



SETCa
FGTB

Au personnel de Delhaize

Une nouvelle organisation du travail en vue?

Depuis des semaines, c'est un secret de polichinelle, la direction a mis sur la table des interlocuteurs sociaux une demande de nouvelle organisation du travail.

Quels constats devons-nous poser?

Une chose est claire, nous ne cogérons pas l'entreprise, l'initiative est entre ses mains.

Depuis la restructuration, l'organisation du travail est chaotique. Le manque de bras est criant, et la définition des tâches des classes 1 continue à ne pas être interprétée de la même manière côté syndical et côté patronal.

Sur quoi serait basée cette nouvelle organisation?

- Sur une simplification et une redéfinition des tâches des classes 1.
- Une structure basée sur 5 départements (et non plus 6). Structure qui se recentre sur le frais.
- La création de nouveaux postes d'experts.
- La création de postes de collaborateurs boucherie (qui après formation accéderont à un barème de classe 2).
- La mise en place de 6 magasins "test" dès la rentrée (septembre-octobre).

Les discussions doivent encore avoir lieu sur le fond de cette nouvelle organisation. Rien n'est donc encore décidé!

Pour le SETCa/BBTK, les choses sont claires : des balises doivent être mises avant toute discussion.

- 6 magasins "test", c'est peut-être trop si on veut tester valablement. Les magasins "test" mis en place doivent être un "labo d'essais-erreurs", avec une évaluation claire tout au long du processus par les interlocuteurs sociaux.





SETCa
FGTB

- Tous les travailleurs en place chez Delhaize aujourd'hui doivent avoir une garantie de garder un emploi demain, avec un maintien des conditions de travail et de salaires qui sont les leurs. Pas de perte d'emplois !
- Les travailleurs en place dans les postes de travail doivent être privilégiés pour garder leurs postes de travail par rapport à des personnes candidates à ces postes.
- Toute personne candidate à un poste plus élevé que celui occupé actuellement doit avoir la certitude que si elle échoue dans sa trajectoire de formation, elle gardera un CDI classe 1 minimum chez DLL.
- Les critères de sélection doivent être objectifs.
- Le passé nous a appris que la formation est essentielle dans tout changement de fonction ou d'organisation du travail. Une nouvelle organisation ne peut être réussie que si elle est comprise pour être exécutée fidèlement par tous. Nous serons donc extrêmement vigilants pour que des programmes de formation soient mis en place avec un réel contenu. Nous exigeons également que les heures de remplacement des personnes en formation soient effectivement allouées dans les magasins.

Avant tout roll out, une évaluation complète doit être faite. Pas question d'emmener les travailleurs vers le chaos.

Nous sommes au début d'un processus, ne jetons pas le bébé avec l'eau du bain. Le SETCa se mettra autour de la table des négociations en vue d'encadrer collectivement le processus. Le monde du commerce est en perpétuel évolution, des adaptations sont nécessaires. Nous ne refusons pas l'évolution dès lors qu'elle tient compte de l'intérêt des travailleurs.

Restez à l'écoute de vos DS qui vous tiendront évidemment informés à toutes les étapes de la discussion.

