



BBTK  
ABVV

Aan de werknemers van Delhaize De Leeuw

## ASO: waar staan we na 6 maanden tests?

Jullie weten allemaal dat de directie van DDL vorig jaar in november een project voor een nieuwe arbeidsorganisatie heeft voorgesteld onder de naam ASO. Sinds 2015 botsten wij aan beide zijden van de onderhandelingstafel op diverse werkingsproblemen in de winkels, wat onvermijdelijk tot een grotere werklast leidde. Bovendien is die werklast sinds het vertrek van de 2.000 werknemers uit het bedrijf in 2015 in tal van winkels ronduit onhoudbaar. Vanuit een constructieve ingesteldheid en met positieve resultaten voor ogen zijn we dus rond de onderhandelingstafel gaan zitten. Zonder naïef te zijn, maar wel actief betrokken om het project maximaal te verbeteren.

Vorig jaar hadden we 2 mogelijke oplossingen:

- rond de tafel gaan zitten om een betere arbeidsorganisatie te onderhandelen (zonder uiteraard extra personeel uit te sluiten)
- de winkels stilleggen en extra personeel eisen, waarbij de werkingsproblemen onopgelost blijven maar verhuld worden door extra personeel.

Voor de BBTK was het altijd duidelijk: onderhandelen wanneer mogelijk!

Wij hadden – zoals sommige anderen – erbij kunnen zitten, onze mond houden tijdens de onderhandelingen en daarna het project afschieten eens we terug in de winkels waren... Maar zo zijn wij niet, we hebben dit nooit gedaan!

Hoe dan ook is het nu tijd om een eerste balans op te maken.

Ter herinnering, deze tests werden in november 2018 opgestart in 6 winkels. Wij zijn dus beginnen onderhandelen met de bedoeling om de taken van de klassen 1 te herdefiniëren (productie of niet, onder meer in de slagerij), om de tijdelijke polyvalentie stellig in te perken door een polyvalent team in te voeren, om het personeel verder te specialiseren en beter op te leiden, om de flexibiliteit te omkaderen en om tot slot de garantie te verkrijgen dat de winkels niet gefranchiseerd zouden worden. De directie heeft veel zaken op tafel gelegd, waarvan bepaalde punten nog in behandeling zijn en andere werden ingetrokken wanneer de werknemersvertegenwoordigers er niet mee akkoord gingen.

**Het is nu tijd om te kijken wat die tests opgeleverd hebben. Is alles na 6 maanden perfect?**

- **Neen**, de directie heeft uren moeten toevoegen in de testwinkels, wat voor zover nodig aantoont dat er uren tekort zijn in de winkels, ongeacht het model van arbeidsorganisatie.





BBTK  
ABVV

### Functioneren de tests goed?

- **Ja**, als het personeel vooraf opleiding krijgt, als alle vakjes van het organigram ingevuld zijn, als het omkaderend personeel (filiaal leider, adjunct, district, ...) weet waarover het spreekt en zich houdt aan wat er in de onderhandelingen afgesproken is. M.a.w. als de test ook op grote schaal wordt toegepast.

### Jullie kunnen tussen de regels wel lezen dat dat momenteel niet in alle 6 testwinkels het geval is.

Moeten we daarom het kind met het badwater weggooien en niets veranderen? Dat denken we niet!

Het systeem kan functioneren, op voorwaarde dat:

- de **studentenarbeid omkaderd** en ingeperkt wordt. Er is nood aan echte contracten!
- de organigrammen ingevuld en de werknemers geselecteerd en opgeleid worden **vóór het proces opgestart wordt** om van organisatie model te veranderen. We willen ook dat die nieuwe organisatie zich **niet vertaalt in meer flexibiliteit** van uurroosters dan nu het geval is. Aangezien we de directie niet zomaar op haar woord geloven, moet alles uiteraard **duidelijk op papier en in overeenkomsten worden gezet alvorens ook maar iets wordt gewijzigd!**
- de directie stelt ons voor om die nieuwe organisatie in 4 golven – gespreid van september 2019 tot eind 2020 – uit te rollen. Volgens ons moet er na de eerste transformatiegolf **een evaluatie** komen **alvorens verder te gaan**.

In de afgelopen weken zagen we her en der werkonderbrekingen ontstaan omdat de werklast te groot is voor het personeel dat in de winkels aanwezig is. Tijdens diezelfde periode zijn er geen werkonderbrekingen geweest in de testwinkels... Is dat een teken?

We willen die gelegenheid aangrijpen om via onderhandeling tot een beter evenwicht te komen.

Niet alle vakorganisaties delen het standpunt van de BBTK. In februari van dit jaar schreven we nog in gemeenschappelijk front: **“Stop of go?”**. De BBTK is bereid om die uitdaging aan te gaan als de voornoemde punten ter omkadering worden ingewilligd.

Dit alles moet afgehandeld, duidelijk neergeschreven en ingevoerd zijn alvorens er eventueel een gedeeltelijke roll-out volgt, concreet dus **vóór** eind juni. Er zijn op heden nog maar enkele eerste ontwerp teksten, waar we ons nog niet helemaal in kunnen vinden.

**Blijf op de hoogte bij jullie afgevaardigden, nadere info volgt nog!**

