



Beste Collega's.

In de vorige nieuwsbrief van september schreven we over de cao-onderhandelingen en dat deze weer van start gaan. Inmiddels zitten we in december en is de uitkomst duidelijk. December wordt geen feestmaand en kadootjes worden er niet gegeven door onze werkgever. We zijn uit onderhandeld. Volg de informatie op de openbare Facebookpagina en berichtgeving op de website van FNV. Verderop geven wij de laatste stand van zaken.

2020 was in alle opzichten een bijzonder jaar. Corona-uitbraak, beperkingen voor iedereen, social distance, werkdruk, veiligheid op de werkvloer en nog veel meer. Velen hebben ons geschreven en wij zijn voor jullie in de bres gesprongen. Terecht maakte u zich zorgen en uitte uw ongenoegen over wat er op de werkvloer gebeurde. Meerdere keren hebben wij, namens u, vragen gesteld aan Lidl en zaken aangekaart ter verbetering en verduidelijking.

Voor al die keren dat we met elkaar digitaal hebben gecommuniceerd willen wij u hartelijk danken. Samen met u hopen wij dat we in 2021 weer de draad kunnen oppakken van ons sociale leven, afscheid nemen van ons isolement, vrienden kunnen zien, op vakantie gaan en alles wat u graag doet. De Lidl kadergroep komt dan graag weer naar u toe. Wij zien er naar uit. Plannen hebben wij weer genoeg.

Wij wensen u en uw dierbaren fijne kerstdagen en een gezond en gelukkig nieuwjaar. Tot in 2021!

CAO: Hoe staat het ermee?

Op 1 december zijn we weer aan tafel geweest met een kleine delegatie van zowel vakbonden als werkgevers. Het was een kort maar krachtige vergadering.

Van de kant van werkgevers was het voorstel:

- Een CAO voor 2 jaar, van 1 april 2020 tot 31 maart 2022.
- Verhoging van de pensioenpremie van 2,5%, als gevolg van wettelijke regels.
- Een waardeloze loonsverhoging van 1,5% die pas ingaat op 1 januari 2021,
- Halvering van de zondagstoelage vanaf 1 maart 2021 van 100% naar 50%.
- Een schamele loonsverhoging van slechts 2,5% over 1 maand: maart 2022.
- Geen loonsverhoging voor de periode van april 2020 tot januari 2021.

Het is dus een loonbod van werkgevers, wat ver onder het koopkrachtniveau ligt. De toeslagen op de DC's worden komende cao-periode tot 31 maart 2022 nog met rust gelaten, maar je kunt gerust de vraag stellen, tot hoe lang nog?

Wat zijn de gevolgen voor jou?

Als dit alles doorgaat, ga je er vanaf januari dus financieel flink op ACHTERUIT. Terwijl supermarkten, juist door de corona, mega-omzetten hebben gedraaid afgelopen jaar, en er ook deze komende kerstperiode weer superstijgingen worden verwacht. FNV is dan ook NIET AKKOORD gegaan met bovenstaand voorstel.

Wat gaat er nu gebeuren

Na overleg met de achterban heeft FNV aan de werkgeversdelegatie op 3 december een "Voor-Ultimatum" gestuurd.

Werkgevers is aangezegd dat zij de tijd krijgen tot donderdag 10 december 12.00 uur, om te komen met een beter voorstel, inclusief een aantal van onze eisen. Mochten ze hier niet op ingaan, dan beginnen vanaf donderdag 10 december acties in supermarkten en distributiecentra. Ten tijde van het opstellen van de nieuwsbrief was het ultimatum nog niet verlopen.

Wil je meedoen met onze acties, of heb je nog een goed idee voor een actie?

Geef je idee op en/of meld je aan, om mee te doen aan onze acties op:

waardeeronswerk@fnv.nl! Gebruik bij het plaatsen van een bericht op social media altijd #Waardeeronswerk. Op Facebook en Instagrampagina FNV Kadergroep Lidl zullen we de acties zoveel mogelijk delen.

HET WORDT TIJD DAT ZE ONS EINDELIJK FATSOENLIJK GAAN WAARDEREN!

Voor wie lid is van FNV, kost actievoeren geen tijd of geld. FNV ondersteunt je tijdens de actie (meld daarom altijd via waardeeronswerk@fnv.nl welk actie jullie voeren). Je klokt gewoon uit en je houdt goed je uren bij welke je niet werkt. Je krijgt een vergoeding uit de stakingskas. Voor degenen die GEEN lid zijn, kunnen altijd lid worden, en krijgen dan ook een vergoeding).

Korte inwerkperiode

Wij krijgen veel klachten over de kwaliteit van de pallets. Deze zijn of heel hoog of heel slecht gestapeld. Hier is een aantal redenen voor. Ten eerste de opjaagcultuur binnen de distributiecentra. Wij horen dat vooral uitzendkrachten afgerekend worden op het aantallen colli's per uur. Dit mag niet. Zelfs de directie van Lidl heeft meerdere malen hier berichten over gestuurd. Een andere reden is dat werknemers op het distributiecentrum te kort of bijna niet ingewerkt worden. Herken jij dit? Mail ons op lidlkadergroep@gmail.com

Hoe flexibel ben jij?

Werkgevers willen graag dat personeel zo flexibel mogelijk inzetbaar is. Maar dat kan natuurlijk niet zomaar, want jij hebt ook hobby's, voetbal of tennis of je hebt kinderen waar je zorg voor draagt, kortom een privéleven.

Sinds kort heeft Lidl pip 2.0 geïntroduceerd. Hier kan jij makkelijk je beschikbaarheid in verwerken. Als je b.v. niet op zondag kunt/ wilt werken zet je deze dicht, ook als je naar voetbal moet op maandagavond kan je deze dicht zetten.

Je beschikbaarheid kan je iedere week bijstellen. Ook handig als je schoolrooster verandert. Doe dit wel op tijd zodat ook de roosters op tijd gemaakt kunnen worden. De regels waar een werkgever en jij rekening mee dient te houden kun je terugvinden in je cao {art. 4.3a} waarin staat hoeveel uur jezelf mag beslissen, het aantal koopavonden wat je ingeroosterd mag worden etc.

In je contract en de cao staat hoeveel zaterdagen je mag werken. Word je vaak op koopavond ingeroosterd en moet je de volgende ochtend om 06.00 uur weer beginnen dan kan je op www.atweetje.nl info vinden aan hoeveel nachtrust je moet voldoen. Hier staat ook in hoeveel zondagen op jaarbasis je mag werken. Mocht je vragen hebben dan kan je deze altijd bij de lidlkadergroep@gmail.com stellen

Even voorstellen

Mijn naam is Hubert Walkowiak, en ik ben 32 jaar. Ik werk nu al 5 jaar bij het DC in Weert. Mijn functie is daar reachtrucker en controleur.

Mijn taak is om pallets te controleren op datum, temperatuur en productkwaliteit. En het aangevuld houden van het magazijn. Ik begon als orderpicker, daarna werd ik gepromoveerd tot reachtrucker en tevens ook naar controleur.

Voordat ik bij Lidl kwam, studeerde ik 5 jaar aan de universiteit en behaalde een master psychologie en kwam toen naar Nederland. Hier werkte ik bij DHL-magazijn als reachtrucker en bij Van Cranenbroek Distributiecentrum als Coördinator reachtruckers. Toen was ik nog geen lid van FNV. Ik ben lid geworden van de Kadergroep Lidl binnen FNV, omdat ik de arbeidsomstandigheden van mijn collega's wil verbeteren.

Ik ben van plan de arbeidsomstandigheden te verbeteren om te streven naar gelijke rechten en tolerantie voor elke werknemer. Wat ik graag veranderd wil zien is dat werknemers beter behandeld worden en dat men in een prettige & gezonde werksfeer kan werken.