

# LIDL

## ET IL Y EN A QUI OSENT L'APPELER ACCORD D'ENTREPRISE COMPLÉMENTAIRE!

**VOICI QUELQUES PRÉCISIONS AU CAS OÙ QUELQU'UN N'AUROIT PAS ENCORE COMPRIS LA DIFFÉRENCE ENTRE UN ACCORD D'ENTREPRISE COMPLÉMENTAIRE ET LA RATIFICATION (EN PIRE) DE PRATIQUES CONSOLIDÉES**

LE 6 MARS LIDL A CONFIRMÉ UNE PARTIE (CAR POUR D'AUTRES IL S'AGIT MÊME D'UNE DÉGRADATION) DES PRATIQUES ET DES USAGES DÉJÀ BIEN CONNUS PAR LA QUASI TOTALITÉ DES SALARIÉS; L'ACCORD SIGNÉ NE GARANTIT PAS CE QUI A ÉTÉ AFFIRMÉ PAR SES SIGNATAIRES DILIGENTS ET PAR SES DÉFENSEURS INFATIGABLES QUI, CES JOURS CI, S'EMPRESSENT À ÉTALER UN SUCCÈS QUI EN RÉALITÉ S'AVÈRE ÊTRE UNE DURE DÉFAITE POUR LES 13.000 SALARIÉS.

**IL S'ÉLOIGNE REMARQUABLEMENT DE CE QUI A ÉTÉ REVENDIQUÉ ET APPROUVÉ PAR LES SALARIÉS DE LIDL**

LA PLATEFORME ÉLABORÉE ET APPROUVÉE PAR TOUTES LES ORGANISATIONS SYNDICALES, JUGÉE "VIABLE ET RESPONSABLE" SE DÉVELOPPAIT SUR SIX VOLETS: RELATIONS SYNDICALES, SANTÉ ET SÉCURITÉ, TEMPS ET ORGANISATION DU TRAVAIL ET CONSOLIDATION DES HORAIRES, PROTECTION SOCIALE D'ENTREPRISE, PRIME DE PRODUCTIVITÉ, SOUS-TRAITANCE. LE RÉSULTAT OBTENU NE POURRAIT PAS ÊTRE PLUS LOIN DES ATTENTES CAR, NON SEULEMENT IL NE PREND PAS DU TOUT EN COMPTE CE QUE PRÉVOIT LA PLATEFORME, MAIS EN PLUS IL DÉNATURE LE SENS MÊME DE CELLE-CI ET DES REQUÊTES Y CONTENUES.

**IL NE COMPORTE AUCUNE AMÉLIORATION SALARIALE POUR LES TRAVAILLEURS**

PAR RAPPORT AU THÈME DU TEMPS PARTIEL EXPÉRIMENTAL (DANS UNE ENTREPRISE OÙ LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL SONT NETTEMENT MAJORITAIRES, ET CELA CONTRE LEUR GRÉ DEPUIS DES ANNÉES, VOIRE DES DÉCENNIES), LA PLATEFORME PRÉVOYAIT LA DEMANDE DE LA DÉFINITION D'UN SYSTÈME DE CONSOLIDATION DES HORAIRES DE TRAVAIL AU BÉNÉFICE DES (TROP) NOMBREUX SALARIÉS QUI FONT DÉJÀ SYSTÉMATIQUEMENT UNE GRANDE QUANTITÉ DE TRAVAIL COMPLÉMENTAIRE. IL N'EN EST PAS AINSI DANS L'ACCORD DU 6 MARS, DANS LEQUEL ON DÉFINIT UNE PSEUDO-EXPÉRIMENTATION DE LA DURÉE DE SIX MOIS, QUI PRÉVOIT DONC UNE AUGMENTATION DES HEURES DE TRAVAIL AYANT UNE NATURE EXTRÊMEMENT PROVISOIRE. L'AUGMENTATION DU NOMBRE D'HEURES « ACCORDÉE », NE CONCERNE QU'UN POURCENTAGE DÉRISOIRE DE SALARIÉS ET, DE SURCROÏT, EST DU POINT DE VUE QUANTITATIF INFÉRIEURE AU NOMBRE D'HEURES COMPLÉMENTAIRES EFFECTUÉES DÉJÀ DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES PAR LES SALARIÉS QUI, AVANT L'ACCORD, BÉNÉFICIAIENT AU MOINS DE LA MAJORATION PRÉVUE POUR LE TRAVAIL COMPLÉMENTAIRE.

**IL REND ENCORE PLUS DIFFICILE DE CONCILIER TEMPS DE VIE ET TEMPS DE TRAVAIL**

L'ACCORD PRÉVOIT UNE FLEXIBILITÉ HORS CONTRÔLE, OU PLUTÔT SOUS LE CONTRÔLE EXCLUSIF DE LIDL QUI A LA POSSIBILITÉ DE VARIER LE NOMBRE D'HEURES HEBDOMADAIRES TRAVAILLÉES AINSI QUE LEUR DISTRIBUTION DANS LE TEMPS, CETTE FLEXIBILITÉ ET DONC SOUMISE AUX CRITÈRES ET AUX MÉCANISMES DE DISTRIBUTION JUSQU'ICI RÉSERVÉS AUX SALARIÉS À PLEIN TEMPS.

**COMMENT DÉNATURER LE SENTIMENT D'APPARTENANCE, ÉVIDEMMENT EN FAVEUR DE L'ENTREPRISE**

LE SALARIÉ VOULANT BÉNÉFICIER DE L'AUGMENTATION TEMPORAIRE DE CES HEURES DE TRAVAIL PENDANT SIX MOIS DEVRA « VOLONTAIREMENT » ACCEPTER QUE SES TEMPS DE TRAVAIL SOIENT DÉFINIS AU CAS PAR CAS PAR LA DIRECTION DU POINT DE VENTE. VOICI À QUOI REVIENT, POUR TOUS CEUX QUI SIGNENT L'ACCORD, LE TANT CLAIRONNÉ SENTIMENT D'APPARTENANCE ET DE PARTICIPATION À L'ENTREPRISE.

**LES CONDITIONS DE TRAVAIL NE S'AMÉLIORENT PAS, MAIS ELLES SE DÉGRADENT** L'ACCORD PRÉVOIT QUE L'ENTREPRISE S'ENGAGE À PRÉDISPOSER LES HORAIRES DE TRAVAIL EN GÉNÉRAL TOUTES LES DEUX SEMAINES ; TOUTEFOIS, ON CONSTATE MALHEUREUSEMENT QUE DANS UNE BONNE PARTIE DES POINTS DE VENTE LA PRATIQUE CONSOLIDÉE ET LARGEMENT ADOPTÉE (DITE AXG) CONSISTE À ÉTABLIR LES HORAIRES POUR UNE DURÉE D'AU MOINS TROIS SEMAINES.)

**ABSENCE D'UN SYSTÈME D'INCITATION VARIABLE, UNE EXCELLENTE OPPORTUNITÉ RATÉE**

DURANT CES DERNIÈRES ANNÉES LIDL ITALIE, QUI AVEC PLUS DE 600 MAGASINS, RÉALISE UN CHIFFRE D'AFFAIRES DE PLUSIEURS MILLIARDS D'EUROS, A CONNU UNE AUGMENTATION DE SON CHIFFRE D'AFFAIRES DE L'ORDRE DE 40% ET A ACCUMULÉ DES BÉNÉFICES S'ÉLEVANT À PLUSIEURS CENTAINES DE MILLIONS D'EUROS. CEPENDANT L'ACCORD D'ENTREPRISE COMPLÉMENTAIRE N'ENVISAGE AUCUNE FORME D'INCITATION VARIABLE OU DE PRIME DE PRODUCTION/PRODUCTIVITÉ.

LES SALARIÉS LIDL, EN DÉPÎT DES RÉSULTATS ATTEINTS PAR L'ENTREPRISE, TOUT À FAIT EXCEPTIONNELS DANS LE SECTEUR DE LA DISTRIBUTION, NE PERÇOIVENT QUE LES SALAIRES MINIMA PRÉVUS PAR LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL.

EN DÉFINITIVE, L'ACCORD SIGNÉ NE PRÉVOIT AUCUNE INTÉGRATION DE SALAIRE, SI CE N'EST CE QUI ÉTAIT DÉJÀ PRÉVU POUR LES MAJORATIONS ET LES BONS D'ACHAT.

**PROTECTION SOCIALE D'ENTREPRISE: TRANSCRIPTION DES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES, DÉCISIONS UNILATÉRALES ET BEAUCOUP D'INCERTITUDES!**

BON NOMBRE DE DISPOSITIONS EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE DANS L'ENTREPRISE NE SONT RIEN D'AUTRE QUE LA TRANSCRIPTION DE CE QUI EST PRÉVU AUX TERMES DE LA LOI. EN MATIÈRE D'ASSISTANCE SANITAIRE COMPLÉMENTAIRE, ENCORE UNE FOIS C'EST L'ENTREPRISE QUI A DÉCIDÉ DE MANIÈRE UNILATÉRALE QU'À L'ÉTAT ACTUEL IL N'Y AIT AUCUNE PRESTATION SANITAIRE ÉTABLIE À LAQUELLE LES SALARIÉS PUISSENT ACCÉDER, CAR L'ENSEMBLE DES PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES SERA GARANTI À TRAVERS UNE CONVENTION AVEC UNE COMPAGNIE D'ASSURANCE.

**TRAVAIL DOMINICAL**

LÀ AUSSI L'ENTREPRISE A OBTENU UN AVANTAGE! EN L'ABSENCE D'ADHÉSIONS VOLONTAIRES À LA PRESTATION DOMINICALE DE LA PART DES SALARIÉS, IL EST PRÉVU QUE LA PLANIFICATION DU TRAVAIL DOMINICAL SOIT GÉRÉE UNILATÉRALEMENT PAR L'ENTREPRISE SUR LA BASE DU CRITÈRE DE LA NATURE OBLIGATOIRE DE CES PRESTATIONS. QUANT À LA RÉTRIBUTION DU TRAVAIL DOMINICAL COMPORTANT LA MAJORATION DE 135%, TANT CLAIRONNÉE, C'EST CHOSE CONNUE QUE L'ENTREPRISE L'APPLIQUE À SES SALARIÉS DEPUIS 2012.

**MISSIONS: MÊME CE QUI ÉTAIT PRÉVU N'EST PLUS ASSURÉ**

L'ACCORD SIGNÉ N'INTRODUIT AUCUNE LIMITE AUX MOTIFS QUE L'ENTREPRISE PEUT ÉVOQUER POUR AVOIR RECOURS À CETTE FORME D'EMPLOI, DÉJÀ LARGEMENT ABUSÉE ; D'AILLEURS, MÊME CE QUI ÉTAIT DÉJÀ PRÉVU PAR LA PRATIQUE D'ENTREPRISE N'EST PAS REPRIS DANS LE TEXTE : À SAVOIR LE DROIT POUR LE SALARIÉ À UN MONTANT DONNÉ AU CAS OÙ LE TOTAL DE SES HEURES DE TRAVAIL ET DU TEMPS NÉCESSAIRE POUR SE RENDRE À SON POSTE EXCÈDE LES SIX HEURES. L'ACCORD N'ÉTABLIT PAS NON PLUS LE PRÉAVIS À DONNER AU SALARIÉ EN CAS DE VARIATION TEMPORAIRE DE SON LIEU DE TRAVAIL, TANDIS QUE LE REMBOURSEMENT KILOMÉTRIQUE, DÉJÀ PRÉVU DANS LES ACCORDS PRÉCÉDENTS, N'EST PAS AMÉLIORÉ DANS LE NOUVEAU TEXTE.

**BONS D'ACHAT, QUELLE AUBAINE! L'ACCORD PRÉVOIT ÉGALEMENT LES OCTROIS DÉCIDÉS UNILATÉRALEMENT PAR L'ENTREPRISE**

UN DES SOI-DISANT POINTS FORTS DE LIDL, CONFIRMÉ, À PLUSIEURS REPRISES, ANNÉE APRÈS ANNÉE, DEPUIS LONGTEMPS; L'ACCORD RECONNAÎT UN USAGE D'ENTREPRISE QUI CONSISTE À OCTROYER DE MANIÈRE UNILATÉRALE AUX SALARIÉS DES BONS D'ACHAT.

**DES ASSEMBLÉES ET DES COMITÉS D'ACTION SERONT CONVOQUÉS AFIN D'EXAMINER DANS LE DÉTAIL LA GRAVITÉ DES CONTENUS DE L'ACCORD SIGNÉ ET DE DÉFINIR DES INITIATIVES VISANT À RECHERCHER DES SOLUTIONS FACE AUX DIFFICULTÉS DE LA SITUATION ENGENDRÉES**

