



COMPTE RENDU DU CSEC CARREFOUR HYPERMARCHÉS SAS DU 16 SEPTEMBRE 2026

Declaration liminaire CFDT sur le pouvoir d'achat

Il nous semble important de démarrer ce CSEC par la question du pouvoir d'achat, sujet d'inquiétude majeur des employés, agents de maîtrise et cadres de notre entreprise actuellement.

L'inflation augmente à différents niveaux et pèse lourdement sur les équipes qui chaque jour font tourner nos magasins, Inflation générale + 2,4% , Produits frais 5,8% , + 16,7% sur les coûts de l'énergie, + 36,4% sur le gazole.

Les NAO ont été signés en début d'année dans un contexte tout autre, avec une augmentation à 1,3%, la CFDT vigilante avait demandé à ajouter une clause de revoyure.

Entre temps la CFDT, 1er syndicat de France, a formulé des demandes à plusieurs reprises:

Une demande d'aide sur le carburant formulée par courrier du 10 Mars 2026

Une première demande d'activation de clause de revoyure NAO envoyée le 15 Mai 2026

Sur toutes ces demandes, nous n'avons jamais reçu de réponse... À notre grand étonnement au vu de la qualité du dialogue social chez Carrefour

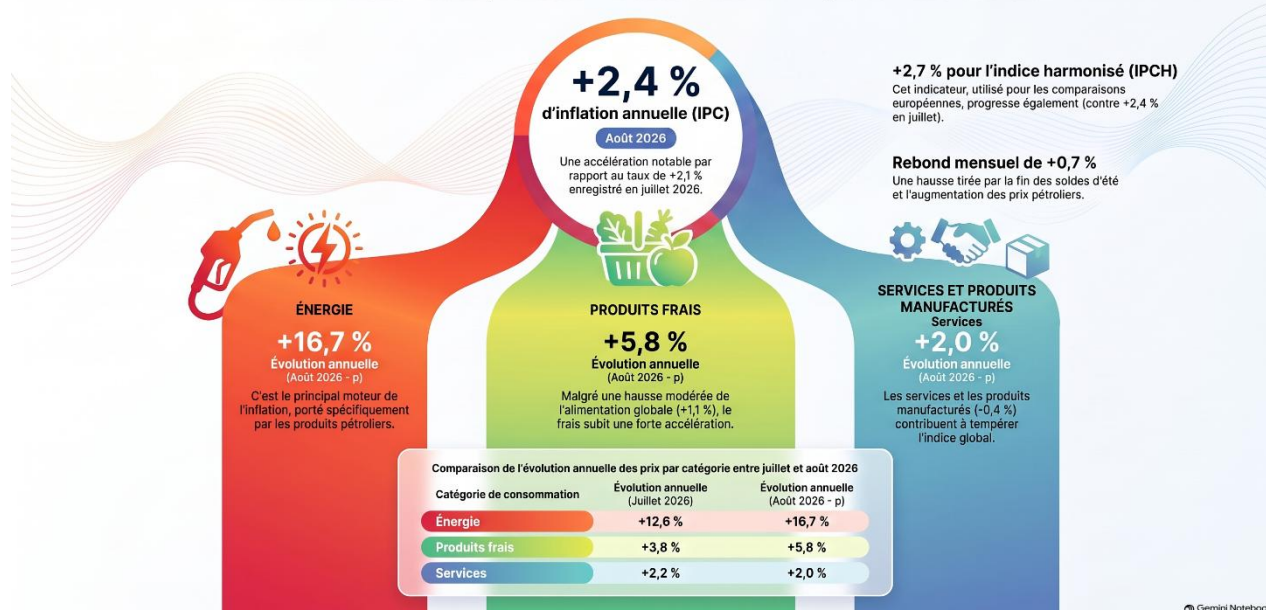
Toutes les conditions d'activation de cette clause sont selon nous réunies et il est urgent de fixer une date de réunion avant la fin du mois, afin de trouver ensemble les mesures d'amélioration du pouvoir d'achat.

De plus, 2 niveaux de notre grille salariale ont été rattrapés par le SMIC et c'est toute notre grille de rémunération qui se tasse.

Nous ne doutons pas un seul instant que notre direction saura être réactive et à la hauteur des enjeux du "bien vivre" pour les salariés qui leurs permettront aussi de profiter de l'Act for Food.

Inflation en France : État des Lieux en Août 2026

Présenter l'évolution annuelle des prix à la consommation et identifier les secteurs qui tirent l'inflation vers le haut.



La Direction garde les oreilles fermées et estime que l'inflation à juin étant de 1,8% n'est pas significative. La direction refuse donc la réouverture et nous renvoie aux prochaines NAO en 2027.

Nous ne pouvons pas accepter une telle réponse et demandons des échanges avant 2027, les besoins des salariés sont imminents et ne peuvent pas être reportés.

Information en vue d'une Consultation sur la situation économique et financière de l'Entreprise Présentation des comptes clos au 31 décembre 2025 et des comptes prévisionnels 2026 de CARREFOUR HYPERMARCHES SAS :

- Information des membres du CSEC sur les résultats 2025 de la société CARREFOUR Hypermarchés S.A.S.
- Information sur les comptes prévisionnels 2026 de la société CARREFOUR

Carrefour Hypermarchés SAS réduit sensiblement ses pertes en 2025, mais son activité intégrée demeure structurellement déficitaire. L'amélioration provient principalement de la réduction des coûts, de l'augmentation des prestations facturées et du transfert de magasins en location-gérance. Les fondamentaux commerciaux restent fragiles : chiffre d'affaires comparable en baisse, recul marqué de la marge, productivité commerciale en diminution et perte nette de 275,5 M€.

La restructuration améliore donc les comptes sans démontrer encore un redressement économique autonome des hypermarchés conservés.

Le CA présenté ne contient pas le CA généré par les produits pétroliers, par contre les frais généraux engagés pour la station sont bien mis dans le tableau de bord.

Declaration CFDT:

Nous regrettons encore une fois le manque de transparence de Carrefour. Sous couvert de divulgation d'information dans la presse, vous nous privez de nos droits élémentaires et ne nous donnez que des chiffres partiels et bien trop tard dans l'année.

Les chiffres ne peuvent être analysés correctement sans connaître précisément, leur méthode de calcul, les populations concernées et les éventuelles évolutions de méthodologie.

Nous demandons que les bilans sociaux soient réellement comparables en mettant notamment un CA comparable d'année en année.

Les orientations stratégiques du Groupe nous annoncent des investissements, là aussi difficile d'avoir des chiffres précis. Qu'une grande partie se fasse sur l'intelligence artificielle, nous pouvons l'entendre, encore faudrait que cela soit encadré par un accord.

Par contre nous sommes navrés de constater que la partie liée aux conditions de travail, à l'hygiène, à la rénovation de notre parc de magasins soit toujours très insuffisants. Ce n'est pas en sous investissant dans nos magasins que nous retrouverons la compétitivité nécessaire face à nos concurrents.

Ce n'est pas comme ça non plus, que nous éviterons de nouveaux passages en location-gérance...

- **Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi : Consultation sur Le Bilans BILAN SOCIAL 2025 – National Emploi et effectifs**

Le bilan social a été présenté en juin, la CFDT ne peut valider un tel bilan. En 5 ans, les effectifs ont baissé de 23414 salariés.



Déclaration CFDT :

La CFDT a pris le temps d'analyser ce bilan pas HYPER social :

- Nous perdons près de 4052 salariés en 1 an.
- Encore plus marquant, et ça démontre la volonté de l'entreprise: l'effectif annonçait 57442 salariés à début 2021, Nous n'en sommes qu'à 34028 à fin décembre 2025, soit 23414 en moins.

Sous effectif chronique en magasin, pilotage de magasins par des lignes comptables au détriment de l'humain, déploiement incontrôlé d'un système de Location Gérance en plus déficitaire... : ces baisses d'effectifs impactent grandement les équipes restantes sur leurs conditions de travail et donc leur santé mentale et physique.

- L'enquête « Je note ma boîte » 2026 de la CFDT, 1er syndicat de France le démontre:
- 72% des salariés voient leur charge de travail augmenter et 66% se sentent épuisés physiquement, 59% moralement, c'est accablant, il est temps que l'entreprise réagisse.

Pour appuyer ces éléments, un élément: le taux de gravité des accidents de travail ne cesse de grimper passant à 3,36 en 2025 contre 3,12 deux ans auparavant.

- L'absentéisme même s'il est en baisse sur 1 an reste très élevé à 10,11% représentant 1,1 million de jours d'absence sur l'année, les absences pour maladie, accidents du travail, et maladies pro, restent à un niveau alarmant, signe d'une dégradation des conditions de travail et d'une fatigue généralisée des salariés.

Cette situation pèse lourdement sur le service au client et la santé des employés, agents de maîtrise et cadres.

- Autre facteur inquiétant, la baisse de l'ancienneté moyenne se confirme chez les employés passant de 13,2 à 12,7 ans entre 2023 et 2025, preuve du manque de reconnaissance et de considération de l'entreprise pour ceux qui la font tourner au quotidien
- La CFDT demande d'urgence un retour du social chez Carrefour pour toutes et tous, employés, agents de maîtrise et cadres !

VOTE DEFAVORABLE À L 'UNANIMITÉ

- **Le Rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle Femmes/Hommes 2025**

Declaration CFDT:

En juin, après la présentation, la CFDT se posait des questions :

Nous vous demandions le taux de transformation des alternants, vous nous avez répondu que vous n'étiez pas en capacité de donner ce taux.

Le nombre de niveaux 5 est supérieur au nombre annoncé dans le projet présenté il y a un an. Nous sommes très étonnés que le projet soit déployé alors que la phase test et son rapport n'ont pas été faits. Le projet est-il concluant? Nous sommes dans l'attente de ce retour prévu en septembre.

Nous constatons que le taux de gravité d'AT est de plus en plus important alors oui il faut faire de la prévention mais pas que; il faut faire attention également au rythme de travail

Nous sommes forcés de constater que le taux de promotion est de moitié moins pour les employés; nous espérons qu'avec l'arrivée du projet VUSION et la classification de l'accueil, nous rattraperons cette inégalité.

Malgré un accord égalité professionnelle signé en novembre 2025, La CFDT constate encore des écarts importants entre les femmes et les hommes.

Les femmes sont encore moins souvent promues et elles attendent plus longtemps avant d'évoluer dans leur carrière. Elles restent aussi très minoritaires aux postes de direction des hypermarchés.

Nous constatons également des écarts de rémunération, notamment chez les cadres, ainsi qu'un recours au temps partiel beaucoup plus important chez les femmes.

La CFDT est également préoccupée par le nombre très élevé de journées d'absence liées aux maladies professionnelles concernant les salariées.

Pour la CFDT, ces chiffres montrent qu'il reste encore beaucoup à faire. Nous demandons donc à la Direction des explications claires sur ces écarts, et croyons à la forte volonté de la Direction à prendre des mesures concrètes, avec des objectifs précis, pour améliorer réellement la situation.

La CFDT votera donc CONTRE ce rapport de situation comparée 2025 et restera attentive aux actions mises en place et à leurs résultats.

VOTE DÉFAVORABLE À LA MAJORITÉ : 18 DÉFAVORABLES, 3 FAVORABLES (SNEC)

- **Restitution du test sur la mise en place d'adjoint au manager au sein des Hypermarchés**

Le 16 septembre 2026, la Direction a présenté la restitution du test sur la mise en place des Adjoints au Manager (Niveau 5) dans 4 magasins pilotes (Auchy-les-Mines, Besançon, Quetigny, Venette). Annoncé au départ pour une durée de 5 mois (juillet à décembre 2025), le test a été prolongé par 3 avenants successifs pour atteindre 1 an complet (septembre 2025 à août 2026).

Si les résultats économiques sont au rendez-vous (hausse du CA et des marges), le terrain remonte une forte pression sur l'encadrement : « L'AGM fait plus d'heures, cumule présence terrain et gestion administrative ».

C'est la porte ouverte aux dépassements d'horaires non comptabilisés et à l'épuisement !

Ce constat du terrain confirme exactement les alertes du DUERP Socle 2026 (mis à jour le 11 juin 2026), qui pointe les risques majeurs pesant sur l'encadrement : surcharge de travail, dépassement de l'amplitude horaire et interruptions fréquentes. Pourtant, aucun avis formel de la CSSCT Centrale ni bilan DUERP spécifique aux magasins pilotes n'a été fourni dans le dossier de restitution !

Nous nous posons encore quelques questions.

Est-ce que les agents de maîtrise modulent ? Non ce sont directement des heures supplémentaires.

Les adjoints au Manager pourront ils gérer un rayon seul ? La réponse paraît positive selon la taille du magasin et du rayon.

Le Niveau 5 allège le travail du manager mais sur le terrain il manquera donc des heures travaillées. Comment allez-vous pallier à ce manque ? La réponse reste floue et la direction se cache sous les 3 heures supplémentaires afin de pallier à cela.

A ce jour, nous trouvons indispensable de former et accompagner tout collaborateur en évolution, notamment avec l'école des leaders.

Pour la CFDT, une classification du poste est indispensable afin d'encadrer le métier d'adjoint au Manager. L'adjoint au Manager ne doit surtout pas se substituer au Manager.

- **Consultation sur le projet de mise à jour du DUERP**

Pour la CFDT, le DUERP ne doit pas être un simple document obligatoire que l'on met à jour chaque année. Il doit surtout servir à améliorer concrètement les conditions de travail et à protéger la santé des salariés.

À la lecture du DUERP 2026, nous constatons que plusieurs risques restent encore à un niveau élevé : manutention, circulation des engins, déplacements, risques de chute, mais aussi risques psychosociaux.

Et forcément, cela nous interroge.

Lorsque les mêmes risques restent élevés d'année en année, il faut se poser la question de l'efficacité des mesures mises en place. Identifier les risques est une première étape, mais cela ne suffit pas. L'objectif doit être de les réduire réellement, et lorsque cela est possible, de les supprimer. La CFDT souhaite également attirer l'attention sur les nombreux changements dans les magasins : réorganisations, nouveaux outils, nouvelles méthodes de travail, évolution des activités, notamment au Drive. Tous ces changements peuvent avoir un impact direct sur la charge de travail, l'organisation et la santé des salariés.

Nous souhaitons également qu'un suivi régulier soit présenté au CSE afin de savoir ce qui a réellement été fait, ce qui reste à faire et surtout si les mesures prises permettent effectivement de faire baisser les risques.

Enfin, il est essentiel pour la CFDT que les salariés soient pleinement associés à cette démarche. Ce sont eux qui connaissent le mieux leur poste, leurs contraintes et les difficultés rencontrées au quotidien.

Pour toutes ces raisons, la CFDT votera contre le DUERP

VOTE : 13 FAVORABLES 5 FO ET SNEC 8 VOIX CONTRE (CFDT ET CGT)

Consultation sur le projet de mise à jour du PAPRI Pact 2026

VOTE : 13 FAVORABLES , 8 DÉFAVORABLES

La CFDT vous remercie de la présentation du bilan du PAPRI Pact 2025-2026 et du programme de prévention 2026-2027.

Nous remarquons que le bilan du PAPRI Pact 2025-2026 n'est pas réalisé à 100%

Nous reconnaissons les investissements annoncés en matière de sécurité, d'équipements et de formation. Ces actions sont nécessaires pour protéger la santé et la sécurité des salariés. Même s'ils sont insuffisants à nos yeux.

Nous constatons que les principaux risques restent les mêmes d'une année sur l'autre : manutention, troubles musculo-squelettiques, risques psychosociaux, chutes de quai ou encore risques routiers.

Pour la CFDT, cela pose une question simple : les actions mises en place sont-elles réellement efficaces ?

Reconduire les mêmes actions chaque année ne suffit pas. Nous avons besoin de résultats concrets et d'indicateurs précis et comparables permettant de savoir si les accidents du travail diminuent, si les conditions de travail s'améliorent et si les salariés sont réellement moins exposés aux risques. Selon notre enquête JNMB 2026, l'alerte sur les conditions de travail est rouge. 72% des salariés sondés constatent une augmentation de leur charge de travail, l'épuisement physique touche désormais 66% des salariés et 59 % sur l'épuisement moral.

La prévention ne doit pas non plus reposer uniquement sur la formation des salariés. Il faut agir directement sur les causes : l'organisation du travail, les effectifs, le matériel, les équipements et les conditions dans lesquelles le travail est réalisé. Nous remarquons, lors de nos visites magasins, des racks dépourvus de plaques de charges et de butée de palettes, ou encore abîmés et donc plus au norme. Des pôles services remplis de colis encombrants et lourds, que les hôtesses et hôtesses d'accueil doivent porter sans aide à la manutention. Les mezzanines textile, qui ne sont pas sécurisées pour les chutes de salariés et de matériel. Le stockage des combustibles type PTX 2000, hors surface de vente, doit se faire dans un container spécifique car il doit être conservé à l'abri des rayons solaires directs. Et dans les magasins , il doit être placé sur un bac de rétention étanche et inattaquable chimiquement pour pallier toute fuite, le bac doit avoir une capacité d'au moins 50% du volume total stocké sur le bac.

Les risques psychosociaux restent également un sujet majeur. Ils peuvent être liés à la charge de travail, au manque d'effectif, aux réorganisations, aux difficultés rencontrées au quotidien dans les magasins et les RPS liées au passage de magasins en location gérance. Ces risques nécessitent donc des réponses concrètes et durables.

Nous vous demandons d'inclure, dans le PAPRI Pact, tous ces points.

La CFDT sera particulièrement attentive au déploiement réel des actions annoncées dans l'ensemble des magasins et demande qu'un suivi régulier soit présenté aux représentants du personnel.

Pour toutes ces raisons, la CFDT votera défavorable au PAPRI Pact 2026-2027

- **Information sur Carrefour Mobile**



La Direction annonce le lancement de Carrefour Mobile, en partenariat avec Orange, à compter du 5 octobre 2026, avec trois forfaits mobiles sans engagement et une commercialisation des cartes SIM dans les hypermarchés. L'objectif affiché est de conquérir 100 000 nouveaux abonnés dès la première année, avec une cagnotte de 2 millions d'euros financée par Orange.

Les magasins auront pour mission de vendre les cartes SIM, avec une marge annoncée d'environ 1,50 € HT par carte vendue. Les cartes seront notamment implantées sur les broches « cartes cadeaux » et/ou en cravate au niveau de l'EPCS. La Direction présente Carrefour Mobile comme une opportunité d'augmenter le chiffre d'affaires encarté. Les tarifs restent secrets pour le moment.

La CFDT s'interroge et demande qui sera chargé de gérer les stocks et la mise en rayon. Pour la Direction, les personnes s'occupant des cartes cadeaux rajouteront ce produit à leur commande. Nous demandons également confirmation que les coûts de fidélités supportés par Orange ne seront pas répercutés sur les tableaux de bord des magasins. La Direction affirme que cela ne sera pas le cas. Nous craignons cependant une certaine démarque du fait de la vente libre des cartes SIM. Afin de pallier à cela, il sera certainement nécessaire d'antivoler les produits, ceci rajoutera du travail aux équipes.

Information sur la signature des avenants n°2 PEG & PERCOL Carrefour France

Les avenants n°2 au PERCOL et PEG ont été signés le 24 Juillet 2026. Ils concernent des ajustements techniques communs au PEG et au PERCOL

- **Évolutions des FCPE et gestionnaires :**

- Le FCPE *Carrefour Evolution* a pris le nom de *Carrefour Dynamique* (depuis le 19 mai 2025).
- La gestion du FCPE *Carrefour Prudence Solidaire* a été reprise par **Sienna IM** (effective le 26 janvier 2026).
- Le gestionnaire AXA IM du FCPE *Carrefour Court Terme* est devenu **BNP Paribas Asset Management (BNPP AM)** suite à la fusion sous marque unifiée le 26 février 2026.

- **Intégration de la PPV :**

MON
ÉPARGNE
SALARIALE

 **NATIXIS**
INTERÉPARGNE

- En application de la loi sur le Pouvoir d'Achat du 16 août 2022, la **Prime de Partage de la Valeur (PPV)** est formellement intégrée aux sources d'alimentation du PEG et du PERCOL.
 - **Cas de déblocage anticipé actualisés :**
 - **Rénovation énergétique** de la résidence principale (demande sous 6 mois à compter de la facture).
 - **Activité de proche aidant** (exercée par le salarié, son conjoint ou partenaire de PACS auprès d'un proche parent en dépendance).
 - **Mobilité durable** (achat d'un véhicule propre neuf - électrique ou hydrogène - ou d'un vélo neuf à assistance électrique, sous 6 mois).
 - **Maladie et accident d'un enfant à charge** (affection grave, handicap ou accident d'une particulière gravité ; précisions à paraître).
3. Mise en conformité du PERCOL (Loi Industrie Verte)
- **Conformité réglementaire** : Application de la loi *Industrie verte du 22 octobre 2024*, qui impose d'orienter une part de l'épargne retraite vers la transition écologique et des entreprises non cotées (Private Equity, infrastructures, dette privée).
 - **Nouveau fonds** : Intégration du fonds **SIENNA Sélection Actifs Privés** à la grille de gestion pilotée, constitué à **65 % d'actifs cotés** et à **35 % d'actifs non cotés**.
4. Rétroplanning de mise en œuvre
- **24 juillet 2026** : Signature des avenants.
 - **Août – septembre 2026** : Dépôt des avenants et information des CSE(C).
 - **Novembre 2026** : Information des collaborateurs sur la nouvelle grille.
 - **1^{er} décembre 2026** : Entrée en vigueur de la nouvelle grille.

