

Compte rendu réunion extraordinaire

CSEC 7 avril 2026

Déclaration liminaire de la CFDT:

Dégradation des conditions de travail, effectifs insuffisants, défauts d'organisation, risques psychosociaux accrus, nous sommes inquiets.

Nous ne parlons pas cette fois ci de l'état de nos magasins, du moins pas encore, mais de la situation des services RH nationaux:

Nous voyons qu'il devient quasi impossible de donner un calendrier, de le respecter encore moins, les pièces devant être présentées arrivent au dernier moment, voire pas du tout.

Nous n'incriminons bien évidemment pas les individus, mais bien l'organisation Carrefour, les choix de l'entreprise qui bouleversent sans cesse les organigrammes et ne permettent plus un suivi optimal sur cette fonction si essentielle à la bonne santé d'une entreprise.

L'organisation d'un CSE Central ce jour, lendemain d'un jour férié ne permettant pas la bonne organisation des réunions préparatoires en est une illustration.

Le fait de n'avoir aucune présentation sur l'IA avec Vusion l'illustre aussi, comment peut-on imaginer parler de sujets si questionnants pour l'environnement des salariés et ne rien nous envoyer en amont, c'est inadmissible.

Quand on ne respecte pas les organisations syndicales, on ne respecte pas les salariés (dont nous sommes les représentants), nous vous demandons de faire les GROS ajustements nécessaires au plus vite afin de permettre la bonne expression des salariés et de leurs représentants, mais aussi des débats et votes en connaissance de cause.

2ème élément et cela n'aura échappé à personne tant la CFDT le clame depuis des années, l'état de nos magasins est désastreux, il est urgent de réagir et d'agir!

Nous n'avons de cesse depuis le démarrage des plans Bompard d'alerter sur la dégradation continue des conditions de travail, le manque criant d'investissement, d'entretien des bâtiments et l'état d'insalubrité de certains de nos sites.

Ces alertes ont été formulées à diverses reprises en CSE Central et autres instances, puis transmises aux directions opérationnelles et sociales nationales des Hypermarchés via notre « Livre Noir », regroupant les clichés les plus édifiants de nos magasins.

Dès jeudi, la Préfecture du Val-d'Oise a prononcé la fermeture administrative du magasin de Saint-Brice-sous-Forêt. Les motifs invoqués sont indignes d'un leader de la grande distribution :

- ♦ Présence de nuisibles et d'excréments de rongeurs ;
- ♦ Manipulation et mise en vente de denrées périmées ou conservées dans des conditions inadéquates ;
- ♦ Locaux et équipements dans un état de saleté avancée.

Ces manquements constituent un danger grave et imminent pour la santé publique, mais aussi un risque biologique majeur pour les salariés que nous représentons. Au-delà de l'aspect sanitaire, c'est l'image de marque de l'entreprise qui est durablement entachée auprès de tous nos clients, qui sont désormais en droit de s'interroger sur l'état de leur propre magasin.

Face à cette situation de crise, le 1er syndicat de France demande des engagements immédiats

1. Des fonds d'urgence doivent être débloqués pour que chaque établissement puisse faire les investissements nécessaires afin de répondre à toutes les normes d'hygiène et de sécurité
2. Sécurité sanitaire des salariés : Les nettoyages et dératisation doivent être confiés exclusivement à des entreprises spécialisées. Il est hors de question que les salariés de nos magasins soient exposés sans protection et sans formation spécifique à un risque biologique lors de la remise en état de ceux-ci.
3. Audit des formations : Un état des lieux précis sur la réalisation effective des formations hygiène doit nous être communiqué.
4. Révision de la politique de maintenance : Depuis quelques années, les contrats de nettoyage ont été revus à la baisse. Cette politique « d'économies de bout de chandelle » démontre aujourd'hui son échec et son coût réel : celui de la fermeture d'un site et de la mise en danger d'autrui. L'entretien et la propreté de nos réserves, laboratoires et locaux sociaux n'ont pas de prix, ils ont un coût que le Groupe doit assumer. Nous demandons à l'entreprise de prendre ses responsabilités pour qu'une telle situation ne se reproduise plus dans nos magasins intégrés mais aussi ceux en location/Gérance et en Franchise. Nous attendons un plan d'action concret et des garanties fermes.

Pouvoir d'achat, nous n'avons à ce jour aucune réponse sur notre demande plus que légitime dans la période d'une RSA supplémentaire sur le carburant chez Carrefour. Tout le monde évoque cette crise actuelle, la montée des cours du pétrole, l'éventuelle pénurie à venir... Seul Carrefour semble ne pas réagir !

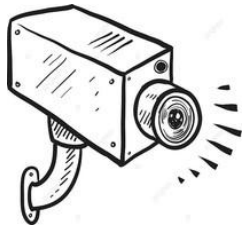
A quand une considération de la mobilité des salariés, de leur pouvoir d'achat ? Nous demandons là aussi à l'entreprise de démontrer qu'elle peut avoir une fibre sociale, au-delà de ça faire preuve de bon sens, car comment seront remplis les magasins si demain les salariés ne peuvent s'y rendre. Là aussi, il est urgent d'agir !!

Enfin, une nouvelle proposition de clause sociale concernant les magasins susceptibles de passer en location gérance ou franchise est soumise ce jour à signature.

Nous n'imaginons pas un seul instant qu'une organisation syndicale puisse la signer et espérons bien que ce ne sera pas le cas, car un point nous inquiète particulièrement: la direction souhaite retirer la possibilité pour un établissement de procéder à une demande d'expertise, cela serait réservé aux CSE Centraux... Le message est très clair de la part de la direction et de tous ceux qui signeraient cet accord, équipes locales, on ne vous demande pas votre avis et on vous retire même un droit essentiel, celui à recours à expertise, celui qui permet de savoir comment va son entreprise, quels sont les RPS, comment faire en sorte que les salariés n'en souffrent pas plus, le passage en LG est-il justifié ou pas... Tout ceci l'entreprise souhaite l'enlever et ne s'en cache même plus, c'est écrit noir sur blanc !

Tout éventuel signataire de cet accord aura à un moment à s'expliquer auprès des équipes locales afin de justifier pourquoi ces droits, ces possibilités leur sont enlevées. La CFDT, elle ne signera pas un accord qui dévoie le dialogue social

Information en vue d'une consultation sur le projet Vusion



Le projet Vusion consiste à réduire au maximum les ruptures en magasin à l'aide de rails, étiquettes et caméras connectées. Les étiquettes seront automatiquement alimentées par des batteries reliées aux rails et permettront également une géolocalisation plus efficace.

La CFDT déclare et s'interroge

La CFDT renouvelle sa demande d'un accord sur l'utilisation de l'intelligence artificielle chez Carrefour, l'IA est faite d'opportunités et Carrefour ne doit pas rester à la traîne, mais il y a aussi des questions nombreuses, voire des risques qui doivent être identifiés.

- *Floutage des personnes : automatique, par IA, quelle exploitation de l'image, y a-t-il de l'humain derrière*
- *Coût environnemental du projet ? Cela a-t-il été mesuré Répercussions sur l'emploi (rayon, scan ?)*
- *Quelle augmentation de productivité est-il envisagé/ perçu dans les tests*
- *Que devient l'équipe Scan ? quelles seront leurs tâches ?*
- *Batterie sur le rail, si le rail est HS ce sont tous les prix de celui-ci qui ne s'affichent plus ?*
- *Côté SAV, savez-vous quel sera le temps de réponse, de réaction et de réparation en cas de panne ou de dysfonctionnement ?*
- *Où sont stockées les photos prises par les caméras, qui y a accès, qui les exploite ?*
- *Quel est le coût de la maintenance ? Coût de partenariat ? Car si les coûts d'installation semblent être à 150M€, le reste ne nous a pas été annoncé*
- *Cette solution peut-elle effectuer un inventaire magasin en lieu et place de la société RGIS ?*
- *Si je positionne un produit pour masquer une rupture, qui n'est pas en relation avec l'étiquette électronique. La caméra saura-t-elle reconnaître la différence de produits ?*
- *Sur les alertes, qui les reçoit ? Et ensuite à qui sont-ils envoyés ?*
- *A chaque fois qu'un salarié tapera une gondole en magasin, la société Vision sera-t-elle appelé à recalibrer la caméra ? Et viendra-t-elle à chaque fois ?*
- *Vous nous dites que certains fournisseurs sont prêts à payer pour savoir que leurs produits sont bien en rayon. Où ira cet argent ? sera-t-il réinvesti ? sera-t-il comptabilisé dans les ristournes ?*

Nous renouvelons également la demande d'un DUIA, document unique recensant toutes les utilisations de l'IA dans l'entreprise.

Au vu de toutes les questions en suspens, la CFDT demande à ce qu'une expertise soit réalisée sur ce projet et propose le cabinet Syndex pour la réaliser.

La CFDT demande à être associés aux différentes visites et notamment à ce que sur ce projet il soit permis de se réunir en CSSCT-C élargie, dans laquelle chaque syndicat pourra à minima mettre une personne.

Information sur le lancement d'une phase de test relatif à un dispositif de système de caméras de comptage de l'affluence en zone de caisses

Ce projet a pour objectif de remplacer Picasso. Les erreurs de saisies effectuées sur les caisses avec Picasso ne permettent pas une assez grande fiabilité pour atteindre d'une meilleure gestion de la ligne de caisse. Pour cela, Carrefour envisage de faire appel à l'IA et des caméras destinées uniquement à compter le nombre de clients en attente.



La CFDT déclare et s'interroge

Vous nous présentez un projet qui sera assisté d'une IA, encore une fois nous vous rappelons qu'il est obligatoire dans ce cas-là de passer par une consultation.

Nous regrettons que le projet n'ait pas eu l'occasion d'être présenté en commission caisse afin de plus débattre et surtout d'approfondir.

Pouvez-vous nous informer du coût du projet, et qui le finance?

qui sont les personnes habilitées à visionner ces caméras?

Quels sont les résultats du test effectués sur le magasin de La Ville du Bois?

Qu'est-ce que cela a amélioré dans l'attente en caisse pour les clients ? Villabé a-t-il commencé?

La déclaration de cette caméra a-t-elle été faite auprès de la Préfecture ?

Qu'est-ce que cela apporte aux hôtes(ses)?

Certains clients choisissent leur hôte(sse), et créent des files un peu plus importantes. comment cela sera-t-il comptabilisé?

Est-ce que cela déclenchera le plan de criticité ?

Quel est le rapport coût/bénéfice?

Ce projet a-t-il, à terme, pour but également de cibler les hôtesses qui ont le plus d'attente à leurs caisses ?

A terme, est-ce que Planexa sera alimenté également par ces données?

Est-ce que cela va s'élargir, comme sur les SCO, afin de maîtriser la démarche?

Information sur la fin du partenariat avec Darty et la poursuite de l'activité EPCS au sein des magasins de La Ville du Bois et Boisseuil

Ce document informe de la fin du partenariat entre Carrefour et Darty, et de la transition vers le modèle Carrefour Hypermarchés dans deux magasins spécifiques.

Une transition progressive est prévue pour mettre fin au partenariat avec Darty, en adoptant le modèle Carrefour Hypermarchés dans deux magasins, avec un calendrier précis jusqu'en juillet 2026



La CFDT déclare et s'interroge

En novembre 2018, ce projet nous a été présenté en CCE sous l'intitulé de cession de m2. Ou en est-on de toutes les cessions de m2 présentées ou non depuis ?

En janvier 2020, pour ces magasins le bilan est positif avec une marge totale à plus de 45% pour Limoges et 36% pour Ville du Bois. Quelle était la marge ces dernières années ?

Quelle est la vraie raison de ce changement?

Est-ce que cela aura un impact sur les rémunérations des vendeurs?

Combien reste-t-il de vendeurs EPCS ? 5 vendeurs à La Ville du bois et 3 à Boisseuil.

Ces EPCS adopteront-ils les concepts EPCS en test dans certains magasins ?

Information sur l'élargissement de l'outil RAMCES sur le PGC

L'outil RAMCES est en cours d'élargissement pour permettre la digitalisation et la mobilité dans la gestion des commandes PGC. L'application est accessible sur PC comme sur mobile et permet de consulter et modifier les commandes automatiques. RAMCES est basé sur la base de calcul RAO. Cela permettra une meilleure gestion et une facilité d'exécution.



Information relative à la dénonciation de l'usage relatif au paiement des jours de fractionnement et congés d'ancienneté non pris



La Direction nous informe que les pratiques actuelles permettent aux salariés de percevoir ces jours non pris à la fin de la période annuelle, ce qui constitue un usage non conforme à la législation qui impose leur prise durant la période de référence. La société souhaite mettre fin à cette pratique en suivant une procédure en trois étapes : information des représentants du personnel, communication individuelle aux salariés, et respect d'un préavis de 8 mois, avec une dénonciation effective au 31 décembre 2026. À partir de cette date, les jours non pris seront définitivement perdus, sauf s'ils sont placés dans le Compte Épargne Temps dans la limite des plafonds. La démarche concerne plusieurs entités du groupe, et la communication a débuté en avril 2026, avec un délai de préavis permettant aux salariés de prendre ou d'épargner leurs jours avant la fin de l'usage.

Information relative à la dénonciation de l'usage relatif à la remise commerciale et aux frais de dossiers offerts sur les voyages

Les salariés de plusieurs sociétés du groupe bénéficient actuellement d'une remise commerciale supplémentaire de 5 à 7 % sur certains voyages, ainsi que de la gratuité des frais de dossier (30 €). Cette pratique, considérée comme un usage, concerne la majorité des sociétés du groupe, à l'exception de Carrefour Voyages, La combinaison de cette remise avec la RSA et l'offre des frais de dossier n'étant plus compatible avec les objectifs économiques de Carrefour Voyages, la direction prévoit de mettre fin à cet usage en suivant une procédure en trois étapes : information des représentants du personnel, communication individuelle aux salariés, et respect d'un délai de préavis de trois mois, la dénonciation prenant effet le 31 juillet 2026. Jusqu'à cette date, les salariés pourront continuer à bénéficier des remises en agence. À partir du 1er août 2026, seuls la RSA et ses conditions s'appliqueront aux achats de voyages.



La CFDT déclare et s'interroge

Depuis des dizaines d'années, Carrefour est un modèle de dialogue social. Aujourd'hui, nous sommes forcés de constater que cela n'est plus le cas. Nous n'arrivons plus à attirer des collaborateurs, nous ne faisons plus rêver. Les avantages ont déjà diminués et nous sommes plus que choqués que vous continuiez à dénoncer des usages et diminuiez le pouvoir d'achat vos salariés. Il fut un temps nous négocions des nouveaux acquis sociaux, maintenant nous devons essayer de les maintenir.

Quel a été le coût de cet usage en 2025 ? Et les années précédentes ?

Pouvez-vous nous informer des enjeux économiques de Carrefour Voyages ? est-ce que Carrefour Voyages est en difficulté financière au point de de nouveau baisser le pouvoir d'achat des collaborateurs des hypermarchés ?

Nous regrettons que les salariés doivent encore subir des choix stratégiques du Groupe.

Nous demandons également que les courriers destinés aux salariés soient tous envoyés par courrier ou remis en main propre. En effet, nous craignons que les annexes sur Digiposte ne soient pas lus.