



SETCa  
FGTB

Aux travailleurs de Lidl

## Épisode 9 : De la lumière dans les ténèbres ?

Le 9<sup>e</sup> tour de négociations dans le cadre du suivi du conflit du 01/05 est déjà fini. Après nous être montrés très critiques dans un précédent tract sur le fait que l'on ne faisait aucun progrès... nous voyons tout à coup la lumière au milieu des ténèbres.

Vous trouverez ci-dessous un bref aperçu des différents dossiers.

### 1. *Équipe de ménage externe*

Bien que les collaborateurs des filiales restent responsables du ménage quotidien de la filiale (ex. : vider les poubelles, nettoyer quotidiennement le sol dans l'espace de vente...), la direction s'est engagée à faire appel à une équipe de ménage externe à partir du 15 juin. Elle viendra toutes les semaines dans chaque filiale et sera chargée du nettoyage de l'espace de préparation du bake-off, du meuble à pains, ainsi que des espaces sociaux, ceci selon un cahier des charges complet. Le cahier des charges dépendra des caractéristiques de la filiale et vous sera dès lors encore communiqué.

### 2. *Équipe volante*

Même si quelques mesures devraient encore être prises concernant les règles pour l'affectation de l'équipe volante, la direction a décidé de déjà procéder à l'embauche de 45 collaborateurs pour cette équipe volante.

Entre-temps, on a déjà essayé de pourvoir les postes vacants avec le personnel des filiales. Attention, un collaborateur de filiale ne pourra passer dans l'équipe volante que lorsque ses heures de travail dans la filiale seront à nouveau affectées.

Nous espérons que cet élargissement de l'équipe volante permettra de mieux pallier les absences imprévues dans les filiales comme les maladies ou le congé familial.

Rappelons tout de même encore qu'à notre demande, l'indemnité kilométrique pour les collaborateurs utilisant leur voiture personnelle à des fins professionnelles a été relevée à 0,3573 euro/km depuis le 1<sup>er</sup> février 2019.

### 3. *Autodispo*

Avec Autodispo, on recourt à un système de commande automatique. Ce système remplacera HöMi (le système de commande actuel) et, contrairement à ce dernier, ne fera plus de propositions de commande mais effectuera une commande automatique complète. Ce système automatisera entièrement les commandes DKW, Mopro, Tiko et Bake-off. Il ne sera donc plus nécessaire de faire des commandes soi-même pour ces groupes de marchandises. Chaque matin, il faudra contrôler le stock ou la capacité en rayon de quelques références... Autodispo sera testé dans 2 filiales par région (dépôts) à partir de mai. En cas d'évaluation positive, le système sera mis en œuvre au niveau national en septembre.

### 4. *Affichage des prix numérique*

L'affichage des prix passera du support papier au numérique pour certains groupes de marchandises. Ces groupes ont été sélectionnés sur la base de la quantité de modifications de prix par rapport aux autres groupes de marchandises. Ceux dont les prix seront numérisés sont les fruits & légumes, le non food et les actions food (y compris les têtes de gondole et les présentations supplémentaires).

Nous continuerons d'afficher les prix sur papier pour les autres groupes de marchandises.

Chaque carte de prix numérique dispose d'un code-barres unique qui peut être lié à un numéro d'article par le biais du PDA. Chaque modification de prix est automatiquement appliquée sur la carte de prix numérique. À partir d'août, des tests seront menés dans 4 filiales par région (dépôts). En cas d'évaluation positive, le système sera mis en œuvre au niveau national à partir de novembre. Afin que tous ces systèmes fonctionnent de manière fluide, un PDA supplémentaire sera prévu par filiale.



Syndicat des employés, techniciens et cadres

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



SETCa  
FGTB

### 5. *Transpalettes électriques*

À partir de septembre, chaque filiale recevra, si ce n'est pas encore d'application, le nombre de transpalettes électriques correspondant au tableau ci-dessous.

Chiffre d'affaires filiale	Nombre de transpalettes électriques
< € 100.000	1 transpalette électrique + 1 gerbeur
€ 100.000 jusqu'à € 149.999 inclus	2 transpalettes électriques + 1 gerbeur
€ 150.000 jusqu'à € 249.999 inclus	2 transpalettes électriques + 1 gerbeur
≥ € 250.000	3 transpalettes électriques + 1 gerbeur

### 6. *Formations supplémentaires*

À partir du 6 mai, toutes les formations théoriques seront ôtées de la prestation nette. Il s'agit des heures qu'un collaborateur passe devant l'écran Leon ou des formations de « start@lidl Cadre » qui ne sont pas données dans la filiale. Les heures de formation supplémentaires pour les deux prochaines années – au total, la direction sort un chiffre de 67.440 de son chapeau – ne seront pas non plus prises en compte dans la prestation nette.

### 7. *Propositions sur le « bien-être »*

La direction est venue avec des propositions pour les travailleurs de plus de 45 ans sous la forme d'une **réduction du temps de travail** avec compensation pour la perte de salaire. Nous examinons actuellement quelles conséquences cette mesure pourrait avoir pour votre avenir (mutualité, pension, etc.). Dès que nous serons fixés, nous ne manquerons pas de vous informer de façon plus concrète et plus correcte.

Une deuxième proposition pour les 45+ consiste à octroyer 1 jour de dispense de prestation à partir du 50<sup>e</sup> anniversaire, 2 à partir du 55<sup>e</sup> anniversaire et un 3<sup>e</sup> jour à partir de 60 ans.

Une 3<sup>e</sup> et une 4<sup>e</sup> proposition consistent à faire passer à 13 heures le temps de repos légal (11h) entre deux prestations et à donner la priorité aux mutations internes.

Dernier point mis sur la table des négociations : la réintégration des malades de longue durée. Des pistes de travail adapté pendant un temps limité sont mises sur table par la direction. Il est également proposé de pouvoir passer dans l'équipe interne polyvalente, où certaines tâches sont moins lourdes physiquement. La direction renonce également à être à l'initiative de la réintégration des malades de longue durée. Seuls le travailleur ou la mutuelle pourront être à l'initiative du retour au travail. Nous espérons donc que les licenciements ou ruptures pour force majeure et/ou de commun accord pour cause de restrictions médicales feront bientôt partie de l'histoire passée chez Lidl.

En conclusion, lors des dernières réunions, nous avons l'impression que la direction essayait simplement de gagner du temps. Lors de la dernière réunion en date, nous avons eu l'impression que le vent tournait, que la direction entendait enfin nos revendications. Évidemment, « une hirondelle ne fait pas le printemps »... Restons vigilants. RDV le 15 mai pour la prochaine DSN... Nous verrons alors si le printemps social est effectivement arrivé chez Lidl.

Entre-temps, restez vigilants et à l'écoute de vos DS



Syndicat des employés, techniciens et cadres  
www.setca.org