

Les NEWS du CSE CPF

Réunion ordinaire du 24/02/2026

L'ORDRE DU JOUR, LES PRINCIPAUX POINTS ABORDES

- ORIENTATIONS STRATEGIQUES
- EFFECTIF FIN NOVEMBRE 2025
- INDEX EGALITE HOMME FEMME
- TABLEAU DE BORD ECONOMIQUE
- INTERESSEMENT ET PARTICIPATION
- ACCORD TRIENNAL HANDICAP

•ORIENTATION STRATEGIQUE 2026

Parce que le sujet est important, nous reviendrons vers vous avec une **ANALYSE** de cette présentation de M Benoit SOURY en lien avec les axes du groupe présentés la semaine dernière par M A Bompard.

•TABLEAU DE BORD ECONOMIQUE :

EXPANSION	
Total ouvertures	
Sous Enseigne	Négoce
14	15
2 vs. CAD 2025	(1) vs. CAD 2025

NPS
NATIONAL
CAD JANVIER 2026
71,7
+ 1,9 pts vs. N-1

CA LIVRE
CAD JANVIER 2026
367 M€
+8 M€ vs. N-1
R/H: 2,9%

•EFFECTIF JANVIER 2026:

CDI	CDD	PRO	CAP	STG	TOTAL		EMPLOYÉ	AGM	CADRE
273	22		53	1	349	Femme	76	77	196
385	46	2	38		471	Homme	45	67	359
658	68	2	91	1	820	TOTAL	121	144	555

EFFECTIF en hausse versus JANVIER 2025: +4, dont un CDI
EFFECTIF qui se féminise/ janvier 2025: +1% chez les cadres et AM

Femme	Homme
42,56%	57,44%

L'effectif croît...de 4 personnes. 4 collaborateurs au sein des entités PUIG, MAGNE ou Potager City. La croissance de l'activité historique CPF se fait donc sans moyen supplémentaire.

ALTERNANCE 2026: la campagne de recensement des besoins est en cours, mais il y aura moins d'alternants recrutés que sur 2025.

Y a-t-il un lien avec la baisse des aides publiques?...



CARREFOUR
PROXIMITÉ

Les NEWS du CSE CPF

Réunion ordinaire du 24/02/2026

•INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

il s'agit d'une note évaluant la politique des entreprises de plus de 250 salariés et visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Celle-ci se construit sur 5 indicateurs avec une base 100.

- si < 75 : NEGOCIATION et 3ANS pour se mettre en conformité, risque de pénalité financière
- Entre 75 et 84 : obligation de négocier des objectifs de progression

NOTE GLOBALE 81/100

Indicateur	Note
Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	36/40
Répartition des augmentations individuelles	20/20
Répartition des promotions	10/15
Nombre de femmes augmentées au retour de congé de maternité	15/15
Mixité au sein des dix plus hautes rémunérations	0/10
NOTE GLOBALE	81/100

DES OBJECTIFS SERONT A NEGOCIER

- Mixité au sein des 10 plus hautes rémunérations
- Répartition des promotions

Au niveau des répartitions des augmentations, un écart est constaté en faveur des femmes.

ENVELOPPE BOOSTER DE 30 000€ ANNUEL

•PARTICIPATION ET INTERESSEMENT

PARTICIPATION et
INTERESSEMENT
GROUPE

**5,6 % du salaire
annuel brut**

INTERESSEMENT
CPF

**1310 ou
1500€ SELON
LES REGIONS**

Ouverture de la campagne de placement du 27 février au 17 mars.

Choix du paiement immédiat (imposable) ou placement PEG ou PERCOL

ACCORD HANDICAP. Cet accord vise à sensibiliser les salariés à la question du handicap, à promouvoir une politique d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Une situation de handicap peut être temporaire et 80% des handicaps sont invisibles.

Prime renouvellement
de la RQTH
250 € brut

Cellule d'assistance
psychologique et
d'assistance sociale

Prime "reconnaissance
du handicap"
1 000€ brut

Congé supplémentaire pour les salariés reconnus travailleurs handicapés

POINTS DIVERS.

- Le CSE est surpris que le NPS collaborateur ne soit pas réalisé simultanément dans chaque région, et surtout que les salariés d'une région et du siège n'y participent pas.

N'ONT-ILS RIEN A REMONTER? LEURS AVIS NE COMPTENT PAS?

- TELETRAVAIL: il n'y a pas de frein au télétravail, les managers ont tous suivi la formation. Les derniers problèmes de gestion de bureau liés au Flex office sur le siège sont en cours de résolution.