Procès-verbal de désaccord
relatif aux Négociations Annuelles Obligatoires 2026

ENTRE :

La société CARREFOUR SUPPLY CHAIN, représentée par :

Madame Agnès BEKOURIAN, Directrice des Ressources Humaines,

Ci-après désignée « la Direction »,

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives ci-dessous désignées :

Monsieur Christophe GUERARD, délégué syndical central CFDT,

Monsieur Alain MAHÉ, délégué syndical central CGT,

Madame Nathalie DENIS, déléguée syndicale centrale FO,

Monsieur Thierry BOULSA, délégué syndical central SNEC CFE-CGC.

Ci-après désignées « les Organisations Syndicales Représentatives »,

D'autre part,

Ci-après désignées ensemble « les Parties ».

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Il est rappelé que la négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail a fait l'objet de 3 réunions entre les délégations des Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la Société Carrefour Supply Chain et les représentants de la Direction de l'entreprise : les 15 janvier, 28 janvier et 12 février 2026.

Au cours de ces réunions, ont été abordés les différents thèmes de la négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L. 2242-15 et L. 2242-17 du Code du travail, à savoir notamment :

- la rémunération,
- le temps de travail,
- le partage de la valeur ajoutée,
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- la qualité de vie et des conditions de travail, y compris la mobilité des salariés.

Il est précisé que les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les Femmes et les Hommes et le suivi de leur mise en œuvre font l'objet d'un accord collectif de Groupe portant sur l'égalité femmes-hommes et la diversité au sein de Carrefour en France, signé le 19 novembre 2025, auquel les Parties entendent se référer.

De la même manière, il est rappelé que le thème du partage de la valeur ajoutée fait l'objet d'accords spécifiques au niveau du Groupe Carrefour portant d'une part sur l'intéressement, d'autre part sur la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, les Plan d'Epargne Groupe (PEG) et Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERCOL).

Au cours de la réunion du 15 janvier, la Direction a présenté, conformément à la réglementation, le calendrier des réunions de négociations ainsi que plusieurs informations portant notamment sur le contexte économique général, la conjoncture du commerce et de la consommation, les évolutions dans le secteur de la grande distribution, le Groupe Carrefour dans le monde, en Europe et en France ainsi qu'un bilan pour la Société Carrefour Supply Chain en particulier sur l'emploi, l'égalité entre les femmes et les hommes, l'organisation du travail, l'évolution des rémunérations et la durée du travail.

Lors de la réunion du 28 janvier, les délégations des Organisations Syndicales Représentatives ont formulé leurs revendications respectives.

A l'occasion de la réunion du 12 février, la Direction a présenté aux Organisations Syndicales Représentatives ses propositions sur les mesures salariales et sociales, tenant compte de leurs revendications. La Direction a ensuite formalisé ses propositions dans un accord qu'elle a soumis à la signature des Organisations Syndicales Représentatives.

Les Parties n'ayant pu parvenir à un accord sur les mesures salariales et sur les mesures sociales, elles conviennent d'établir un procès-verbal de désaccord, conformément aux dispositions de l'article L. 2242-5 du Code du Travail.

Le présent procès-verbal de désaccord fait état des dernières propositions respectives des Parties, ainsi que des mesures unilatérales prises par la Direction.

TITRE I - ETAT DES PROPOSITIONS RESPECTIVES

- ***Dernier état des propositions salariales et sociales des organisations syndicales représentatives :***

Pour la CGT :

Les mesures salariales

- Augmentation de salaire de 100€ net avec effet rétroactif au 1er janvier 2026 ;

Les mesures sociales

- Mise en place d'une prime pour les métiers non primés catégorie employés (service client inclus), d'un montant équivalent à la moyenne des primes de productivité perçus par entrepôt ;
- Revalorisation de la prime de vacances, alignement de la prime de vacances des employés sur celle des Agents de Maîtrise et Cadres soit 1200€ ;
- Création d'une prime d'ancienneté avec reprise de l'ancienneté à la date d'embauche, selon un barème progressif :

  - 5 ans d'ancienneté, 50€
  - 10 ans d'ancienneté, 100€
  - 15 ans d'ancienneté, 150€
  - 20 ans et plus d'ancienneté, 200€
  - une journée de congé supplémentaire pour récompenser l'ancienneté (1 jour à 10 ans, 2 jours à 15 ans, 2 jours à 20 ans)

Pour la CFDT :

Les mesures salariales

- Revalorisation de 3% pour toutes les catégories socio professionnelles avec effet rétroactif au 1er janvier 2026 en une seule fois ;

Les mesures sociales

- Revalorisation de 10% de toutes les tranches kilométriques ;
- **Remise sur Achat** :
  - Revalorisation de la remise sur achat à 14% des achats réalisés à hauteur de 14 000€ annuels (actuellement 12 000€) ;
  - Extension de la RSA sur les distributeurs automatiques de carburant du parc des magasins passés en LG et franchise car au vu de leur multiplication l'avantage s'amenuise ;
  - Pérennisation de la prise en charge à hauteur de 20€ de la cotisation annuelle associée à la détention d'une Carte Pass ou Gold pour le salarié et son conjoint ;

AB BBU

- Revalorisation à 15% supplémentaires sur les ordinateurs, tablettes ou smartphones achetés en magasin, et extension à tous les produits EPCS (ex : consoles de jeux) ;
- Reconduction de la remise sur achat supplémentaire sur l'achat d'équipement de mobilité douce ;
- Extension de toutes ces mesures à tous les achats Carrefour en ligne ;

- Revalorisation de 10% des paniers et TR pour l'ensemble des bénéficiaires/ayants droits ;
- Indexation de la prime de productivité à hauteur de l'augmentation annuelle des salaires ;
- Par principe d'équité entre les différentes catégories socio-professionnelles, revalorisation du montant de la prime de vacances du collège Employé à hauteur de celui du collège AM/Cadres (1050€ Employés vs 1200€) ;
- Relever le plafond du Compte Épargne Temps annuel à hauteur de 16 jours (soit 3 jours supplémentaires vs placement actuel) ;
- Attribution d'un congé supplémentaire à partir de 20 ans d'ancienneté (soit 5 CA vs 4 CA actuellement) ;
- Reconduction de la disposition relative aux horaires aménagés pendant une période minimale de 6 mois dans le cadre d'une garde d'enfant(s) partagée/alternée ;
- Reconduction de la disposition du repos du samedi précédent les Congés Payés (au minimum 15 jours), et ce, sans que cela soit conditionné à l'activité ;
- Demande de mise en place d'espaces dédiés pour la recharge de véhicules et de trottinettes électriques (NAO 2019) ;
- Maintien du montant de 450 000€ relatif au Fonds Social sur l'Exercice 2026-2027 et report du reliquat sur la période ;
- Reconduction de l'enveloppe Egalité Femmes-Hommes de 50000€.

Pour Force Ouvrière :

Les mesures salariales

- Augmentation générale des salaires de 3% avec effet rétroactif au 1er janvier 2026 en masse pour tous les salariés (employés, Agents de Maîtrise et Cadres) ;
- Clause de revoyure si dérapage de l'inflation de 2% en juin ;
- Accentuer les paliers d'ancienneté : 10 ans, 15 ans, 20 ans, 25 ans ;
- Mise en place d'une clause de revoyure si dérapage de l'inflation de 2% en juin.

Les mesures sociales

- Augmentation de prime transport à hauteur de 5% en parallèle de l'augmentation de la taxe carburant ;
- Bornes de recharge : depuis l'accord NAO 2019 la Direction s'est engagé à mettre en place des bornes dans tous les entrepôts, chose qui n'est toujours pas faite ;
- Prise en charge à hauteur de 75% des titres d'abonnement aux transport publics ;
- Augmentation de la prime vélo ;
- **Remise sur achat** :
  - Pérennisation les 12%
  - Remettre les 5% du mois de décembre
  - Augmenter le plafond à 15 000€

- **Restauration** :
  - Augmentation de la participation employeur :
    - Prime de panier
    - TR
    - Participation cantine
    - Laisser le choix entre le panier et le ticket restaurant
  - Suite à notre courrier du 22/08/2025, nous demandons une revalorisation plus importante car gelée depuis 2017 de la prime casse croûte des chauffeurs : Soit tout le monde à 7,18€ et la régularisation en salaire sur les 3 dernières années pour l'ensemble des chauffeurs concernés.

- Prime de productivité : doit être indexée sur les NAO et revalorisée à chaque NAO ;
- Travail de nuit : passage à 30% ;
- Prime Vacances : même montant pour tous aligné sur le plus haut à 1250€ ;
- Création d'une prime de froid positif pour les personnes travaillant à l'extérieur : 5€/jour ;
- Prime surgelé « Grand Froid » : Revalorisation de 5% ;
- Mise en place d'une prime de remplacement d'un niveau supérieur : appliquer le salaire du N+1 dès la première heure de remplacement comme dans la CCN (art 4.5.1) ;
- Revalorisation de la prime d'astreinte :
  - astreinte 1 journée = 30€, 100€ si jour férié inclus
  - astreinte week-end = 60€ 130€ si jour férié inclus
  - astreinte d'une semaine (week-end compris) = 180€, 250€ si jour férié inclus
- Prime tuteur/formateur : augmentation de 10% ;
- Accueil nouvel arrivant : key user accéder à un niveau supérieur pour la personne formatrice ;
- CET :
  - Pérennisation
  - Déplafonner pour les plus de 20 ans Carrefour
  - Ouvrir le bénéfice du CET au CDD de plus d'un an

AB BBL

- Le congé supplémentaire d'ancienneté :
  - Au bout de 10 ans d'ancienneté : 1 jour
  - Au bout de 10 ans d'ancienneté : 1 jour
  - Au bout de 15 ans d'ancienneté : 2 jours
  - Au bout de 20 ans d'ancienneté : 3 jours
  - Au bout de 25 ans d'ancienneté : 4 jours
  - Au bout de 30 ans d'ancienneté : 5 jours
  - Au bout de 35 ans d'ancienneté : 6 jours
- Revalorisation des médailles du travail de 10% ;
- Passage des responsables de service Niveau 6 ;
- Revalorisation du statut des employés principaux ;
- Revalorisation des PIEC à 42 heures / an ;
- Permettre aux cadres d'avoir des PIEC ;
- Fonds social : revoir les plafonds d'attribution ;
- Dialogue social :
  - Réouverture de l'accord relatif aux métiers primés et non primés ;
  - Réouverture de l'accord d'harmonisation du temps de travail des agents de maîtrise et cadres. Cet accord crée aujourd'hui une inégalité de traitement dans le calcul de la prime de fin d'année du fait de la création du compteur de compensation. En effet, les heures inscrites sur ce compteur ne peuvent être que majorées et payées en décembre alors que le calcul de la prime de fin d'année s'effectue sur la paie de novembre. Cette situation conduit à l'exclusion des heures supplémentaires des agents de maîtrise du calcul de la prime de fin d'année contrairement à celles des employés ;
  - Demande d'ouverture d'une discussion sur les semaines à 4 jours pour le personnel administratif ;
- Divers :
  - FO demande que le budget des œuvres sociales soit porté à 1% de la masse salariale.

Pour SNEC-CFE/CGC :

Les mesures salariales

- Revalorisation généralisée des salaires de 2% avec effet rétroactif au 1er janvier ;
- En complément, augmentation de salaire des AM revalorisée de 0,5% au delà de 15 ans d'ancienneté.

Les mesures sociales

- Ajouter des bornes de recharge pour véhicules électriques dans tous les établissements ;
- Revaloriser la prise en charge par l'employeur des titres de transport à 75% rétroactivement au 1er janvier ;
- Remise sur achat :
  - Pérenniser la RSA à 12% et à 10% sur les achats numériques
  - Revaloriser le plafond d'achats de la RSA à hauteur de 15 000€
- Prime mensuelle de performance pour l'ensemble des AM à hauteur de 10% du salaire brut ;
- Revalorisation de la RVA des AM à 10% ;
- Revaloriser la prime de nuit pour les cadres :
  - permanent de 50€ à 60€
  - travail de nuit exceptionnel de 70€ à 80€
- Revaloriser la prime vacances encadrement à hauteur de 1500€ ;
- Pérenniser les primes task force, formateur interne, remplacement encadrement ;
- Revalorisation de la prime de remplacement dès la première semaine d'exercice. Revalorisation de la prime de remplacement dès la première semaine d'exercice. Nous demandons également de remplacer la notion de niveau supérieur par celle de fonction supérieure ;
- Mettre en place une prime de présentéisme cadre :
  - 1100€ si aucune absence
  - 500€ entre 1 et 3 jours d'absence
  - 350€ entre 4 et 6 jours d'absence
  - 0€ si 6 jours d'absence et au delà
- Instaurer une prime mensuelle de performance pour les AM à hauteur de 10% de leur salaire brut;
- Pérenniser l'alimentation du placement de jours dans le CET à hauteur de 13 jours ;
- Pérenniser la monétisation de 30 jours de CET dont 20 jours dans le PEG/PERCOL ;
- Articuler la cotisation pour le PERO ainsi : 1,1% à la charge de l'employeur et 0,4% à la charge des salariés concernés ;
- Pérenniser la monétisation du PIEC à hauteur de 35 heures par an ;
- Autoriser 2 fois par an 2 jours d'absence au bénéfice des aidants familiaux ;
- 1 jour de JRS supplémentaire pour les cadres ;
- Instaurer 1 jour de télétravail supplémentaire pour les salariés âgés de plus de 55 ans et pour les aidants familiaux ;
- Maintien de l'enveloppe égalité pro à hauteur de 80000€.

AB BB4

❖ ***Dernier état des propositions salariales et sociales de la Direction :***

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS SALARIALES

Au titre de l'année 2026, et dans la continuité des dispositions salariales négociées au titre de l'année 2025, les propositions de la Direction ont entendu reconnaître la fidélité des collaborateurs en définissant des augmentations salariales collectives en considération de l'ancienneté pour les statuts Employés et Agents de Maîtrise.

La Direction a ainsi proposé les augmentations et les mesures salariales suivantes.

Article 1-1 : Employés

Revalorisation des salaires des collaborateurs de la catégorie Employé, pour l'année 2026, de la manière suivante :

➢ **Revalorisation de 1,1% des salaires mensuels bruts de base des Employés bénéficiant d'une ancienneté jusqu'à 15 ans inclus (hors niveaux dits d'Accueil) répartie comme suit :**

Une augmentation de **0,60%** au **1er mars 2026** et une augmentation de **0,50%** au **1er juillet 2026.**

- **Revalorisation de 1,3% des salaires mensuels bruts de base des Employés bénéficiant d'une ancienneté supérieure à 15 ans répartie comme suit :**

Une augmentation de **0,80%** au **1er mars 2026** et une augmentation de **0,50%** au **1er juillet 2026**.

Revalorisation des grilles des minimas et des fonctions repères (hors niveaux dits d'Accueil) de la catégorie Employé dans les mêmes conditions.

Article 1-2 : Agents de Maîtrise

Revalorisation des salaires des collaborateurs de la catégorie Agent de Maîtrise, pour l'année 2026, de la manière suivante :

- **Revalorisation de 1,1% des salaires mensuels bruts de base des Agents de Maîtrise bénéficiant d'une ancienneté jusqu'à 15 ans inclus (hors niveaux dits d'Accueil) répartie comme suit :**

  Une augmentation de **0,60%** au **1er mars 2026** et une augmentation de **0,50%** au **1er juillet 2026.**

- **Revalorisation de 1,3% des salaires mensuels bruts de base des Agents de Maîtrise bénéficiant d'une ancienneté supérieure à 15 ans répartie comme suit :**

  Une augmentation de **0,80%** au **1er mars 2026** et une augmentation de **0,50%** au **1er juillet 2026**.

Revalorisation des grilles des minimas et des fonctions repères (hors niveau dits d'Accueil) de la catégorie Agent de Maîtrise dans les mêmes conditions.

Article 1-3 : Cadres (niveaux 7, 8, 9)

Revalorisation des salaires mensuels bruts minimaux des niveaux 7 et 8 dans les conditions suivantes :

- **0,80%** avec une application au **1er janvier 2026** sur la paie du mois de mars 2026 ;

- **0,20%** avec une application au **1er mai 2026** sur la paie du mois de mai 2026.

Engagement de la Direction pour l'année 2026 à garantir à l'ensemble des cadres de niveaux 7, 8 et 9, à l'exception des cadres dirigeants (niveaux D et plus ou coefficients équivalents) qui ne sont pas concernés par ces dispositions, une augmentation minimale de leur salaire de base de **1%** dans les conditions suivantes :

- une augmentation de **0,80%** avec une application au **1er janvier 2026** sur la paie du mois de mars 2026 ;
- une augmentation de **0,20%** avec une application au **1er mai 2026** sur la paie du mois de mai 2026.

Cette augmentation garantie n'est pas cumulable avec l'augmentation liée à la revalorisation des salaires mensuels bruts minimaux annexés au présent accord.

AB

Article 1-4 : Revalorisation de la prime vacances

Revalorisation du montant maximum théorique brut de la prime de vacances pour un salarié à temps complet de 2% comme suit :

- **1 071 euros** pour le statut Employé ;
- **1 224 euros** pour les statuts Agent de Maîtrise et Cadres.

Les montants sont versés au prorata temporis pour les salariés à temps partiel et les salariés quittant l'entreprise en cours de période de référence.

Les modalités d'acquisition prévues par les dispositions conventionnelles restent inchangées.

Cette disposition est applicable à compter du versement de la prime vacances du mois de juin 2026.

Article 1-5 : Prise en compte de 1/12ème du paiement du Compte de compensation des Agents de Maîtrise dans la base de calcul de la Prime de fin d'année

Afin de poursuivre l'uniformisation du traitement de la prime de fin d'année, et dans le cadre des présentes Négociations Annuelles Obligatoires, les Parties conviennent de modifier l'assiette de calcul de la prime de fin d'année pour les salariés du statut Agent de Maîtrise dans les conditions suivantes :

Intégration dans la base de calcul de la prime de fin d'année une quote-part correspondant à un douzième (1/12ème) de la valeur du compte de compensation effectivement payé au salarié au titre du mois de décembre de l'année concernée.

Cette mesure est proposée pour une mise en œuvre à compter de la prime de fin d'année versée au titre de l'exercice 2026.

Article 1-6 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La Direction propose une enveloppe spécifique visant à réduire les éventuelles inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes, d'un montant de 40 000 euros bruts pour l'année 2026.

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

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

Un bilan sur l'utilisation de cette enveloppe sera réalisé au sein de la Commission Politique Sociale du CSEC, une fois par an.

LE POUVOIR D'ACHAT

ARTICLE 2 : DISPOSITIONS SOCIALES

Article 2-1 : Revalorisation de la prime casse-croûte des chauffeurs

Conscients de l'ancienneté de la valeur de la prime casse-croûte et de la nécessité de l'adapter aux conditions actuelles, une revalorisation de la prime casse-croûte allouée aux chauffeurs.

Le montant de la prime casse-croûte est fixé à 7,50 euros par jour travaillé.

Cette nouvelle valeur se substitue de plein droit à la valeur précédemment en vigueur et inférieure à ce montant. Elle sera soumise aux mêmes modalités d'attribution et de versement.

Cette revalorisation sera effective à compter de la paie du mois de mars 2026.

Article 2-2 : Remise sur Achat

2-2-1 : Augmentation de la remise sur achats à titre temporaire pour l'année 2026

La Direction de la Société Carrefour Supply Chain poursuit son objectif d'amélioration du pouvoir d'achat de ses collaborateurs, et notamment auprès des entreprises du Groupe Carrefour pour lesquelles la vente de produits et la prestation de services sont les cœurs d'activité.

Dans ce cadre, le dispositif de remise sur achat, permettant aux salariés de l'Entreprise de bénéficier d'une remise sur les achats effectués dans les différentes entités du Groupe a été mis en place, et s'est depuis développé.

Le dispositif de base de la remise sur achats pour les salariés en contrat à durée indéterminée, tel qu'il est exposé dans le présent article, a été pérennisé lors de la NAO 2019.

Pour rappel, ce dispositif a été élargi en 2024 aux salariés en contrat à durée déterminée et aux salariés en contrat d'alternance.

La remise sur achats est applicable dans les magasins intégrés, franchisés et en location gérance du groupe Carrefour sous enseigne Hyper, Market (y compris Drive adossé et Drive Solo), Carfuel, Carautoroute, Carma, billetterie (hors site en ligne), Voyages (hors site en ligne et agences franchisées), Spectacles (hors site en ligne), Proxi (magasins intégrés), Carrefour.fr et le carburant dans les magasins intégrés. Le périmètre défini ci-dessus est précisé à titre indicatif et peut être amené à évoluer en fonction des changements d'enseignes du Groupe Carrefour ou de modifications juridiques.

AB

De plus, à compter du 1er avril 2026, le personnel de la société Carrefour Supply Chain remplissant les conditions en vigueur au sein de la société pour bénéficier de la Remise sur Achats bénéficiera de celle-ci, dans les conditions en vigueur, sur le service de location de véhicules.

La souscription de cette location doit être effectuée avec une carte de paiement PASS dans un hypermarché Carrefour intégré, franchisé ou en location gérance, un supermarché Carrefour Market intégré, franchisé ou en location gérance.

Les parties entendaient prolonger l'augmentation temporaire de la Remise Sur Achats dont ont bénéficié les collaborateurs dans le cadre des dernières négociations annuelles obligatoires.

Aussi, pour la période du 1er avril 2026 au 31 mars 2027, le personnel de la société Carrefour Supply Chain remplissant les conditions en vigueur au sein de la société pour bénéficier de la Remise Sur Achats, aurait bénéficié d'une Remise Sur Achats portée exceptionnellement à 12%.

Les dispositions relatives au plafond d'achats sont inchangées. Le plafond d'achats reste donc fixé à 12 000€ par année civile et par bénéficiaire, ce plafond étant apprécié en tenant compte de l'ensemble des Remises sur Achats.

Par ailleurs, à compter du 1er avril 2026, les collaborateurs éligibles à l'octroi d'une Carte Pass, bénéficieront du remboursement de la cotisation annuelle de la Carte Pass, quel que soit le type de carte choisi, sur la base de la cotisation standard, ainsi que de la seconde carte libellée au nom de leur conjoint, également sur la base de la cotisation standard.

La remise sur achats ne vient en aucune manière se substituer à une augmentation de salaire, même partielle, ni à un quelconque autre élément de rémunération existant au sein de l'Entreprise à la date de signature du présent accord ou à la date de mise en place des nouvelles modalités de cette Remise Sur Achats.

Enfin, et à titre de rappel, depuis le 1er janvier 2015, la remise sur achats, les remises supplémentaires prévues ci-dessous et le remboursement de la cotisation de la carte PASS dont bénéficie le salarié donnent lieu au prélèvement d'un avantage en nature soumis à cotisations sociales sur son bulletin de paie. Compte tenu de leur caractère spécifique, les avantages en nature RSA sont exclus de la base de calcul des majorations des éventuelles heures supplémentaires.

Il est rappelé que le montant net de la remise sur achat, des remises supplémentaires et du remboursement de la cotisation de la carte PASS diffère selon le niveau d'imposition de chaque collaborateur.

2-2-2 : Reconduction de la remise sur achats supplémentaire sur les achats de produits numériques

S'inscrivant dans la poursuite de la promotion de la culture digitale et afin de permettre aux collaborateurs qui le désirent de s'équiper en smartphone, ou tablette ou ordinateur, les Parties avaient convenu d'accorder, au personnel de la société Carrefour Supply Chain remplissant les conditions en vigueur au sein de la société pour bénéficier de la Remise Sur Achats, d'une Remise Sur Achats supplémentaire de 10% pour l'achat de l'un de ces équipements vendus au rayon EPCS, une fois par an.

L'achat de l'un de ces équipements doit être effectué avec une carte de paiement PASS dans un hypermarché Carrefour intégré, franchisé ou en location gérance, un supermarché Carrefour Market intégré, franchisé ou en location gérance ou un Drive intégré.

Les Parties signataires reconnaissent que cette Remise Sur Achats ne vient, en aucune façon, se substituer à une augmentation des salaires, même partielle, ni à un quelconque autre élément de rémunération existant à la date de signature du présent accord ou à la date de mise en place des nouvelles modalités de cette Remise Sur Achats.

Les dispositions relatives au plafond d'achats sont inchangées. Le plafond d'achat reste donc fixé à 12.000 € par année civile et par bénéficiaire, ce plafond étant apprécié en tenant compte de la présente Remise sur Achats Supplémentaire.

Le bénéfice de cette Remise Sur Achats donnera lieu au prélèvement d'un avantage en nature soumis à cotisations sociales sur le bulletin de paie du salarié.

Cette disposition sera applicable à partir du 1er avril 2026 et jusqu'au 31 mars 2027 (i.e. pour les achats effectués entre ces deux dates).

Article 2-3 : Monétisation exceptionnelle pour l'année 2026 des droits à congés épargnés dans le Compte Épargne Temps, dans les compteurs PIEC, Repos Compensateur de Remplacement (RCR), Repos Compensateur Obligatoire (RCO)

Pour répondre à la demande de certains salariés, la Direction propose de permettre aux collaborateurs qui le souhaitent, pour l'année 2026, de demander le déblocage, sous forme monétaire, et sans limite de plafond, de tout ou partie des droits qu'ils auront épargnés dans leur Compte Épargne Temps (CET), dans leur compteur PIEC, Repos Compensateur de Remplacement (RCR), Repos Compensateur Obligatoire (RCO).

La ou les demande(s) de déblocage monétaire devra(ont) être formulée(s) avant le 10 décembre 2026 et être réalisée via le formulaire de demande de monétisation exceptionnelle joint en Annexe 3 du présent accord.

Il est rappelé que la monétisation du CET ne doit pas porter sur les jours épargnés au titre de la 5ème semaine de congés payés.

AB BBU

Le versement sera effectué avec la paie du mois suivant celui où la demande aura été faite et, au plus tard, le 31 décembre 2026.

Les modalités de valorisation s'effectueront par application de l'accord Compte Épargne Temps en vigueur au sein de la société.

Les droits réglés au salarié dans le cadre de cette monétisation seront soumis au même régime fiscal et social que les salaires.

Une campagne de communication relative à la monétisation exceptionnelle sera mise en place.

Les présentes dispositions sont applicables aux collaborateurs titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant un an d'ancienneté le mois de la demande de monétisation.

Article 2-4 : Pérennisation des dispositions sociales relatives au pouvoir d'achat prévues par les procès-verbaux de désaccord des NAO 2020 et des NAO 2021

La Direction propose de pérenniser les dispositions suivantes prévues par le procès-verbal de désaccord des NAO 2020 et NAO 2021 :

- Revalorisation de la prime formateur interne ;
- Délai de carence maladie Employés et Agents de maîtrise (définition de la période de référence).

LES MESURES SOCIALES

Article 2-5 : Fonds social

Pour l'exercice de mars 2026 à février 2027, le montant du fonds social de l'Entreprise, tel que visé à l'article 5-2 du livre I de l'accord du 29 mars 2007, est porté à 450 000 euros.

Le reliquat du budget 2025-2026 est reporté sur le budget de l'exercice 2026-2027.

Article 2-6 : Pérennisation des dispositions sociales relatives à la qualité de vie au travail du procès-verbal de désaccord des NAO 2020 et de l'accord NAO du 28 février 2022

La Direction propose de pérenniser les dispositions suivantes prévues par le procès-verbal de désaccord des NAO 2020 :

- **Jours d'événements familiaux** et plus précisément les dispositions suivantes :

- « Autorisation d'absence pour survenance du décès d'un petit-enfant » ;
- « Possibilité de reporter les heures octroyées à la suite de l'hospitalisation du conjoint (ou concubin ou pacsé) avant ou après l'hospitalisation ».

➢ **Maternité** :

- « Gel de la prime de productivité à partir du 4ème mois de grossesse » ;
- « Alignement du versement du complément de salaire avec la durée d'indemnisation de la CPAM en cas de grossesse multiple » ;
- « Déplafonnement des placements CET lors d'un retour de congé maternité ».

➢ **Temps de travail des parents ayant la garde partagée d'un enfant en vertu d'une décision de justice.**

LA MOBILITÉ

Article 2-7 : Remise sur achat supplémentaire sur l'achat d'équipement de mobilité douce

Afin de continuer à encourager l'usage, par les collaborateurs, de modes de transport durables pour leurs déplacements entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail et entendent, pour ce faire, aider les collaborateurs qui le désirent à financer l'achat d'une trottinette ou d'un vélo, la Direction a proposé le prolongement de la Remise Sur Achats supplémentaire dont ont bénéficié les collaborateurs dans le cadre des dernières négociations annuelles obligatoires.

Ainsi, les collaborateurs remplissant les conditions en vigueur au sein de la société pour bénéficier de la Remise Sur Achats, bénéficieront d'une Remise Sur Achats Supplémentaire de 10% **pour l'achat, sur une liste de famille d'articles préétablie, d'une trottinette (mécanique ou électrique) ou d'un vélo (avec ou sans assistance électrique), vendus dans les magasins selon les modalités prévues ci-dessous**, dans la limite d'une fois par an.

Les collaborateurs concernés sont les salariés de la société Carrefour Supply Chain ayant trois mois consécutifs d'ancienneté et présents dans les effectifs au moment du bénéfice de l'avantage concerné.

L'achat de cet équipement doit être effectué avec une carte de paiement PASS dans un hypermarché Carrefour intégré, franchisé ou en location gérance, un supermarché Carrefour Market intégré, franchisé ou en location gérance.

AB BBL

Les parties signataires reconnaissent que cette remise sur achat ne vient, en aucune façon, se substituer à une augmentation de salaire, même partielle, ni à quelconque autre élément de rémunération existant à la date de signature du présent accord.

Le bénéfice de cette Remise sur Achats donnera lieu au prélèvement d'un avantage en nature soumis à cotisations sociales sur le bulletin de paie du salarié.

La Remise sur Achat Supplémentaire sur la mobilité douce sera applicable à partir du 1er avril 2026 jusqu'au 31 mars 2027 (i.e. pour les achats effectués entre ces deux dates) dans la limite du plafond global défini à l'article 2.2.1 du présent accord.

LE DIALOGUE SOCIAL

La Direction s'engage, pour l'année 2026, à :

- Réaliser un bilan de suivi de l'accord relatif à l'accompagnement des concertations sur le repos hebdomadaire ;

- Réaliser le bilan de la mise en œuvre de l'accord HandAction et proposer la prorogation de cet accord ;

- Initier une concertation sur le fonctionnement de la prime de productivité au cours du second semestre 2026.

TITRE II - MESURES UNILATÉRALES PRISES PAR LA DIRECTION

Les Parties n'ayant pu aboutir à un accord sur les négociations annuelles obligatoires 2026, la Direction décide d'appliquer unilatéralement les mesures salariales et sociales suivantes :

ARTICLE 1 : GRILLE DE SALAIRES APPLICABLES POUR L'ANNÉE 2026

La grille des salaires bruts de référence est revalorisée dans les conditions ci-après avec une application, pour tous les niveaux, sur la paie du mois d'avril 2026 avec une rétroactivité au 1er mars 2026 (grilles en annexe 2) :

- Augmentation garantie des salaires des Employés et des Agents de Maîtrise

  de + 0,8 % au 1er mars 2026

RR LT

ARTICLE 2 : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL D'ENCADREMENT

Les salaires mensuels bruts minimaux des niveaux 7, 8 et 9 sont revalorisés dans les conditions suivantes, avec une application sur la paie du mois d'avril 2026 avec effet rétroactif au 1er janvier 2026 :

MINIMA SALAIRE CADRES (hors fonctions repères)					
Niveau	Salaire accueil grille (forfait pause inclus)	Durée de la période d'accueil	Salaire confirmé grille (forfait pause inclus)	Durée de la période confirmé	Salaire expert grille (forfait pause inclus)
7	3091,00	36 mois	3203,00		
8	4242,00	36 mois	4276,00		

En tout état de cause, la Direction s'engage pour l'année 2026 à garantir à l'ensemble des cadres de niveaux 7, 8 et 9, à l'exception des cadres dirigeants (niveaux D et plus ou coefficients équivalents) qui ne sont pas concernés par ces dispositions, une augmentation minimale de leur salaire de base de 0,8% avec une application sur la paie du mois d'avril 2026 avec effet rétroactif au 1er janvier 2026.

Il est précisé que cette augmentation garantie n'est pas cumulable avec l'augmentation liée à la revalorisation des salaires mensuels bruts minimaux ci-dessus.

ARTICLE 3 : MESURES SOCIALES

3-1 Le pouvoir d'achat

3-1-1 La remise sur achat

La Direction de la Société Carrefour Supply Chain a pour objectif de soutenir ses collaborateurs, en leur octroyant une remise sur achat auprès des entreprises du Groupe Carrefour pour lesquelles la vente de produits et la prestation de services sont les cœurs d'activité.

Dans ce cadre, le dispositif de remise sur achat, permettant aux salariés de l'Entreprise de bénéficier d'une remise sur les achats effectués dans les différentes entités du Groupe a été mis en place, et s'est depuis développé.

Le dispositif de base de la remise sur achats pour les salariés en contrat à durée indéterminée, tel qu'il est exposé dans le présent article, a été pérennisé lors de la NAO 2019.

Pour rappel, ce dispositif a été élargi en 2024 aux salariés en contrat à durée déterminée et aux salariés en contrat d'alternance.

La remise sur achats est applicable dans les magasins intégrés, franchisés et en location gérance du groupe Carrefour sous enseigne Hyper, Market (y compris Drive adossé et Drive Solo), Carfuel, Carautoroute, Carma, billetterie (hors site en ligne), Voyages (hors site en ligne et agences franchisées), Spectacles (hors site en ligne), Proxi (magasins intégrés), Carrefour.fr et le carburant dans les magasins intégrés. Le périmètre défini ci-dessus est précisé à titre indicatif et peut être

amené à évoluer en fonction des changements d'enseignes du Groupe Carrefour ou de modifications juridiques.

La Direction, compte-tenu de l'absence de signature de l'accord relatif aux négociations annuelles obligatoires de l'année 2026 par les Organisations syndicales représentatives, entend appliquer de manière unilatérale la Remise sur Achat à son taux pérenne de 10%, conformément aux dispositions de l'accord NAO de 2019.

Aussi, à compter du 1er avril 2026, le personnel de la société Carrefour Supply Chain remplissant les conditions en vigueur au sein de la société pour bénéficier de la Remise Sur Achats, bénéficiera d'une Remise Sur Achats portée à 10%.

Les dispositions relatives au plafond d'achats sont inchangées. Le plafond d'achats reste fixé à 12 000€ par année civile et par bénéficiaire, ce plafond étant apprécié en tenant compte de l'ensemble des Remises sur Achats.

Par ailleurs, à compter du 1er avril 2026, les collaborateurs éligibles à l'octroi d'une Carte Pass, bénéficieront du remboursement de la cotisation annuelle de la Carte Pass, quel que soit le type de carte choisi, sur la base de la cotisation standard, ainsi que de la seconde carte libellée au nom de leur conjoint, également sur la base de la cotisation standard.

La remise sur achats ne vient en aucune manière se substituer à une augmentation de salaire, même partielle, ni à un quelconque autre élément de rémunération existant au sein de l'Entreprise à la date de signature du présent procès-verbal de désaccord ou à la date de mise en place des nouvelles modalités de cette Remise Sur Achats.

Enfin, et à titre de rappel, depuis le 1er janvier 2015, la remise sur achats, le remboursement de la cotisation de la carte PASS dont bénéficie le salarié donnent lieu au prélèvement d'un avantage en nature soumis à cotisations sociales sur son bulletin de paie. Compte tenu de leur caractère spécifique, les avantages en nature RSA sont exclus de la base de calcul des majorations des éventuelles heures supplémentaires.

Il est rappelé que le montant net de la remise sur achat et de la cotisation de la carte PASS diffère selon le niveau d'imposition de chaque collaborateur.

3-1-2 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La Direction décide d'octroyer une enveloppe spécifique visant à réduire les éventuelles inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes, d'un montant de 40 000 euros bruts pour l'année 2026.

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

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

Un bilan sur l'utilisation de cette enveloppe sera réalisé au sein de la Commission politique sociale du CSEC, une fois par an.

3-2 Dispositions sociales

3-2-1 Le Fonds Social

Pour l'exercice de mars 2026 à février 2027, le montant du fonds social de l'Entreprise, tel que visé à l'article 5-2 du livre I de l'accord du 29 mars 2007, est porté à 450 000 euros.

Le reliquat du budget 2025-2026 est reporté sur le budget de l'exercice 2026-2027.

3-2-2 Mesures reconduites pour l'année 2026

Par le présent article, la Direction reconduit, les dispositions suivantes prévues par le procès-verbal de désaccord des NAO 2020 et NAO 2021 :

- Revalorisation de la prime formateur interne ;
- Délai de carence maladie Employés et Agents de maîtrise (définition de la période de référence).
- **Jours d'événements familiaux** et plus précisément les dispositions suivantes :
  - « Autorisation d'absence pour survenance du décès d'un petit-enfant » ;
  - « Possibilité de reporter les heures octroyées à la suite de l'hospitalisation du conjoint (ou concubin ou pacsé) avant ou après l'hospitalisation ».
- **Maternité** :
  - « Gel de la prime de productivité à partir du 4ème mois de grossesse » ;
  - « Alignement du versement du complément de salaire avec la durée d'indemnisation de la CPAM en cas de grossesse multiple » ;
  - « Déplafonnement des placements CET lors d'un retour de congé maternité ».
- **Temps de travail des parents ayant la garde partagée d'un enfant en vertu d'une décision de justice.**

TITRE III – DISPOSITIONS FINALES : PUBLICITÉ ET DÉPÔT

Le présent procès-verbal de désaccord est établi en 6 exemplaires. Un exemplaire original signé du présent procès-verbal sera notifié à chaque organisation syndicale représentative de la société Carrefour Supply Chain.

Conformément aux articles L. 2242-5 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent procès-verbal de désaccord sera :

- déposé en ligne sur la plateforme de « télé procédure » du Ministère du travail par le représentant légal de la Direction, en deux exemplaires, dont une version signée par les Parties au format PDF, et une version au format DOCX anonymisée et éventuellement partiellement occultée en application de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail ;
- transmis au greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion.

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

Fait Mondeville, le 30 mars 2026

Pour la société Carrefour Supply Chain,

Agnès BEKOURIAN
Directrice des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales,

Pour la CGT

Alain MAHE

Pour la CFDT

Christophe GUERARD

Pour Force Ouvrière

Nathalie DENIS

Pour le SNEC-CFE/CGC

Thierry BOULSA

Annexe 1 : Liste des établissements distincts Carrefour SUPPLY CHAIN

Carrefour SUPPLY CHAIN Cormelles-Mondeville
7 bd de l'Espérance
14123 CORMELLES-LE-ROYAL
Carrefour SUPPLY CHAIN Ploufragan
ZI des Châtelets rue du boisillon
22440 Ploufragan
Carrefour SUPPLY CHAIN Cholet
1 Rue Jean-Pierre Agenau
49300 Cholet
Carrefour SUPPLY CHAIN Le Rheu
ZAC Les Cormiers
35650 LE RHEU
Carrefour SUPPLY CHAIN Allonnes
Rue du Champ du Verger
72703 ALLONNES
Carrefour SUPPLY CHAIN Saint Germain les Arpajon
Chemin des 50 Arpents
91180 SAINT GERMAIN LES ARPAJON
Carrefour SUPPLY CHAIN Combs la Ville
Zone Parisud 4 – Bd Maurice Faure
77380 Combs La Ville
Carrefour SUPPLY CHAIN Vendin
5 rue des Frères Lumière
62880 Vendin le Vieil
Carrefour SUPPLY CHAIN Aire sur la Lys
ZAC Saint Martin
62120 Aire sur la Lys
Carrefour SUPPLY CHAIN Crépy en Valois
ZI, rue Louis Armand
BP 80315
60803 CREPY EN VALOIS
Carrefour SUPPLY CHAIN Colomiers
ZI en Jacca BP 307
6, allée E. Marcel
31773 Colomiers cedex
Carrefour SUPPLY CHAIN Plaisance du Touch
1 avenue du docteur Charcot
31830 Plaisance du Touch
Carrefour SUPPLY CHAIN Bourges
Rue Joseph Aristide Auxenfans – CS20123
18023 BOURGES
Carrefour SUPPLY CHAIN Salon de Provence
Av G. Voisin
ZI de la Crau
BP 300
13667 Salon de Provence
Carrefour SUPPLY CHAIN Saint Vulbas
Allée des Cèdres
01150 SAINT VULBAS
Carrefour SUPPLY CHAIN Saint-Gilles
ZAC MITRA
Rue Falcon
30 800 SAINT GILLES
Carrefour SUPPLY CHAIN Lunéville
1 rue Charles Marchal
Actipole de Mondon
54300 MONCEL LES LUNEVILLE
Carrefour SUPPLY CHAIN Sennece
Parc d'activités Mâcon Nord
Rue Lecco
71000 SENNECE LES MACON
Carrefour SUPPLY CHAIN Direction SUPPLY CHAIN
1 Rue Jean Mermoz – ZAE Saint Guénault
BP 60075 – Courcouronnes
Carrefour SUPPLY CHAIN Saint Quentin Fallavier
ZAC Chesnes le loup
53 rue du parc forestier
38070 SAINT QUENTIN FALLAVIER
Carrefour SUPPLY CHAIN La Courneuve
51-53 rue de Verdun
93210 LA COURNEUVE
Carrefour SUPPLY CHAIN Le Plessis Pâté
8 avenue de la Tremblaie
91220 LE PLESSIS PATE
Carrefour SUPPLY CHAIN Labenne
RD 810
40530 LABENNE

AB

BR 21

Annexe 2 : Grilles Employés et Agents de Maîtrise au 1er Mars 2026

GRILLE FONCTIONS REPERES SUPPLY CHAIN - au 1er Mars 2026								
Code emploi	Fonction	Niveau	Nbr de mois en adaptation	Nbr de mois en accueil	Salaire adaptation/accueil grille (forfait pause inclus)	Salaire confirmé grille (forfait pause inclus)	Durée de la période confirmé	Salaire expert grille (forfait pause inclus)
6025	AGENT ADMINISTRATIF 1	1	1 mois	1 mois	1 968,37	2 009,92	15 ans	2 013,92
6005	ACHEMINEUR	1	1 mois	1 mois	1 968,37	2 009,92	15 ans	2 013,92
6559	EMPLOYE DE MAGASINAGE	1	1 mois	1 mois	1 968,37	2 009,92	15 ans	2 013,92
6257	CHARGEUR	1	1 mois	1 mois	1 968,37	2 009,92	15 ans	2 013,92
6030	AGENT ADMINISTRATIF 2	2	1 mois	3 mois	1 968,37	2 009,92	15 ans	2 013,92
6395	CONTROLEUR	2	1 mois	3 mois	1 968,37	2 025,62	15 ans	2 029,63
6745	PREPARATEUR	2	1 mois	3 mois	1 968,37	2 026,08	15 ans	2 033,75
6209	CARISTE	2	1 mois	3 mois	1 968,37	2 120,90	15 ans	2 125,47
6035	AGENT ADMINISTRATIF 3	3	2 mois	6 mois	1 968,37	2 048,56	15 ans	2 052,61
6740	POINTEUR CERT.RECEP	3	2 mois	6 mois	1 968,37	2 126,88	15 ans	2 134,95
6735	POINTEUR CERT.EXP	3	2 mois	6 mois	1 968,37	2 126,88	15 ans	2 134,95
6238	CHAUFFEUR	3	2 mois	6 mois	2 066,18	2 277,92	15 ans	2 282,44
6040	AGENT ADMINISTRATIF 4	4	3 mois	12 mois	1 974,58	2 167,81	15 ans	2 172,08
6595	EMPLOYE PRINCIPAL	4	3 mois	12 mois	2 081,06	2 293,49	15 ans	2 298,04

MINIMA SALAIRE SUPPLY (hors fonctions repères)					
Niveau	Salaire accueil grille (forfait pause inclus)	Durée de la période d'accueil	Salaire confirmé grille (forfait pause inclus)	Durée de la période confirmé	Salaire expert grille (forfait pause inclus)
1	1968,35	6 mois	2009,90	15 ans	2013,90
2	1968,35	6 mois	2009,90	15 ans	2013,90
3	1968,35	12 mois	2009,90	15 ans	2013,90
4	1974,58	24 mois	2090,60	15 ans	2092,66
5		-	2370,93	15 ans	2375,61
6		-	2530,56	15 ans	2535,56

MINIMA SUPPLY - FONCTION EM & AM					
Code emploi	Emploi	Niveau	Minima (forfait pause inclus)	Durée de la période	Minima expert (forfait pause inclus)
9622	CONTROLEUR AGREEUR	3	2 104,00	15 ans	2 110,00
9623	AGREEUR EXPERT	4	2 275,00	15 ans	2 275,00
6620	GESTION DE TOURNEES		2 577,00	15 ans	2 582,00
6619	GEST.TOURNEES EXP		2 577,00	15 ans	2 715,00
6915	CHEF D' EQUIPE		2 704,00	15 ans	2 715,00
6300	CHEF DE QUAI		2 704,00	15 ans	2 715,00
2531	CHEF.EQUIP.SVE.MAINT		2 704,00	15 ans	2 715,00
6299	CHEF D'EQUIPE PREPARATION		2 704,00	15 ans	2 715,00
9624	CHEF AGREEUR		2 577,00	15 ans	2 582,00
1115	CHEF AGREEUR EXPERT	6	2 704,00	15 ans	2 715,00