

4-dagenweek. Er is een extra stimulans van 2 x € 500 bruto voorzien voor de werknemers die in het systeem stappen, weliswaar enkel bij de invoering van ASO.

- **Structurele polyvalentie**

In de praktijk zijn de werknemers van klasse 1 polyvalent in één ander departement.

- » Maximum 3 blokken van 2 uur/dag
- » Bekendmaking van het departement vóór 9 u. de dag voorafgaand aan de prestatie (het uurrooster wordt binnen de gebruikelijke termijn uitgehangen)
- » De medewerkers van de 3 verse departementen zijn polyvalent naar het departement Service
- » De medewerkers van het departement Service zijn polyvalent naar één van de verse departementen
- » Medische beperkingen worden in rekening genomen.
- » Er zijn opleidingstrajecten voorzien alvorens de polyvalentie wordt doorgevoerd.

## 7 ... • Stimulansen om van uurrooster of van winkel te veranderen:

- **Uurrooster / flexibiliteit:** enkel op vrijwillige basis kan een werknemer in het kader van de overgang naar ASO ermee instemmen dat de schommelingen verhoogd worden: 9 u. voor een contract van 20 u./week, 12 u. voor een contract tussen 20 en 28 u./week en 15 u. voor een contract van 28 u./week en meer. De roulementsdagen en urenblokken blijven vast. Hij kan dan solliciteren voor een of meerdere vacante functies. Bij aanvang van het nieuwe uurrooster krijgt hij een premie van € 750 bruto en als hij de functie 12 maanden later nog steeds bekleedt, krijgt hij een tweede premie van hetzelfde bedrag.
- **Transfers:** het gaat om vrijwillige transfers, nadat de gebruikelijke aanvragen uit de lijst van transferaanvragen verwerkt zijn, in het geval van een winkel die naar ASO overgaat en met een tekort aan uren kampt. De werknemers die zo'n vrijwillige transfer uitvoeren komen van een winkel in overbezetting. Die werknemers krijgen een premie van € 2500 na 6 maanden in de ASO-winkel met een tekort aan uren te hebben gewerkt, op voorwaarde dat ze de functie en het uitgehangen uurrooster aanvaarden.

### Ons laatste woord!

Dit document is een samenvatting van een veel langere ontwerp-cao. **Totnogtoe is er niets getekend.** Tegen midden juli worden in elke winkel personeelsvergaderingen georganiseerd. Onze SA's kunnen jullie hier natuurlijk nog meer over zeggen. Stel hen gerust al je vragen en geef hen je mening. Eens de personeelsvergaderingen overal gehouden zijn, zullen we zien of we het mandaat hebben om die ontwerp-cao te ondertekenen en jullie verder te begeleiden in die nieuwe arbeidsorganisatie. Onderhandelen wanneer mogelijk, strijden wanneer nodig!

**Bedankt voor jullie vertrouwen, blijf naar jullie SA's luisteren.**



BBTK-ABVV  
HANDEL

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

Verantwoordelijke uitgever: Jan De Weghe | BBTK | Joseph Stevensstraat 7/5 | 1000 Brussel



4

- Aan de werknemers van Delhaize -

BBTK-ABVV  
HANDEL

## ARBEIDSORGANISATIE?

### ASO: het einde van de tunnel?

Zowat 1 jaar geleden zijn de sociale gesprekspartners een sociale dialoog opgestart over de arbeidsorganisatie. De vaststellingen van toen: punctuele polyvalentie werd overmatig gebruikt, structurele polyvalentie was helemaal niet ingevoerd, het takenpakket van de klassen 1 werd soms te zeer uitgebreid, kortom: de werklast was veel te groot.

**Conclusie:** de arbeidsorganisatie die na de herstructurering van 2015 werd ingevoerd, werkt niet. De werknemers zien af en het volume aan vaste contracten brokkelt af door de vele onzekere contracten, waaronder studentencontracten.



### En dan?

Sindsdien werd in 6 winkels een nieuwe arbeidsorganisatie uitgetest: ASO. De tests zijn begonnen in november. Het project werd tijdens tal van SA- en opvolgingsvergaderingen nog verder verfijnd. Een maandenlang spel van trial-and-error. Volgens de directie is de tijd nu gekomen voor een uitrol, m.a.w. om alle winkels in het systeem te doen stappen. Wij zijn daar niet van overtuigd... De tests beginnen nu pas resultaat op te leveren, ze komen op kruissnelheid. Er werd dus met de directie afgesproken dat er een uitbreiding komt van het aantal winkels (een tiental extra) in het ASO-model, MAAR met een evaluatie in februari 2020 en een nieuwe mogelijke onderhandeling als niet alle criteria vervuld zijn.



**Wat hebben we verkregen? Aangezien we van nature wantrouwig zijn, hebben we garanties gevraagd en gekregen.**

1. We weten dat de wereld van de retail alsmaar meer evolueert naar franchise. We hebben dus onderhandeld dat geen enkele van de 128 winkels tussen nu en 31/12/24 gefranchiseerd of gesloten mag worden. We hebben al te veel opeenvolgende herstructureringen meegemaakt.
2. We hebben een omkadering onderhandeld voor de onzekere contracten. Het aantal contracten van onbepaalde duur gaat er elk jaar op achteruit. We hebben dus onderhandeld dat 87,5% van de uren die in het bedrijf betaald worden tegen 2021 naar vaste contracten moeten gaan. D.w.z. dat contracten van bepaalde duur, vervangingscontracten en ook studen-

Verantwoordelijke uitgever: Jan De Weghe | BBTK | Joseph Stevensstraat 7/5 | 1000 Brussel

1

tencontracten niet méér mogen uitmaken dan 12,5% van de uren die in het bedrijf betaald worden. Er worden strikte controlemechanismen voorzien via de OR. De laatste jaren stelden we vast dat er steeds meer onzekere contracten ingeschakeld werden (vooral sinds de komst van Ahold die in Nederland maar al te graag met dat soort contracten werkt). Studentencontracten mogen op hun beurt op jaarbasis niet méér uitmaken dan 6,25%, dus de helft van de 12,5%. Studenten zullen minstens in het kader van contracten van 8 u./week werken. Ze mogen dus niet meer voor 3 uur opgeroepen worden!! Hun taken worden uitsluitend beperkt tot taken van klasse 1.

3. Dezelfde garanties (qua herklassering, qua loon, ...) voor mensen wiens werkpost in de nieuwe organisatie verdwijnt als in 2015.
4. De invoering van een begeleidingscomité met de SA's dat maandelijks de evolutie van de nieuwe organisatie zal opvolgen.
5. Duidelijke, nauwkeurige functiebeschrijvingen om de misbruiken van de laatste jaren in te dijken.
6. Geen bijkomende flexibiliteit in vergelijking met 2015. Voor vaste werknemers die van functie veranderen kan het uurrooster veranderen (in overleg) maar de schommelingen blijven die van het basiscontract. Voor alle werknemers blijven de urenblokken vast en ook de roulementsday.
7. Opleidingen moeten voor 80% uitgevoerd zijn (voor experts wordt de opleiding gepland over 1 jaar) en het organigram moet volledig zijn alvorens de effectieve overstap naar ASO. Je SA's krijgen ieders opleidingstraject en de timing waarbinnen die opleidingen gegeven moeten zijn.
8. Geen enkele werknemer wordt verplicht om naar aanleiding van ASO van werkplaats te veranderen.
9. De directie heeft toegezegd dat ze over andere belangrijke punten in verband met de arbeidsorganisatie wil praten, zoals een verhoging van de minimale arbeidsduur van de deeltijdse medewerkers, de 4-dagenweek, maar ook nachtwerk in het kader van e-commerce... wat uiteraard een vraag van de werkgever is. Al die besprekingen zullen in het najaar van 2020 gevoerd worden.

### Wat is ASO in de praktijk?

- 1 ...• **5 departementen** (behalve in de winkels waar geen beenhouwersatelier is, daar zijn 4 departementen mogelijk: fruit & groenten, bereide gerechten, TO GO & veggie en beenhouwerij & visafdeling die één enkel departement zullen vormen met maar één team leader)

Departementen	Team leader	Assistent team leader	Experten
Fruit & groenten, bereide gerechten, TO GO & veggie	1	1 of meerdere ATL's per departement die de team leader bij zijn afwezigheid vervangen	
Beenhouwerij & visafdeling <i>!! Nieuwe functie van meat slicer</i>	1		Expert Vis (tenzij vis in MAP en 4 departementen)
Bakkerij & Patisserie	1		
Expertise Producten & Processen (minimum 7 VTE-medewerkers - vastgelegd na bespreking met SA)*	1		Expert Wijn Expert Commerciële evenementen Experten Producten & Processen (waarvan 2 prioritair maar niet uitsluitend voor de financiële en personeelsadministratie worden aangeduid)
Service	1		

\*We hebben verkregen dat het aantal productieve uren per supermarkt met 36 uur wordt verhoogd. Daar kan nog 18 uur bijkomen als de administratieve last groter is (lijst van winkels vastgelegd en bezorgd in SA).

**Wat is een meat slicer:** = stap in een opleidingsplan om beenhouwer te worden. Via dit statuut kunnen de taken van de klassen 1, van de beenhouwers en van de meat slicers uitgeklaard worden. Deze medewerker krijgt een voltijdse functie (of 30 uur op zijn verzoek). Met deze maatregel zou een actief beleid moeten kunnen worden gevoerd om na de opleiding beenhouwers aan te werven die niet onderbetaald zijn.

- 2 ...• **De structuur is evolutief, maar als DDL het aantal departementen wil veranderen, moet er voorafgaand overleg met de SA zijn!**
- 3 ...• De **organigrammen** (met het aantal personen en VTE's) van elke winkel worden vóór elke implementering aan de SA bezorgd. Ook ieders opleidingstraject en de timing van de opleiding worden aan de SA bezorgd. Gedaan met "spookopleidingen"!
- 4 ...• **De functies:**  
Die evolueren inhoudelijk en/of veranderen van naam, sommige verdwijnen zelfs: bekijk best met je SA's de verschillende functies in detail. Hoe dan ook is het principe dat iedereen zijn functie behoudt als die blijft bestaan. Als de functie verdwijnt, kan de werknemer drie voorstellen van functies doen uit een door de directie vastgelegde lijst. Daarna volgt een selectiegesprek. Bij de ontwerp-cao hoort een uitgebreide bijlage. Die bijlage voorziet ook de garanties op het vlak van loon.

### Enkele voorbeelden:

Een chef zuivel zou een functie van Assistant team leader Service kunnen opnemen zonder dat dit impact heeft op zijn loon. Hij krijgt dan een begeleidingsplan voorgesteld (dat hij trouwens kan weigeren) om weer een functie als chef op te nemen.

Een Expert HBC heeft voorrang om Expert Commerciële evenementen te worden met loonbehoud. Hij zou ook weer naar een functie van klasse 1 kunnen overstappen met behoud van zijn loon vóór ASO als dat op vraag van DDL is.

**Eigenlijk is het loon van de functie vóór ASO altijd gewaarborgd als de werknemer op vraag van DDL naar een lagere klasse overstapt. De baremieke verhogingen van de nieuwe functie zijn van toepassing en de contracturen worden door de functieverandering niet gewijzigd.**

**De flexibele ploeg verdwijnt maar de medewerkers behouden hun voordelen.**

- 5 ...• **Er zijn ook duidelijke vervangingsregels voorzien, vraag ernaar bij je SA's.**
- 6 ...• **Polyvalentie:**
  - **Als principe geldt dat elke werknemer toegewezen is aan een departement dat zijn basisdepartement is.**
  - **Om komaf te maken met punctuele polyvalentie wordt een polyvalente ploeg ingevoerd:** Dat team moet in elke winkel worden samengesteld vóór de overgang naar ASO. Het bestaat uit minstens 4 en hoogstens 7 werknemers. Die werknemers zitten in klasse 1 en krijgen een brutopremie van € 50 per maand, ze hebben een vast voltijds contract (30 uur op vraag van de werknemer). Ze werken in een