



Parentalité à 360°

GUIDE
À L'USAGE
DES SALARIÉS -
PARENTS



FEMMES
ET HOMMES

Prendre en compte la parentalité en entreprise, quelles que soient les configurations familiales et tout au long des cycles de vie, c'est aider les salariés à concilier leurs vies professionnelle, personnelle et familiale : mieux vivre et mieux travailler.

La parentalité en entreprise participe de la responsabilité sociétale des employeurs et répond à des enjeux d'intérêt général : égalité entre les femmes et les hommes, qualité de vie et santé au travail, inclusion professionnelle, natalité, bien-être et éducation des enfants, accompagnement des aidants familiaux et solidarité intergénérationnelle.

Elle concerne tous les employeurs - publics, privés, de toutes tailles et tous secteurs d'activité - ainsi que toutes les catégories de salariés à l'échelle nationale, voire internationale. Elle se traduit donc par la mise en œuvre de solutions adaptées au statut, au métier et au lieu de vie de chacune et de chacun.

Agir en faveur de la parentalité en entreprise consiste à privilégier un environnement de travail qui permette aux salariés de s'épanouir professionnellement et personnellement. Notre entreprise, en signant cette Charte, témoigne de sa volonté de mettre en place des actions concrètes pour soutenir les salariés-parents, leurs enfants et leurs proches.

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

FAIRE ÉVOLUER LES REPRÉSENTATIONS LIÉES À LA PARENTALITÉ DANS L'ENTREPRISE

- Sensibiliser tous les acteurs de l'entreprise aux stéréotypes et aux enjeux liés à la parentalité
- Informer l'ensemble des collaborateurs et des collaboratrices sur notre engagement

CRÉER UN ENVIRONNEMENT FAVORABLE AUX SALARIÉS-PARENTS EN PRENANT EN COMPTE TOUTES LES FORMES DE PARENTALITÉ

- Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale des salariés, en particulier dans les situations de vulnérabilité
- Aménager l'organisation du travail pour permettre aux personnes d'exercer leurs responsabilités familiales

GARANTIR LE PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION DANS L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS-PARENTS

- Favoriser des pratiques managériales qui garantissent l'inclusion professionnelle des salariés-parents
- Promouvoir des modes de fonctionnement qui assurent aux salariés-parents une équité de traitement dans l'entreprise et les équipes

Edito

Nos engagements

- Nos convictions
- Les engagements de Carrefour

Chapitre 1

Devenir parent

- Travailler pendant la grossesse ou un parcours d'assistance médicale à la procréation
- Préparer l'arrivée de bébé
- Devenir père ou deuxième parent
- Organiser le retour au travail

Chapitre 2

Voir grandir son enfant

- Prendre du temps pour s'occuper de son jeune enfant
- S'absenter pour raisons familiales
- Accompagner l'enfant dans sa scolarité
- Faire face aux situations de fragilité

Chapitre 3

Concilier vie professionnelle et vie familiale

- Les 15 Engagements pour l'Équilibre des Temps de Vie
- Carrefour facilite l'articulation des temps de vie

Edito

Chère collaboratrice, cher collaborateur,

A travers notre politique en faveur de l'égalité professionnelle, le Groupe Carrefour a été l'un des premiers groupes à signer la Charte de la parentalité en 2008, manifestant ainsi sa volonté d'aider ses collaborateurs à s'épanouir dans leur travail tout en assumant pleinement leur rôle de parent.

Carrefour a renouvelé cet engagement fort en signant la nouvelle Charte de la parentalité en octobre 2021 et c'est dans ce cadre que nous avons le plaisir de vous adresser ce guide destiné à chaque salarié parent. Il fait suite à la signature de notre accord Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en mars 2020. Dans cet accord, la parentalité est l'un des engagements forts de Carrefour. Soutenir la parentalité en entreprise, c'est aider les parents à mieux concilier leurs vies professionnelle et familiale au quotidien. C'est aussi les soutenir lorsqu'ils traversent des difficultés dans leur vie familiale.

Ce guide a pour ambition de vous apporter toutes les informations pratiques sur les différentes étapes de la vie de parents. Il comporte 3 volets :

Devenir parents : vous proposer un environnement de travail adapté à vos besoins de futurs parents pour vous permettre de vivre cette nouvelle étape de vie en toute sérénité.

Voir grandir son enfant : permettre aux salariés de s'impliquer dans leur vie familiale sans renoncer à leur évolution professionnelle. Pour vous aider à voir grandir votre enfant et l'accompagner progressivement vers l'autonomie, différentes solutions sont à votre disposition.

Concilier vie professionnelle et vie familiale : en tant qu'employeur, nous souhaitons vous offrir un cadre de travail qui permette de vous épanouir dans votre vie professionnelle sans avoir à renoncer à votre vie familiale. Carrefour reconnaît l'importance du droit à la déconnexion et de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'entreprise.

Parce que la société évolue et que la parentalité couvre des situations d'une grande diversité, nous veillons à inclure toutes les formes de parentalité dans nos dispositifs qu'il s'agisse de projets d'adoption, de parcours d'aide médicale à la procréation ou d'homoparentalité.

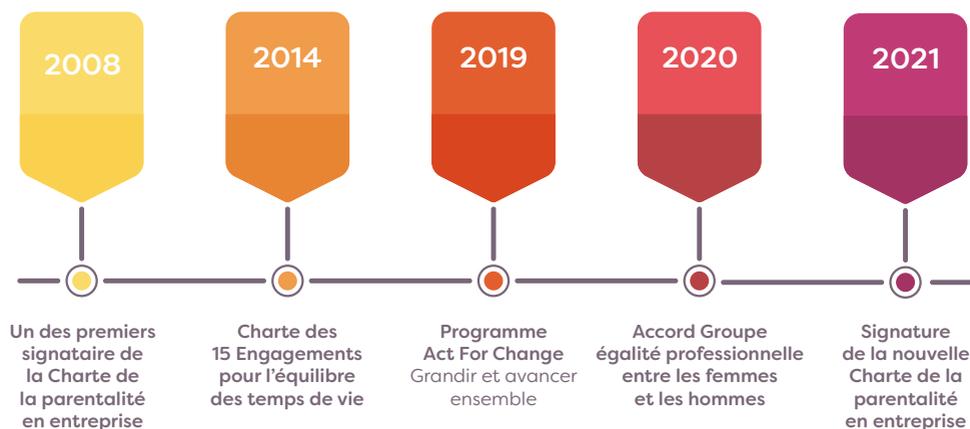
Bonne lecture !



Nos engagements

Nos convictions

- **L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un axe majeur de l'égalité des chances.** Carrefour œuvre depuis de nombreuses années en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : l'égalité des chances dans l'évolution professionnelle, l'équité en matière de rémunération et l'accès des femmes aux postes d'encadrement font partie des engagements forts de notre politique Ressources Humaines.
- **Un double objectif : améliorer les conditions de travail des femmes tout en ne dégradant pas celles des hommes.** Les femmes doivent pouvoir s'appuyer sur des mesures qui facilitent leur évolution professionnelle et qui permettent une meilleure compatibilité entre famille et travail. Les hommes doivent pouvoir mieux s'impliquer dans leur rôle familial, sans préjugé ni crainte pour leur évolution professionnelle.
- **Nos actions doivent inclure toutes les formes de parentalité.** Parce que chaque famille est unique et que les modèles familiaux se diversifient, nos dispositifs s'adressent à toutes les formes de parentalité : monoparentalité, homoparentalité, aidants familiaux...



Équilibrer les temps de vie personnelle et professionnelle

- Respecter les éventuelles contraintes des parents
- Adapter les modes de travail en fonction (aménagement des horaires, des missions, lieu de formation proche du domicile, etc.)

Permettre le droit à la déconnexion

- Organiser les réunions entre 9h et 18h
- Préciser qu'un mail n'appelle pas de réponse immédiate lorsqu'il est envoyé hors des périodes de travail

Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes

- Assurer le principe de non-discrimination envers les collaborateurs et collaboratrices
- Permettre une évolution de carrière équitable entre les femmes et les hommes

Accompagner tous les modèles de parentalité

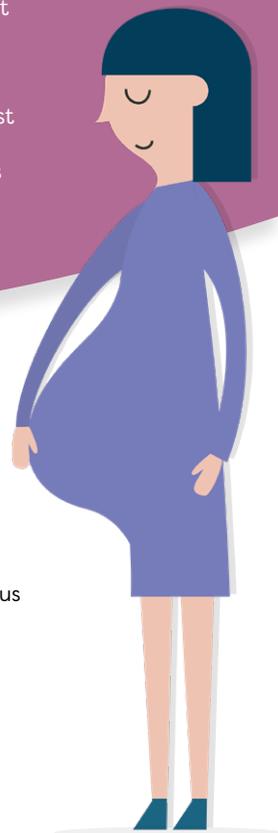
- Inclure tous les modèles de parentalité dans les évolutions professionnelles
- Permettre des temps d'échanges et des conférences autour des parentalités
- Manager en prenant en compte les situations de famille de chacun
- Faire évoluer les représentations liées à la parentalité en interne

Créer un environnement favorable pour les parents

- Adopter une attitude ouverte en ce qui concerne la paternité au travail, en encourageant notamment la prise du congé paternité
- Être bienveillant quand un collaborateur ou une collaboratrice aborde le sujet des congés parentaux et/ou déclare devenir parent
- Organiser des temps conviviaux en équipes

Devenir parent

Accueillir un enfant, c'est assumer un nouveau statut, celui de parent et vivre une véritable révolution dans sa vie personnelle. L'arrivée d'un enfant entraîne un rapport au temps différent. Ce nouvel équilibre peut être plus ou moins facile à trouver, une organisation vertueuse entre vie professionnelle et vie personnelle est à trouver. En tant qu'employeur, nous nous attachons à proposer un environnement de travail adapté aux besoins des futurs parents pour leur permettre de vivre cette étape de vie en toute sérénité.



Travailler pendant la grossesse et le parcours d'assistance médicale à la procréation

- **DU TEMPS POUR LES EXAMENS MÉDICAUX.** Vous bénéficiez d'autorisations d'absence rémunérée (avec certificat médical) pour vous rendre aux examens médicaux obligatoires liés à votre grossesse. [Pour en savoir plus...](#)
- **SI VOUS AVEZ RECOURS À L'ASSISTANCE MÉDICALE À LA PROCRÉATION,** vous bénéficiez également d'autorisations d'absence rémunérée pour les examens et les actes médicaux nécessaires.

Les + Carrefour

La demi-heure femme enceinte

A partir du 4^{ème} mois de grossesse, réduction horaire d'une demi-heure par journée travaillée sans perte de rémunération et à votre convenance, soit par une prise de travail retardée ou par une cessation de travail anticipée.

L'adaptation des horaires de travail

Durant la grossesse, possibilité d'obtenir un aménagement de votre horaire hebdomadaire excluant le travail journalier au-delà de 20 heures.

Des mesures spécifiques pour les salariés en cours de traitement PMA ou don d'ovocytes

Compte-tenu de la difficulté de ces traitements et de leur incidence sur les horaires de travail, possibilité d'aménagement horaire pour les jours de traitement.

Préparer l'arrivée de bébé

- **LE CONGÉ DE MATERNITÉ.** Un congé indemnisé durant la période qui se situe autour de la date présumée de votre accouchement. Sa durée est variable, en fonction du nombre d'enfants à naître ou déjà à charge. Des dispositions particulières sont prévues en cas d'accouchement prématuré/tardif ou de complications médicales. [Pour en savoir plus...](#)

	Avant l'accouchement (congé prénatal)	Après l'accouchement (congé postnatal)	Total
1 ^{re} ou 2 ^e naissance	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3 ^e naissance ou +	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Naissance de jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Naissance de triplés ou +	24 semaines	22 semaines	46 semaines

- **LE CONGÉ D'ADOPTION.** Un congé indemnisé d'une durée variable selon la situation (nombre d'enfants adoptés, nombre d'enfants déjà à charge...) et qui peut être pris par l'un des parents ou réparti entre les deux parents salariés. Le congé débute à la date d'arrivée de l'enfant au foyer. [Pour en savoir plus...](#)

Nombre d'enfants adoptés	Nombre d'enfants déjà à charge	Durée du congé (pris par un seul parent)	Durée du congé (réparti entre les deux parents)
1	0 ou 1	16 semaines	16 semaines + 25 jours
	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 25 jours
2 ou plus	Peu importe le nombre	22 semaines	22 semaines + 32 jours

Les + Carrefour

En fonction de votre format, un complément de rémunération vous est versé pour compléter les indemnités de sécurité sociale que vous percevez. Ce complément et sa durée sont soumis à des conditions d'ancienneté.

Une prime de naissance vous est versée par la complémentaire santé pour chaque enfant à naître ou adopté.

À SAVOIR

- ✓ Le licenciement est interdit pendant la période de congé de maternité ou le congé d'adoption. La salariée, dont la grossesse est médicalement constatée, peut démissionner sans être tenue de respecter un préavis.
- ✓ Tout salarié titulaire de l'agrément relatif à l'adoption bénéficie d'un congé non rémunéré de six semaines lorsqu'il se déplace en vue de l'adoption.

Concernes uniquement outre-mer, Nouvelle-Calédonie ou autre pays.

Devenir parent

Nous sommes convaincus que l'égalité entre les femmes et les hommes passe par une implication du deuxième parent dès le plus jeune âge de l'enfant, aussi **nous portons une attention particulière aux futurs parents**. La société évolue et les projets de parentalité couvrent des situations d'une grande diversité, **nous veillons donc à inclure toutes les formes de parentalité dans nos dispositifs** qu'il s'agisse de projets d'adoption, de parcours d'aide médicale à la procréation ou d'homoparentalité.



Devenir père ou deuxième parent

- **DU TEMPS POUR ACCOMPAGNER LA FUTURE MAMAN AUX EXAMENS MÉDICAUX.** Si vous vivez en couple avec une femme enceinte ou en parcours d'assistance médicale à la procréation (AMP), vous bénéficiez d'une autorisation d'absence rémunérée pour vous rendre à trois des examens ou actes médicaux liés à la grossesse ou à l'AMP. [Pour en savoir plus...](#)
- **UN CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT.** En tant que deuxième parent, vous bénéficiez d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples, indemnisé par la Sécurité Sociale. Sur ce mois de congé, une période de 4 jours consécutifs au congé de naissance est obligatoire. [Pour en savoir plus...](#)
- **UN CONGÉ DE NAISSANCE OU D'ADOPTION.** Un congé rémunéré de trois jours ouvrables qui doit être pris à une date proche de l'événement, fixée en accord avec l'employeur. Le congé peut être cumulé avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant. [Pour en savoir plus...](#)

Afin de tenir compte de l'évolution des modèles familiaux, le bénéfice du congé paternité n'est plus réservé au seul père mais ouvert de manière générale au conjoint de la mère, homme ou femme.

Organiser le retour au travail

- **LA VISITE MÉDICALE DE REPRISE DU TRAVAIL.** A la fin du congé de maternité, nous organisons votre visite médicale dans les 8 jours qui suivent votre reprise du travail. [Pour en savoir plus...](#)
- **UN EMPLOI ET UNE RÉMUNÉRATION ÉQUIVALENTE.** À l'issue du congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, vous reprenez votre emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Vous bénéficiez des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle. [Pour en savoir plus...](#)
- **UN ENTRETIEN DE REPRISE.** A votre retour de congé de maternité, vous avez droit à un entretien avec votre manager en vue d'organiser votre retour. La durée du congé de maternité est prise en compte pour le calcul du nombre d'heures de formation acquises au titre du compte personnel de formation. [Pour en savoir plus...](#)
- **DU TEMPS POUR ALLAITER PENDANT LES HEURES DE TRAVAIL.** Pour vous permettre d'allaiter, vous avez droit jusqu'aux 12 mois de l'enfant à une réduction de votre temps de travail à raison d'une heure par jour, répartie en deux plages de 30 minutes. Si vous travaillez dans une entreprise de plus de 100 salariés, vous avez la possibilité d'allaiter ou de tirer votre lait dans un local dédié. [Pour en savoir plus...](#)

Les + Carrefour

Des temps d'échange pour préparer votre retour au travail

Avant votre départ : vous pouvez solliciter un entretien avec votre manager pour évoquer les dispositions concernant votre absence et les modalités relatives à votre retour.

A votre retour : un entretien de développement professionnel pour vous informer d'éventuels changements ayant eu lieu dans votre établissement ou votre direction, évaluer les compétences à développer et établir vos besoins de formation (à planifier dans les 6 mois qui suivent votre retour), recueillir vos souhaits de mobilité et vos éventuels besoins en matière d'aménagement de poste et/ou d'équilibre des temps de vie.

30 jours avant votre reprise : à votre demande, vous pourrez être reçue en entretien par votre manager pour préparer au mieux votre retour.

Des aides pour la garde d'enfant

Mise en place de crèches interentreprise dans certaines villes/certains sites regroupant plusieurs établissements Carrefour et plus particulièrement au siège.

Des CESU garde d'enfant : vous pouvez bénéficier de Chèque Emploi Services Universel pour faire garder, à domicile ou hors, un enfant à charge de moins de six ans ou d'un enfant handicapé à charge de moins de 16 ans. Ce CESU est d'un montant de 500 euros par année civile, il est financé à 50 % pour l'employeur l'autre partie restant à votre charge.

À SAVOIR

- ✓ Vous conservez le bénéfice de votre congé payé annuel.

Voir son enfant grandir

Pour Carrefour, il est essentiel de **permettre aux salariés de s'impliquer dans la vie familiale sans renoncer à leur évolution professionnelle**. Pour vous aider à **voir grandir votre enfant et à l'accompagner progressivement vers l'autonomie**, différentes solutions sont à votre disposition.

Avec le congé parental d'éducation, du temps pour s'occuper de son jeune enfant

Vous pouvez bénéficier d'un congé ou d'une réduction de votre temps de travail pour vous occuper de votre enfant de moins de 3 ans (ou de moins de 16 ans en cas d'adoption), avec la garantie de retrouver, à l'issue de ce congé, votre emploi précédent ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La durée du congé varie en fonction du nombre d'enfants nés ou adoptés simultanément.

Nombre d'enfants nés simultanément ou adoptés s'ils ont moins de 3 ans	Durée maximale initiale du congé	Renouvellement du congé	Date de fin du congé (quelle que soit la date du début du congé)
1	1 an	Renouvelable 2 fois	Au plus tard le jour du 3 ^e anniversaire de l'enfant
2	1 an	Renouvelable 2 fois	Au plus tard à la date d'entrée à l'école maternelle
3 ou plus	1 an	Renouvelable 5 fois	Au plus tard le jour du 6 ^e anniversaire des enfants

Enfants adoptés de plus de 3 ans et de moins de 16 ans	Durée maximale initiale du congé	Renouvellement du congé	Date de fin du congé (quelle que soit la date du début du congé)
1 ou plus	1 an	Non	Au plus tard 1 an après l'arrivée au foyer



- **UN CONGÉ OUVERT AUX DEUX PARENTS.** Que vous soyez père ou mère de l'enfant, vous avez la possibilité de prendre un congé parental d'éducation. Le droit, pour le père ou le deuxième parent, de prendre un congé parental n'est pas subordonné à l'exercice par la mère d'une activité salariée.
- **UN CONGÉ MODULABLE.** Le congé parental d'éducation peut être pris à temps complet, ce qui implique une cessation complète de l'activité professionnelle ou à temps partiel en optant pour une durée d'activité hebdomadaire minimale de 16 heures. À chaque renouvellement, vous pouvez soit transformer le congé parental total en activité à temps partiel ou inversement.
- **LA POSSIBILITÉ DE VOUS FORMER.** Pendant le congé parental d'éducation, vous avez le droit de suivre une action de formation et vous pouvez demander à effectuer un bilan de compétences. À la fin du congé, vous avez la possibilité de suivre une formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Les + Carrefour

Un temps d'échange avec votre manager

Avant votre départ, vous pourrez évoquer les dispositions relatives à votre congé, préparer votre retour et identifier vos besoins de formation

A votre retour, pendant l'entretien de développement professionnel, vous pourrez faire part de vos souhaits de mobilité et de vos éventuels besoins d'aménagement de poste ou d'équilibre des temps de vie.

La possibilité de garder un lien avec l'entreprise pendant votre congé

Afin de conserver un point régulier avec votre établissement pendant le congé parental d'éducation, vous pouvez bénéficier d'un rendez-vous annuel avec votre manager et les équipes ressources humaines locales. A votre demande, vous pourrez également être reçu par votre manager dans les 30 jours qui précèdent votre reprise d'activité afin de préparer au mieux votre retour.

À SAVOIR

- ✓ **Délais de prévenance pour la prise du congé :** un mois minimum avant la fin du congé maternité ou d'adoption lorsque la période de congé parental ou d'activité à temps partiel lui fait immédiatement suite / deux mois au moins avant le début du congé parental total ou partiel lorsque le congé parental ne suit pas immédiatement le congé maternité ou d'adoption / un mois pour prolonger votre congé parental.
- ✓ **Pendant la durée du congé parental à temps complet**, la durée du congé est prise en compte pour moitié pour le calcul de votre ancienneté. Vous conservez le bénéfice de tous les avantages acquis.
- ✓ **Avec le congé parental d'éducation à temps partiel**, vous bénéficiez des garanties attachées au statut de salarié à temps partiel (avec une assimilation au temps plein pour le calcul de l'ancienneté) et vous continuez de bénéficier de votre protection sociale, avec, cependant, les conséquences de la baisse de rémunération. La durée du congé est prise en compte pour le calcul de la durée de travail servant à déterminer l'alimentation du CPF.

Pour en savoir plus...

Voir son enfant grandir

Les responsabilités éducatives et les aléas de la vie familiale sont autant de situations dans lesquelles la vie professionnelle peut être ponctuellement ou durablement perturbée. En tant qu'employeur responsable **nous sommes à vos côtés pour vous soutenir** dans votre rôle de parent.

S'absenter pour raisons familiales

- **LE CONGÉ POUR ENFANT MALADE.** Vous pouvez bénéficier de jours de congés pour vous occuper de votre enfant malade, ou accidenté, de moins de 16 ans. Sa durée légale est fixée à 3 jours par an et à 5 jours si l'enfant malade a moins de trois ans ou si vous avez au moins trois enfants à charge de moins de 16 ans). [Pour en savoir plus...](#)

Ce congé est ouvert au **père** comme à la **mère**, sans condition d'ancienneté.



310 jours à utiliser en fonction de vos besoins dans la limite maximale de 3 ans

- **LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE POUR ENFANT MALADE.** Si l'état de santé de votre enfant nécessite une présence soutenue et des soins contraignants en raison d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident d'une particulière gravité, vous pouvez bénéficier d'une réserve de jours de congés pour vous en occuper. Pendant le congé, votre contrat de travail est suspendu et vous ne percevez pas de rémunération mais vous pouvez bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale. [Pour en savoir plus...](#)
- **JOURS D'ABSENCE À L'ANNONCE D'UN HANDICAP CHEZ L'ENFANT.** En cas d'annonce d'un handicap chez votre enfant, vous avez droit à un congé rémunéré spécifique d'une durée de 2 jours minimum à prendre pendant la période où se produit l'évènement. Aucune condition d'ancienneté n'est exigée. [Pour en savoir plus...](#)

Accompagner l'enfant dans sa scolarité

Les + Carrefour

Des mesures spécifiques pour les grandes étapes scolaires

En tant que père ou mère ou détenteur de l'autorité légale, vous bénéficiez d'une absence autorisée de 3 heures pour l'entrée en crèche, en première année de maternelle, au cours préparatoire et en sixième. Cette autorisation est rémunérée au hauteur de trois heures de travail effectif. Elle est accordée sur demande et présentation d'un justificatif.

Des conférences parentalité pour vous accompagner dans votre rôle de parent

Organisées sur les temps de pause, ces conférences vous permettent de vous informer et d'échanger avec des experts sur les thématiques clefs de la parentalité.

Family Day

Pendant cette journée, vous pouvez faire découvrir votre lieu de travail et l'activité de l'entreprise à vos enfants... et faire la connaissance des enfants de vos collègues !

Faire face aux situations de fragilité

- **LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT.** Le congé de proche aidant permet de s'occuper d'un enfant en situation de handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé est accessible sous conditions et pour une durée limitée. Le congé de proche aidant ne peut pas dépasser une durée maximale fixée à 3 mois. Toutefois, le congé peut être renouvelé, sans pouvoir dépasser un an sur l'ensemble de la carrière du salarié. La durée du congé de proche aidant est prise en compte pour le calcul de vos avantages liés à l'ancienneté. Vous conservez le bénéfice de tous les avantages que vous avez acquis avant le début du congé. Non rémunéré, le congé de proche aidant vous ouvre droit à une allocation journalière du proche aidant (AJPA). [Pour en savoir plus...](#)

Les + Carrefour

Pour les aidants

Une autorisation d'absence pour les parents d'un enfant en situation de handicap : une journée d'absence autorisée rémunérée, par année civile, pour effectuer les démarches administratives pour votre enfant (demande d'adaptation du système scolaire, etc.).

Pour les familles monoparentales

Un aménagement des horaires pour les familles monoparentales, en cours de séparation ou touchées par le veuvage : si vous êtes engagé dans une procédure de divorce ou en situation de veuvage avec enfant et si vos horaires ne permettent pas de faire garder vos enfants, vous pouvez demander un aménagement temporaire de vos horaires

Un aménagement des congés pour les couples divorcés ou séparés : pour vous aider, une attention particulière est portée au moment du positionnement des congés, afin de tenir compte des décisions de justice fixant la garde de l'enfant à l'un ou l'autre des parents pendant les vacances scolaires.

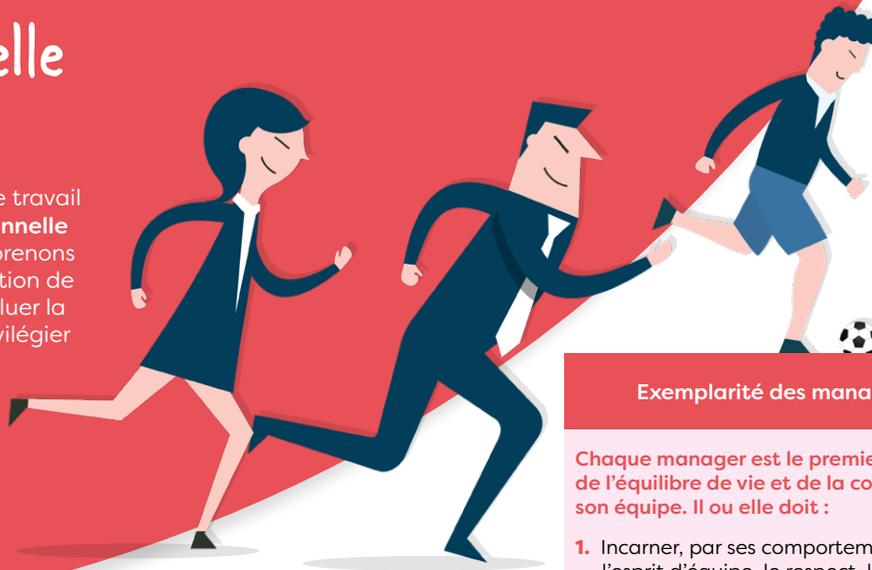
En fonction des dispositions de votre société

Violences intrafamiliales

- Carrefour accompagne les victimes et sensibilise toute l'entreprise aux violences conjugales, qu'elles soient physiques, psychologiques, sexuelles, verbales ou économiques.
- Deux numéros d'écoute sont mis à leur disposition : le 3919, numéro d'écoute national, le 0 800 30 50 23, service d'écoute et d'accompagnement psychologique.
- Les enfants peuvent être des victimes directes de violences familiales ou des victimes indirectes en cas de violences conjugales. Le 119, service national d'accueil téléphonique de l'enfance en danger, accueille les appels d'urgence des enfants ou des témoins de violences intrafamiliales.

Concilier vie professionnelle et vie familiale

En tant qu'employeur, nous souhaitons offrir un cadre de travail qui permette de **vous épanouir dans votre vie professionnelle sans avoir à renoncer à votre vie familiale**. Aussi, nous prenons en compte vos temps de vie personnelle dans l'organisation de nos modes de travail et nous nous attachons à faire évoluer la culture managériale pour réduire le présentisme et privilégier l'efficacité opérationnelle. Pour marquer cette volonté, Carrefour a signé la « Charte des 15 Engagements pour l'Équilibre des Temps de Vie ». A travers cette signature, Carrefour reconnaît **l'importance fondamentale du droit à la déconnexion et de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle**, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'entreprise.



Les 15 Engagements pour l'Équilibre des Temps de Vie

Carrefour facilite l'articulation des temps de vie

- **UN ENTRETIEN ANNUEL** : une fois par an, vous bénéficiez d'un entretien avec votre manager pour évoquer votre charge de travail, l'organisation de votre travail et l'articulation entre votre activité professionnelle et votre vie personnelle.
- **LE TÉLÉTRAVAIL** : si vous travaillez dans les fonctions support ou siège, vous avez la possibilité de télétravailler. Vous devez notamment avoir au moins 6 mois d'ancienneté, ne plus être en période d'essai et être autonome dans l'organisation de votre travail⁽¹⁾. De manière à éviter l'isolement du télétravailleur et à favoriser la cohésion d'équipe, le télétravail est limité à 2 journées par semaine. Cette fréquence peut être portée à 3 jours par semaine si vous êtes aidant familial (sur présentation d'un justificatif), si vous êtes enceinte (à partir du quatrième mois) ou si vous êtes en situation de handicap.
- **LES HORAIRES EN ÎLOTS** : si vous travaillez dans un secteur Caisses en hypermarché, vous avez la possibilité de participer à la planification de vos horaires et ainsi trouver une organisation du travail qui vous permette de mieux articuler vos temps professionnels et personnels.
- **LA PRIORITÉ DE PASSAGE À TEMPS PLEIN** : si vous travaillez à temps partiel vous bénéficiez d'une priorité de passage à temps plein, et inversement.
- **DES INDEMNITÉS DE FRAIS DE GARDE POUR FORMATION** : si vous avez un enfant à charge de 12 ans au + ou un enfant handicapé de 16 ans au +, vous pouvez bénéficier d'une indemnité de garde d'enfant pour couvrir les éventuels frais de garde supplémentaires qui seraient générés par votre départ en formation, au regard notamment d'un temps de déplacement et/ou de présence différent de vos horaires habituels de travail.

Exemplarité des managers

Chaque manager est le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe. Il ou elle doit :

1. Incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'il ou elle souhaite inspirer à ses collaborateurs.
2. Valoriser dans son discours et faciliter par ses pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail.
3. Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.

Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Pour un climat de travail efficace et serein, le manager doit respecter cet équilibre pour lui-même et veiller à :

4. Préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs.
5. Anticiper des délais réalistes pour les différents projets, en définissant clairement des priorités.
6. Éviter de les solliciter le week-end, le soir ou pendant les congés sauf à titre exceptionnel.
7. Prendre ses jours de congé dans l'année et veiller à la prise de congé des collaborateurs.

Optimisation des réunions

L'optimisation des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel.

8. Les réunions se déroulent entre 9h et 18h, sauf urgence ou activités spécifiques.
9. Éviter les réunions lorsque certains participants ne peuvent être présents (notamment le mercredi).
10. Favoriser l'usage des audio ou visioconférences et privilégier les réunions courtes.
11. Ne pas considérer toutes les réunions comme obligatoires ; déléguer dès que possible.
12. Organiser des réunions efficaces : objectif clair, ordre du jour prédéfini, participants réellement concernés, concentration (pas de mails ou d'appels téléphoniques), respect de l'heure et du temps prévus, rédaction rapide et systématique d'un relevé de décisions.

Du bon usage des e-mails

13. Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie : gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond, favoriser si possible le face à face ou le téléphone.
14. Limiter les envois de mails hors des heures de travail.
15. Rester courtois, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées.

(1) Pour en savoir plus, vous trouverez l'intégralité des conditions dans le formulaire de demande.

Les 15 Engagements pour l'Équilibre des Temps de Vie

15 engagements pour l'équilibre des temps de vie



Avec la signature de la charte « 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie », Carrefour engage à soutenir et à promouvoir le comportement qui favorise l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

15 engagements pour l'équilibre des temps de vie



Engagement 12
Organiser des réunions efficaces

Chaque réunion doit avoir un objectif précis, une durée limitée et une préparation soignée. Les réunions doivent être efficaces et respecter le principe de la moindre intervention.

Avec la signature de la charte « 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie », Carrefour engage à soutenir et à promouvoir le comportement qui favorise l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Carrefour France a diffusé des affiches humoristiques, reprenant les différents thèmes des 15 Engagements pour l'Équilibre des Temps de Vie. Ces affiches sont largement mises en avant sur les écrans TV du siège de Massy.

15 engagements pour l'équilibre des temps de vie



Avec la signature de la charte « 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie », Carrefour engage à soutenir et à promouvoir le comportement qui favorise l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

15 engagements pour l'équilibre des temps de vie



Engagement 14
Limiter les envois de mails hors des heures de travail

Avec la signature de la charte « 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie », Carrefour engage à soutenir et à promouvoir le comportement qui favorise l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.



Parentalité

à 360°

GUIDE
À L'USAGE
DES SALARIÉS
PARENTS

