

COMPTE RENDU CSEC 12 MARS 2026

Les orientations stratégiques Carrefour Hypermarchés SAS pour l'année 2026 de M.KENNER



La CFDT vous remercie de votre présence ce jour et espère que les réponses seront précises tant les questions suscitées par la présentation du plan Carrefour 2030 par Alexandre Bompard suscite des interrogations.

Il est vrai que le bilan du plan Bompard 2026 c'est: commercialement inexistant, économiquement peu reluisant, socialement désastreux, nous espérons forcément mieux .

Avant de vous partager ces interrogations, nous souhaitons vous alerter sur la situation actuelle de nos magasins.

La 7ème édition de notre enquête "Je Note Ma boîte" à peine entamée, les réponses sont déjà nombreuses avec 1800 répondants et démontrent la réalité de nos magasins:

Le manque de bras se fait sentir durement, cela revient systématiquement dans les interventions. Cela entraîne fatigue physique et morale, démotivation des salariés, il est urgent d'agir sur cet item !

Les investissements, même s'ils ont progressé, restent insuffisants dans de nombreux magasins. Nous espérons que les 200M€ prévus chaque année dans le plan 2030 permettront de rendre enfin attractifs et compétitifs nos magasins, de nous redonner du matériel de qualité pour pouvoir travailler efficacement. Nous pensons cependant que cela restera insuffisant tant nous avons pris du retard et que la vétusté de nos magasins saute aux yeux de tous, clients compris.

Combien d'argent sera mis sur les réserves en complément ?

La menace de la location-Gérance continue de peser très fortement sur les salariés avec tous les risques psychosociaux qui y sont liés. L'actualité récente, avec 11 changements de repreneur locataire-gérants en quelques mois dans les hypermarchés, confirme l'échec total de la stratégie Carrefour sur ce sujet, un tel niveau de rotation est inédit dans des hypermarchés avec 12% des magasins LG, bien au-delà d'un effet de parc classique. Cette situation de multiples changements d'employeurs, déjà difficile à vivre pour les salariés (encore plus ceux subissant des retards de salaires) est en plus accentuée par le manque total de transparence de Carrefour sur le sujet; comment en 2026, peut on imaginer travailler pour l'un le vendredi, apprendre le nom du suivant le samedi, pour commencer avec lui le dimanche... C'est ce qui vient d'arriver au Carrefour de Rennes Alma et c'est inadmissible !

Les projets, c'est très bien de vouloir innover commercialement, les salariés y seraient favorables tout comme notre organisation syndicale. Le problème c'est que nombre d'entre eux sont décidés dans des bureaux par des personnes qui ne descendent pas sur le terrain ou n'échangent pas suffisamment avec les équipes... Résultat, nombre de ces projets qui nous sont présentés en CSE Central n'existent plus quelques mois plus tard (Carrefour Occasion, Columbus, Moneygram, . Passons à une réelle co-construction, les salariés sont des professionnels du commerce et connaissent parfaitement les habitudes et besoins des salariés. Se priver de cette richesse humaine, c'est de la bêtise.

Nos questions concernant les points de Carrefour 2030 sur les hypermarchés

Quel est l'avenir de nos hypermarchés ? Alexandre Bompard a indiqué lors de la présentation qu'il n'y a pas de problème de format, l'hypermarché à sa place", cela doit-il être rassurant ?

Quel est l'avenir de nos hypermarchés dans un mode intégré, à l'heure où une nouvelle liste de 15 Hypermarchés passant en Location gérance devrait tomber en Avril. Nous pensons qu'il existe encore cet avenir et qu'investir massivement dans les magasins peut permettre de conserver ce format.

Le PDG a également évoqué les croissances à 2 chiffres sur les parapharmacies, les rayons DPH, l'animalerie...qu'est-il prévu particulièrement sur ces rayons ? Un milliard d'€ d'économies est prévu chaque année dans le groupe, quelles en sont les répercussions sur les hypermarchés ? L'IA et notamment le partenariat avec Vusion, pouvez-vous nous en dire plus: Calendrier, quel coût, qui le supporte, quelle maintenance, sur quels magasins ?

Qu'est-il prévu sur le social? Carrefour 2030 n'en fait jamais mention...

Par contre l'augmentation du dividende pour les actionnaires est bien prévue et mise en avant

Enfin, Marie Blachère, la concession d'espaces fruits et légumes pose forcément beaucoup de questions. On se dit spécialiste du sujet et on délègue pourtant à un tiers la gestion de ce secteur stratégique... Quel calendrier, quelles conséquences sur l'emploi, nous risquons de perdre des compétences en interne... quelles suites de ce partenariat, devons-nous également craindre une extension aux rayons boulangerie pâtisserie ?

les grands axes des orientations:

- Un commerce dynamisé avec:
- un NPS à 43
- en redonnant la priorité à la détention des produits PGC
- un renforcement à la formation en PFT
- stopper la baisse du CA en NAL

- Une performance accrue :
- optimisation de la planification
- diminution des frais généraux
- maîtrise des frais généraux
- recentrage sur Carrefour Banque

- De la modernité avec :
- plus de 13 nouveaux magasins référents
- un focus sur les produits de croissance comme l'animalerie et la parapharmacie
- digitalisation : étiquettes électroniques, caméra pour détecter les ruptures
- développer le e commerce
- investissement travaux : enveloppe de 200 M€ par an jusqu'en 2030.

- Pour des équipes engagées:
- continuer l'accompagnement à la transformation
- remettre au coeur des directeurs des enjeux
- professionnalisation des équipes
- baisse des AT

Information / Consultation sur le projet de nouvelle rémunération variable individuelle (RVI) des Services financiers pour 2026

Pour faire simple, toutes les ventes faites, même finalisées par les VAD seront valorisées pour le collaborateur magasin qui aura effectué le premier contact.

Vous nous présentez cette nouvelle Rémunération Variable Individuelle comme étant bonne en termes d'augmentation pour la majorité des conseillers réalisant la cible fixée, cependant, pour la CFDT, les conseillers et conseillères des services financiers ont des éléments d'objectifs très opaques, d'ailleurs, vous ne les présentez pas dans le document.

Vous indiquez même qu'ils peuvent être revus dans l'année, soit à la baisse ou à la hausse.

Les conseiller(e)s n'ont même plus accès à la totalité des documents leur permettant d'atteindre leurs objectifs.

Les assurances restent un point sans visibilité en termes de suivi de la rémunération.

La stratégie de Carrefour Banque, la GEPP, l'arrivée de l'intelligence Artificielle avec le Chatbot et surement d'autres

outils à l'avenir, les fermetures d'agences ou les agences fermées par manque de personnel et le transfert de conseillers vers la surface de vente dans des boîtes en carton, soulèvent des questions sur l'avenir des services financiers en présentiel.

Depuis plusieurs années, le premier syndicat de France réitère la nécessité d'une négociation pour cadrer les objectifs sur un modèle gagnant-gagnant pour l'entreprise et la rémunération des conseillers, en respectant les règles d'objectifs réalisables, quantifiables, vérifiables et atteignables.

Nous attendons l'ouverture de cette négociation avec impatience et avons plein de propositions à faire pour la progression de chacun.

Principalement pour cette raison, et parce qu'en plus, tout ne respecte pas la législation de cette RVI...

La CFDT votera défavorablement.

Information sur l'index de l'égalité professionnelle de CARREFOUR HYPERMARCHES SAS pour l'année 2025

Comme chaque année, la Direction présente les écarts de rémunération selon le sexe. Cette année, la note reste 94. Cependant, des efforts doivent être encore faits principalement dans les postes à plus grandes rémunérations.



Pour la CFDT, Les femmes prétendant à des postes à grandes responsabilités sont freinées par leurs désirs de concilier vie pro et vie de famille.

La CFDT propose donc à la Direction de trouver des solutions afin que cela soit possible. Nous demandons également combien de femmes sont directrices de magasin, nous attendons le retour de la Direction.

Information sur les résultats de l'intéressement Hypermarchés versé en 2026 au titre des résultats 2025

Nous avons un sentiment mitigé sur cet intéressement. Il progresse par rapport à l'an dernier, mais reste inférieur à celui d'il y a 2 ans ; et surtout par rapport à l'accord précédent.

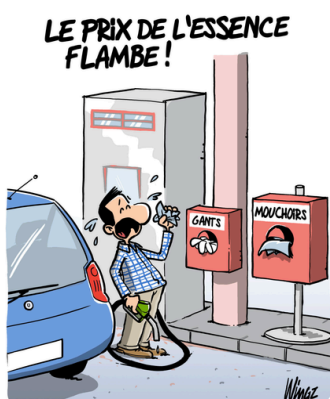
Nous continuons de penser que les critères négociés étaient les bons, mais suscitent un gros écart entre magasins, ceci au détriment de ceux qui ont une clientèle plus huppée et donc plus exigeante (moins d'achat de MDC, plus d'exigence sur l'excellence opérationnelle). Nous regrettons bien évidemment le changement du taux de rémunération sur le critère 1 NPS lors de la négociation d'avenant, baissant la rémunération de 0,60% à 0,40%, soit une perte de 53€ en moyenne, alors même que le NPS progresse grâce aux efforts des salariés. Il faudra donc veiller à ce que dans le futur accord il y ait :

- Un montant en progression
- soit plus équilibré, moins d'écarts entre magasins
- Non pénalisant sur les bons magasins, exemples : MDC / Excellence opérationnelle
- Ne pas changer les règles du jeu en cours d'accord = Grilles planchers en progression

Information sur la Participation & Intéressement Groupe Carrefour France versé en 2026 au titre de l'année 2025

Cet accord produit du plus et c'est tant mieux, la CFDT ne peut que se féliciter de l'avoir négocié et signé. Ceci dit nous ne sommes pas dupes, cette augmentation individuelle est en grande partie due à la baisse d'effectifs que nous ne pouvons que contester tant elle met en difficulté les employés, agents de maîtrise et cadres de notre société. Comme nous l'avons revendiqué lors de cette négociation, nous réitérerons lors du prochain accord, notre demande du bénéfice de cet accord à tous les salariés du groupe, donc également les ex Cora, Casino et Match.

Information sur les NAO Carrefour Hypermarchés SAS 2026



La CFDT se félicite d'avoir pu faire ajouter en fin de négociation la clause de revoyure au vu de l'urgence de l'actualité. Plus sérieusement, cette négociation aura été minimaliste, nous sommes persuadés que l'entreprise pouvait faire mieux. La CFDT aura fait preuve de pragmatisme après avoir sondé les salariés et dans l'idée de sécuriser ce qui pouvait être acquis à ce stade. Maintenant, comme évoqué par la CFDT au démarrage de ce Csec, l'explosion des coûts de carburants nécessite un geste d'urgence de l'entreprise.

Nous renouvelons donc notre demande d'augmentation de la RSA sur les carburants, sur le fioul afin de soutenir le pouvoir d'achat des salariés de l'entreprise