

NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES
Accord du 27 février 2026

ENTRE :

La Société CSF SAS, dont le siège social est situé Zone Industrielle, Route de Paris - 14120 MONDEVILLE, représentée par Madame Nora MASTOURI, agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines, dûment mandatée par le Président de la société,

Ci-après désignée « la Direction »,

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives ci-dessous désignées :

La Fédération des Services C.F.D.T, située 11 rue de Cambrai, Artois, Bâtiment A, 75945 PARIS CEDEX 19, représentée par Monsieur Rémi LINARES, en sa qualité de délégué syndical central ;

La Fédération des syndicats C.F.T.C, Commerce, Services et Force de Ventes, située 34 quai de Loire - 75019 PARIS, représentée par Monsieur Jean Christophe BREVIERE, en sa qualité de délégué syndical central ;

La Fédération C.G.T, Commerce, Distribution et Services, située Case 425 - 93514 MONTREUIL Cedex, représentée par Monsieur Laurent LAMAURY, en sa qualité de délégué syndical central ;

La Fédération F.G.T.A - F.O, située 15 avenue Victor Hugo – 92170 VANVES, représentée par Monsieur Laurent BOULANGER, en sa qualité de délégué syndical central ;

Le Syndicat SNEC CFE-CGC, situé 8 allée des Bergeronnettes - 13013 MARSEILLE, représenté par Monsieur Benoît BERIA, en sa qualité de délégué syndical central ;

Ci-après désignées « les Organisations Syndicales Représentatives »,

D'autre part,

Ci-après désignées ensemble « les Parties ».

NA RL LB
JCB BV

PREAMBULE

En préambule, 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 CSF et les représentants de la Direction de l'entreprise : les 6 janvier, 20 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'Épargne Groupe (PEG) et Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERCOL).

Au cours de la réunion du 6 janvier 2026, 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 CSF 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.

Par emails et lors de la réunion du 20 janvier 2026, les délégations des Organisations Syndicales Représentatives ont formulé leurs revendications respectives.

A l'occasion de la réunion du 12 février 2026, la Direction a présenté aux Organisations Syndicales Représentatives ses propositions tenant compte de leurs revendications puis échangé sur celles-ci en vue d'aboutir au présent accord.

La Direction a souhaité rappeler cette année encore l'importance du dialogue social.

Par ailleurs, compte tenu des contextes économiques et sociaux actuels et des principales revendications des Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise, la Direction a centré principalement ses propositions sur les problématiques liées à la rémunération, le pouvoir d'achat, ainsi que des mesures sociales.

NA PL 2 LB
JC3 BV

Enfin, la part des femmes parmi les cadres dirigeants de la Société ayant atteint, au titre de l'année 2025, moins de 30%, les Parties ont discuté et convenu d'adopter les mesures de correction mentionnées ci-après.

La plupart des Organisations Syndicales Représentatives ont accueilli favorablement l'ensemble des propositions de la Direction tout en rappelant leur attachement au pouvoir d'achat des salariés.

Les négociations menées lors de ces différentes réunions ont permis d'aboutir à la signature du présent accord.

NA PL 3 L3
NC3 BV

Partie 1 : MESURES SALARIALES

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

Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 1.1.1 "Grille de salaires" du Titre 1 "Rémunérations et épargne salariale" de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour le 1er septembre 2025.

ARTICLE 1-1 : GRILLE DE SALAIRES APPLICABLE AUX EMPLOYÉS AU 1ER MARS 2026

La grille de salaires bruts de référence est revalorisée dans les conditions ci-après avec une application, pour tous les niveaux, sur la paie du mois de mars 2026.

Grille de salaire CSF - au 1er Mars 2026					
Niveaux En cas de promotion interne, la durée de la période d'accueil est réduite de moitié	Taux Horaire en € TTE	Mensuel en € (151h67)	Pause 5% (5% de 151h67 soit 7h58) en €	Tx Horaire en € Pause Incluse	SMMG en € (Salaire Mensuel Minimum Garanti)
Niveau 1					
1 A (4 premiers mois)	12,020	1 823,07	91,15	12,621	1 914,22
1 B	12,317	1 868,12	93,36	12,933	1 961,48
Niveau 2					
2 A (6 premiers mois)	12,020	1 823,07	91,15	12,621	1 914,22
2B	12,366	1 875,55	93,73	12,984	1 969,28
2C	12,377	1 877,22	93,82	12,996	1 971,04
Niveau 3					
3 A (12 premiers mois)	12,020	1 823,07	91,15	12,621	1 914,22
3B	12,412	1 882,53	94,08	13,033	1 976,61
3C	12,424	1 884,35	94,17	13,045	1 978,52
Niveau 4					
4 A (18 premiers mois)	12,140	1 841,27	92,02	12,747	1 933,29
4 B	13,000	1 971,71	98,54	13,650	2 070,25
4 C	13,206	2 002,95	100,10	13,866	2 103,05

NA RL 4 UB
JC3 BV

ARTICLE 1-2 : GRILLE DE SALAIRES APPLICABLE AUX EMPLOYÉS AU 1ER JUILLET 2026

La grille de salaires bruts de référence est revalorisée dans les conditions ci-après avec une application, pour tous les niveaux, sur la paie du mois de juillet 2026.

Grille de salaire CSF - au 1er Juillet 2026					
Niveaux En cas de promotion interne, la durée de la période d'accueil est réduite de moitié	Taux Horaire en € TTE	Mensuel en € (151h67)	Pause 5% (5% de 151h67 soit 7h58) en €	Tx Horaire en € Pause Incluse	SMMG en € (Salaire Mensuel Minimum Garanti)
Niveau 1					
1 A (4 premiers mois)	12,020	1 823,07	91,15	12,621	1 914,22
1 B	12,379	1 877,52	93,83	12,998	1 971,35
Niveau 2					
2 A (6 premiers mois)	12,020	1 823,07	91,15	12,621	1 914,22
2 B	12,428	1 884,95	94,20	13,049	1 979,15
2 C	12,440	1 886,77	94,30	13,062	1 981,07
Niveau 3					
3 A (12 premiers mois)	12,020	1 823,07	91,15	12,621	1 914,22
3 B	12,474	1 891,93	94,55	13,098	1 986,48
3 C	12,486	1 893,75	94,64	13,110	1 988,39
Niveau 4					
4 A (18 premiers mois)	12,140	1 841,27	92,02	12,747	1 933,29
4 B	13,065	1 981,57	99,03	13,718	2 080,60
4 C	13,272	2 012,96	100,60	13,936	2 113,56

ARTICLE 1-3 : RÉMUNÉRATION DES AGENTS DE MAÎTRISE ET DES CADRES

Les salaires mensuels bruts minimaux des agents de maîtrise et des cadres (niveaux 7 et 8) sont revalorisés dans les conditions suivantes :

- avec une application rétroactive au 1^{er} janvier 2026 sur la paie du mois de mars 2026 :

Forfait Minimum Maîtrise 43h25 / semaine	
5 A	2 413 €
5 B (Après 3 ans dans le niveau)	2 428 €
6 A	2 552 €
6 B (Après 3 ans dans le niveau)	2 567 €
6 C	2 677 €

Forfait Minimum Cadre 216 jours / an	
7	3 051 €
7 B (Après 3 ans dans le niveau)	3 171 €
7 C	3 279 €
8	4 120 €
8 (Après 3 ans dans le niveau)	4 280 €

NA RL 5 LB
2e3 BV

- avec une application au 1^{er} mai 2026 sur la paie du mois de mai 2026 :

Forfait Minimum Maîtrise 43h25 / semaine	
5 A	2 418 €
5 B (Après 3 ans dans le niveau)	2 433 €
6 A	2 557 €
6 B (Après 3 ans dans le niveau)	2 572 €
6 C	2 682 €

Forfait Minimum Cadre 216 jours / an	
7	3 057 €
7 B (Après 3 ans dans le niveau)	3 177 €
7 C	3 286 €
8	4 128 €
8 (Après 3 ans dans le niveau)	4 289 €

Pour les cadres, les Parties rappellent que les salaires bruts minimaux de la Société CSF tels que définis par la grille ci-dessus sont plus favorables que les salaires minimaux annuels garantis par la convention collective de branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

En effet, la grille a été établie de façon à ce que les salaires fixes minimaux garantis, comprenant notamment la rémunération annuelle, la prime de fin d'année et la prime de vacances, ne puissent pas être inférieurs aux salaires minimaux définis par la branche.

Les Organisations Syndicales Représentatives et la Direction souhaitent rappeler que les montants présentés dans les grilles de salaires ci-dessus sont les montants minimaux bruts auxquels peuvent prétendre les collaborateurs.

ARTICLE 2 : AUGMENTATION DES SALAIRES EFFECTIFS DES EMPLOYÉS

ARTICLE 2-1 : AUGMENTATION DE SALAIRE GARANTIE AU 1ER MARS 2026

Les employés, à l'exception des niveaux 1A, 2A et 3A, ne bénéficiant pas d'une augmentation au titre de la revalorisation de la grille des salaires minima, telle que prévue à l'article 1-1 ci-dessus, ou dont l'augmentation serait inférieure à 0,4% au 1er mars 2026, bénéficieront d'une augmentation de leur salaire de base à hauteur de 0,4% (incluant, le cas échéant, l'augmentation liée à la revalorisation de la grille telle que prévu à l'article 1-1 ci-dessus).

Cette augmentation sera appliquée avec une date d'application sur la paie du mois de mars 2026 sur les salaires de base mensuels bruts (base février 2026).

Nn RL 6 LB
JC3 BV

ARTICLE 2-2 : AUGMENTATION DE SALAIRE GARANTIE AU 1ER JUILLET 2026

Les employés, à l'exception des niveaux 1A, 2A et 3A, ne bénéficiant pas d'une augmentation au titre de la revalorisation de la grille des salaires minima, telle que prévue à l'article 1-2 ci-dessus, ou dont l'augmentation serait inférieure à 0,4% au 1er juillet, bénéficieront d'une augmentation de leur salaire de base à hauteur de 0,4% (incluant, le cas échéant, l'augmentation liée à la revalorisation de la grille telle que prévu à l'article 1-2 ci-dessus).

Cette augmentation sera appliquée avec une date d'application sur la paie du mois de juillet 2026 sur les salaires de base mensuels bruts (base juin 2026).

ARTICLE 3 : AUGMENTATION DES SALAIRES EFFECTIFS DES AGENTS DE MAÎTRISE ET CADRES DE NIVEAUX 7 ET PLUS

En tout état de cause, la Direction s'engage pour l'année 2026 à garantir à l'ensemble des agents de maîtrise et 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 de leur salaire de base de 1% dans les conditions suivantes :

- une augmentation de 0,8% avec une application rétroactive au 1er janvier 2026 sur la paie du mois de mars 2026 ;
- une augmentation de 0,2% avec une application au 1er mai 2026 sur la paie du mois de mai 2026.

Il est précisé que cette augmentation garantie n'est pas cumulable avec l'augmentation liée à la revalorisation des salaires mensuels bruts minimaux prévue à l'article 1-3 ci-dessus.

ARTICLE 4 : PRIME VACANCES

Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent partiellement celles de l'article 1.2.2.2. "Modalités de calcul" de l'article 1.2.2. "Primes de vacances CSF" du Titre 1 "Rémunération et épargne salariale" de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1er septembre 2025.

• Cadres et agents de maîtrise

« Tout Cadre ou Agent de maîtrise bénéficiera d'une prime de vacances dont le montant sera, en 2026, de :

- 700 € brut pour les cadres et agents de maîtrise ayant moins de 7 ans d'ancienneté ;
- 870 € brut pour les cadres et agents de maîtrise ayant entre 7 et moins de 12 ans d'ancienneté ;

N1 PL 7 LB
JC3 BV

- 970 € brut pour les cadres et agents de maîtrise ayant entre 12 et moins de 15 ans d'ancienneté ;
- 1 005 € brut pour les cadres et agents de maîtrise ayant entre 15 et moins de 20 ans d'ancienneté ;
- 1 082 € brut pour les cadres et agents de maîtrise ayant entre 20 et moins de 25 ans d'ancienneté ;
- 1 160 € brut pour les cadres et agents de maîtrise ayant au moins 25 ans d'ancienneté.

La condition d'ancienneté s'apprécie au moment du versement de la prime. »

Les autres dispositions de cet article demeurent inchangées.

ARTICLE 5 : TRAVAIL DU DIMANCHE

Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article complètent celles de l'article 5.1.7 intitulé "Travail du dimanche" de l'article 5.1 relatif aux "Dispositions communes" du Titre 5 "Durée et organisation du travail" de la Convention d'Entreprise mise à jour au 1er septembre 2025.

Travail des dimanches de fin d'année

"A compter de l'année 2026, pour les magasins ouverts exceptionnellement les deux derniers dimanches de décembre sur la journée entière, le travail effectué par les membres de l'encadrement donnera lieu à une prime forfaitaire spécifique.

Les agents de maîtrise percevront une prime totale de 200€ brut dans l'hypothèse où ils seraient amenés à travailler l'un des deux derniers dimanches de fin d'année, toute la journée. Le montant de cette prime est identique que le magasin soit ouvert ou fermé habituellement le dimanche matin et se décompose de la manière suivante :

- Les agents de maîtrise travaillant habituellement ou exceptionnellement le dimanche jusqu'à 13 heures, dans le cadre de l'article L.3132-13 du Code du travail auront droit à une majoration fixée forfaitairement à 100 euros bruts par dimanche travaillé ;
- Les agents de maîtrise travaillant exceptionnellement le dimanche à partir de 13 heures, dans le cadre de l'article L. 3132-26 du Code du travail auront droit à une prime de 100€ bruts.

Les cadres percevront une prime journalière de 200€ bruts qui vient se substituer aux autres majorations."

Les autres dispositions de cet article demeurent inchangées.

ARTICLE 6 : MONÉTISATION DES DROITS À CONGÉS ÉPARGNÉS DANS LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Pour répondre à la demande de certains salariés, les parties conviennent de permettre aux collaborateurs qui le souhaitent, pour l'année 2026, de demander le déblocage, sous forme

NN RL 8
 JCB
 LB
 BV

monétaire, et sans limite de plafond, de tout ou partie des droits à congés acquis qu'ils auront épargnés dans leur compte épargne temps.

La ou les demande(s) de déblocage monétaire devra(ont) être formulée(s) avant le 10 décembre 2026.

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

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.

NA AL⁹ LB
JCZ BV

Partie 2 : MESURES SOCIALES

ARTICLE 1 : AUGMENTATION DE LA REMISE SUR ACHATS A TITRE TEMPORAIRE POUR L'ANNÉE 2026

Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article complètent l'article 2.3 intitulé "Remise sur Achats" du Titre 2 "Avantages sociaux et dispositions sociétales" de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1er septembre 2025.

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

"A titre temporaire, pour la période du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027, le personnel de la société CSF remplissant les conditions en vigueur au sein de la société pour bénéficier de la Remise Sur Achats, bénéficiera d'une Remise Sur Achats portée exceptionnellement à 12%."

ARTICLE 2 : AUGMENTATION DU PLAFOND ANNUEL D'ACHATS À TITRE TEMPORAIRE POUR L'ANNÉE 2026

Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article complètent l'article 2.3 intitulé "Remise sur Achats" du Titre 2 "Avantages sociaux et dispositions sociétales" de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1er septembre 2025.

Les Parties entendent augmenter, à titre temporaire, le plafond annuel d'achats de la Remise Sur Achats dont bénéficient les collaborateurs.

"Ainsi, pour l'année 2026, la Remise Sur Achats sera calculée sur un plafond annuel d'achats de 13.000 € par salarié bénéficiaire, soit une Remise Sur Achats maximale totale de 1.560 € pour l'année 2026."

ARTICLE 3 : REMISE SUR ACHATS SUPPLÉMENTAIRES SUR LES ACHATS DE PRODUITS NUMÉRIQUES

Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article complètent l'article 2.3 intitulé "Remise sur Achats" du Titre 2 "Avantages sociaux et dispositions sociétales" de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1er septembre 2025.

"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 conviennent d'accorder, au personnel de la société CSF 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.

N1 RL 10 LB
JC3 BV

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

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, fixé à 13.000 €, pour l'année 2026 et par bénéficiaire, est apprécié en tenant compte de la présente Remise sur Achats Supplémentaire.

Cette disposition sera applicable à partir du 1^{er} avril 2026 et jusqu'au 31 mars 2027."

NA RL 11 LB
JCB BV

Partie 3 : MESURES CATÉGORIELLES

ARTICLE 1 : EGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES – ENVELOPPE SPÉCIFIQUE VISANT À RÉDUIRE LES ÉVENTUELLES INÉGALITÉS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les Parties conviennent de dédier une enveloppe spécifique visant à réduire les éventuelles inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes, d'un montant de 90.000 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 en Commission Égalité Professionnelle du CSE Central qui se tiendra sur l'année 2026, ainsi qu'au CSE Central.

ARTICLE 2 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES – REPRÉSENTATION DES FEMMES ET DES HOMMES PARMİ LES CADRES DIRIGEANTS ET AU SEIN DES INSTANCES DIRIGEANTES

Au titre de l'année 2025, la part des femmes parmi les cadres dirigeants a atteint moins de 30%. Aussi, les Parties conviennent de l'adoption des mesures de correction suivantes :

Indicateur relatif à la part des femmes parmi les cadres dirigeants :

La Direction s'engage à tendre vers une répartition des sexes plus équilibrée parmi les cadres dirigeants. Pour assurer l'effectivité de cet engagement, la Direction entend :

- identifier les femmes à potentiel et les former aux fonctions dirigeantes par des programmes de développement spécifiques ;
- promouvoir davantage l'ensemble des dispositifs RH, notamment en faveur de l'égalité hommes/femmes, grâce notamment à des communications qui seront déployées pour l'année 2026 (notamment sur la mobilité interne) ;
- diffuser des témoignages de collaborateurs ou collaboratrices sur des thématiques ciblées sur la mixité des métiers, la promotion professionnelle à des postes à responsabilités, le leadership, etc.

NN RL 12 LB
JC3 BV

ARTICLE 3 : PASSAGE DU NIVEAU 3B AU NIVEAU 3C

Codification du présent article dans le Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent et se substituent partiellement à l'article 1.1.2.4. intitulé "Passage du niveau 3B au niveau 3C". Elles complètent l'article 1.1.2. "Classification spécifique" du Titre 1 "Rémunérations et Épargne salariale" de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1er septembre 2025.

Cet article sera rédigé comme suit :

"A compter du 1er juillet 2026, afin de reconnaître leur fidélité et la qualité de leur travail accompli, leur niveau technique et leur capacité à transmettre leur savoir, les salariés Employés Commerciaux du niveau 3B bénéficieront du passage automatique à l'échelon 3C, le mois suivant la date anniversaire de leurs 10 ans d'ancienneté.

La rémunération minimale correspondant à ce niveau est fixée par la grille des salaires CSF.

L'ancienneté retenue pour l'application du présent article est l'ancienneté acquise au sein du Groupe Carrefour, soit la date d'entrée dans le Groupe Carrefour."

ARTICLE 3 : PASSAGE DU NIVEAU 4B AU NIVEAU 4C

Codification du présent article dans le Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article s'ajoutent à l'article 1.1.2.1. intitulé "Création niveau 4C". Elles complètent l'article 1.1.2. "Classification spécifique" du Titre 1 "Rémunérations et Épargne salariale" de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1er septembre 2025.

"A compter du 1er juillet 2026, afin de reconnaître leur fidélité et la qualité de leur travail accompli, leur niveau technique et leur capacité à transmettre leur savoir, les salariés Employés Commerciaux du niveau 4B bénéficieront du passage automatique à l'échelon 4C, le mois suivant la date anniversaire de leurs 20 ans d'ancienneté.

La rémunération minimale correspondant à ce niveau est fixée par la grille des salaires CSF.

L'ancienneté retenue pour l'application du présent article est l'ancienneté acquise au sein du Groupe Carrefour, soit la date d'entrée dans le Groupe Carrefour."

Les autres dispositions demeurent inchangées.

N1 RL 13 LB
BV
SC3

Partie 4 : MESURES EN FAVEUR DE LA MOBILITÉ DES COLLABORATEURS

ARTICLE UNIQUE : REMISE SUR ACHAT SUPPLÉMENTAIRE SUR L'ACHAT D'ÉQUIPEMENT DE MOBILITÉ DOUCE

Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article complètent l'article 2.3 intitulé "Remise sur Achats" du Titre 2 "Avantages sociaux et dispositions sociétales" de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1er septembre 2025.

"Les Parties souhaitent 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. Les parties décident ainsi de prolonger la Remise Sur Achats supplémentaire dont ont bénéficié les collaborateurs dans le cadre des dernières négociations annuelles obligatoires.

Il est donc convenu que les collaborateurs remplissant les conditions en vigueur au sein de la société pour bénéficier de la Remise Sur Achats, bénéficieront d'une Remise Sur Achat 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 nos magasins selon les modalités prévues ci-dessous, dans la limite d'une fois par an.**

Les collaborateurs concernés sont les salariés de la Société CSF 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, un supermarché Carrefour Market intégré, franchisé ou en location gérance.

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

Le plafond d'achats, fixé à 13 000€ pour l'année 2026 et par bénéficiaire, intègre la présente Remise Sur Achat Supplémentaire. Les dispositions relatives au plafond d'achats sont inchangées.

La Remise Sur Achat Supplémentaire sera applicable à partir du 1^{er} avril 2026 jusqu'au 31 mars 2027, soit pour les achats effectués entre ces deux dates."

NA RL¹⁴ LB
BV
JC3

ARTICLE UNIQUE : LE FONDS DE SOLIDARITÉ

Codification du présent article dans la Convention d'Entreprise CSF : les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 2.7.6 "Montant du budget" du Titre 2 "Avantages sociaux et dispositions sociétales" de la Convention d'Entreprise CSF mise à jour au 1er septembre 2025.

Les Parties conviennent que l'article 40.6 du statut collectif de CSF du 22 mai 2014 est désormais rédigé comme suit :

"Les parties conviennent que le budget alloué à ce fonds pour l'année 2026 est de 90.000 euros. Ce budget est utilisable du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027. Il est précisé que ce montant est revu chaque année et qu'à défaut d'accord signé entre les Organisations syndicales et la Direction, le montant de ce fonds sera fixé unilatéralement par la Direction.

Pour l'année 2026, une partie de ce budget sera consacrée à hauteur de 20.000 € aux salariés ayant de graves difficultés financières sans pour autant avoir à justifier de dettes. Ce budget permettra d'apporter une aide à des salariés présentant un dossier et rencontrant temporairement d'importantes difficultés financières pouvant notamment être liées à un changement de situation familiale, à une catastrophe naturelle...

Si, en fin d'exercice, l'intégralité de la dotation n'est pas utilisée, le montant restant viendra en complément de la dotation de l'exercice suivant. Conformément à la répartition du budget déterminée dans le présent article, 22% de l'excédent sera exclusivement dédié au budget consacré aux salariés ayant de graves difficultés financières sans pour autant avoir à justifier de dettes.

Les parties prévoient qu'un dossier qui aurait été écarté par la Commission du fonds de solidarité faute de remplir les critères d'éligibilité, ne pourra, pour un même motif, être réétudié ultérieurement.

Enfin, les collaborateurs à temps partiel qui le souhaitent, ayant présenté un dossier de fonds de solidarité seront prioritaires en cas de demande de revalorisation de leur base horaire contractuelle."

Les autres dispositions spécifiques à ce fonds de solidarité prévues dans le statut collectif de CSF du 22 mai 2014 demeurent inchangées.

NA RL 15 LB
JC3 BV

Partie 6 : DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord sont applicables aux salariés de la société CSF.

ARTICLE 2 : DURÉE DE L'ACCORD ET PRISE D'EFFET

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sous réserve de stipulations expresses prévoyant une durée déterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1er mars 2026, sauf dispositions particulières précisées dans le présent accord.

ARTICLE 3 : CLAUSE DE REVOYURE

Si l'inflation générale en glissement constatée à fin juin 2026 est significativement supérieure au niveau de l'augmentation générale dont auront bénéficié les employés de niveau 4B au titre du présent accord (1,3%), les parties s'engagent à se revoir au mois de septembre 2026.

ARTICLE 4: RÈGLEMENT DES LITIGES

Les litiges pouvant survenir à l'occasion de l'interprétation des dispositions du présent accord se régleront si possible à l'amiable, après entente des Parties.

ARTICLES : REVISION

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

ARTICLE 6 : ADHESION

Une organisation syndicale représentative non signataire pourra adhérer au présent accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

ARTICLE 7 : CLAUSE DE DÉNONCIATION

En application des articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du Code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des Parties signataires avec un préavis de trois mois. La dénonciation de l'accord emporte celle de ses éventuels avenants.

Cette dénonciation devra être notifiée aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article D. 2231-8 du Code du travail.

ARTICLE 8 : PUBLICITÉ ET DÉPÔT

Un exemplaire original signé du présent accord sera notifié à chaque Organisation Syndicale Représentative signataire.

NA RL¹⁶ LB
JC3 BV

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord 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.

En application de l'article R. 2262-2 du Code du travail, le présent accord sera transmis au Comité Social et Économique et aux délégués syndicaux.

Enfin, les termes de l'accord seront portés à la connaissance de l'ensemble du personnel par voie d'affichage ou tout autre support de communication opportun, conformément aux dispositions de l'article R. 2262-1 du Code du travail.

Fait à Massy, le 27 février 2026

En 7 exemplaires originaux

Pour la société CSF

Madame Nora MASTOURI, Directrice des Ressources Humaines



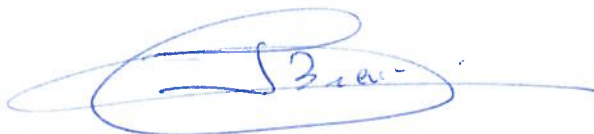
Pour la Fédération des services CFDT

Monsieur Rémi LINARES, Délégué syndical central



Pour la Fédération des syndicats CFTC

Monsieur Jean-Christophe BREVIERE, Délégué syndical central



LB
PL¹⁷ BV
JCS

Pour la Fédération CGT

Monsieur Laurent LAMAURY, Délégué syndical central

Pour la Fédération FGTA-FO

Monsieur Laurent BOULANGER, Délégué syndical central

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'C' followed by a 'B' and a long horizontal stroke.

Pour le Syndicat SNEC CFE-CGC

Monsieur Benoît BERIA, Délégué syndical central

A handwritten signature in blue ink, starting with the letters 'PO' and followed by a complex, stylized signature.