

CSEC 27 Mai 2026

Déclaration liminaire CFTD :

Le 25 mai, il y a 3 jours, une nouvelle liste de 7 Hypermarchés passants en location gérance a été annoncée. 6 ex Cora et 1 Hyper SAS.

Ces passages posent des questions sur la stratégie de l'entreprise, acheter une société entière de 60 Hypermarchés, faire rêver plus de 20 000 salariés en leur disant qu'ils ont un avenir, qu'ils seront considérés, accompagnés... Ne pas le faire et les bazarder même pas 2 ans après, c'est d'une violence inouïe pour ces salariés qui ont tout fait pour faire du changement d'enseigne une réussite.

Le sentiment du dégoût prédomine chez les ex cora, celui d'avoir été racheté à l'époque avec Carrefour qui avait déjà en tête de s'en débarrasser.

Une entreprise doit se donner le temps de créer une réussite commerciale, de faire revenir une clientèle qui était habituée à une autre enseigne et d'autres produits, la politique court termiste de l'économie financière a ses limites et ne peut que pénaliser notre groupe à long terme.

Un regret supplémentaire pour ces magasins comme celui de Mably (dont au passage l'effectif indiqué est totalement faux, 96 alors qu'il y en aurait 150), c'est qu'ils n'auront même pas la possibilité d'expertises locales les éclairant sur leur avenir à cause de l'accord les privant de leurs droits validés et signés par FO et le SNEC en lien avec la direction.

Nous vous le redemandons, arrêtez ce massacre social !

Le 13 Mai 2026, Nous vous avons envoyé un courrier concernant la réouverture des négociations annuelles obligatoires, encore aujourd'hui, sans réponse. L'inflation à fin Avril 2026 est de 2,2% sur un an. Le SMIC sera revalorisé de 2,41% au 1er juin 2026. Nous vous demandons une réponse rapide à notre demande. Nous sommes toute ouïes.

On reviendra vers vous, après la publication des chiffres de l'INSEE fin juin. Nous vous dirons à ce moment-là, pour rouvrir les NAO.

1-Consultation sur les orientations stratégiques pour l'année 2026 F. KENNER Direction du Pôle Intégré Hypermarchés

Mr Kenner, vous êtes venus nous présenter les orientations stratégiques des hypermarchés, un plan qui se voulait "ambitieux", tant mieux s'il permet de faire évoluer notre entreprise, mais nous sommes sceptiques tant il y a des zones d'ombres :

- A commencer par le chiffrage de ce plan, peu d'éléments sont chiffrés, nous n'avons pas de budget précis alors que près de la moitié de l'année est entamée
- Marie Blachère, les tests sont lancés sur des hypermarchés en location-gérance, (le Merlan, Port de bouc) donc finalement encore en dehors de tout regard des IRP propres à notre société. La question du devenir des salariés demeure, celle d'un éventuel élargissement à la boul.-pat aussi, la marge sera bien plus basse aussi pour Carrefour...
- Nulle part, il n'y a pas trace du "Milliard d'économie" annuel annoncé par Alexandre Bompard. Même si nous imaginons bien que ces économies se font au niveau du groupe, ou est la part de la société Hyper SAS ?
- Les investissements augmentent à 200 Millions d'euros, c'est bien que ça augmente mais cela reste bien insuffisant au vu du récent scandale de la fermeture administrative du magasin de St Brice. Ce qui s'est passé là-bas aurait pu se produire dans d'autres magasins comme le démontre notre livre noir dont vous avez connaissance avec la 3ème édition, que nous vous avons remise ainsi qu'à Christophe Rabatel. Nous en profitons pour vous renouveler notre demande de la négociation d'un accord "Budget exceptionnel sur les conditions de travail" et ce sur 4 Items :
 - Matériel

- Contrats de prestations (nettoyage, sécurité, dératisation...)
- Hygiène et formation
- Et bien sûr effectifs, car sans effectifs les points précédents ne peuvent pas être mis en application...
- Autre sujet, la Location-gérance, comment pouvez-vous prétendre à de l'ambition avec un nombre de magasins intégrés de plus en plus restreint et donc un plan stratégique qui s'applique chaque année à moins d'établissements.

Pour toutes ces raisons, parce que cela manque de clarté, et surtout parce qu'à aucun moment l'aspect humain n'est abordé dans ce plan dans une période où les employés, agents de maîtrise et cadres dont le 1er syndicat de France porte la voix chaque jour ne se sentent pas reconnus par l'entreprise (c'est indiqué par JNMB et par Witifit). La CFDT votera donc CONTRE ces orientations stratégiques.

Nous vous remercions cependant de ces échanges et espérons qu'ils permettront d'améliorer les prochaines orientations pour la réussite de notre entreprise.

Vote défavorable à l'unanimité.

2- le bilan du plan de développement des compétences réalisé 2024 M.P BRIDAY Direction des ressources humaines

Domaine	Stagiaires	Heures	Coûts total
3. Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE)	1	2	340
3.1 Environnement	29	244	17 552
3.2 Hygiène et Qualité	347	1 888	101 559
3.3 Manutention, CACES	1 759	13 361	694 980
3.4 Réglementation	25	515	38 123
3.5 Réglementation sociale	1	4	291
3.6 Santé au travail	6 396	51 770	2 828 253
3.7 Sécurité et sureté	5 970	21 480	1 542 472
Total général	14 528	89 264	5 223 570

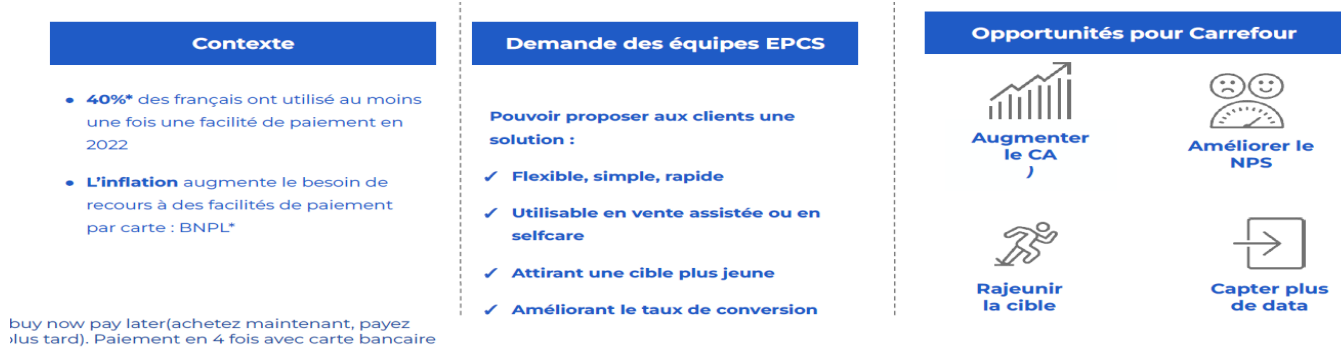
3- Information sur l'adaptation et la simplification du parcours de souscription Carte Pass S.GIL D. PIERROTTET Direction des services financiers

La bascule des services Financiers sur la surface de vente EPCS, le manque d'effectifs ou les agences fermées, la simplification du process de souscription de carte pass, n'est-il pas une volonté caché de la direction à court ou moyen terme de faire faire ses tâches aux vendeurs EPCS au détriment du métier de conseillers des services financier ?



4- Information sur le déploiement de facilités de paiement pour le mondial du football D. PIERROTTET Direction des services financiers





Objectif : Soutenir et stimuler les ventes EPCS afin de réussir les ventes des temps forts à Venir (mondial de football, soldes, Black Friday et la fin d'année) pour le reste des magasins

5- Information en vue d'une consultation sur un projet d'internalisation d'une partie de l'activité drive au sein de magasins en Auvergne Rhône Alpes A. DALI A. BOUZARD Direction E-Commerce

Déclaration syndicale sur le projet d'internalisation partielle de l'activité Drive

En 2016, lors de la présentation du projet de PPC à Saint Quentin en Fallavier, La CFDT a alerté la direction sur les limites du modèle PPC, notamment son incapacité à répondre à la demande croissante des clients pour des commandes en J pour J. Nous avons alors dénoncé un choix stratégique déconnecté des attentes du marché, qui privilégiait la centralisation au détriment de la réactivité et de la satisfaction client.

Aujourd'hui, le projet d'internalisation partielle de l'activité Drive dans les magasins d'Auvergne Rhône Alpes confirme nos analyses :

- Le modèle PPC est saturé et ne permet pas de capter toute la croissance du marché. Les chiffres le prouvent : taux d'atteinte à la prévision en baisse, captages fréquents, manque à gagner significatif et incapacité à absorber les pics d'activité.
- La norme de marché est désormais à 55% de commandes en J/J, ce que les clients attendent depuis plusieurs années. Le maintien du modèle PPC a freiné notre capacité à répondre à cette exigence, au détriment de la performance commerciale et de la fidélisation.
- Le passage aux modèles Adossé et Hybride, avec une préparation des commandes en magasin, va dans le sens d'une meilleure réactivité et d'une adaptation aux besoins réels des clients.

Cependant, nous restons vigilants sur plusieurs points essentiels :

- L'impact sur les conditions de travail et l'organisation des équipes Drive et magasin : la réussite de cette transition dépendra de l'accompagnement, de la formation et du renforcement effectif des effectifs dans chaque magasin.
- La qualité du dialogue social : il est indispensable que les représentants du personnel soient associés à chaque étape du projet, du suivi des recrutements à l'évaluation des conditions de travail après la bascule.
- La pérennité des emplois créés : nous demandons des garanties sur la stabilité des postes et sur l'intégration des nouveaux salariés.

Nous appelons la direction à tirer toutes les leçons des erreurs passées et à faire de cette nouvelle étape une opportunité réelle d'amélioration pour les salariés comme pour les clients.

6- Information relative au bilan d'Action Logement pour l'année 2025 L. DECLAVIERES Action Logement

On a une progression de 7.03% sur le nombre de dossiers envoyés aux bailleurs mais une régression de 13% de dossiers validés pour les familles logées.

Sur les aides il y a une progression de 1.39% mais une régression de 13% en montant,

Il y a une régression de 11.5% sur l'aide des salariés en difficulté, ceci contraste avec le taux national qui augmente de 3 %.

Nous sommes au regret de constater des situations de lobbying dans certaines régions, qui ne semblent pas favorables aux dossiers Carrefour.

Par ailleurs, après recensement auprès de plusieurs bailleurs sociaux, des problématiques apparaissent dans les choix opérés par Action Logement : certains dossiers Carrefour ne sont pas retenus et pour ceux présentés, il arrive que :

Sur 3 ou 4 dossiers présentés, jusqu'à 2 voire 3 peuvent être refusés en CALEOLE pour différents motifs :

- Dépassement de plafond (hors zone QPV),
- Non-adéquation entre le logement proposé et la situation familiale,
- Ou encore dossiers incomplets (pièces manquantes).

On constate une hausse vers l'accession à la propriété, est-ce une demande des salariés ou une réorientation de votre part ?

Le nombre de familles logées est en baisse, alors que le nombre de dossiers de demande est en hausse. À l'inverse, le nombre d'aides à l'accession et aux travaux est en forte hausse, avec un doublement du nombre de bénéficiaires.

Nous saluons cette évolution positive ainsi que l'efficacité de la communication sur ces dispositifs.

Serait-il possible de connaître le nombre total de dossiers déposés pour ces aides, afin de pouvoir comparer le pourcentage de dossiers attribués ?

Pourriez-vous également intégrer cette information dans vos prochaines présentations, s'il vous plaît ?

La plateforme téléphonique ne semble pas adaptée au traitement de dossiers complexes ni aux demandes de vérification approfondies, ce qui complique les démarches pour les salariés.

Enfin, combien de salariés (et non pas de services rendus) ont réellement bénéficié de l'aide d'Action Logement ?

NOUS CONTACTER



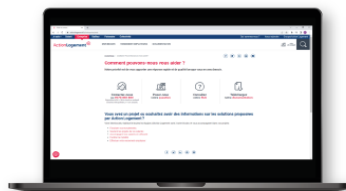
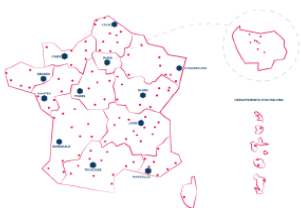
À L'ÉCOUTE DE VOS SALARIÉS

- **Un service client au 0970 800 800**

Du lundi au vendredi de 9h à 18h
(Horaires métropolitains - Numéro non surtaxé)

- **Un réseau d'agences de proximité**

Pour retrouver l'agence la plus proche de chez soi,
rendez-vous sur [actionlogement.fr](https://www.actionlogement.fr)



- Retrouvez sur le site [actionlogement.fr](https://www.actionlogement.fr), toutes les informations utiles : pages produits, formulaires de contact, actualités, événements, foire aux questions...

Pour pallier à l'obsolescence du système NAVEX gérant le système d'alerte, le système va passer sur un nouvel outil digital plus performant WHISPLI

Notre nouveau numéro téléphonique

Ce qu'il faut retenir

L'adresse internet appartient à Carrefour et ne changera pas, en revanche les lignes téléphoniques appartiennent au prestataire et le numéro va donc changer :
09.48.18.41.38 pour la France



LANCEMENT DE LA LIGNE D'ALERTE LE : 23 JUIN