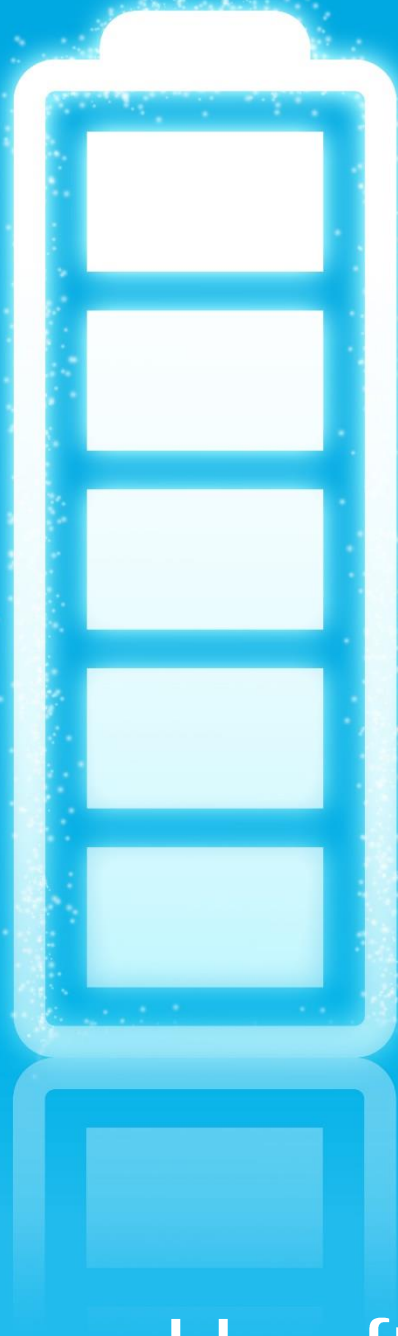


ACLVB – Colruyt Group



Een vakbond heeft nog zin!
Onze Verwezenlijkingen - Onze Visie

STEM 1

stem ACLVB

Een vakbond met gezond verstand!

De afgelopen jaren zorgde de liberale vakbond voor een opmerkelijk verschil in het sociaal overleg!

Elke vier jaar organiseert het bedrijf sociale verkiezingen. Onze afgevaardigden waren de afgelopen jaren heel actief om de **medewerkers te vertegenwoordigen**.

Zo konden we op heel veel vlakken het verschil maken. Dit betekent niet altijd dat we volledig slaagden in onze opzet of alles binnenhaalden wat we wensten. Deelnemen aan het sociaal overleg betekent namelijk dat je **oplossing moet zoeken**, steeds met het doel voor ogen dat het **welzijn van de medewerker én het bedrijf** belangrijk zijn. Dat gezond evenwicht bewaken, zorgt ervoor dat je **oplossingen** bekomt die aanvaardbaar en verdedigbaar zijn.

Zo zorgden we de afgelopen jaren voor een aantal **positieve veranderingen**:

- ✓ Dankzij De Blauwe Collega's zorgden we in de winkels van Colruyt Laatste Prijzen voor een **koopkrachtstijging** door het **verhogen van de maaltijdcheques** met €2 tot €5.54 per gewerkte dag. We zorgden hier ook voor een **ploegenpremie** voor medewerkers in de winkels.
- ✓ We zorgden ervoor dat wie werkt in de winkels vóór 6u of na sluiting, betaald wordt met 50% toeslag.
- ✓ We steunden het **zelfroosteren** waardoor medewerkers meer impact hebben op hun eigen planning.
- ✓ We zorgden ervoor dat werken **na winkelsluiting** enkel **op vrijwillige basis** kan gebeuren.
- ✓ We waren **als enige vakbond** bereid om gedurende het afgelopen eindejaar, toe te laten om op vrijwillige basis te werken in de winkels op zaterdagavond na winkelsluiting.
- ✓ We slaagden erin om **telewerk** in te voeren **voor een grote groep centrale medewerkers**.
- ✓ We zorgden ervoor dat de collega's van Technics, Privat Label en Retail Services in dienst op 1 oktober 2023, hun **anciënniteitsverlof en de verdere opbouw** konden behouden bij de overgang naar Colruyt Group. Voor alle medewerkers van die diensten konden we bekomen dat de **maaltijdcheque verhoogd** werd tot €8 per gewerkte dag.
- ✓ We konden op 1 oktober 2023 eindelijk **anciënniteitsverlof** laten invoeren voor de bestaande medewerkers van Colruyt Group Services.

Maar ook de toekomst zit vol uitdagingen en we moeten als vakbond ook waakzaam zijn.

- In een constant veranderende wereld is het onze taak als vakbond om ervoor te zorgen dat een bedrijf dat bekend staat om zijn **'waardengedreven' aanpak**, deze waarden ook daadwerkelijk naleeft. Dit houdt in dat we op een constructieve manier moeten zorgen dat (nieuwe) **leidinggevendenden de 'bedrijfscultuur' begrijpen, uitdragen en zelf toepassen**. Het is de dagelijkse taak van een vakbondsvertegenwoordiger van ACLVB - De Blauwe Collega's om **een vinger aan de pols te houden** bij de verschillende diensten en de **belangen van collega's te behartigen in individuele zaken**.
- Binnen Colruyt Group zijn er veel **paritaire comités** met verschillende regels en afspraken. We moeten blijven bewaken dat de werkgever niet enkel het beste wil voor het bedrijf maar ook rekening houdt met de verzuchtingen van de medewerkers. Dit doen we door intens overleg met de ACLVB-vertegenwoordigers op nationaal niveau zodat zij weten wat er leeft en belangrijk is voor onze collega's op de werkvloer. Onze vertegenwoordigers nemen die standpunten mee binnen de paritaire comités en werkgroepen.
- We steunen als "De Blauwe Collega's – ACLVB Colruyt Group" de nationale campagne rond koopkracht en het **verhogen van het maximumbedrag van de maaltijdcheques**. Ook hier moeten we binnen de groep kijken en ijveren voor het **dichtrijden van de bestaande marges** bij die groepen die vandaag nog niet aan het maximum van €8 zitten.
- We konden op 1 oktober 2023 het **anciënniteitsverlof** invoeren bij de bestaande medewerkers van Colruyt Group Services. Voor die groep is er echter nog geen **aangroei** gekoppeld aan de anciënniteit. Ook voor nieuwe medewerkers bij Colruyt Group is er nog geen anciënniteitsverlof. Het blijft belangrijk om dit op de agenda te houden.
- Vandaag kan **TELEWERK** niet meer weggedacht worden in de maatschappij. Voor een beperkte groep van **uitvoerend bedienden** kan dit vandaag nog steeds niet, niettegenstaande COVID er gedurende twee jaar voor gezorgd heeft dat iedereen dit in de praktijk diende te doen. Zelf in momenten waar het bedrijf niet of zeer moeilijk bereikbaar was, konden die medewerkers wel van thuis uit werken. Ook hier willen we het debat blijven voeren en zoeken naar structurele oplossingen.

- Als vakbond moeten we durven spreken over het **inzetten van flexijobs onder bepaalde voorwaarden** en binnen een bepaald werkkader maar we moeten waakzaam blijven dat flexijobs de vaste tewerkstellingspolitiek binnen Colruyt Group niet vervangt. Het 'neen' zeggen zonder onderbouwd standpunt is echter veel te gemakkelijk en zorgt in vele regio's voor structurele problemen in de bezetting.
- We moeten bereid zijn om het gesprek met de werkgever aan te gaan om te bekijken welke opties er bestaan binnen de huidige wetgeving rond cafetariaplannen. Op hetzelfde moment moeten we als ACLVB, parallel werken aan een betere wettelijke bescherming voor werknemers in cafetariaplannen. Op die manier moet het **op termijn** mogelijk worden om - op vrijwillige basis - de **13^e maand om te zetten** naar een bruto-netto voordeel of om te zetten in tijd.
- We namen het afgelopen jaar afscheid van de medewerkers van Dreamland. Binnenkort verdwijnt ook Dreambaby uit Colruyt Group. Als vakbond hebben we ervoor gezorgd dat er **voldoende garanties** zijn en waren voor de **achtergebleven medewerkers**. We blijven de collega's bij Dreamland en Dreambaby als vakbond ondersteunen en nemen onze rol op, ook na de overgang.

Als Blauwe Collega's zijn we ervan overtuigd dat deelnemen aan het sociaal overleg het best lukt met een constructieve houding.

Het is niet 'wij' tegen 'zij'. Enkel samen vinden we de juiste oplossingen.

Dit stelt ons in staat om flexibel te reageren op veranderingen die door de directie worden doorgevoerd. Dit betekent dan ook dat de directie bereid is om af te wijken van hun oorspronkelijke doelstellingen. Kijk maar naar het sociaal plan bij Dreambaby, de initiële voorwaarden bij de overgang van Technics of de arbeidsorganisatie bij Colruyt Laagste Prijzen.

BOOST
je vrije visie, eigen stem

English version.
Version Français.

