



Léo lagrange, les champions du monde de la casse sociale !

NON A LA SUSPENSION DE LA PRIME ANNUELLE / PEE

Une nouvelle régression sociale imposée aux salariés de Léo Lagrange

En plein été, sans véritable concertation avec les salariés, la direction par la voie du président Yves BLEIN annonce la suspension de la prime annuelle et du Plan d'Épargne Entreprise (PEE) pour une durée de trois ans.

Cette décision signifie concrètement :

- La suppression de la prime annuelle 235,01 euros brut ;
OU
- La suppression du PEE 150,21 euros net
- La suppression de l'abondement employeur 449,79 euros

Une perte importante de pouvoir d'achat pour l'ensemble des salariés.

La direction justifie cette mesure par des difficultés économiques, une nouvelle taxe d'apprentissage et des tensions de trésorerie.

Mais une question demeure : Pourquoi faire payer une fois de plus les salariés ?

Depuis des années, les personnels assurent la continuité des activités malgré :

- Des salaires insuffisants ;
- Une inflation qui réduit le pouvoir d'achat ;
- Des conditions de travail qui se dégradent ;
- Des restructurations et des économies permanentes.

Aujourd'hui, ce sont encore les salariés qui sont appelés à supporter les conséquences des choix de gestion.

Une décision unilatérale et inacceptable, la coupe est pleine !!!

Même si le CSE a été informé dans l'urgence le 17 juillet 2026, **les salariés n'ont jamais été consultés sur une mesure qui impacte directement leur rémunération.**

Annoncer une telle régression sociale en plein mois de juillet, est une méthode que nous dénonçons.

Les salariés méritent :

- De la transparence sur la situation financière réelle de l'association ;
- Des explications précises sur les alternatives étudiées ;
- Un véritable dialogue social avant toute remise en cause de leurs acquis.

Où sont les autres économies ?

La direction invoque des difficultés économiques pour justifier la suspension du PEE. Pourtant, **aucune transparence n'est faite sur les autres mesures d'économies engagées**. Quels postes de dépenses sont concernés ? Quels efforts sont demandés aux dirigeants ? Quelles alternatives ont été étudiées avant de s'attaquer à un dispositif bénéficiant à tous les salariés ? Les personnels sont en droit d'exiger une information complète et transparente. Il est inacceptable que les salariés soient les premiers à payer sans connaître l'ensemble des décisions prises pour redresser la situation.

PROGRESS : Des promesses de stabilité à la dégradation des conditions de travail

La réorganisation par métiers **PROGRESS** nous a été présentée comme un projet destiné à renforcer l'organisation, apporter davantage de stabilité et améliorer le fonctionnement de l'association. Dans la réalité, les salariés constatent tout autre chose : une augmentation de la charge de travail, des repères qui disparaissent, des équipes fragilisées, des difficultés de fonctionnement accrues. Aujourd'hui, après avoir demandé aux salariés de s'adapter à cette réorganisation, la direction leur demande en plus de renoncer à une partie de leur rémunération. **Les salariés ne peuvent pas être la variable d'ajustement permanente des choix stratégiques de l'association.**

**Après PROGRESS, les salariés attendaient de la stabilité.
Ils récoltent une nouvelle régression sociale.**

La CGT refuse que les salariés paient une nouvelle fois les conséquences de décisions qu'ils n'ont ni choisies ni validées.

La CGT exige :

- Le retrait de cette décision ;
- L'ouverture immédiate de négociations avec les organisations syndicales ;
- La recherche d'autres solutions que la suppression des droits des salariés ;
- Une communication transparente sur les comptes et les perspectives financières.

Ne restons pas spectateurs !

Chaque recul social accepté aujourd'hui ouvrira la porte à de nouvelles remises en cause demain.

Ensemble, mobilisons-nous pour défendre nos droits, notre rémunération et nos conditions de travail ! Faisons entendre notre voix.

La CGT appelle l'ensemble des salariés à :

- Participer aux heures d'information syndicale et aux assemblées générales ;
- Interpeller la direction ;
- Se mobiliser pour défendre leurs droits et leur rémunération par la grève sur chaque site.

Nos droits ne sont pas une variable d'ajustement !