



Syndicat National  
du Commerce de Détail et  
de la Distribution

## NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2026

### REVENDICATIONS CFE-CGC

Monsieur le Président,

À l'occasion des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) 2026, la CFE-CGC a l'honneur de vous adresser ses revendications et propositions. Nous vous remercions par avance d'étudier ces points avec la plus grande attention.

Nous sommes pleinement conscients du contexte concurrentiel difficile dans lequel évolue l'entreprise. Toutefois, il nous semble indispensable, au minimum, de maintenir le pouvoir d'achat de l'ensemble des salariés de Lidl France.

Dans cette optique, nous suggérons même d'aller au-delà de ce minimum afin de renouer avec une stratégie gagnante qui avait fait la force de Lidl : un positionnement salarial nettement au-dessus du marché. C'est dans cet esprit que la CFE-CGC vous présente des revendications ambitieuses, visant à valoriser l'engagement et les efforts de vos collaborateurs.

**Par ailleurs, nous souhaitons attirer votre attention sur la dégradation des conditions de travail constatée dans nombreux services et établissements.**

Les rythmes s'intensifient, la charge physique comme mentale augmente, et nombre de salariés expriment aujourd'hui des difficultés croissantes pour accomplir leurs missions dans de bonnes conditions. Cette situation se traduit par une fatigue accrue, un climat social plus tendu, ainsi qu'une perte de motivation.

**Afin d'objectiver cette réalité, nous avons réalisé un sondage interne dont les résultats sont particulièrement éclairants : la performance — telle qu'elle est mesurée, exigée et perçue au quotidien — constitue l'enjeu numéro un pour les salariés en matière de conditions de travail.** Ce constat met en évidence un décalage préoccupant entre les ambitions de productivité et les moyens réels mis à disposition des équipes. Il renforce la nécessité d'agir rapidement pour rendre les objectifs plus réalistes, adapter les outils, alléger certaines contraintes et renforcer les effectifs là où cela s'avère indispensable.

Investir dans l'amélioration des conditions de travail, en particulier sur le volet performance, n'est pas seulement une exigence sociale : c'est un levier majeur pour la qualité du travail, la fidélisation des collaborateurs et la stabilité des équipes. Négliger cette dimension comporte, à l'inverse, un risque durable sur l'attractivité de l'entreprise et la continuité de son modèle opérationnel.

Comme vous l'avez fait l'année dernière sur certains points, nous vous saurions gré de nous fournir un retour argumenté sur l'ensemble des revendications ci-dessous, qu'il soit favorable ou non.

## 1/ SALAIRES

- ✓ Revalorisation du niveau général des salaires du montant de **l'inflation + 1% pour l'ensemble du personnel** (Niveau 8 inclus).
- ✓ Mise en place d'une prime d'ancienneté ou de valorisation de l'expérience pour les cadres.
- ✓ Intégration de la prime de base des RVS, RDL dans le salaire.
- ✓ Test de remise en place de la prime de présence.
- ✓ Revalorisation de la grille FM adjoint.
- ✓ Passage de 36.75 à 39h pour les agents de maîtrise supermarchés, service support et siège sur volontariat ou revalorisation de la grille de salaire.
- ✓ Revalorisation du Salaire mensuel des Auditeurs interne au même titre que les cadres en région. (Le service Audit vente missionne des DM pour pallier les besoins du service pour une période de deux ans en moyenne, avec le salaire DM qui est supérieur au salaire des auditeurs titulaires).
- ✓ Instauration pour les RMS d'une prime au même titre que les RDL.
- ✓ Fourniture d'un véhicule de fonction pour tous les cadres du siège comme c'est le cas à l'International.
- ✓ Passage des salariés agent de maîtrise CHSE au niveau 6.

## 2/ CONDITIONS DE TRAVAIL

- ✓ Fourniture d'un téléphone portable par supermarchés.
- ✓ Fourniture d'une adresse mail pour les Directeurs de supermarchés.
- ✓ Gel de la performance.

## 3/ AVANTAGES SOCIAUX

- ✓ Mise en place de primes d'entreprise de départ en retraite (en complément de la CCN)
- ✓ Remise à plat du système de prime de fidélité.
- ✓ Mise en place d'un maintien de salaire en cas de congé de présence parentale
- ✓ Augmentation du budget des ASC de 0.1% de la masse salariale.
- ✓ Augmentation de la prise en charge de la mutuelle frais de santé par l'entreprise.
- ✓ Carte privilège : Augmentation du plafond à 5500€ par an.
- ✓ Revalorisation des forfaits repas selon les barèmes URSSAF et homogénéisation entre les statuts cadre et non cadre

- ✓ Carte cadeau de fin d'année de 200€ net (niveau 8 inclus)
- ✓ Revalorisation pour les possesseurs de véhicules de fonction de la prime d'installation d'une borne électrique au domicile
- ✓ Prise en charge par l'entreprise d'une partie du coût du repas des salariés du CSA, conformément à la pratique appliquée au CSO.
- ✓ Maintien de salaire dans le cadre du congé paternité.
- ✓ Prise en charge de jours d'absence enfants malade jusque 12 ans de l'enfant au lieu de 7 ans aujourd'hui avec un jour supplémentaire par enfant malade

Cordialement  
Alain Haraczaj