

Elle comptera minimum 4 travailleurs et maximum 7 travailleurs. Ces travailleurs seront en classe 1 et recevront une prime brute de € 50 par mois, ils auront un CDI à temps plein (30 h à la demande du travailleur). Prestations réalisées sur 4 jours. Un incitant supplémentaire de 2 x € 500 bruts est prévu pour les travailleurs qui entrent dans le système exclusivement lors de la mise en place d'ASO.

- **Polyvalence structurelle**

En pratique, les travailleurs classe 1 sont polyvalents dans un autre département (1 seul)

- » Maximum 3 blocs de 2 heures/jour
- » Notification du département avant 9h le jour précédent la prestation (l'horaire est affiché dans le délai habituel)
- » Les collaborateurs des 3 départements frais sont polyvalents vers le département services
- » Les collaborateurs du département services sont polyvalents vers 1 seul des départements frais
- » Les restrictions médicales sont prises en compte
- » Des trajets de formation préalables à la mise en œuvre de la polyvalence sont prévus

## 7 ...• Incitants pour changer d'horaires ou de magasins :

- **Horaire / flexibilité** : sur base volontaire exclusivement, un travailleur peut dans le cadre du passage vers ASO, accepter que les fluctuations soient revues à la hausse : 9h si contrat 20h/sem., 12h si contrat entre 20 et 28h/sem. et 15h si contrat de 28h et +/sem. Les jours de roulement et blocs d'heures restent fixes. Il pourra alors postuler à une ou plusieurs fonctions vacantes. Une prime de € 750 bruts lui sera versée au début du nouvel horaire. Il percevra, à condition d'exercer encore le poste 12 mois après, une seconde prime du même montant.
- **Transferts** : il s'agit de transferts volontaires, après avoir épuisé les demandes habituelles contenues dans la liste des demandes de transferts, à l'occasion du passage en ASO d'un magasin qui connaît une pénurie d'heures. Les travailleurs concernés par ces transferts volontaires proviennent d'un magasin en sureffectif. Ces travailleurs recevront une prime de € 2500 après 6 mois de travail dans le magasin ASO en pénurie d'heures à condition qu'ils acceptent la fonction et l'horaire affiché.

### Le mot de la fin !

Le présent document est un résumé d'un projet de CCT bien plus complet. **Rien n'est à ce jour signé.** Des assemblées du personnel seront organisées d'ici la mi-juillet dans chaque magasin. Nos DS peuvent évidemment vous en dire plus. N'hésitez pas à poser des questions et à exprimer votre avis. Une fois les assemblées réalisées partout, nous verrons si nous avons le mandat pour signer ce projet de CCT et vous accompagner dans cette nouvelle organisation du travail. Négocier quand c'est possible, se battre quand il le faut !

**Merci de votre confiance, soyez à l'écoute de vos DS.**



SETCa-FGTB  
COMMERCE

[www.setca.org](http://www.setca.org)

Editeur responsable : Myriam Delmée | SETCa | Rue Joseph Stevens 7/5 | 1000 Bruxelles



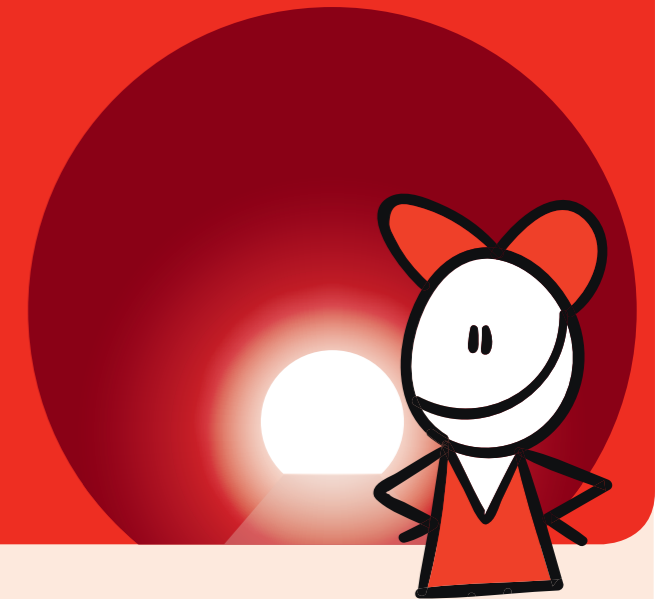
SETCa-FGTB  
COMMERCE

## ORGANISATION DU TRAVAIL ?

### ASO : le bout du tunnel ?

Il y a pratiquement 1 an, les interlocuteurs sociaux ont débuté un dialogue social sur l'organisation du travail. Les constats tirés à l'époque : la polyvalence ponctuelle était utilisée à l'excès, la polyvalence structurelle pas du tout mise en place, certains débordements étaient constatés dans les tâches confiées aux classes 1, enfin la charge de travail complètement exagérée.

**Conclusion** : l'organisation du travail mise en place au sortir de la restructuration de 2015 ne fonctionne pas. Les travailleurs souffrent au travail et les contrats précaires, dont les étudiants, viennent grappiller le volume des CDI.



### Et alors ?

Depuis, 6 magasins ont testé une nouvelle organisation du travail : l'ASO. Les tests ont débuté en novembre. De nombreuses réunions de DS et de suivi ont permis d'affiner ce projet. Un jeu d'essais-erreurs pendant plusieurs mois. La direction pense que le temps est venu de procéder à un roll-out, c'est-à-dire de faire passer tous les magasins dans le système. Nous n'en sommes pas persuadés... Les tests commencent seulement à donner les vrais effets, une certaine vitesse de croisière. Il est donc convenu avec la direction qu'il y aura un élargissement du nombre de magasins (une dizaine en plus) dans le modèle ASO MAIS avec une évaluation en février 2020 et une nouvelle négociation possible si tous les critères ne sont pas remplis.



### Qu'avons-nous obtenu ? Comme nous sommes méfiants par nature, nous avons demandé et obtenu des garanties.

1. Nous savons que le retail est un monde qui évolue de plus en plus vers la franchise. Nous avons donc négocié qu'aucun des 128 magasins ne soit concerné par la franchise ou par une fermeture d'ici le 31/12/24. Nous avons déjà connu trop d'expériences de restructurations à répétition.
2. Nous avons négocié un encadrement de la précarité des contrats. D'année en année, le nombre de CDI s'érode. Nous avons donc négocié que, à l'horizon 2021, 87,5 % des heures payées dans l'entreprise le soient en CDI. En d'autres termes, cela veut dire que les CDD, CDR ou encore les contrats étudiants ne pourront dépasser 12,5% des heures payées dans l'entreprise. Des mécanismes de contrôle stricts existeront via le CE. Depuis quelques années, nous

constations des dérapages de plus en plus importants vers des contrats précaires (singulièrement depuis l'arrivée d'Ahold, qui use et abuse de la précarité aux Pays-Bas). Les contrats étudiants ne pourront quant à eux pas être supérieurs à 6,25%, soit la moitié des 12,5% sur base annuelle. Les étudiants prestent au minimum dans le cadre de contrats de 8 h/sem. Plus question d'appeler un étudiant pour 3 h ! Ils seront clairement limités à des tâches de classe 1 exclusivement !

3. Les mêmes garanties (de reclassement, de salaire, ...) qu'en 2015, pour ceux dont le poste de travail disparaît dans la nouvelle organisation.
4. La mise en place d'un comité d'accompagnement avec les DS suivra mensuellement l'évolution de la nouvelle organisation.
5. Des descriptions de fonctions claires et précises qui endigueront les abus connus ces dernières années.
6. Pas de flexibilité supplémentaire par rapport à 2015. Pour les travailleurs en CDI qui changent de fonction, l'horaire peut changer (en concertation) mais les fluctuations seront celles de leur contrat de base. Pour tous les travailleurs, les blocs d'heures resteront fixes et le jour de roulement aussi.
7. Les formations doivent avoir été réalisées à 80% (pour les experts la formation est planifiée sur 1 an) et l'organigramme doit être complet avant le passage effectif en ASO. Vos DS recevront les parcours de formation de chacun et les timings dans lesquels ces formations doivent être effectuées.
8. Aucun travailleur ne sera obligé de changer de lieu de travail du fait d'ASO.
9. Nous avons obtenu de la direction l'engagement de discuter d'autres sujets importants liés à l'organisation du travail, comme une augmentation de la durée minimale du temps de travail des temps partiels, semaine de 4 jours, mais également de discuter travail de nuit dans le cadre de l'e-commerce... C'est évidemment une demande patronale, ces discussions seront menées à l'automne 2020.

### En pratique ASO c'est quoi ?

- 1 ... ● **5 départements** (sauf dans les magasins où il n'y a pas d'atelier boucherie, dans ce cas, possibilité de 4 départements : fruits et légumes, plats préparés, TO GO & veggie ainsi que boucherie et poissonnerie ne formeront qu'un département avec un seul team leader.

Départements	Team leader	Assistant team leader	Experts
fruits et légumes, plats préparés, TO GO & veggie	1	1 ou plusieurs ATL par département qui remplace(nt) le team leader en son absence	
Boucherie et poissonnerie <i>!! création d'un poste de meat slicer</i>	1		1 expert poisson (sauf si poisson en MAP et 4 départements)
Boulangerie et Pâtisserie	1		
Expertise Produits et processus (minimum 7 collaborateurs équivalents temps plein-déterminé après discussion avec la DS)*	1		Expert vin Expert événements commerciaux Experts produits et processus (dont 2 nommés en priorité mais pas exclusivement pour l'administration financière et l'administration du personnel)
Services	1		

\*Nous avons obtenu que le nombre d'heures productives par supermarché soit augmenté de 36h. 18 h pourraient être ajoutées si la charge administrative est plus importante (liste de magasins définie et remise en DS).

**C'est quoi un meat slicer** : = étape dans un plan de formation en vue de devenir boucher. Ce statut permet de clarifier les tâches des classes 1 et des bouchers et des meat slicer. Ce collaborateur accèdera à un temps plein (ou 30 h à sa demande). Cette mesure devrait permettre une politique active de recrutement de bouchers au terme de la formation sans faire des bouchers « au rabais ».

- 2 ... ● **La structure est évolutive, néanmoins, si DLL veut changer le nombre de départements, il devra y avoir concertation préalable avec la DS !**
- 3 ... ● Les **organigrammes** (avec le nombre de personnes et ETP) de chaque magasin seront remis à la DS avant chaque nouvelle implémentation. Les parcours de formation de chacun seront également transmis à la DS ainsi que le timing de formation. Fini les formations « fantômes » !
- 4 ... ● **Les fonctions :**  
Elles évoluent dans leur contenu et/ou changent de noms, voire pour certaines disparaissent : voyez avec vos DS le détail des différentes fonctions, c'est mieux. Cela dit, le principe est que chacun maintient sa fonction, si elle continue à exister. Si la fonction disparaît, le travailleur pourra faire trois propositions de postes parmi une liste déterminée par la direction. Il y aura ensuite un entretien de sélection. Une annexe complète est prévue dans le projet de CCT. Cette annexe prévoit aussi les garanties en matière de salaire.

### Quelques exemples :

Un chef crèmerie pourrait occuper un poste d'assistant team leader service sans avoir d'impact sur son salaire. Il se verra proposer un plan d'accompagnement (qu'il pourra d'ailleurs refuser) pour retrouver un poste de chef.

Un expert HBC sera prioritaire pour devenir expert événements commerciaux avec maintien du salaire. Il pourrait également repasser dans un poste de classe 1 avec maintien de son salaire avant ASO si c'est à la demande de DLL.

**En fait, le salaire de la fonction avant ASO sera toujours garanti, si c'est à la demande de DLL que le travailleur va vers une classe inférieure. Les augmentations barémiques seront celles de la nouvelle fonction et les heures contrats ne seront pas modifiées du fait du changement de fonction.**

**L'équipe flexible disparaît mais les collaborateurs gardent leurs avantages.**

- 5 ... ● **Des règles de remplacement claires sont également prévues, renseignez-vous auprès de vos DS.**
- 6 ... ● **Polyvalence :**
  - Le principe est que chaque travailleur est affecté à un département qui est son département de base.
  - Pour juguler la polyvalence ponctuelle, une équipe polyvalente sera mise en place : Cette équipe doit être constituée dans chaque magasin avant le passage en ASO.