



SETCa
FGTB



ENFIN DES CONVENTIONS SIGNÉES!

UNE NOUVELLE ORGANISATION DU TRAVAIL VA VOIR LE JOUR

Depuis le début de la restructuration, nous nous battons d'une part pour des conditions de sortie décentes pour les gens qui souhaitent quitter le navire Mestdagh, et d'autre part, nous nous sommes également battus à vos côtés pour une organisation du travail qui soit portable quotidiennement pour vous dans les magasins. Si 360 personnes vont quitter l'entreprise, plus de 2.000 personnes vont y rester. Notre but : avoir une garantie d'emploi, un plan commercial et une CCT sur l'organisation du travail corrects.

Sur le plan commercial, nous serons vite fixés sur le fait qu'il porte ses fruits ou non... Une des mesures phares : le travail du dimanche matin.

Sur la garantie d'emploi, l'employeur s'engage à ne procéder pendant la période de reconnaissance comme entreprise en difficultés (soit 2 ans) - à aucune filialisation ou fermeture définitive, à l'exception de la fusion des deux magasins de Jodoigne (emploi garanti) et en plus, à aucun licenciement économique.

L'employeur s'engage également à ne pas licencier pour force majeure dans le cadre du passage à la polyvalence des personnes qui auraient des restrictions médicales.

Quelles sont les lignes principales de cette nouvelle organisation ?

- Organisation basée sur 3 ou 4 univers selon que le magasin soit UVCI ou traditionnel. Fermeture de certaines boucheries traditionnelles
- Un manager par univers, plusieurs seconds
- Polyvalence élargie pour le personnel de base - prime de polyvalence de € 300 brut (indexable) sur base annuelle et barème 3 A pour tous (à partir du passage du magasin dans la nouvelle structure)-contrat min 24H/sem. dès le 01/03/19 (dans les magasins en sous-effectifs, possibilité de revalorisation à 28 h). La prime de € 300 brut remplace la prime d'amabilité, de rendement et d'ouverture fermeture
- Prime spécifique second, en plus de la prime de polyvalence = prime de € 28, 22/mois (indexable)
- A partir du 01/01/19, tous les managers, à l'exception des chefs bouchers, seront payés en catégorie 4. Ils pourront également revendiquer un contrat 36 h/sem.
- Plus de gérants mais des directeurs
- Ouverture dimanche matin - volontariat pour le personnel de base



Syndicat des employés, techniciens et cadres

www.setca.org | Editeur responsable : Myriam Delmée | SETCa | Rue Joseph Stevens 7/5 | 1000 Bruxelles



SETCa
FGTB

- Disparition du système de flexibilité (AR-RE) - vos heures contrat minimum seront garanties toutes les semaines.
- Disparition des cycles d'horaires - affichage des horaires 3 semaines à l'avance -1 jour de roulement fixe -1jour de travail fixe- 1 plage de repos fixe
- Suppression du paiement de la pause, révision de la durée et pointage des pauses, pointage à la minute (plus d'arrondi au ¼ d'heure).
- Pas de mutation obligatoire.

Détaillons les mesures une par une :

IMPLÉMENTATION DE LA NOUVELLE ORGANISATION

- 3 vagues : 15 mars , 15 juin , 1^{er} novembre 2019
- Formation préalable et préparation 2 mois avant nouvelle organisation + accompagnement 1,5 mois après démarrage de la nouvelle structure.
- Avant chaque étape de la transformation, vérification via la DS que chaque étape a bien été respectée, en ce compris le choix des travailleurs
- concertation obligatoire tous les deux mois, magasin par magasin, avec la DS sur les problématiques horaires et sur la structure de la polyvalence (ponctuelle et structurelle).
- Création d'une équipe volante de vendeurs traditionnels : 10 personnes , réparties sur 3 zones géographiques (2 BXL-BW, 2 Liège-Namur et 6 Charleroi-Hainaut). Maximum 1 magasin par jour, contrat 28 h/sem., barème de vendeur certifié, même indemnisation et valorisation des temps de déplacement en temps de travail que les autres équipes volantes.

DES UNIVERS ?

Pour les magasins Traditionnels :

- L'univers « Caisses », composé des rayons Caisses, Administration, Presse (« AMP ») et Tabac ;
- L'univers « Cadencier », composé des rayons Fruits et légumes et Boulangerie-Pâtisserie ;
- L'univers « RAO », composé des rayons Epicerie, Liquide, Droguerie Parfumerie Hygiène (« DPH »), Non-Food, Traiteur de la mer (« TDLM ») et Produits en libre-service (« PLS ») ;
- L'univers « BCVP », composé des rayons Boucherie, Charcuterie, Volaille, Poisson, et Fromage coupe.

Pour les magasins UVCI :

- L'univers « Caisses », composé des rayons Caisses, Administration, Presse (« AMP ») et Tabac ;
- L'univers « Cadencier », composé des rayons Fruits et légumes, Boulangerie-Pâtisserie et BCVP
- L'univers « RAO », composé des rayons Epicerie, Liquide, Droguerie Parfumerie Hygiène (« DPH »), Non-Food, TDLM et Produits en libre-service (« PLS ») ;

POLYVALENCE ?

Deux types de polyvalence : structurelle et ponctuelle . La structurelle est à l'horaire, 3 semaines à l'avance, la ponctuelle (situation d'urgence) peut être utilisée le jour même. Le périmètre « géographique au sein des univers » est identique pour les deux types de polyvalence.

- Restrictions médicales à la polyvalence : pas cause de licenciement pour FM. Les restrictions médicales seront donc respectées pour l'application de la polyvalence
- Univers traditionnel exclu de la polyvalence (les travailleurs des autres univers n'y vont pas et les gens du traditionnel. ne sont pas polyvalents dans d'autres univers). Attention particulière pour les travailleurs qui ne sont pas preneurs de la poissonnerie.



SETCa
FGTB

- Bouchers et chefs bouchers exclus de toute polyvalence
- Les anciens 07 et nouveaux travailleurs = full polyvalent sur tout le magasin.
- Les trois autres univers (RAO, Cadencier, Caisses) sont polyvalents entre eux.
- Magasins UVCI full polyvalent pour tous.
- Deux univers maximum/jour inscrits à l'horaire par travailleur avec rayon historique.
- Chaque travailleur a un univers historique : occupation prioritaire au sein de cet univers + ordre de préférence pour un autre univers exprimé par les travailleurs.
- Pas de rayon historique pour les 07 actuels.
- Minimum 1 heure d'affectation. 2 univers/jour un aller-retour possible sur 1 journée.
- Pas d'encadrement de la polyvalence ponctuelle sauf a posteriori via vérification du caractère excessif via DS (régulièrement - 2 mois).
- Répartition équitable des tâches par le manager ou second à l'intérieur de son univers.
- La prime de polyvalence n'est pas due pour les directeurs, adjoints, chefs bouchers, seconds bouchers et personnel d'entretien.

DES FONCTIONS DISPARAISSENT ? QUEL RECLASSEMENT ?

Dans le cadre de la nouvelle organisation des fonctions disparaissent : il s'agit de fonctions de managers, de seconds, de troisièmes (magasins et caisses) et de travailleurs 07. **Un ordre de priorité de réaffectation a été mis en place.** N'hésitez pas à vérifier votre situation auprès de votre délégué. Les principes généraux sont les suivants :

- Un **manager** sera en priorité reclassé comme manager dans son magasin, il aura ensuite, s'il le désire, accès à un départ volontaire (droit) ou encore comme 3^{ème} choix la possibilité d'être manager dans un autre magasin . La dernière hypothèse étant un reclassement comme second avec maintien de son salaire et de son évolution barémique.
- Un **second** sera en priorité reclassé comme second dans son magasin, il pourra ensuite solliciter un départ volontaire (!!! soumis à l'accord de l'employeur) ou encore comme 3^{ème} choix la possibilité d'être second dans un autre magasin . La dernière hypothèse étant un reclassement comme employé polyvalent avec maintien de son salaire et de son évolution barémique.
- Les **fonctions de 07 et de troisième magasin** disparaissent vu l'élargissement de la polyvalence. Après reclassement des managers et des seconds, s'il reste des postes vacants, les 07 complets et troisièmes se verront proposer un poste de manager ou de second. En l'absence de postes vacants, ils seront reclassés comme employés polyvalents. Ici aussi le salaire (+ évolution barémique) de leur fonction initiale sera garanti à minima.
- **Un Chef boucher** dont le magasin passe en UVCI : reclassement dans un poste de chef boucher ou second avec maintien de sa rémunération (+ évolution barémique). Il aura ensuite, s'il le désire, accès à un départ volontaire (droit). S'il ne désire pas quitter l'entreprise, il aura comme 3^{ème} choix la possibilité d'être reclassé dans un autre magasin avec maintien de son salaire et de son évolution barémique dans **successivement** les postes suivants : Manager RAO ou Second charcuterie; membre de l'équipe volante des Bouchers; Boucher, Vendeur affecté à l'Univers BCVP dans un autre magasin, membre de l'équipe volante de vendeurs TRAD, Collaborateur polyvalent
- **Un Boucher** dont le magasins passe en UVCI : : reclassement dans un poste de boucher. Il aura ensuite, s'il le désire, accès à un départ volontaire (droit) . S'il ne désire pas quitter l'entreprise, il aura comme 3^{ème} choix la possibilité d'être reclassé dans un autre magasin avec maintien de son salaire et de son évolution barémique dans successivement les postes suivants : Membre de l'équipe volante des bouchers; Vendeur affecté à l'Univers BCVP dans un autre magasin; membre de l'équipe volante de vendeurs TRAD; Collaborateur polyvalent. Il pourra également demander à être reclassé à l'entrepôt.



SETCa
FGTB

PAUSE/POINTAGE (15/03/2019)

- Suppression du paiement de la pause
- De 4 à 6 h de prestations = 15 min possibles mais non obligatoires
- 6 h et + de prestations= 30 min (ou 2 x 15 min)
- Heure de table obligatoire de 30 min pour ceux dont la plage horaire couvre de 12 à 14 h et qui prestent 7 h et +. Pour les autres, pas d'heure de table obligatoire. Ceux qui ont une heure de table plus longue que 30 min peuvent demander à la maintenir.
- Les pauses doivent être pointées. Des pointeuses près des locaux sociaux pourront être ajoutées.
- Pointage à la minute= plus d'arrondi.

HORAIRES

- Disparition du système de flexibilité (AR-RE) - vos heures contrat minimum sont garanties toutes les semaines.
- Si des heures complémentaires sont prestées, elles seront payées et seulement récupérées à la demande du travailleur.
- Les pots positifs issus du passé seront apurés au maximum pour le 01/04/20. Les pots négatifs seront remis à zéro au 31/12/18.
- Disparition des cycles d'horaires - affichage des horaires 3 semaines à l'avance -1 jour de roulement fixe – 1 jour de travail fixe (horaire identique chaque semaine ce jour-là)- 1 plage de repos fixe (soit de 6 heures à 13 heures, soit de 13 heures à 20 heures). N'hésitez pas à vous renseigner auprès de votre DS pour voir les règles de priorité et exiger que les horaires soient faits dans le respect de l'équité entre tous. Une concertation aura lieu dans chaque magasin afin de résoudre les situations de blocage éventuel en matière de détermination des priorités horaires.

OUVERTURE DU DIMANCHE MATIN

- Mestdagh retire son intention d'ouvrir les magasins les jours fériés
- Dimanche matin = 8 h - 12 h. En pratique, prestations de 6 h00 à 12 h 15
- Volontariat pour tous sauf les adjoints, managers et directeurs. Pour ceux-ci : 1 responsable obligatoirement présent par dimanche, 12 dimanches maximum par an.
- Prestations dans votre régime hebdomadaire
- Rémunération à 100% + 100% de rémunération via une prime (pas de récupération). Heures supplémentaires en principe exclues. Si néanmoins prestées = soumises à la réglementation sur les heures supplémentaires.
- Travail sur 5 jours/sem. maximum (si vous travaillez 24 h/sem. en 4 jours, vous travaillerez en ce compris le dimanche 24 h et toujours en 4 jours)
- Si trop volontaires = tournantes en fonction des besoins du magasin
- Si pas assez de volontaires, engagement de contrat « fin de semaine ».Recours aux étudiants toujours possible si pas assez de contrats fin de semaine disponibles. Une campagne de recrutement pour contrat de « fin de semaine » sera organisée.
- Fermeture du magasin le lundi matin. Néanmoins prestations à magasin fermé dès 8 heures
- Zones touristiques : ouverture tous les dimanches toute la journée jusqu'à 18 h maximum

Ensemble, on est plus forts !

