



Beste Collega's.

In 2021 blijven we strijden voor 5% meer loon en behoud van zondag-toeslag in de winkels en in de distributiecentra. Dat verdienen wij meer dan ooit. De FNV en de kadergroep Lidl geven niet op en blijven druk uitoefenen op de werkgeversorganisatie. Velen van u hebben gereageerd en zijn terecht boos. Zodra de coronaregels het toelaten vragen wij weer uw inzet om onze eisen kracht bij te zetten. Samen staan we sterk. Blijf daarom onze openbare Facebookpagina en andere socials in de gaten houden.

CAO: Hoe staat het ermee?

Op 19 januari hebben we een online vergadering gehad met de werkgevers. We hadden de hoop dat ze met een veel beter loonvoorstel zouden terugkomen dan de keer daarvoor, maar het was slechts 0,25% meer dan het vorige loonbod. Nadat we hadden gemeld dat dit nog steeds te ver van onze eis af was, en CNV had gemeld dat ook zij uitonderhandeld waren, moesten de werkgevers terug naar hun achterban.

Op de 29e januari stond er weer een overleg gepland, dat in totaal een half uur duurde. Werkgevers hadden geen nieuw loonvoorstel van hun achterban meegekregen, dus de vergadering was ten einde. Werkgevers moeten met een beter bod komen in overleg met hun achterban. Binnenkort worden we weer teruggevraagd om te horen waar ze mee komen. Waarom gaan we niet akkoord met het huidige loonvoorstel van werkgevers?

Omdat ze over 2020 niks aan loonsverhoging willen bieden, terwijl de vaste lasten voor ons als personeel wel zijn gestegen: denk hierbij aan ziekenfonds, huur, gas/water/licht, (gemeente)belastingen en inflatie/prijsstijgingen.

Vanaf 1 februari 2021 bieden ze slechts 2,5% voor 13 maanden, met daarbij de eis dat de zondagtoeslag vanaf 1 maart 2021 GEHALVEERD wordt. Dit gaat gelden voor filialen EN distributiecentra!

Vanaf 1 maart 2022 bieden ze nog eens 2,5% voor 1 maand. Als je dit uitrekent, voor de periode 1 april 2020 tot 31 maart 2022:

(10 mnd x 0%, 13 mnd x 2,5%, 1 mnd x 2,5%: 2 jaar = 1,34 % erbij per jaar). Dit dekt al niet eens de toename van de inflatie en wetende dat de vaste lasten weer omhooggaan, én we OOK nog meer pensioenpremie MOETEN gaan betalen zijn we er m.i.v. januari 2021 op achteruitgegaan met ons huidige loon. Daarom eisen wij 5% per jaar erbij!!!

Zie hieronder als voorbeeld over welk verschil in euro's we het hebben:

We hebben een loon van 1700 euro genomen als voorbeeld:

FNV

Voorstellen loonsverhoging WG t.o.v. FNV	WG	FNV
Startsalaris	1.700	1.700
Loonsverhoging 1-04-2020 -01-02-2021	0% / 1.700	
Loonsverhoging 1-04-2020 -01-04-2021		5% 1.785
Loonsverhoging 1-02-2021 -01-03-2022	2,5% 1.743	
Loonsverhoging 1-04-2021 -01-04-2022		5% 1.874
Loonsverhoging 1-03-2022 -01-04-2022	2,5% 1.786	
Totaal salaris over 24 maanden	41.439	43.911
Gemiddeld loon per maand (totaal /24)	1.727	1.830
Gemiddelde % stijging (gem. salaris / start)	1,57%	7,63%
Gemist aan salaris (voorstel FNV vs. WG)	-2.472	euro's

Dus kom op voor jezelf en jouw portemonnee! Doe mee met onze acties!

Binnenkort komen er fysieke acties, houdt hiervoor je mail en de Facebookpagina in de gaten. Meld je ook aan op onze WhatsApp-service, om op de hoogte te blijven van onze fysieke acties, waar en wanneer die zijn. Wij pikken het niet meer! En gaan fysieke acties voeren zodra het kan!

Scan de QR code met je telefoon of ga naar: <https://eazy.im/?fnvsm>



Digitaal contact

Coronabeperkingen staan nog niet toe dat wij de winkels en distributiecentra kunnen bezoeken. Dat vinden wij jammer. Wij horen graag jullie mening en input en wat er speelt in het land. Wij kunnen echter wel digitaal met elkaar communiceren. Bijvoorbeeld via een webinar of ander online platform. Wij kunnen bijvoorbeeld een digitale bijeenkomst organiseren waar je je voor kan inschrijven en je vragen kunt stellen. We zouden ook online campagne kunnen voeren door live te gaan met collega's of info-avonden te organiseren aan de hand van thema's als cao, ziekte etc.. We prikken dan een datum en tijd. En dan maximaal een uurtje met elkaar in gesprek. Heb jij goede ideeën hierover laat het ons weten via ons mailadres hieronder. Daarnaast willen wij graag van jullie horen wat jullie van deze ideeën vinden. Waar wil jij nu meer van weten? Van gedachte wisselen met collega's uit het land, met de kadergroep en de FNV. Laat het ons weten op ons e-mailadres lidlkadergroep@gmail.com

Verlies van de zondag-toeslag.

Wat houdt dat in? Als je vaak op zondag werkt, gaat het afschaffen van de zondag-toeslag je flink wat geld kosten. Voor een student die dit extraatje wel kan gebruiken is dit een behoorlijk bedrag. Immers, er is nu een toeslag van 100%, dat wil zeggen dat je straks maar de helft gaat verdienen van wat je nu doet op zondag. Kijk maar eens op je salarisspecificatie waar op de 2^e regel, de toeslag, straks verdwijnt. Maar wat als iedereen even duur is op zondag? Stel dat je nu nooit op zondag mocht werken (te duur) of om privéredenen niet op zondag kon.

Kan men je dan straks verplichten te werken? NEE, dat mag niet, maar wij weten allemaal dat er wel vaker dingen gebeuren op de werkvloer die niet mogen. Daarom is het juist nu belangrijk deze eisen van onze werkgever NIET te accepteren, maar in actie te komen. Steun daarom de acties van de FNV. Maak een selfie met #waardeeronswerk en plaats het op Facebookpagina FNV Supermarkt en/of FNV Kadergroep Lidl. Laat je stem horen.

Even voorstellen

Mijn naam is Manuel Ansems, ik ben 32 jaar, in dienst bij Lidl sinds 11-11-2013. Ik ben werkzaam als PSM en ben de rechterhand van de supermarktmanager. Verantwoordelijk voor de personeelsplanning, aansturen van het winkelteam en analyseren van wekelijkse cijfers. Daarnaast werk ik nog veel op de winkelvloer. Mede door commercieel inzicht draag ik bij aan een optimaal winkelbeeld om de verwachting van de klant te overtreffen. In samenwerking met de supermarktmanager ben ik verantwoordelijk voor het aannemen van hulpkrachten en help ik waar ik kan om het beste uit zichzelf te halen. Ik begeleid ze bij het inwerktraject en ben hun belangrijkste aanspreekpunt. Als de SM er niet is, neem ik zijn managementtaken waar.

Ik ben in 2013 begonnen als AFM met het doel om uiteindelijk FM te worden (SM). Vanaf mijn 15e werk ik al in de supermarktwereld. Ik ben werkzaam geweest bij AH, PLUS, C1000 en nu LIDL. Begonnen als vakkenvuller bij AH.

Toen was ik nog geen lid van de vakbond. Dit ben ik pas vanaf 2016. Ik ben lid geworden van de vakbond, op advies van familie en vrienden. In de loop der jaren zag ik binnen het beleid van LIDL een dermate negatieve spiraal m.b.t. medewerkers en goed werkgeverschap, dat dit bij elke verjaardag of andere activiteiten wel ter sprake kwam. Daarbij heb ik een redelijke mate van politieke interesse. Zodoende zei men tegen mij: Ga bij de vakbond en probeer op die manier impact te hebben, want alleen lukt het niemand.

Als lid van de kadergroep wil ik mij inzetten voor rechtvaardigheid t.o.v. medewerkers, want het gaat nog te vaak fout. Daarnaast wil ik graag mijzelf verder ontwikkelen op o.a. communicatie en media. De FNV heeft daar veel trainingen en mogelijkheden toe!

Voorbeelden van wat ik bij Lidl zou willen verbeteren zijn o.a. werkdruk vs. beloning, doorgroeimogelijkheden vs. gunfactor, socialer goedwerkgeverschap, beter en structureler hulp bij verzuimzaken als overspannen/depressie & burn-out.

[Volg ons op YouTube, Facebook en Instagram: FNV Kadergroep Lidl](#)