entretien des ventilateurs et autres mécanismes mobiles) ;
- créer des espaces où le bruit est limité pour les tâches nécessitant une concentration ou des échanges, comme des bureaux ou des cabines insonorisées (pour les sièges qui travaillent en open-space) ;
- former/sensibiliser les salariés à l'utilisation correcte des protections auditives pour garantir qu'elles sont efficaces et utilisées en tout temps dans les zones concernées ;
- sensibiliser les salariés à l'utilisation rationnelle des klaxons ;
- sensibiliser les salariés à l'utilisation rationnelle des appels micros en favorisant l'utilisation des contacts via EOL.

CG MD
AB PBH

Par ailleurs, dans le cadre de l'exposition au bruit, la Direction veillera à ce que les salariés exposés bénéficient d'une surveillance médicale renforcée et soient informés et sensibilisés sur les risques spécifiques liés à ce facteur.

Indicateur de suivi : - Mesures de prévention mises en place suite à l'étude de bruit

5.3.4 Le travail en équipes successives alternantes

La prévention des risques liés aux équipes successives alternantes (notamment dans les environnements de travail en rotation de postes ou de travail de nuit) est cruciale pour assurer la santé et le bien-être des employés. Ces types de systèmes de travail peuvent perturber les rythmes biologiques et augmenter le stress, la fatigue et le risque d'accidents.

Dans ce cadre, la Direction s'engage à mettre en place des actions en vue de la réduction des risques liés aux équipes alternantes successives.

Il s'agira donc de :

- respecter la rotation des équipes de manière progressive et dans la direction naturelle du rythme circadien (passer de l'équipe du matin à l'équipe de l'après-midi). Cela permet au corps de mieux s'adapter à ces changements ;
- s'assurer du respect des dispositions légales et conventionnelles en matière de repos quotidiens (des périodes de repos suffisantes entre les rotations des équipes pour permettre aux salariés de se reposer et récupérer) ;
- encourager une bonne hygiène de vie :
 - sensibiliser les employés à l'importance d'une bonne hygiène de sommeil ;
 - encourager une alimentation saine et équilibrée pour aider les salariés à maintenir leur énergie tout au long de la journée et pendant les périodes de travail de nuit ;
 - encourager une activité physique régulière pour réduire les effets du stress et de la fatigue liés au travail en rotation ;
- sensibiliser les salariés aux risques liés au travail alternant et aux bonnes pratiques de gestion de la fatigue et du stress.

Article 6 : Maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité

Article 6.1. Instauration, déclaration et abondement du C2P

6.1.1 Définition du Compte Professionnel de Prévention, le C2P

Le C2P vise à protéger les salariés contre les effets néfastes de l'exposition à des conditions de travail difficiles, tout en encourageant les employeurs à améliorer la prévention des risques professionnels.

Les précisions ci-après relatives au C2P sont apportées à titre indicatif conformément à la réglementation en vigueur au jour de la conclusion du présent accord. En cas d'évolution du dispositif, une révision des modalités sera proposée aux parties signataires.

Le C2P vise plusieurs objectifs :

- **Compenser la pénibilité des situations de travail** : Permettre aux salariés exposés à des conditions de travail pénibles et à l'usure professionnelle de bénéficier de compensations sous forme de points convertissables en droits ;
- **Prévenir et réduire les risques professionnels** : Inciter les employeurs (déclaration de l'exposition) à réduire l'exposition de leurs salariés aux facteurs de risques professionnels en mettant en place des mesures de prévention ;
- **Améliorer les conditions de travail** : Permettre aux salariés d'utiliser les points acquis pour financer des formations, passer à temps partiel ou partir en retraite anticipée (préservation de la santé du travailleur) ;
- **Accompagner des transitions professionnelles** : Faciliter les reconversions professionnelles des salariés pour évoluer vers des métiers moins pénibles (formation, congés rémunérés).

6.1.2 Modalités de déclaration de l'exposition aux critères de pénibilité

L'exposition à un ou plusieurs facteurs de risque, selon les seuils d'exposition (intensité et durée), permet au collaborateur d'acquérir des points sur son compte professionnel de prévention, de la manière suivante :

- Si le salarié est exposé à un seul facteur, il accumule un point par trimestre (soit 4 points par an) ;
- Si le salarié est exposé à plusieurs facteurs (polyexposition), il multiplie le nombre de points par le nombre de facteurs de risques ;
- Si le salarié débute ou achève son contrat en cours d'année, ses points seront comptés par période de 3 mois. Pour chaque période d'exposition, il va acquérir un nombre de points égal au nombre de risques auxquels il est exposé.

La déclaration de l'exposition aux facteurs de risques de pénibilité intervient dès lors que le collaborateur est exposé et que les seuils d'exposition sont dépassés.

Afin de définir l'exposition à un facteur de risque et le dépassement des seuils, une évaluation est nécessaire.

- **Evaluation de l'exposition**

L'évaluation de l'exposition se fait de manière annuelle. Elle intervient au mois de janvier de l'année suivant l'exposition ou dans le mois qui suit le départ d'un salarié en cours d'année. Elle portera sur l'observation des conditions habituelles de travail et après application et prise en compte des mesures de protection individuelle et collective.

- **les facteurs "travail de nuit" et "équipes successives alternantes" :**

La prise en compte de l'exposition aux facteurs "travail de nuit" et "équipes successives alternantes" (à condition que l'activité soit exercée sur le même poste de travail) se fait de manière automatique en lien avec les pointages des collaborateurs.

En revanche, conformément au décret n°2017-1769 du 27 décembre 2017 et l'article D 4163-5 du Code du Travail qui stipule : *" Lorsque, pour l'application de l'article D. 4163-2, l'employeur apprécie l'exposition d'un travailleur au travail de nuit, il ne prend pas en compte les nuits effectuées dans les conditions du travail en équipes successives alternantes"*, un collaborateur ne peut pas cumuler les points pour des facteurs de pénibilité qui se recoupent. Si un collaborateur est exposé à la fois au travail de nuit et au travail en équipes successives alternantes, l'employeur doit prendre en compte, pour la déclaration de l'attribution des points sur le Compte Professionnel de Prévention (C2P), le facteur de pénibilité le plus contraignant des deux, à savoir l'équipe successive alternante notamment par la contrainte de l'impact du rythme biologique.

- **les facteurs "bruit" et "températures extrêmes" :**

La prise en compte de l'exposition aux facteurs "bruit" et "températures extrêmes" sera mesurée dorénavant à partir du pointage des activités (et non plus en fonction du poste et de l'affectation du collaborateur). Ce changement permettra de prendre en compte les activités réellement effectuées, notamment en situation de polyvalence/polyactivité.

A cet effet, une matrice actualisable a été mise en place afin d'associer à chaque activité, l'exposition ou non à ces facteurs.

- **Périodicité de la déclaration de l'exposition**

La Direction précise que la déclaration des expositions aux facteurs de pénibilité se fait de manière annuelle. Elle intervient au mois de janvier de l'année suivant l'exposition ou dans le mois qui suit le départ d'un salarié en cours d'année.

Article 6.2. Utilisation des points disponibles dans le C2P

Les points C2P peuvent être utilisés pour :

- financer des actions de formation professionnelle ;
- financer un projet de reconversion professionnelle ;
- demander un aménagement de temps de travail (temps partiel) ;
- demander un départ anticipé à la retraite.

La Direction rappelle que les 20 premiers points sont réservés à la formation professionnelle ou la reconversion professionnelle sauf pour les salariés nés avant le 1er janvier 1960, où aucun point n'est réservé à la formation et pour les salariés nés entre le 1er janvier 1960 et le 31 décembre 1962, où seuls 10 points sont réservés à la formation.

Ils ne pourront pas être utilisés pour anticiper un départ à la retraite ou aménager le temps de travail, même en fin de carrière.

6.2.1 Mobilisation des points C2P pour la formation professionnelle

Les points mobilisés dans le cadre de la formation professionnelle complètent les droits acquis sur le compte personnel de formation pour financer tout ou partie d'une action de formation.

Chaque point donne droit à un financement de 500 € de formation. Ces formations ont pour objectif de permettre au collaborateur d'accéder à un poste moins exposé ou non exposé aux facteurs de risques.

Dans le cadre de la formation professionnelle, les points sont utilisables un par un.

6.2.2 Mobilisation des points C2P dans le cadre d'une reconversion professionnelle

Chaque point donne droit à un financement de 500 € pour un projet de reconversion professionnelle. Cette reconversion doit permettre d'accéder à un poste non exposé aux facteurs de risques.

La mobilisation dans le cadre de la reconversion professionnelle nécessite l'intervention d'un conseiller en évolution professionnelle qui pourra orienter le collaborateur soit vers un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience soit vers une formation.

Dans le cadre de la reconversion professionnelle, les points sont utilisables un par un.

6.2.3 Mobilisation des points C2P dans le cadre d'une diminution du temps de travail sans perte de salaire

Les points acquis sur le C2P peuvent permettre de compenser une réduction du temps de travail, sans baisse de la rémunération de base.

Le salarié, quel que soit son âge, peut utiliser à tout moment tout ou partie des points de son compte afin de réduire sa durée de travail.

Ces points sont utilisés pour financer :

- d'une part le complément de sa rémunération ;
- d'autre part, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, selon les modalités en vigueur à la date de son versement.

La réduction de la durée du travail doit être comprise entre 20% et 80 % du temps de travail applicable au sein de l'entreprise.

Les points sont mobilisables par tranche de 10 points.

Par exemple, 10 points pénibilité permettent de réduire le temps de travail durant 4 mois si le salarié travaille à mi-temps, et 5 mois s'il travaille à 60 %. Dans les deux cas, il sera rémunéré sur la base d'un temps plein.

A noter qu'avant le 60ème anniversaire, il n'est pas possible d'utiliser plus de 80 points pour financer un passage à temps partiel, c'est-à-dire qu'au maximum, le salarié peut bénéficier d'une diminution de son temps de travail durant 32 mois avant ses 60 ans.

Ce plafond de 80 points avant l'âge de 60 ans, a pour objectif d'encourager l'utilisation du C2P pour passer à temps partiel à partir de 60 ans.

Les points utilisés au titre du passage à temps partiel sont définitivement consommés. Ils ne pourront pas être utilisés pour valider des trimestres de retraite.

6.2.3.1 Les éléments de rémunération maintenus sur la base d'un temps plein

Les éléments de rémunération maintenus sur la base d'un travail à temps complet sont les suivants :

- Le salaire brut de base ;
- La prime annuelle ;
- La prime d'intéressement (Groupe et Supply) ;
- La prime de participation ;
- Prime de vacances.

6.2.3.2 Les éléments de rémunération proratisés au regard du passage à temps partiel

Les éléments de rémunération qui feront l'objet d'un prorata au regard de la nouvelle durée de travail sont les suivants :

- la prime de productivité ;
- la majoration des heures de nuit ;
- la prime de panier ou le ticket restaurant ;
- la prime de froid négatif ;
- les PIEC ;
- le jour de repos complémentaire ;
- la RVA pour les agents de maîtrise.

Les collaborateurs qui bénéficient de jours de réduction de temps de travail (JRTT) dans le cadre d'une base de travail à temps complet, n'en bénéficieront plus dans le cadre du temps partiel pénibilité.

L'acquisition des congés payés reste quant à elle inchangée.

Les heures à réaliser dans le cadre de la journée de solidarité seront réalisées au prorata du temps de présence du collaborateur en temps partiel pénibilité.

6.2.4 Mobilisation des points C2P dans le cadre d'un départ anticipé à la retraite

Le collaborateur peut choisir d'utiliser en tout ou partie des points inscrits sur son compte professionnel de prévention pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse et un départ en retraite avant l'âge légal c'est-à-dire l'attribution de trimestres supplémentaires. Cette demande peut se faire à partir de 55 ans.

Ces trimestres pourront également être pris en compte dans le calcul de la pension de retraite.

10 points donnent droit à 1 trimestre d'assurance retraite supplémentaire.

Le collaborateur peut convertir au maximum 80 points en 8 trimestres supplémentaires d'assurance retraite.

CG ND
AB
BAM

La Direction s'engage à mener une campagne de communication auprès des salariés concernés sur l'existence du Compte Professionnel de Prévention (C2P) et notamment sur les possibilités qu'offre le C2P aux salariés impactés par la pénibilité. Elle s'engage également à accompagner les salariés qui souhaiteraient bénéficier de l'une des 4 mesures ouvertes par le C2P.

Indicateur de suivi : - Nombre de salariés ayant mobilisé leur C2P et le motif de mobilisation

Article 6.3. Etude des possibilités de propositions d'aménagements lors des entretiens professionnels

La gestion des risques liés à la pénibilité au travail est un enjeu majeur dans le cadre de la santé au travail. Les collaborateurs sont souvent confrontés à des situations de travail physiques et psychologiques éprouvantes.

Afin de prévenir ces risques, l'entretien professionnel constitue un moment privilégié pour identifier les risques professionnels auxquels le salarié peut être confronté et évaluer l'impact sur sa santé et son bien-être au travail.

6.3.1 Identification des besoins des collaborateurs

L'entretien professionnel permet de discuter sur les conditions de travail et la situation du salarié.

Lors de ces entretiens, il peut être abordé les sujets suivants avec le collaborateur :

- Évaluation des conditions de travail : repérer les situations de travail qui peuvent poser des difficultés ;
- Identification des besoins en aménagements : en fonction des tâches réalisées, le salarié peut évoquer des difficultés physiques ou mentales, et des aménagements spécifiques peuvent être envisagés en collaboration et après avis du médecin du travail ;
- Proposition de solutions d'aménagement : cela peut inclure des modifications de l'organisation du travail, l'introduction de nouveaux équipements de travail ou de nouvelles méthodes de travail pour réduire les difficultés après échange et avis du médecin du travail.

6.3.2 Etude d'aménagements possibles

Après échange avec le médecin du travail dans le cadre d'un échange formel avec la Direction du site et d'une étude de poste, des aménagements collectifs ou individuels de poste pourront être identifiés.

Il pourra s'agir :

- d'une amélioration des équipements : mettre en place des équipements ergonomiques, tels que des chariots à hauteur ajustable, des fauteuils adaptés, des stations de travail modulables, ou des outils de manutention plus légers et moins contraignants.
- d'une formation à la manutention : proposer des sessions de formation pour sensibiliser les salariés à l'importance des bonnes postures et des techniques de levée sécurisées.
- d'un aménagement des postes de travail : réorganiser les espaces de travail pour favoriser des postures moins pénibles ;
- d'une rotation des tâches : permettre une rotation des tâches et proposer la polyvalence pour éviter les répétitions excessives des mêmes mouvements et limiter la fatigue physique ;
- d'une proposition d'un passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour selon le seuil d'exposition au travail de nuit et l'ancienneté ;
- d'une proposition de la possibilité de passage à temps partiel en priorisant le C2P ;
- de la mise en place de dispositifs de suivi de la santé : accompagner le salarié avec un suivi médical spécifique, en concertation avec le service de santé au travail, pour prévenir les risques de maladies professionnelles et de troubles musculosquelettiques (TMS).

La Direction et le médecin du travail pourront s'appuyer sur les fiches de compatibilité réalisées dans le cadre des aménagements destinés aux salariés en restrictions médicales prévues par l'accord Handi'action de la Société Carrefour Supply Chain.

Article 7 – Formation et intégration des salariés

L'intégration de chaque collaborateur, qu'il s'agisse d'un salarié en CDI, CDD, intérimaire ou alternant, est un moment essentiel pour assurer sa sécurité et son bien-être au travail. Dès leur arrivée, un dispositif structuré de sensibilisation et de formation est mis en place afin de garantir une bonne appropriation des règles de santé et sécurité.

Article 7.1. Sensibilisation dès l'embauche

Chaque nouveau collaborateur bénéficie d'outils et de supports dédiés :

- Remise d'un **livret santé et sécurité**, véritable guide des bonnes pratiques ;
- Mise à disposition d'un **sécu pocket**, support pratique et synthétique ;

Ces actions favorisent une prise de conscience rapide des enjeux liés à la prévention des risques professionnels et contribuent à développer une culture sécurité partagée.

Article 7.2. Mise en place d'un kiosque sécurité

Afin d'accompagner cette démarche, un kiosque sécurité pourra être mis en place sur les sites. Il constitue :

- un lieu d'intégration pour les nouveaux arrivants ;
- un espace de formation et de sensibilisation aux thématiques liées à la santé et sécurité au travail ;
- un support d'information modulable, adapté à la surface disponible et aux spécificités de chaque site.

Un kit de déploiement, basé sur l'exemple du site de Cormelles-le-Royal, sera proposé afin d'harmoniser et faciliter la mise en place de ces kiosques sécurité.

Indicateur de suivi : - Nombre de kiosques sécurité déployés

Article 7.3. Formations dédiées à l'encadrement

Parce que le rôle de l'encadrement est déterminant dans la diffusion de la culture sécurité, des formations spécifiques et incontournables sont prévues, en fonction des postes occupés :

- Méthodologie d'analyse des accidents du travail ;
- Être acteur de la prévention et de la santé ;
- Formation aux risques psychosociaux ;

- Manutention manuelle Supply Manager J1 ;
- Manutention manuelle Supply Manager J2 ;
- Prévention des risques psychosociaux ;
- Formation racks pour l'encadrement.

Ces modules permettent aux managers de renforcer leur expertise et d'accompagner au mieux leurs équipes dans une dynamique de prévention et de sécurité durable.

Ces dispositifs témoignent de l'engagement de la Société Carrefour Supply Chain à renforcer la prévention, à garantir un environnement de travail sûr et à soutenir durablement la santé et la sécurité de ses collaborateurs.

Indicateur de suivi : - Nombre managers formés

Article 8 – Communication et sensibilisation

Au-delà de la formation initiale, la sensibilisation passe par une communication continue et visible. L'entreprise met en place des supports pratiques et des outils de rappels réguliers pour maintenir l'attention de chacun sur les thématiques santé et sécurité. Ces actions permettent de rendre la prévention vivante et présente au quotidien.

Article 8.1. Des supports accessibles à tous

Chaque collaborateur, nouvellement embauché ou non se verra remettre un document intitulé sécu pocket : ce support synthétique reprend les règles essentielles de sécurité ainsi que les contacts clés à mobiliser en cas de besoin (Exemple en annexe 2).

Article 8.2. Des outils pour animer et rappeler les bonnes pratiques

Afin de faire vivre la culture sécurité, des supports d'animation et de rappel sont proposés aux managers et aux équipes :

- **Communication régulière sur les thématiques santé & sécurité** : des fiches pratiques sont élaborées pour servir de support aux briefs. Elles permettent de rappeler les bonnes pratiques et de promouvoir la bonne utilisation des équipements (filmeuses, compacteurs, etc.).
- **Développement de flash AT** : ces supports, créés à partir de situations concrètes identifiées, servent à animer les briefs et à sensibiliser les collaborateurs sur des risques précis.

Article 8.3. Une communication visuelle renforcée

La visibilité est un facteur clé de sensibilisation.

A cette fin, une communication renforcée sera mise en place dans le cadre de Stand'Op.

Cette campagne de communication chartée "sécurité" abordera une thématique mensuelle liée à la santé et sécurité. Elle comprendra 4 affiches en lien avec le thème du mois qui seront diffusées de manière hebdomadaire.

Chaque affiche fera l'objet d'une présentation préalable lors du brief encadrement hebdomadaire et sera par la suite relayée et animée dans les briefs sur le terrain. Chaque affiche sera affichée sur le site.

Ces affiches traiteront de sujets importants afin de prévenir et d'assurer la santé et la sécurité de tous les collaborateurs.

Article 9 – La Qualité de vie au travail

L'amélioration de la qualité de vie au travail constitue un axe essentiel de la politique santé de l'entreprise.

L'entreprise s'engage à promouvoir un environnement de travail respectueux, équilibré et épanouissant, favorisant le bien-être des salariés et contribuant à la performance collective.

Article 9.1. Favoriser l'équilibre et le bien-être au travail

Pour accompagner les collaborateurs dans leur quotidien et leur permettre de prendre soin de leur santé, plusieurs initiatives concrètes seront déployées :

- **Relance de la communication sur WellPass (anciennement Gymlib)** : ce dispositif permet d'encourager l'activité physique et le bien-être au travers d'une large offre sportive et de loisirs accessible à tous.
- **Mise en place d'un guide destiné aux travailleurs de nuit**, afin de mieux les accompagner dans la gestion de leur rythme et de leurs besoins spécifiques.
- **Possibilité pour les salariés seniors travaillant de nuit de passer sur un horaire de jour**, afin de préserver leur santé et leur équilibre de vie.

Article 9.2. Développer la communication et la sensibilisation

La sensibilisation aux enjeux de santé et de bien-être est essentielle pour renforcer la prévention.

Des actions variées sont mises en place pour toucher l'ensemble des collaborateurs :

- **Organisation de Webinaires, ateliers** sur le sommeil et la nutrition, afin de transmettre des conseils pratiques et accessibles ;
- **Animations lors d'événements conviviaux**, autour de thématiques comme la nutrition, le sommeil ou encore l'éveil musculaire, afin de combiner prévention et moments de partage ;
- **Organisation optimale des réunions** : mise en place de bonnes pratiques pour planifier des réunions efficaces et utiles, limitant la fatigue et le stress liés à des sollicitations excessives ;
- **Communication spécifique** sur les rythmes de travail propres à la Supply, pour aider les salariés à mieux comprendre et gérer leurs contraintes ;
- **Rappel du respect du droit à la déconnexion** : sensibilisation à l'importance de se déconnecter en dehors des heures de travail et rappel des bonnes pratiques liées aux outils numériques pour préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, engagements forts pris par le Groupe Carrefour France. Ces engagements sont destinés à préserver la santé des salariés en leur garantissant de bonnes conditions et un bon environnement de travail, en particulier du respect des temps de repos. Une attention particulière a été portée aux conditions d'utilisation des outils numériques afin qu'ils n'empiètent pas sur la vie personnelle des salariés.

Dans ce but, le Groupe Carrefour France et les partenaires sociaux ont signé le 7 juillet 2017 un accord de Groupe relatif à la mise en œuvre du droit à la déconnexion des outils numériques, accord qui s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 que la Qualité de vie au travail et de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, d'une part, et d'autre part, et dans le prolongement des accords négociés au sein du Groupe Carrefour France comprenant des mesures relatives à la qualité de vie au travail, de la Charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie signée par Carrefour ainsi que du guide de la parentalité.

Article 9.3. Promouvoir l'activité physique et la prévention corporelle

L'activité physique est un levier clé de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) et d'amélioration du bien-être au travail.

Pour renforcer cette démarche, un accès à des prestations d'ostéopathie déjà disponibles sur quelques sites, sera élargi aux sites non encore couverts. Ces interventions permettent de prévenir et soulager les douleurs, et de favoriser le maintien en bonne santé des collaborateurs.

Indicateur de suivi : - Nombre de site bénéficiant d'une prestation d'ostéopathie

Article 9.4. Renforcer le dialogue avec les acteurs de la santé au travail

Parce que la prévention des risques psychosociaux et l'amélioration de la QVT nécessitent un suivi régulier, des temps d'échanges institutionnels sont instaurés notamment par un rendez-vous annuel entre le Directeur d'établissement, le RRH et le médecin du travail.

Ce temps permet d'échanger sur la situation spécifique du site, d'identifier les éventuelles difficultés rencontrées et d'anticiper les impacts des éventuels projets à venir.

À travers ces mesures, la Société Carrefour Supply Chain réaffirme son ambition de faire de la qualité de vie au travail un pilier de sa politique RH et de sa performance collective. Les dispositifs mis en place visent à concilier santé, bien-être et efficacité, tout en renforçant une culture du dialogue et de la prévention au bénéfice de tous.

Article 9.5. Engagement de l'entreprise pour la santé et l'équilibre des salariés aidants

L'entreprise reconnaît la situation particulière des salariés exerçant un rôle d'aidant familial auprès d'un proche en perte d'autonomie ou en situation de handicap. Elle s'engage à favoriser leur accompagnement et à mettre en place des mesures visant à concilier leurs responsabilités professionnelles et personnelles conformément aux conditions prévues par la législation en vigueur.

9.5.1 Information des salariés

Les salariés aidants sont informés des dispositifs légaux existants :

- congé de proche aidant ;
- don de jours de repos ;
- congé de solidarité familiale ;
- congé de présence parentale.

Par ailleurs, les dispositifs d'accompagnement existants au sein de la Société Carrefour Supply Chain seront rappelés et communiqués aux collaborateurs :

- l'accompagnement de FIL APGIS : FIL APGIS accompagne les assurés APGIS et leur apporte un soutien avec :
 - une aide aux démarches administratives pour l'aidé ;
 - une aide à l'organisation du quotidien ;
 - une aide à l'adoption de comportement santé (repos...) ;
 - une aide aux équilibres de vie et au maintien dans l'emploi ;
 - un soutien psychologique personnalisé.
- les deux jours d'absence, conformément à l'accord Handiaction, au bénéfice d'un salarié ayant à sa charge une personne en situation de handicap (enfant, conjoint, concubin ou un ascendant du 1er degré) ;
- la possibilité de débloquent les fonds épargnés chez Natixis dans le cadre du statut proche aidant ;
- Allocation forfaitaire de 500€ en cas de proche en perte d'autonomie ou handicap reconnu, à compter de janvier 2026.

9.5.2 Dispositifs de solidarité

Le dispositif de don de jours de repos prévu à l'article 9.6 du présent accord est ouvert aux salariés aidants familiaux, dans les conditions légales et conventionnelles.

Article 9.6. Renforcer la solidarité entre collaborateurs : le dispositif de dons de jours de repos

Conformément aux dispositions légales en vigueur (articles L.1225-65-1 et suivants du Code du travail, ainsi que L.3142-25-1 et suivants), l'entreprise met en place un dispositif de don de jours de repos entre salariés.

Ce dispositif s'applique à l'ensemble des salariés de la Société Carrefour Supply Chain sous contrat à durée indéterminée, quel que soit le statut et sans condition d'ancienneté.

Les salariés en contrat à durée déterminée ayant une ancienneté de 6 mois à la date de la demande pourront bénéficier de ce dispositif.

À travers ce dispositif, l'entreprise réaffirme sa volonté de promouvoir et de renforcer les liens de solidarité et le soutien mutuel entre collaborateurs, en cohérence avec sa politique de qualité de vie au travail et de prévention des risques psychosociaux.

Ce dispositif permet à tout collaborateur, sur la base du volontariat et dans le respect de l'anonymat, de céder des jours de repos non pris au bénéfice d'un collègue confronté à une situation particulière.

9.6.1 Salariés bénéficiaires du don de jours

Le dispositif de don de jours bénéficie aux salariés confrontés à une situation particulière :

- Les salariés assumant la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave ;
- Les salariés ayant perdu un enfant de moins de 25 ans ou une personne de moins de 25 ans à leur charge effective et permanente ;
- Les salariés aidant un proche en perte d'autonomie ou en situation de handicap, dans les conditions prévues par l'article D. 3142-8 du Code du travail.

- **Les salariés assumant la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave :**

Les salariés qui souhaitent bénéficier de ce dispositif doivent assumer la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Le salarié devra remettre à l'employeur un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant, attestant de la particulière gravité de la pathologie ainsi que du caractère indispensable de la présence et des soins.

- **Les salariés ayant perdu un enfant de moins de 25 ans ou une personne de moins de 25 ans à leur charge effective et permanente :**

Ce dispositif de don de jours bénéficie aux collaborateurs dont l'enfant de moins de 25 ans est décédé ou au décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge permanente et effective du salarié.

Le salarié devra fournir un certificat de décès de l'enfant ou de la personne de moins de 25 ans à la charge permanente et effective du salarié.

La prise des jours de congés ainsi obtenus doivent être pris dans les 3 mois qui suivent le décès.

- **Les salariés aidant un proche en perte d'autonomie ou en situation de handicap, dans les conditions prévues par l'article D. 3142-8 du Code du travail :**

Le salarié aidant un proche en perte d'autonomie ou en situation de handicap peut bénéficier du dispositif don de jours dans les conditions suivantes, sans avoir à justifier de l'existence "d'une particulière gravité" :

- le proche aidé doit être soit :
 - son conjoint, concubin ou partenaire de Pacs ;
 - un ascendant, descendant, enfant dont il assume la charge (au sens des prestations familiales), collatéral jusqu'au 4ème degré ;
 - un ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au 4ème degré du conjoint, concubin ou partenaire de Pacs ;
 - une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, et 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.

Conformément à l'article D. 3142-8 du Code du travail, le salarié proche aidant devra accompagner sa demande des justificatifs suivants :

1° Une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;

2° Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;

3° Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;

4° Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie mentionnée à l'article L. 232-2 du code de l'action sociale et des familles ;

5° Lorsque la personne aidée en bénéficie, une copie de la décision d'attribution de l'une des prestations suivantes :

a) La majoration pour aide constante d'une tierce personne mentionnée à l'article L. 355-1 du code de la sécurité sociale ;

b) La prestation complémentaire pour recours à tierce personne mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 434-2 du même code ;

c) La majoration spéciale pour assistance d'une tierce personne mentionnée à l'article L. 30 bis du code des pensions civiles et militaires de retraites et à l'article 34 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ;

d) La majoration attribuée aux bénéficiaires du 3° de l'article D. 712-15 du code de la sécurité sociale et du 3° du V de l'article 6 du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial ;

e) La majoration mentionnée à l'article L. 133-1 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

9.6.2 Utilisation des droits au repos du bénéficiaire

Afin de bénéficier du dispositif, le salarié devra avoir épuisé ses droits à repos soit :

- Les congés –payés ; il pourra cependant conserver le bénéfice d'au maximum 15 jours de CP acquis et non pris ;
- Les congés d'ancienneté ;
- Les jours de fractionnement ;
- Les jours RTT ou les JRS ;
- Les jours placés dans son CET ;
- Les compteurs de repos compensateur ;
- Les PIEC ;
- Les absences autorisées pour événements familiaux auxquelles le salarié est éligible notamment les jours d'enfant malade ou enfant hospitalisé.

Pour les salariés en contrat à durée déterminée, le bénéfice du dispositif de don de jours ne pourra en aucun cas reporter le terme du contrat de travail, ni générer le paiement des jours ainsi obtenus sur le solde de tout compte.

9.6.3 Salariés donateurs et jours cessibles

9.6.3.1 Salariés donateurs

Tout salarié de la Société Carrefour Supply Chain, quelle que soit son ancienneté, a la possibilité de faire un don de jours.

Chaque don se fera sur la base du volontariat, de manière anonyme et sans contrepartie. Le don ainsi fait est irrévocable.

Le don de jour se fera obligatoirement au bénéfice d'un collaborateur appartenant au même établissement. Un salarié d'un établissement A ne pourra pas faire un don de congés au bénéfice d'un salarié d'un établissement B.

9.6.3.2 Jours cessibles

Le don de jours se fera en journée entière. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa partie excédant 24 jours ouvrables.

Les jours cessibles pourront être pris parmi les jours suivants :

- 5ème semaine de congés payés ;
- CET ;
- PIEC ;
- JRTT ;
- Congé ancienneté ;
- Congé de fractionnement ;
- Repos compensateur (nuit, remplacement, légal)

Afin de préserver le repos du salarié donateur et de garantir sa santé et sa sécurité, le nombre de jours cédés ne pourra pas excéder 6 jours par année civile.

9.6.4 Incidence du don de jours sur la rémunération du bénéficiaire

L'utilisation des jours donnés est assimilable à des périodes d'absence en termes de maintien de la rémunération et à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés.

Par conséquent, le salarié bénéficiaire de jours cédés conserve le maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence.

Un jour donné par un salarié correspond à un jour d'absence justifiée payée pour le salarié bénéficiaire.

16 ND
AB

9.6.5 Modalités de recueil et utilisation du don de jours

● Recueil du don

Le salarié souhaitant bénéficier du dispositif de don de jours, devra adresser sa demande via le formulaire spécifique (Annexe 3) au service des Ressources Humaines de son établissement de rattachement accompagnée des justificatifs correspondant à sa situation conformément à l'article 9.6.1 du présent accord.

Dans la mesure du possible, le justificatif fourni devra indiquer la durée de l'absence nécessaire.

Après vérification des conditions d'éligibilité, le service Ressources Humaines de l'établissement de rattachement du collaborateur, organisera une campagne d'appel au don d'une durée de deux semaines.

La Direction mettra à disposition des salariés donateurs un formulaire de recueil des dons. (Annexe 4)

Cette campagne sera relayée par tout moyen de communication y compris dans les briefs d'équipe de l'établissement dans le respect de la confidentialité attachée à l'identité du salarié et du motif.

Le don ainsi initié est limité à 60 jours ouvrés pour une même campagne quelle que soit la durée d'absence indiquée sur le justificatif.

Dès lors que ce plafond de 60 jours sera atteint, les dons au-delà de cette limite seront refusés et les collaborateurs "donateurs" seront informés.

Il pourra être procédé pour un même salarié et pour un même événement jusqu'à 3 campagnes d'appel au don sur présentation d'un nouveau justificatif pour chacune des campagnes.

Lorsque les deux parents d'un enfant gravement malade ou handicapé ou aidants d'une même personne handicapée ou en perte d'autonomie travaillent au sein du même établissement, chacun pourra bénéficier du don de jours mais devra l'utiliser de manière alternative. Les deux collaborateurs ne pourront pas être absents en même temps.

La Direction des Ressources Humaines, les Directeurs d'établissements, les Responsables Ressources Humaines, les responsables de service ainsi que les représentants du personnel devront respecter la confidentialité et l'identité du bénéficiaire et des donateurs dans le respect de l'anonymat et de la vie privée.

Par exception, la demande de don de jours de repos pourra être à l'initiative d'un autre salarié de l'établissement ou d'un représentant du personnel au nom du salarié réellement concerné. Dans ce cadre, à réception de la demande, la Direction se rapprochera du salarié concerné pour engager les modalités précitées.

● Utilisation des jours

Les jours de dons récoltés au bénéfice du salarié demandeur seront pris en jours ouvrés et en journée entière. Dans le cadre de l'organisation de l'activité, la prise en demi-journée ne sera pas autorisée.

Pour rappel, la prise des jours de don n'interviendra qu'après la prise des compteurs de congés du salarié concerné conformément à l'article 9.6.2 du présent accord.

La prise des jours obtenus pourra se faire soit :

- immédiatement après la campagne de don et sans fractionnement sans avoir besoin de respecter un quelconque délai de prévenance ;
- ultérieurement par fractionnement. Dans ce cadre, un délai de prévenance de deux semaines devra être respecté et un calendrier prévisionnel d'absence devra être mis en place avec le responsable du service

Les jours devront être pris dans le cadre du motif ayant permis leur acquisition. Ils ne pourront en aucun cas être pris en dehors de ce motif ou faire l'objet d'un placement en CET.

Dans le cas où le salarié venait à quitter l'entreprise avant d'avoir utilisé l'ensemble des jours de don, ces jours ne seront pas payés dans le solde de tout compte du collaborateur. Les jours non pris seront perdus.

9.6.6 Communication sur le dispositif de don de jours

Les salariés de la Société Carrefour Supply Chain seront informés des dispositions du dispositif de don de jours par le biais d'une communication par voie d'affichage.

Un suivi de l'utilisation du dispositif de don de jours sera effectué au sein de chaque établissement et fera l'objet d'une information annuelle en CSE local.

Indicateur de suivi : - Nombre de salarié ayant bénéficié d'un don de jours

Article 10 – Aménagement de fin de carrière

Dans le cadre de notre politique de gestion des talents et de soutien aux collaborateurs seniors, plusieurs actions sont mises en place pour anticiper et accompagner les dernières années de carrière.

Article 10.1. Amélioration des conditions de travail, prévention de la pénibilité : adaptation et aménagement de poste de travail

- **Travail de nuit :**

Possibilité pour les collaborateurs âgés de 45 ans et plus ayant la qualité de travailleur de nuit de bénéficier, à leur demande, d'une priorité pour accéder à un poste de jour, lorsqu'un tel poste est disponible.

- **Jours de repos consécutifs et prise de congés payés :**

Possibilité pour les collaborateurs seniors de 55 ans et plus, qui en font la demande, de bénéficier de :

- 2 jours de repos consécutifs une fois toutes les deux semaines ;
- 3 semaines de congés payés consécutives dans la limite d'une fois par période de référence (du 01/06/N au 31/05/N+1).

La Direction s'engage à examiner chaque demande en tenant compte des nécessités de service et des contraintes organisationnelles. Après validation, le dispositif pourra néanmoins être adapté en cas de difficultés organisationnelles ponctuelles (ex. pics d'activité, période de forte affluence).

- **Bilan de santé de la Sécurité Sociale et autorisation d'absence :**

La Direction s'engage à rappeler à tous les collaborateurs de 50 ans et plus, lors de leur ECC, qu'ils ont la possibilité de bénéficier, tous les 5 ans, d'un bilan de santé de la Sécurité Sociale. Dans ce cadre, les collaborateurs bénéficieront d'une absence rémunérée d'une journée dans la limite d'une seule fois sur la durée du présent accord santé.

- **Limitation du nombre de samedis annuels pour les salariés de plus de 57 ans :**

Soucieuse du bien-être et de l'équilibre de vie de ses collaborateurs seniors, la Direction s'engage à ce que les salariés de plus de 57 ans, à leur demande, ne travaillent pas plus de 10 samedis par année civile.

Les modalités d'application de cette disposition sont les suivantes :

- **Bénéficiaires :** Sont éligibles à cette mesure les salariés âgés de 57 ans et plus à la date du 1er janvier de l'année considérée, quel que soit leur contrat de travail (CDI, CDD, temps plein ou temps partiel).
- **Demande du salarié :** Le salarié souhaitant bénéficier de cette mesure adresse une demande écrite au service Ressources Humaines avant le 31 janvier de chaque année civile. La demande peut être renouvelée chaque année.

- **Étude et validation :** La Direction s'engage à examiner chaque demande en tenant compte des nécessités de service et des contraintes organisationnelles.

Après validation, le dispositif pourra néanmoins être adapté en cas de difficultés organisationnelles ponctuelles (ex. pics d'activité, période de forte affluence).

Par ailleurs, dans le cas où des concertations sur le repos hebdomadaire engagées entre la Direction et les représentants du personnel feraient ressortir une difficulté dans la mise en œuvre, un échange préalable sera organisé avec les salariés concernés afin de rechercher une solution équilibrée.

Article 10.2. Développement des compétences, des qualifications et accès à la formation

- **Accès à la professionnalisation :**

La Direction favorisera les démarches des salariés volontaires seniors qui s'inscrivent dans un parcours de formation visant le développement de l'employabilité par l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnel (CQP).

- **Validation des Acquis de l'expérience (VAE) :**

Les collaborateurs de 45 ans et plus, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans le groupe, bénéficieront d'une priorité d'accès à une VAE.

- **Projet de transition professionnelle :**

Les collaborateurs âgés de 50 ans et plus bénéficieront d'une priorité d'accès au projet transition professionnelle.

Article 10.3. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

- **Maintien des cotisations de retraite de base et complémentaire lors d'un passage à temps partiel :**

Possibilité pour les collaborateurs qui en font la demande expresse, de bénéficier 18 mois avant leur date de départ à la retraite, d'un passage à temps partiel à 90% ou 80% avec une prise en charge par l'employeur, dans la limite de 18 mois, des cotisations patronales et salariales liées à la retraite de base et complémentaires du différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base d'un travail à temps plein.

ND
AB
BAC

- **Déplafonnement du CET :**

Possibilité pour les collaborateurs de 55 ans et plus de bénéficier du déplafonnement de l'alimentation du CET en vue d'une utilisation permettant une cessation anticipée de l'exercice de leur activité professionnelle.

- **Formation préparation à la retraite :**

Possibilité pour les collaborateurs de plus de 55 ans de bénéficier d'actions de formation leur permettant de bien préparer et vivre leur retraite.

- **Mise en relation avec les experts de la protection sociale collective :**

Les collaborateurs âgés de plus de 58 ans pourront bénéficier, sur demande, d'un accompagnement personnalisé dans l'étude et la réalisation de leur projet personnel de départ à la retraite.

Indicateur de suivi : - Nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement/formation dans le cadre de leur projet de départ à la retraite

- **Cumul emploi-retraite :**

Une note d'information relative au cumul emploi-retraite sera remise à chaque collaborateur lors de son départ en retraite afin d'être informé sur les modalités de reprise d'une activité salariée après avoir liquidé leur pension-retraite.

Article 10.4. Échange lors des ECC des seniors

Lors des Entretiens de Carrière et de Compétences (ECC), les seniors auront l'opportunité d'exprimer leurs éventuels souhaits de mobilité, qu'elle soit interne ou inter-format. Ces échanges permettent d'anticiper les projets de fin de carrière et d'identifier les meilleures opportunités pour chaque collaborateur, en cohérence avec les besoins de l'entreprise et les aspirations individuelles.

Article 10.5. Adaptation du dispositif d'accompagnement à la retraite

Le dispositif d'accompagnement à la retraite sera réexaminé en partenariat avec un prestataire. L'objectif est d'adapter et d'améliorer les prestations proposées afin d'offrir un accompagnement personnalisé, clair et efficace pour préparer cette étape importante de la vie professionnelle.

Article 10.6. Mise en place d'une cartographie des dispositifs retraite

Une cartographie des différents dispositifs retraite existants sera mise en place. Cette cartographie précisera les modalités de chaque dispositif ainsi que les démarches à accomplir par le collaborateur et par l'employeur, afin de garantir une information complète et un accompagnement structuré pour toutes les situations.

Article 11 – Suivi de l'accord

La Commission de Suivi du présent accord est composée de deux représentants par organisation syndicale représentative signataire du présent accord, et de quatre membres de la Direction dont le DRH Régional Référent national Santé et Sécurité et le Directeur des relations sociales.

La Commission de suivi se réunira une fois par an à l'initiative de la Direction.

Cette Commission veillera au respect de l'application des dispositions du présent accord.

Les membres de cette commission continueront d'être étroitement associés à la démarche. Des prestataires spécialisés en santé et sécurité au travail ainsi que des membres de la Direction Prévention Santé Carrefour France, pourront être invités.

La Commission pourra formuler toute proposition entrant dans le champ d'application de l'accord.

Un bilan quantitatif et qualitatif sera réalisé chaque année. Il permettra d'évaluer l'efficacité de la politique mise en place et d'ajuster les actions prévues dans le présent accord.

Article 12 – Dispositions finales

Article 12.1. Durée et prise d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée de trois années civiles, soit jusqu'au 31 décembre 2028.

Article 12.2. Révision de l'accord

L'accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la Direction et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes du présent accord.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

Dans l'hypothèse d'une modification des dispositions légales, réglementaires ou de la convention collective nationale de branche mettant en cause directement les dispositions du présent accord, des discussions devront s'engager dans les meilleurs délais suivant l'arrêté d'extension, la parution du décret ou de la loi.

Article 12.3. Adhésion

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du Travail, le cas échéant, une organisation syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

Article 12.4. Dépôt et publicité

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque signataire. Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en ligne, par la Direction, sur la plateforme de "téléprocédure" du ministère du travail (« TéléAccords »). Un exemplaire sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Caen.

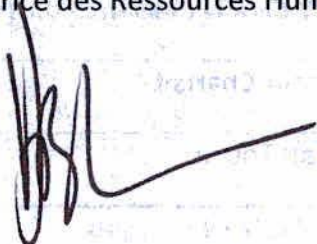
Fait à Mondeville, le 16 Janvier 2026

En 6 exemplaires,

Pour Carrefour Supply Chain

Agnès BEKOURIAN

Directrice des Ressources Humaines



Pour les Organisations Syndicales

Pour la CFDT



Pour la CGT

Pour FO



Pour le SNEC-CFE-CGC



Annexe 1 : Liste des établissements de Carrefour Supply Chain

Carrefour SUPPLY CHAIN Cormelles	Carrefour SUPPLY CHAIN Vendin
7 Bd de l'Espérance	5 rue des Frères Lumière
14123 Cormelles-le-Royal	62880 Vendin le Vieil
Carrefour SUPPLY CHAIN Ploufragan	Carrefour SUPPLY CHAIN Aire sur la Lys
ZI des Châtelets rue du boisillon	ZAC Saint Martin
22440 Ploufragan	62120 Aire sur la Lys
Carrefour SUPPLY CHAIN Cholet	Carrefour SUPPLY CHAIN Crépy en Valois
1 Rue Jean-Pierre Ageneau	ZI, rue Louis Armand
49300 Cholet	BP 8015 - 60803 CREPY EN VALOIS
Carrefour SUPPLY CHAIN Le Rheu	Carrefour SUPPLY CHAIN Colomiers
ZAC Les Cormiers	ZI en Jacca BP 307
35650 LE RHEU	6, allée E. Marcel
Carrefour SUPPLY CHAIN Allonnes	31773 Colomiers cedex
Rue du Champ du Verger	Carrefour SUPPLY CHAIN Plaisance du Touch
72703 ALLONNES	1 avenue du docteur Charcot
Carrefour SUPPLY CHAIN Saint Germain les Arpajon	31830 Plaisance du Touch
Chemin des 50 Arpents	Carrefour SUPPLY CHAIN Bourges
91180 SAINT GERMAIN LES ARPAJON	Rue Joseph Aristide Auxenfans –
Carrefour SUPPLY CHAIN Combs la Ville	CS 20123
Zone Parisud 4 –	18023 BOURGES
Bd Maurice Faure	Carrefour SUPPLY CHAIN Salon de Provence
77380 Combs La Ville	Av G. Voisin
	ZI de la Crau
	BP 300 - 13667 Salon de Provence

AB 16 ND BPA

Carrefour SUPPLY CHAIN Saint Vulbas	Carrefour SUPPLY CHAIN La Courneuve
Allée des Cèdres - 01150 SAINT VULBAS	51-53 rue de Verdun
Carrefour SUPPLY CHAIN Saint-Gilles	93210 LA COURNEUVE
ZAC MITRA-Rue Falcon	Carrefour SUPPLY CHAIN Le Plessis Pâté
30 800 SAINT GILLES	8 avenue de la Tremblaie
Carrefour SUPPLY CHAIN Lunéville	91220 LE PLESSIS PATE
1 rue Charles Marchal	Carrefour SUPPLY CHAIN Labenne
Actipole de Mondon	RD 810
54300 MONCEL LES LUNEVILLE	40530 LABENNE
Carrefour SUPPLY CHAIN Sennece	Carrefour SUPPLY CHAIN Direction SUPPLY CHAIN
Parc d'activités Mâcon Nord	1 Rue Jean Mermoz –
Rue Lecco-71000 SENNECE LES MACON	ZAE Saint Guénault
Carrefour SUPPLY CHAIN Saint Quentin Fallavier	BP 60075 – Courcouronnes
ZAC Chesnes le loup-53 rue du parc forestier	
38070 SAINT QUENTIN FALLAVIER	

MP BBA
CG
AB

Annexe 2 : Sécu Pocket

Les instances représentatives du personnel

- ★ Participent à l'analyse des risques professionnels
- ★ Contribuent à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail
- ★ Proposent des actions de prévention



- ★ Réalisent des visites sur site ou des enquêtes
- ★ Alertent l'employeur lorsqu'elles constatent un danger grave et imminent, c'est à dire un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou une incapacité permanente ou temporaire prolongée, dans un délai très rapproché

Les salariés

- ★ Respectent les instructions
- ★ Alertent leur manager des difficultés rencontrées
- ★ Sont force de proposition quant aux solutions envisageables
- ★ Utilisent et respectent les matériels mis à leur disposition
- ★ Portent les équipements de protections individuelle (EPI)
- ★ Signalent toute situation dangereuse



Le sauveteur secouriste

- ★ Porte secours à toute personne blessée dans l'entreprise dans l'attente des secours spécialisés



SÉCU POCKET



La sécurité, nous avons tous notre rôle à jouer

Numéros d'urgence :

Pompiers : **18**
 Samu : **15**
 Police : **17**
 Numéro d'urgence européen : **112**
 Centre anti-poison : **0 800 59 59 59**

Numéros internes au site :

RAMSES :
 Directeur entrepôt :
 Responsable RH :
 Médecin du travail :
 Secouristes internes :

AB
 16ND
 BACT

Annexe 3 : Formulaire de demande de dons - Bénéficiaire



DON DE JOURS - BENEFICIAIRE

CONFIDENTIEL

Nom :	Prénom :
Service :	Etablissement :
Nom du manager :	

DON DE JOURS

Je souhaite bénéficier du dispositif de don de jours pour :

- ☐ Maladie grave d'un proche,
- ☐ Décès d'un enfant de moins de 25 ans ;
- ☐ Accompagnement d'un proche en perte d'autonomie ;

dans les conditions fixées par l'accord Santé au travail Carrefour Supply Chain du XXXX/XX.

En effet, mon/ma * souffre actuellement d'une maladie d'une particulière gravité ou est en perte d'autonomie ou est décédé(e)**.

A l'appui de ma demande, vous trouverez le certificat médical établi par le médecin en charge du suivi de la personne malade ou en perte d'autonomie ou le certificat de décès**, attestant de la nécessité ma présence à ses côtés.

Absence prévisible du au

*père, mère, beau-père, belle-mère, enfant, conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin du salarié.

** rayer la mention inutile

Je reconnais avoir connaissance du fait que :

- Mon identité et celles des donateurs ne seront pas communiquées ;
- Ce don revêt un caractère définitif, sans possibilité de restituer le(s) jour(s) cédé(s).
- Les jours cédés non pris seront automatiquement transférés dans le compteur collectif national.

Date :/...../.....	Signature du bénéficiaire :
-----------------------------	-----------------------------

RECEPTION PAR LE SERVICE RESSOURCES HUMAINES

Date :	Signature :
--------	-------------------

Annexe 4 : Formulaire de don de jours - Donateur



DON DE JOURS - DONATEUR

Confidentiel

Nom : Prénom :
Service : Etablissement :
Nom du manager :

DON DE JOURS

Je souhaite renoncer*, sans contrepartie, à :

- jour(s) de Compte Epargne Temps (CET)
- jour(s) de PIEG
- jour(s) de RTT
- jour(s) d'ancienneté
- jour(s) de congés payés acquis (uniquement la 5^{ème} semaine)
- jour(s) de congés payés de fractionnement
- jour(s) de repos compensateur (remplacement, nuit, légal)

**Don limité à un total maximal de 6 jours*

Je reconnais avoir connaissance du fait que, après validation de ce don par le service RH :

- Le nombre de jours indiqué sera déduit de mon compte de congés correspondant ;
- Mon identité et celle du bénéficiaire du don ne seront pas communiquées ;
- Cette donation ne peut donner lieu à aucune contrepartie ni à une restitution, y compris en cas de non-utilisation par le bénéficiaire.

Date : Signature du donateur :

RECEPTION PAR LE SERVICE RESSOURCES HUMAINES

Date : Signature :/...../.....

AB 16 ND PABCA

Annexe 5 : Charte du référent harcèlement

CHARTRE DU RÉFÉRENT HARCELEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

1. Contexte légal

Conformément aux articles L.1153-5-1 et L.2314-1 du Code du travail, l'entreprise désigne un ou plusieurs référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, au sein du Comité Social et Économique (CSE) et/ou de la Direction. Ces référents ont pour mission de prévenir, informer et orienter les salariés concernant le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et les comportements inappropriés au travail.

2. Objectifs de la charte

Cette charte a pour objectif de :

- ✓ Définir le rôle, les missions et les responsabilités du ou des référents ;
- ✓ Garantir la neutralité, la confidentialité et l'indépendance de leur action ;
- ✓ Favoriser la prévention et la sensibilisation au sein de l'entreprise ;
- ✓ Clarifier le cadre d'intervention du référent pour les salariés et la direction.

3. Rôle du référent harcèlement

Le référent agit comme un point de contact, d'écoute et de conseil pour tout salarié confronté à une situation de harcèlement sexuel, d'agissement sexiste ou de comportement inapproprié. Il n'intervient pas en tant que juge ou enquêteur, mais en tant que personne ressource et relais d'orientation.

Les principales missions sont :

- ✓ Informer et sensibiliser : diffuser les informations sur la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, participer aux actions de formation et promouvoir les comportements respectueux ;
- ✓ Accueillir et écouter : recevoir les salariés dans un cadre confidentiel et bienveillant ; recueillir les faits rapportés sans jugement ; garantir la confidentialité ;
- ✓ Orienter et accompagner : informer sur les procédures internes et externes de signalement ; orienter vers les interlocuteurs compétents ; contribuer à la mise en œuvre de mesures de prévention ou de médiation ;

- ✓ Contribuer à la prévention collective : participer à l'analyse des risques psychosociaux ; proposer des actions de sensibilisation ; coopérer avec la direction, le CSE et la médecine du travail.

4. Principes d'action du référent

Le référent s'engage à :

- ✓ Respecter une confidentialité stricte des échanges ;
- ✓ Agir avec neutralité, bienveillance et impartialité ;
- ✓ Ne pas interférer dans les enquêtes disciplinaires ;
- ✓ Prévenir la direction uniquement avec l'accord de la personne concernée (sauf danger grave et imminent) ;
- ✓ Maintenir ses connaissances à jour par la formation et la documentation.

5. Moyens mis à disposition

L'entreprise s'engage à :

- ✓ Mettre à disposition les moyens nécessaires (temps, outils, documentation, formations) ;
- ✓ Faciliter la coopération entre le référent, la direction, le CSE, le service RH et le service de santé au travail ;
- ✓ Garantir la protection du référent contre toute mesure de rétorsion liée à l'exercice de sa mission.

6. Communication

Les coordonnées du ou des référents sont :

- ✓ Affichées dans les locaux de l'entreprise ;
- ✓ Intégrées dans le livret d'accueil des salariés ;
- ✓ Rappelées lors des formations obligatoires relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes.

Le _____

Référent CSE : _____

Signature

Référent employeur : _____

Signature

Annexe 6 : Formulaire d'affichage des coordonnées des Référents Harcèlement

Affichage obligatoire Prévention contre le harcèlement sexuel

Article D1151-1 du Code du travail

1° Médecin du travail ou service de santé au travail compétent pour l'établissement :

Nom :

Adresse :

Numéro d'appel :

2° Inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent :

Inspection compétente : Unité territoriale de

Adresse :

Nom de l'inspecteur du travail :

Numéro d'appel :

3° Défenseur des droits :

Adresse : Défenseur des droits, Libre réponse 71120 – 75342 Paris cedex 07
(Par courrier gratuit sans affranchissement)

Adresse électronique : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/nous-contacter>

Numéro d'appel : 09.69.39.00.00.

Pour les personnes sourdes ou malentendantes :

<https://defenseurdesdroits.elioz.fr/?hash=97d97105770bdf91d0d4f3e5ac305ca0>

4° Référent RH chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes :

Nom :

Prénom :

Poste de travail :

5° Référent CSE en charge de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes :

Nom :

Prénom :

Poste de travail :

AB
CG MD BBR

Annexe 7 : Formulaire de demande de travail de moins de 10 samedis par an

Formulaire de demande de travail de moins de 10 samedis par an

Conformément à l'engagement de la Direction en faveur du Bien être des collaborateurs seniors, ce formulaire permet de solliciter la limitation du nombre de samedis travaillés à un maximum de 10 par année civile.

1° Information salarié(e) :

- Nom :
- Prénom :
- Date de Naissance :
- Poste / fonction :
- Date de la demande :

2° Déclaration d'éligibilité et engagement :

Je soussigné(e) :

- ☐ Confirme remplir les conditions d'éligibilité : être âgé(e) de 57 ans ou plus au 1er janvier de l'année considérée
- ☐ Sollicite l'application de dispositions de l'accord santé limitant mon obligation de travailler les samedis à un maximum de 10 par année civile (du 1er janvier au 31 décembre)
- ☐ Atteste que cette demande est adressée au service Ressources Humaines avant le 31 janvier de l'année civile concernée

3° Prise de connaissance des modalités d'application :

Je reconnais avoir pris connaissance que :

- ☐ La Direction s'engage à examiner ma demande en tenant compte des nécessités de service et des contraintes organisationnelles.
- ☐ Après validation, le dispositif pourra être adapté ponctuellement en cas de difficultés organisationnelles (ex. pics d'activité, forte affluence).
- ☐ En cas de difficulté de mise en œuvre (incluant celles ressortant de concertations avec les Représentants du Personnel), un échange préalable sera organisé avec moi-même pour rechercher une solution équilibrée avant toute adaptation.

Date :/...../.....

Signature du salarié(e) :

RECEPTION PAR LE SERVICE RESSOURCES HUMAINES

Date :/...../.....

Signature du service RH :

BB
ND
CB
AB