



## **Beste collega's,**

De gezelligste, maar ook de drukste maand van het jaar is aangebroken. Hard werken doen jullie sowieso wel in de supermarkten, maar dat je dat doet zonder dat je de waardering daarvoor krijgt in de vorm van een goede cao is niet te bevatten. Verderop in de nieuwsbrief lees je over de laatste stand van zaken van jullie cao. Daarnaast krijgen we regelmatig klachten over het beleid van Lidl, die blijkt niet overal gelijk te worden uitgevoerd. Ook het nieuwe verzuimsysteem wat Lidl heeft ingevoerd leidt tot klachten. Hoe? Dit en nog meer, lees je verder in deze nieuwsbrief. Mochten jullie vragen of opmerkingen hebben over deze nieuwsbrief, dan kan dat altijd via [lidlkadergroep@gmail.com](mailto:lidlkadergroep@gmail.com)

## **Hoe staat het met jullie Supermarkt cao?**

FNV Handel heeft op 7 november weer om de tafel gezeten met de werkgevers om te onderhandelen over jullie CAO voor supermarkten, die inmiddels verlopen is per 1 juli 2024. De petitie, die door ruim 7500 medewerkers werd ondertekend, is op 7 november aan de werkgevers aangeboden. De werkgevers waren alsnog niet bereid om over zaken te onderhandelen en kwamen met hun eindbod. Verder onderhandelen is dan niet meer mogelijk. Na intern overleg en overleg met kaderleden hebben zowel FNV als CNV besloten om het zeer zwakke eindbod niet voor te leggen. Wel is besloten om zogenoemde 3-kwart bijeenkomsten te houden onder de leden. Dit zijn bijeenkomsten waarin aan de FNV-leden wordt uitgelegd wat er gebeurd is, en waarin zij aan kunnen geven of zij acties willen houden. Ten tijde van het schrijven van deze nieuwsbrief zijn de actievergaderingen begonnen. Wil je er één bijwonen? Dan kan dat door je aan te melden via deze link: [Kom naar een actiebijeenkomst](#) Afhankelijk van de actiebereidheid, worden stappen richting eventuele acties ondernomen.

## **Beleid Lidl weinig uniformiteit**

Lidl heeft huisregels waarin de afspraken beschreven staan. Echter de uniformiteit van deze huisregels laat veel te wensen over. Wat heel gebruikelijk is in een regio is absoluut niet mogelijk in een andere regio. Bijvoorbeeld;

- Bij het ene filiaal is een tosti-ijzer toegestaan in de kantine bij het andere filiaal niet.
- Bij het ene filiaal mag het kaderlid zijn sleutels bij de kassa achterlaten bij het andere niet.
- Bij het ene filiaal mag je als medewerker de verspil me niet kopen, bij het andere niet.
- Bij het ene filiaal mag je flessen in de kantine verzamelen, bij het andere filiaal niet.

De oorzaak hiervan ligt in allerlei factoren als o.a. verloop van personeel, opleiden van personeel, managers die de regels omzeilen om hun cijfers (of kleur groen) te kunnen halen. Dit leidt tot onduidelijkheid, wat weer kan leiden tot willekeur in dat je op de ene werkplek aangesproken wordt op iets, terwijl het op de andere werkplek totaal geen probleem is. Willekeur in beleid is niet wenselijk. Lidl is als werkgever verantwoordelijk voor de huisregels en de bekendheid daarvan. Heb jij ook hiermee te maken gehad? Laat het ons weten via [lidlkadergroep@gmail.com](mailto:lidlkadergroep@gmail.com)

## Nieuwe ziekteverzuimsysteem Visma

Uit meldingen die wij ontvangen blijken er vragen en zorgen te zijn over het gebruik van het nieuwe verzuimsysteem Visma.

Welke zorgen zijn er?

**Beperkte inzage voor medewerkers:** Veel medewerkers geven aan dat zij alleen hun afspraken en verzuimdagen kunnen inzien in VISMA, maar geen toegang hebben tot bijvoorbeeld de gespreksverslagen van de Arbo- of bedrijfsarts.

**Uitgebreide toegang voor supermarktmanagers:** Het lijkt erop dat supermarktmanagers meer inzage hebben in het systeem dan de medewerker zelf. Dit roept vragen op over privacy en de noodzaak van deze uitgebreide toegang.

**Communicatieproblemen:** Het niet ontvangen van gespreksverslagen met Arboarts leidt tot frustratie en onduidelijkheid over de afspraken.

Wij zijn benieuwd naar hoe deze overstap naar VISMA is georganiseerd. Is er voldoende rekening gehouden met de rechten van medewerkers en hun behoeften? Welke partijen hebben hierin een rol gespeeld, en wie kan er precies allemaal in het systeem kijken? Wij horen ook graag jullie ervaringen met het nieuwe Visma verzuimsysteem. Positief of negatief, laat het ons weten via [lidlkadergroep@gmail.com](mailto:lidlkadergroep@gmail.com) Wij zullen de ervaringen bundelen en het bespreken met Lidl, zodat problemen opgelost kunnen worden.

## Even voorstellen

Mijn naam is Miloud El Bekkal en ik ben 41 jaar. Ik ben al ruim 18 jaar werkzaam bij Lidl, momenteel als supermarktmanager van het filiaal Petuniatuin in Zoetermeer. Mijn dagelijkse werkzaamheden bestaan voornamelijk uit: het filiaal managen en zorgen dat alle taken & werkzaamheden worden afgerond volgens de juiste processen. Ik ben bij de Lidl begonnen als medewerker, na 3 maanden ben ik het assistent filiaalmanager traject ingegaan. Na 8 jaar assistent zijn, ben ik supermarktmanager geworden. Voordat ik bij de Lidl ging werken, studeerde ik nog. Ik heb ook nog gewerkt bij het universitair sportcentrum in Leiden, toen was ik nog geen lid van de FNV.

Ik ben lid geworden van de FNV Lidl kadergroep om de FNV en daarmee de werknemers een sterkere stem te geven. Met deze stem kunnen werknemers meer invloed uitoefenen op hun eigen werk. Hiermee wil ik eraan bijdragen dat de rechten van de medewerkers gewaarborgd worden.

Wat ik graag veranderd zou willen zien bij Lidl? Medewerkers zijn het grootste kapitaal van een bedrijf, ik zou graag willen dat Lidl haar medewerkers ook werkelijk als het grootste kapitaal gaat zien en daarnaar gaat handelen.

Volg ons op Facebook en Instagram: FNV Kadergroep Lidl

Vragen en opmerkingen kunnen naar: [lidlkadergroep@gmail.com](mailto:lidlkadergroep@gmail.com)