



CARREFOUR  
GROUPE

# FLASH INF 1/4

## COMITE DE GROUPE

### PRESENTATION DU PROJET « CARREFOUR 2030 »

[www.cfdt-carrefour.com](http://www.cfdt-carrefour.com)

[www.linkedin.com/company/cfdt-carrefour-sieges](http://www.linkedin.com/company/cfdt-carrefour-sieges)

Flash info du 18/02/2026

**A** l'issue de la présentation du nouveau plan « CARREFOUR 2030 », la direction a présenté le 3eme Plan de l'ère « Bompard » au comité groupe.



### Synthèse de la Réunion :

**ON VOUS DIT TOUT, SANS RIEN VOUS DIRE  
RIEN N' EST ACTE, TOUT EST POSSIBLE  
ON NE S' INTERDIT RIEN !!!**

### BREF : LE GRAND ABSENT DU PLAN : LE MODELE SOCIAL « CARREFOUR 2030 »

Résumé des Interventions (Mr Alexandre DE PALMAS (Directeur Exécutif France) et de Mr NANTY (Directeur Exécutif Ressources Humaines Groupe et France)

### NOTRE QUESTIONNEMENT :

- Le plan manque clairement d' une dimension sociale, nous voyons bien la rémunération des actionnaires mais pas celle des salariés.
- L'objectif d'un milliard d'euros d'économies par an fait craindre des restructurations (baisse d' effectifs) et une pression sur les frais de personnel.
- L'accélération de la franchise et de la location-gérance continue d' être vu comme une menac sur le modèle intégré et les avantages sociaux des salariés transférés.
- Les bouleversements via l'IA soulèvent des questions sur l'avenir de nombreux métiers et la nécessité d'encadrer, d' accompagner cette transformation ainsi que de la transparence.

### NOS DEMANDES :

- Présenter des engagements sociaux clairs, concrets et mesurables en concertation avec les instances représentatives du personnel sur la période.
- Demande d' une date de la Réunion des annonces des passages en LG ou Franchise.
- Les salariés des magasins Covicar et ex-Cora s' ils devaient être transféré ne doivent pas perdre leurs droits. Nous rappelons notre opposition à la location-Gérance.
- Renégocier l'accord GEPP qui se termine cette année.
- Demande d' un Accord sur l' intégration de l' IA au sein de l' entreprise (Sièges—Magasins—Entrepôts).

Enfin nous pouvons constater qu' il existe un cap, une vision à l' annonce de ce plan à grand renfort de communication pour convaincre les investisseurs, la presse, la profession, cela est potentiellement positif sur la confiance...

Il reste à convaincre les salariés de toutes les entités du groupe y compris l' encadrement, nos dirigeants doivent redoubler d' efforts d' explications et de pédagogie pour ne laisser personne au bord du chemin...



CARREFOUR  
GROUPE

# FLASH INF 2/4

## COMITE DE GROUPE

### PRESENTATION DU PROJET « CARREFOUR 2030 »

[www.cfdt-carrefour.com](http://www.cfdt-carrefour.com)

[www.linkedin.com/company/cfdt-carrefour-sieges](http://www.linkedin.com/company/cfdt-carrefour-sieges)

Flash info du 18/02/2026

## Les échanges en Synthèse de la Réunion :

Résumé des Interventions (Mr Alexandre DE PALMAS (Directeur Exécutif France) et de Mr NANTY (Directeur Exécutif Ressources Humaines Groupe et France))

### Plan Carrefour 2030 et ses conséquences sociales

La direction réfute l'idée que le plan d'économies de coûts d'un milliard d'euros par an vise les collaborateurs. Elle affirme qu'il s'agit d'une "hygiène de coûts" indispensable dans un secteur à faible marge pour lutter contre l'inflation des coûts (énergie, loyers, transport) et permettre de réinvestir. La principale source de ces économies proviendrait de la renégociation des contrats d'achats non-marchands, et non de suppressions de postes.

**POUR LA CFDT, CE PLAN NE PRÉSAGE QU'UNE "CASSE SOCIALE", AVEC DES SUPPRESSIONS DE POSTES DUES À L'IA ET L'AUTOMATISATION, PERÇUES COMME UN LEVIER POUR SATISFAIRE LES ACTIONNAIRES.**

La simplification du fonctionnement des sièges est un objectif permanent pour garantir la compétitivité, via une analyse des organisations et processus. Cependant, il n'est "absolument pas prévu" de mettre en place un plan de départ volontaire ou une rupture conventionnelle collective, contrairement aux plans précédents.

### Le passage des magasins en location-gérance

En 2026, il est prévu que 15 hypermarchés passent en location-gérance. La liste n'est pas finalisée mais pourrait inclure des anciens magasins Cora et Casino, qui sont désormais éligibles au même titre que les magasins Carrefour historiques. Pour le format Market, le rythme de passage en franchise s'accéléra à 40 magasins par an à partir de 2026, mais cela ne signifie pas la fin du modèle intégré. Le passage en location-gérance des hypermarchés reste une mesure pour les magasins en grande difficulté.

**LA CFDT PERÇOIE CE MODÈLE, QUI S'ÉTEND À TOUS LES FORMATS, COMME UN "PLAN SOCIAL DÉGUISE" ENTRAÎNANT UNE PRÉCARITÉ ACCRUE POUR LES SALARIÉS ET LA PERTE DES ACCORDS D'ENTREPRISE.**

### Intégration des ex-magasins Cora et Casino

Les anciens magasins Cora et Casino sont désormais potentiellement éligibles au passage en location-gérance. L'ÉLIGIBILITÉ DES MAGASINS CORA, ANNONCÉE COMME UNE "BOMBE" PAR LA CFDT, est présentée par la direction comme une conséquence mécanique de leur intégration au parc Carrefour. Les résultats dégradés de Cora en 2025 sont dus aux coûts d'intégration, et non à la faute des salariés.

Si des magasins de ces périmètres devaient passer en location-gérance, ils ne pourraient pas bénéficier de la clause sociale Carrefour actuelle. **Une négociation préalable serait nécessaire pour créer une clause sociale spécifique et adaptée à leur situation propre.**

### Stratégie d'investissement et de croissance

L'objectif de 25% de part de marché d'ici 2030, jugé très ambitieux, ne pourra être atteint uniquement par croissance organique et implique une stratégie de consolidation du marché (acquisitions, rapprochements). **REPONSE À LA QUESTION CFDT SUR LA FAISABILITÉ DE CET OBJECTIF.**

Un investissement de 200 millions d'euros est dédié au remodeling et à la modernisation des magasins, incluant le déploiement du concept de "magasins référents". Cet investissement est distinct des 150 millions d'euros du partenariat avec VUSION. Les investissements globaux (CapEx) du groupe (entre 1,8 et 2 milliards) n'augmenteront pas, mais seront concentrés sur les trois pays cœurs, dont la France, qui recevra donc plus de fonds. La capacité à investir est liée à la capacité du groupe à générer du cash. **LA CFDT SALUE CETTE MESURE QU'ELLE RECLAME DEPUIS DES ANNÉES, NOUS POUVONS DIRE ENFIN... EN EFFET SI CELA AVAIT ÉTÉ EFFECTUÉ BIEN AVANT NOUS AURIONS ÉVITÉ DES PASSAGES EN LOCATION-GERANCE.**



CARREFOUR  
GROUPE

## COMITE DE GROUPE

### PRESENTATION DU PROJET « CARREFOUR 2030 »

[www.cfdt-carrefour.com](http://www.cfdt-carrefour.com)

[www.linkedin.com/company/cfdt-carrefour-sieges](http://www.linkedin.com/company/cfdt-carrefour-sieges)

Flash info du 18/02/2026

## Les échanges en Synthèse de la Réunion :

Résumé des Interventions (Mr Alexandre DE PALMAS (Directeur Exécutif France) et de Mr NANTY (Directeur Exécutif Ressources Humaines Groupe et France))

### Projets et partenariats spécifiques

- **Partenariat Blachère (fruits et légumes)** : Ce n'est pas une externalisation mais une collaboration visant à améliorer le savoir-faire de Carrefour en matière de sourcing et de tenue de rayon. Les équipes resteront salariées de Carrefour. Le partenariat s'étendra à 200 magasins (hypers et market), principalement dans le quart sud-est.
- **Expansion des enseignes Match et Market** : L'enseigne Match a vocation à rester totalement intégrée et son objectif de 160 magasins d'ici 2030 sera réalisé par croissance organique et rachats, non par conversion de magasins Carrefour. De même, les 50 magasins Market supplémentaires proviendront de créations ou ralliements.
- **Stratégie Supply Chain** : La priorité est l'excellence opérationnelle et l'amélioration de la disponibilité des produits. Les actions incluent la modernisation des outils, la poursuite de la mécanisation du frais et **l'intégration de la logistique de Cora**.
- **Avenir de Carrefour Banque** : L'entité est vue comme un élément central du business "retail" pour dynamiser le secteur non-alimentaire en facilitant le financement et les extensions de garantie, servant ainsi de moteur à l'écosystème Carrefour.

### Impact de l'IA, de la Tech et de la Data

L'accélération de la performance grâce à l'IA se traduit par des gains d'efficacité (ex: le pricing d'un magasin passant d'une semaine à une demi-journée), permettant aux équipes de se concentrer sur des tâches à plus forte valeur ajoutée. Il n'y a pas d'ambition affichée de réduction d'effectifs liée à l'IA, mais un accompagnement en formation sera nécessaire. Les instances représentatives du personnel seront informées et consultées sur son implantation via les outils de dialogue social existants (observatoire des métiers, accord GEPP).

### Perception générale

La direction exprime sa fierté pour le plan Carrefour 2030, le jugeant ambitieux et centré sur la France.

**EN REVANCHE, LA CFDT EXPRIME UNE "FORTE INQUIÉTUDE", SOULIGNANT LES PRÉOCCUPATIONS DES SALARIÉS, NOUS SERONS ATTENTIFS ET EXIGEANTS JUSQU' EN 2030 SUR L'ASPECT SOCIAL DE CELUI-CI, S'IL EXISTE !!!**

### A Venir

Procéder à l'information de l'instance paritaire de location-gérance dès que la liste des 15 hypermarchés sera arrêtée

Mener les informations-consultations de chaque CSE ( ou Central) après l'information de l'instance paritaire

**Communiquer la liste des magasins qui passeront en location-gérance au plus tôt début avril.**

Négocier un dispositif d'accompagnement social spécifique (clause sociale) pour les ex-magasins Cora et/ou ex-magasins Casino s'ils devaient passer en location-gérance.

Mettre en place une prospection sur l'évolution des métiers au sein de l'Observatoire des métiers et des compétences pour anticiper les besoins en formation des salariés



## ANNEXES

### CARREFOUR 2030 : OBJECTIFS OPÉRATIONNELS ET FINANCIERS

	2026	2028	Objectifs 2030
<b>Objectifs opérationnels</b>			
Parts de marché	Gains réguliers	Gains réguliers	<ul style="list-style-type: none"> <li>• France : 25%</li> <li>• Brésil : 20%</li> <li>• Espagne : position de #2 renforcée</li> </ul>
Compétitivité prix	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintien du leadership prix en Espagne et au Brésil</li> <li>• Amélioration de la compétitivité en France chaque année</li> </ul>		
"Le Club"	60 millions de membres		
Expansion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• France : 140 Match</li> <li>• Espagne : +450 magasins de proximité</li> <li>• Brésil : +40 Atacadão</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• France : +1 000 magasins de proximité, +50 Market, 160 Match</li> <li>• Espagne : +750 magasins de proximité</li> <li>• Brésil : +70 Atacadão</li> </ul>
Passages en franchise / location-gérance (LG)	Market France : 40 passages en franchise an Hypermarchés : 15 passages en LG en France		
Marques propres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Croissance des marques propres 1,5x plus rapide que celle des marques nationales en Europe<sup>(1)</sup></li> <li>• Gain de part de marché des marques propres alimentaires en Europe et au Brésil<sup>(2)</sup></li> </ul>		
Franchise Internationale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• #1 retailer au monde pour son empreinte géographique avec une présence dans 60 pays</li> <li>• #1 retailer en Afrique avec une présence dans 22 pays</li> </ul>		
<b>Objectifs financiers</b>			
Plan d'économies de coûts	1,0 Md€ par an		
Résultat Opérationnel Courant	>+25 pbs de marge <sup>(3)</sup>	Marge : 3,2% <sup>(3)</sup>	Marge : 3,5% <sup>(3)</sup>
Investissements (capex)	~1,8 Mds€	~1,9 Mds€	~2,0 Mds€
Cash-flow libre net <sup>(4)</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5,0 Mds€ cumulés</li> <li>• Croissance chaque année<sup>(5)</sup></li> </ul>		Poursuite de la croissance
Résultat net ajusté, part du Groupe, par action	Croissance dans le haut de la fourchette à un chiffre chaque année		
Dividende ordinaire	50 à 60% du résultat net ajusté, part du Groupe, par action		

Note : (1) Scope : France, Espagne, Belgique ; (2) Sur les PGC en France, Espagne, Belgique et Brésil (hors Atacadão) ; (3) Sur la base du périmètre du Groupe Carrefour au 31/12/25 ; (4) Le cash-flow libre net correspond au cash-flow libre après coûts de l'endettement financier net et paiements locatifs nets. Il s'entend après décaissement des charges exceptionnelles ; (5) Objectif de Cash-Flow libre net 2026 : Augmentation par rapport à 2025 (1 565 M€)