

Les NEWS du CSE CPF

Réunion ordinaire du 28/05/2026

L'ORDRE DU JOUR, LES PRINCIPAUX POINTS ABORDES :

- TABLEAU DE BORD ECONOMIQUE EFFECTIF FIN AVRIL 2026
- INFORMATION LEARNING DAY LIGNE ALERTE ETHIQUE
- PROCESSUS MOBILITE INTERNE CONSULTATION CREDIT MANAGEMENT
- INFORMATION SUR IA POUR TOUS POINTS DIVERS

• TABLEAU DE BORD ECONOMIQUE :



Notre question : Est-ce suffisant ? Est -ce motivant sur l'intéressement collectif ?

• EFFECTIF MARS 2026 :

						Femme	Homme			
						42,94%	57,06%			
CDI	CDD	PRO	CAP	STG	TOTAL			EMPLOYÉ	AGM	CADRE
277	23		53	3	356	Femme		77	79	200
386	46	2	38	1	473	Homme		46	66	361
663	69	2	91	4	829	TOTAL		123	145	561

LEARNING DAY : le 28 mai 2026

🎯 3 OBJECTIFS MAJEURS

- Ancrer la formation au cœur de la culture Carrefour.
- Unir entrepôts, sièges et magasins sur une journée.
- Soutenir les thèmes phares de la stratégie 2030.

📚 DIVERSITÉ DE FORMAT

- Webinaires : Sessions interactives à distance.
- Présentiel : Ateliers et conférences sur site.
- E-learning : Modules via l'application mobile.

🛠️ MODALITÉS SIMPLES

- Formation intégrée au temps de travail.
- Accessible à tous les collaborateurs du Groupe.
- Organisation flexible à la main de chaque Direction.

💡 THÈMES DÉFINIS

- IA pour tous : Parcours acculturation IA.
- Esprit Franchise : La franchise au cœur du modèle.
- Valeurs & Management : Posture Manager Coach.

CSÉdu | Carrefour 2030

NOTRE AVIS : Une excellente initiative pour promouvoir la formation et l'acculturation à l'IA, mais insuffisamment et trop tardivement relayée en région.

Les NEWS du CSE CPF

Réunion ordinaire du 28/05/2026

LA LIGNE D'ALERTE ÉTHIQUE CHEZ CARREFOUR de Navex à WHISPLI

POURQUOI CHANGER ?

Passer d'un outil rigide à l'agilité :

- Technologie Navex obsolète et complexe.
- Développement lourd et coûts élevés.
- **Simplification** : Interface moderne type messagerie classique.
- **Réactivité** : Meilleur suivi RH en temps réel.

LES ÉVOLUTIONS

Un nouvel outil digital performant :

- Interface **humaine et rassurante**.
- Serveurs **hébergés en France**.
- Paramétrage agile et intuitif.
- Anonymat et sécurité des données renforcés.



L'adresse internet ne
change pas



Nouveau numéro :
09.48.18.41.38



LANCEMENT LE :
23 JUIN

PROCESSUS DE MOBILITE INTERNE

Dynamiser la Mobilité Interne : Le Nouveau Dispositif Siège 2026

Carrefour lance une nouvelle stratégie proactive dès juin 2026 pour lever les freins à la mobilité interne et accompagner l'évolution professionnelle des collaborateurs, passant d'une mobilité de 'réseau' à un système transparent, accessible et digitalisé.

Le Diagnostic : Pourquoi évoluer ?

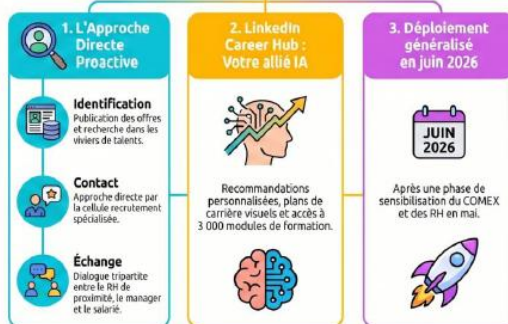


des postes pourvus
en interne en 2025.
Sur 537 postes pourvus
au siège, 312 l'ont été par
la mobilité interne.

**Lever les freins culturels
et opérationnels.**
Passer d'une mobilité de
'réseau' à un système
transparent et accessible à tous.

**Une expérience candidat
interne plus fluide.**
Engagement sur des délais de
réponse (SLA) et un feedback
systématique après entretien.

Le Nouveau Dispositif en 3 Piliers



Notre avis :

Des opportunités de carrière peuvent s'ouvrir pour le salarié au-delà des offres, des freins managériaux, des services, des entités. Ses compétences peuvent être valorisées partout dans le groupe.

Nous resterons vigilants sur la confidentialité des données, sur une IA qui reste un outil d'aide à la décision, et sur le respect des accords GEPP et GEPC.

Un exemple pour mieux comprendre :

j'occupe un poste en proximité et suis ouvert à un nouveau challenge. De part mon expérience antérieure, je possède des connaissances sur l'agriculture biologique. La nouvelle cellule détecte ce point suite à mes entretiens ou via mon compte (personnel) linkedin et va me contacter directement si elle est en recherche d'un profil pour le bio à la marchandise. Un dialogue N+1, RH et vous s'engage ensuite.

POINTS DIVERS

- **NPS collaborateurs** : les restitutions sont programmées
- **CDF** : Il a été évoqué lors d'entretiens de CDF la « montée en charge » à venir. Le nombre de 25 à 30 magasins par CDF n'est-il plus d'actualité ? **La norme ne change pas et reste à 30.**

Les NEWS du CSE CPF

Réunion ordinaire du 28/05/2026

CONSULTATION SUR LE PROJET DE CREATION DE LA DIRECTION CREDIT MANAGEMENT

CE QUI SE PREPARE POUR NOS METIERS ET NOS FRANCHISES :

- Une direction centralisant la gestion du risque client
- L'implémentation d'une plateforme (SITRADE) utilisant l'IA pour l'administratif et le scoring.
- Tous concernés à terme, Proxi, Hypers, Supers, Promocash, franchise et hors périmètre franchise
- Lancement juin 2026, finalisation de l'intégration Juillet 2027
- Des collaborateurs venant de CPF, CAF, CSF, DEHF pour intégrer ce nouveau service de 14 Personnes

Les réponses à nos interrogations :

- **Responsabilité** : «c'est une association de décision du CDF et du DT », le nouveau service a pour sa part la responsabilité de fournir, avec l'appui de l'IA, des analyses plus modélisées, des situations plus prédictives pour mettre des actions concrètes en place.
- **IA et confidentialité** : les données CRF restent chez Carrefour, mais il y a une recherche externe pour le scoring.
- **Composition de l'équipe : Candidatures** basées sur le volontariat, sans obligation de mobilité géographique. Les salariés en charge de ce sujet non volontaires resteront sur le Risk Management.
- **CONTRATS** : Contrats CAF avec un ajustement pour qu'il n'y ait aucune perte de rémunération.
- **Fiche de poste** : l'expérience sera prise en compte pour éventuellement compenser le niveau de qualification requis sur les fiches de poste.

Notre éclairage : Nous ne pouvons que nous satisfaire de l'ambition de mieux gérer les encours et impayés. Nous avons toutefois voté **ABSTENTION**. En effet, nous restons vigilants sur la division de la responsabilité FINANCE/OPERATIONNEL, sur la surcharge des équipes (suppression des CDD), sur les économies induites alors que nous cherchons toujours ou sera trouvé le milliard d'euros d'économie annoncé.

Communauté des champions IA et Google Workspace



Ils ont été nommés, l'IA pour tous arrive

Ils sont les référents IA pour contribuer à former, acculturer leurs collègues, les accompagner sur des cas d'usages, faire remonter les besoins et contribuer aux partages des bonnes pratiques.

Notre avis : l'acculturation de tous pour créer de la valeur par les cas d'usage simples est l'objectif du programme, un bel objectif. Nous espérons que les fonctions de direction ne seront pas un frein à la prise de confiance des collaborateurs avec l'outil qu'est l'IA.