



COMMUNIQUÉ DE LIDL FRANCE SUITE À L'ÉMISSION CASH INVESTIGATION DU 26 SEPTEMBRE 2017

L'émission **Cash Investigation** du 26 septembre a montré le visage d'une **entreprise** qui privilégierait sa réussite économique aux dépens de ses salariés. **Nous** pensons au contraire que l'amélioration des conditions de travail de **nos** salariés va de pair avec le développement économique de l'**entreprise**. **Le reportage diffusé** hier ne reflète pas cette réalité, bien que nous ayons décidé d'ouvrir nos portes à **Cash Investigation**, sans poser aucune condition préalable, en entrepôt, en magasin et au travers d'une interview de 2h30 d'un dirigeant de l'entreprise.

Nous avons été très sensibles aux témoignages et aux situations décrites dans le reportage et sommes conscients que dans une entreprise de notre taille, **certain**s salariés peuvent rencontrer des difficultés dans leur travail et que **nous** devons encore progresser dans l'écoute et la prise en compte de leurs attentes.

En 2012 **nous** avons décidé de sortir du Hard Discount pour monter en gamme et devenir un supermarché de proximité. Cette évolution par le haut, visible sur un plan commercial, s'est traduite par un important développement économique **mais aussi** par un développement social, améliorant le quotidien de nos salariés.

C'est la raison pour laquelle nous souhaitons apporter ici un certain nombre de précisions à **l'émission diffusée hier** :

LA QUESTION DU MANAGEMENT

Les extraits dévoilés dans l'émission sont inacceptables et **nous les** condamnons sans aucune ambiguïté. Ce sont des propos isolés, contraires à tout ce que **notre** entreprise représente et veut représenter.

Nous ne pouvons pas construire notre entreprise sans ou contre nos salariés. **Nous** avons depuis 2012 multiplié par 5 **nos** budgets formation où les enjeux de management et d'écoute des collaborateurs ont pris une place prépondérante.

A travers une récente enquête auprès de **nos** salariés, **nous** constatons que la perception du management au sein de **notre** entreprise s'améliore. **Nous** voulons poursuivre sur cette voie.

LA QUESTION DE LA COMMANDE VOCALE POUR LES PRÉPARATEURS DE COMMANDE

Précisons d'abord que **ce n'est pas** un sujet propre à Lidl, **puisque** la commande vocale est devenue une pratique quasi-systématique dans la logistique depuis le début des années 2000. **Nous** l'avons lancée chez Lidl en 2010 et y avons apporté des améliorations en prenant en compte les remarques de nos collaborateurs.

Nous utilisons cet outil pour améliorer la qualité de la préparation. **En revanche**, **nous** n'avons pas constaté d'amélioration de la productivité.



LA QUESTION DU POIDS PORTÉ PAR LES PRÉPARATEURS DE COMMANDE

Le métier de préparateur est un travail physique nécessitant un savoir-faire et une véritable expertise, c'est incontestable. Nous continuerons à redoubler d'efforts pour améliorer le travail de nos préparateurs grâce à nos investissements au niveau matériels et équipements, la formation liée aux gestes et postures et nous travaillons à la baisse progressive du poids des colis.

Il n'y a pas de prime de rendement, ni individuelle ni collective en terme de port de charges **contrairement** à la pratique de la plupart des entreprises du secteur.

Comme chaque entreprise, nous devons avoir des objectifs économiques ; en ce sens nous fixons un objectif d'équipe commun en terme de colis par heure. Chaque préparateur doit tendre vers cet objectif d'équipe.

LA QUESTION DES INAPTITUDES

C'est un sujet essentiel que nous traitons avec la plus grande attention.

La prévention est **évidemment** primordiale et nous agissons sur la diminution du poids des colis, les actions de formation ou encore les outils adaptés (engins de levage à hauteur variable par exemple). Il y a **donc** encore des progrès à réaliser **mais** il est inexact de dire que nous n'agissons pas sur ce terrain.

Il faut **néanmoins** remettre les chiffres avancés par l'émission en perspective. La moitié des inaptitudes que nous constatons sont liées à des problèmes de santé personnels et non professionnels. **Par ailleurs**, le nombre moyen d'inaptitudes chez Lidl est d'environ 1 personne par an par entrepôt et 1 personne tous les 10 ans par magasin. **Enfin** leur proportion a baissé de 25% depuis 2012.

LE DÉCÈS D'UN SALARIÉ SUR SON LIEU DE TRAVAIL À L'ENTREPÔT DE ROUSSET

Le suicide d'un de nos salariés évoqué par l'émission a été un **choc terrible** pour toute l'entreprise, à tous les niveaux, d'autant plus que c'était la première fois en 28 ans que nous étions confrontés à un tel drame. **Tout** notre soutien va à sa famille. Nous voulons redire ceci : nous collaborons activement à l'enquête en cours et nous espérons qu'elle permettra d'en **éclaircir les circonstances exactes**. Nous devons, dans l'intervalle, nous en tenir à un **devoir de réserve**.

NOTRE OBJECTIF SOCIAL

Notre objectif est avant tout que nos salariés restent le plus longtemps dans l'entreprise, et qu'ils bénéficient du succès de Lidl dont ils sont les premiers artisans.

Aujourd'hui, plus de 6000 salariés ont plus de 10 ans d'ancienneté et l'ancienneté moyenne de nos 1500 responsables de magasin est supérieure à 10 ans.

Nous avons fait le choix à travers notre organisation et nos outils de travail de soulager du mieux possible les tâches de manutention sans pour autant choisir la voie de l'automatisation.

L'émission ne le dit pas, **mais** Lidl joue un vrai rôle de créateurs d'emploi (8000 en 5 ans) et d'ascenseur social : 6500 promotions depuis 2012 s'adressant aux employés vers des postes d'encadrement nouvellement créés dans le cadre de notre développement ; 75% de notre encadrement



en magasin sont d'anciens caissières/caissiers.

Nous savons que nous avons encore du chemin à parcourir, mais nous pensons que nous avons réalisé de nombreux progrès depuis notre transformation commencée en 2012. Nous allons poursuivre ces efforts et continuerons à écouter nos salariés pour construire avec eux notre avenir.

Cash Investigation : les représentants du personnel de Free répondent à l'émission

Suite à la diffusion de l'émission Cash Investigation ce mardi, nous avons souhaité avoir la réaction aussi bien des représentants des salariés de Free, que ce ceux de la direction. Les élus du personnel nous ont ainsi transmis une lettre à l'attention d'Elise Lucet. Nous vous la livrons telle que nous l'avons reçue :

Madame LUCET,

Contrairement à la déclaration des droits et des devoirs des journalistes (Munich) et à la charte d'éthique et professionnelle des journalistes, qui évoquent l'impartialité, l'équité et le respect de la vérité dans le traitement de l'information, *vous n'avez même pas pris la peine de nous contacter, ni de contacter, nous, élus majoritaires, et les autres personnes qui travaillent chez Free, afin de connaître nos positions* quant aux différents événements cités dans *votre* émission, pourtant, *vous faites un métier pour lequel beaucoup de personnes se sont sacrifiées et continuent à le faire, parfois même au prix de leur vie, pour que la vérité et la justice triomphent toujours.*

Vous avez donné la parole à un seul représentant syndical minoritaire, qui n'a eu aucun mandat électif sur le site de Colombes (Mobile/Election de 2016). Vous n'avez jamais jugé utile d'interroger les syndicats majoritaires, les autres élus et représentants. Une vraie occasion pour un règlement de compte par un syndicat. Vous avez pris parti, retranscrit les informations qui vous sont communiquées par ce syndicat.

Pardonnez-nous, *vous nous* apportez une preuve supplémentaire que ce syndicalisme utilise des méthodes de voyous qui mettent en danger les salariés et qui menacent l'emploi dans *nos* entreprises. **Nous nous** permettons de citer **Badinter qui disait en 1992 à quelques extrémistes juifs lors de la commémoration de Vel d'hiv « ... vous déshonorez la cause que vous croyez servir », c'est exactement ce que ce syndicat fait actuellement.**

Parlons maintenant de vos « témoins » :

Le responsable du plateau :

Ancien conseiller, ancien responsable d'équipe adjoint, ancien responsable de plateau, ancien soutien d'un responsable de site qui licenciait des personnes sans ménagement, **nous** avons été contraints de mener une série d'actions pour que cette personne soit mise hors d'état de nuire.

Féral a gravi tous les échelons, il n'a jamais saisi un élu pour se plaindre de ses conditions de travail, ou pour signaler un abus, Il a licencié plus de 200 salariés à lui seul, ce qui est mathématiquement impossible, mais, quand bien même, il est complice de cette pseudo politique. Ramener un **cannibale** pour parler des personnes qu'il a dévorées, il n'y a que Cash Investigation qui peut le faire. Oui, le système est ainsi fait.

Le délégué syndical de SUD :

Pour être clair, il lui a suffi d'obtenir quelque voix pour être désigné comme délégué syndical, sans être élu. Sa seule politique sur le site de colombes est :

- Dénoncer les salariés et les élus.
- Filmer et enregistrer les salariés à leur insu.
- lancer des enquêtes CHSCT pour avoir le maximum d'heures de délégation et ne pas travailler.
- Inonder la direction par des réunions qui durent parfois trois jours, oui, ce n'est pas une erreur, *vous avez bien lu*, trois jours.
- Tourner autour de chaque salarié fragile pour exploiter sa souffrance.
- Chercher des **cadavres**, partout, de maintenant ou d'hier. **Nous nous** arrêtons là...

Un personnage qui n'a porté aucun sujet qui concerne les salariés, il aime parler de lui, pour lui. Il n'a pas la légitimité des urnes, mais il a celle de Cash Investigation, oui, le système est ainsi fait.

Tenez-vous bien. Ce **Monsieur** reçoit des consignes directement de son syndicat, jusqu'à là, rien d'anormal, mais la personne qui lui **dicte** la stratégie à suivre, est un salarié détaché de chez... Orange, **notre** concurrent, mais il passe plus de temps chez Free. Il est **d'ailleurs** venu aujourd'hui dans **notre** entreprise ! Vous l'avez bien lu, au nom d'une étiquette syndicale, un concurrent peut venir chez **nous** et **jubiler** sur cette image donnée par Cash Investigation. N'y a-t-il pas quelque chose de surprenant dans ce fonctionnement ? Oui, le système est ainsi fait.

La RRH (responsable des relations humaines) :

Le comble, Cash Investigation met en scène une sanction d'un salarié pour avoir eu quatre retards de quelques minutes, ce qui est ignoble de la part de la direction. Mais le saviez-vous ? C'est cette RRH elle-même qui a mis en place cet échelon de sanction, elle a sanctionné plus de salariés en un an, que tous les RRH du site de Paris. Manger avec le loup et venir pleurer avec le berger. Oui, le système est ainsi fait

Maintenant, parlons de la direction :

Tout d'abord, une petite introduction, **nos** équipes ne reçoivent de consigne de personne, **nous** avons juste cette **rage contre l'injustice**, car **nous** avons une équipe d'élus qui travaille durement pendant que les élus des autres syndicats sont **défaillants**,

ils ont eu des mandats, des heures de délégation et tous aux abris, les salariés attendront les prochaines élections pour les recroiser, une fois tous les quatre ans, c'est un peu comme **nos** députés, oui, le système est ainsi fait.

Angélique GERARD:

Alors que dire, c'est **notre** patronne, pourtant accessible 24/24 7/7, **nous** avons des désaccords, parfois des analyses différentes, mais toujours avec le même objectif : Quand un problème se pose, **nous** ne la quittons sans trouver une solution. **Nos** échanges les plus musclés finissent par se calmer **dans une sorte** de compromis. Elle bouscule son agenda, elle annule son déjeuner, rentre tard chez elle, pour un seul salarié, un seul cas, un seul sujet..

Nous mettons au défi, un seul salarié, qui a eu un problème et qui après **nous** avoir sollicités n'a pas trouvé une solution, parfois des problèmes qui dépassent le cadre de l'entreprise.

Nous l'avons rencontrée la semaine dernière, car **nous** avons des sujets qui sont en attentes : grille de prime, salaires, recrutements, des sujets qui concernent **nos** salariés, elle est toujours à l'écoute, elle croise les informations, et elle est présente. **Mon** rôle, **notre** rôle, c'est de ne laisser aucun salarié en détresse, c'est ce que **nous** faisons tous les jours.

Xavier NIEL:

Le grand patron, le milliardaire, le puissant, mais laissez-**nous** vous dire quelque chose :

Quand **nous** avons lu son interview dans Society, **nous** avons cru à une blague. Aller dire que **nous** faisons un travail « horrible » c'est juste le suicide de sa réputation. **Nous** lui avons envoyé un mail lui disant que **nous** étions en **colères**, que les mots ont un sens, que **nos** salariés l'écoutent et s'inquiètent. Il a répondu, **nous** sommes rentrés dans une petite polémique, qui s'est terminée par : **Je** peux rencontrer les salariés inquiets.

RDV pris, il s'est excusé, il **nous** a expliqué qu'il voulait dire « pénible » et non « horrible », qu'il n'a aucune intention de délocaliser **nos** emplois. **Nous** avons **notre** centre d'appel dans le 8ème arrondissement, d'ailleurs, cash a oublié de préciser que **nous** sommes le seul centre d'appel sur **Paris**.

Tout cela ne vous intéresse pas, tout comme le salarié que vous avez interviewé dans notre centre d'appels ce jour-là. Nous vous l'accordons, un salarié avec une ancienneté de plus de 10 ans qui aime son travail ainsi que ses conditions, ne fait pas vendre. Ce n'est pas du sensationnel, et puis, nous sommes dans une époque où dire du bien n'intéresse personne, il faut dire du mal, pour ouvrir les polémiques, exacerber les passions, provoquer, diviser.

Non, Madame LUCET, c'est *votre* univers qui est **impitoyable** ! *Votre* pouvoir *vous* donne la capacité de déformer, de désinformer, et de trier ce que *vous* voulez publier, mais pitié, ne le faites pas au nom du devoir d'informer.

Vous aurez **notre** reconnaissance le jour où *vous* allez parler du management chez France Télévisions, du nombre de CDD, des licenciements des personnes qui ont donné leur vie à ce service public. *Vous* avez peut-être, chez *vous*, des salariés en **burn-out**, peut-être à côté de *votre* bureau, ou que *vous* croisez dans les couloirs de *votre* grand bâtiment.

Soyez fiers, car *votre* reportage a provoqué de la **haine, des insultes, des menaces de mort**, et **nos** collègues ont **récolté les conséquences**.

Quant à **nous**, **nous** allons davantage travailler, **notre** mission est d'honorer **nos** mandats et servir **nos** salariés, et non pas de faire couler **notre** entreprise.

Enfin **nous** terminons par la citation de MalcomX :

« Si *vous* n'êtes pas vigilants, les médias arriveront à *vous* faire détester les gens opprimés, et aimer ceux qui les oppriment »

Elus Comité Central de l'UES

Elus Comité d'Entreprise

Elus Délégués du Personnel.

Elus CHSCT.

Précision : Suite aux messages de certains, **nous** avons demandé pourquoi les élus du personnel, qui sont plus d'une vingtaine sur les différents sites de Free, n'avaient pas mentionné leurs noms. Ils **nous** ont répondu « Certains chez Free ont reçu des menaces à leur encontre, ce qui est peut être acceptable, mais recevoir des menaces contre **nos** familles, il est de **notre** devoir de les protéger. Quelques menaces : "je vais baiser ta fille" "je connais l'école de ton enfant", "on va *vous* liquider".... ».

Publié le 28 septembre 2017 à 00h06 par [La Rédaction](#)