



## LIDL TESTE LA SEMAINE DE 4 JOURS ET D'AUTRES ORGANISATIONS DU TEMPS DE TRAVAIL

Depuis le mois de septembre, l'enseigne expérimente quatre nouvelles organisations du temps du travail en supermarchés dont la semaine de 4 jours. Ces nouvelles mesures visent à améliorer les conditions de travail et fidéliser les collaborateurs, favoriser l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle, et attirer de nouvelles compétences.

L'objectif de l'enseigne est de mesurer l'impact de ces nouvelles organisations sur les salariés et sur la performance des supermarchés. Pour cela, elle observe et analyse différents points, tels que l'accidentologie, l'ambiance de travail, l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle, l'attractivité pour le recrutement et la désorganisation en cas d'absence. L'enseigne dévoilera en 2024, après échanges avec les salariés concernés, les résultats de ces tests organisationnels. Des indicateurs ont été définis pour chacun de ces tests.

### LA SEMAINE DE 4 JOURS

La semaine de 4 jours est accessible aux salariés Equipiers Polyvalents (EP) avec un contrat de travail à 30 heures hebdomadaires et les Coordinateurs Caisse Accueil (CCA) en CDI.

### LA SEMAINE MATIN / APRÈS-MIDI EN ALTERNÉ

Les salariés Equipiers Polyvalents (EP) et Coordinateurs Caisse Accueil (CCA) en CDI peuvent choisir de travailler uniquement le matin ou l'après-midi 1 semaine sur 2.

### LE PLANNING CHOISI

Chaque semaine, les responsables de supermarchés préparent les plannings en amont puis les salariés EP, CCA ainsi que les adjoints managers peuvent choisir le planning suivant le créneau qui correspond à leurs besoins personnels et aux activités auxquelles ils ont été formés. Un système de priorité sera mis en place pour garantir l'équité.

### LE PLANNING SUR 8 SEMAINES

Les plannings sont réalisés et affichés 8 semaines à l'avance contre 4 aujourd'hui, afin de permettre aux collaborateurs d'améliorer la gestion de leur temps et d'anticiper au mieux leur organisation.



« La semaine de 4 jours et plus largement l'organisation du temps de travail sont aujourd'hui des questions déterminantes dans le recrutement de nouveaux collaborateurs et la fidélisation de nos salariés. En tant qu'employeur particulièrement attaché à la qualité de vie de nos salariés, nous nous devons de faire bouger les lignes. Ainsi est née l'idée de faire tester nos différentes propositions afin de déterminer celle qui s'adapterait le mieux aux attentes des salariés et à la performance de nos 1600 supermarchés. » Laëtitia de Montgolfier, Directrice Exécutive RH chez Lidl France.