



Une force
à vos côtés

Union Locale

arbes et banlieue

COMMUNIQUE DE PRESSE

Les salariés LECLERC ORMEAU se mobilisent aujourd'hui pour protester contre la perte de leur pouvoir d'achat mensuel. La Direction entend modifier et supprimer certaines primes allouées depuis des années aux salariés.

Cela concerne :

- La suppression de la prime de caisse soit 10€ brut par mois
- La suppression de la prime de transport soit 3€90 brut par mois

La Direction prévoit la modification de la prime d'évaluation.

Actuellement cette prime est basée sur 5 critères mensuels :

- pour les moins de 10 ans d'ancienneté le maximum est de 20€ brut/mois
- pour les plus de 10 ans d'ancienneté le maximum est de 40€ brut/mois

A partir de **décembre 2021** cette évaluation se fera sur des critères **individuels** (esprit d'entreprise et esprit d'équipe + réactivité aux consignes), **collectifs** (ex : un membre de l'équipe endommagement du matériel – la punition collective sera de – 20 % de prime pour toute l'équipe) et **extérieurs** (ex : enquête client mystère, satisfaction client et notation par rapport à la concurrence...). Cette prime sera semestrielle.

- Pour les moins de 10 ans d'ancienneté le maximum sera de 75€ tous les 6 mois
- Pour les plus de 10 ans d'ancienneté le maximum sera de 150€ tous les 6 mois

Par conséquent, les salariés n'obtiendront que difficilement le maximum total.

Un boni sera attribué à certains salariés « **les plus méritants** » sur les sommes non distribuées aux autres salariés.

Nous relevons un des critères les plus discriminatoires : 2 jours d'absence, dans la période de 6 mois, annulent la prime.

Les salariés n'ont pas le droit d'être malade. Ils seront pénalisés 2 fois financièrement. Les salariés à plein temps devront en plus rattraper les heures d'absence pour faire leurs compteurs d'heures



Une force
à vos côtés

Union Locale

arbes et banlieue

annuels. Les salariés à temps partiels les rattraperont si possible dans le mois ou se les verront déduire de la paye....

DOUBLE PEINE.

Tous les médias ont appelé notre secteur d'activité pendant la crise sanitaire « la deuxième ligne » !!!!

Nous faisons parti des bas salaires. Voilà notre récompense aujourd'hui pour avoir été présent sans discontinuer pour la population !!!!

La Grande Distribution a été le secteur le moins touché par la crise sanitaire. Pour preuve, l'année 2019 et 2020 ont été florissantes pour Leclerc Ormeaudis avec des bénéfices en hausse (vérif.com) :

- 2018 746 409 €
- 2019 853 595 €
- 2020 1 007 157 €
-

**Nous perdons NOS DROITS, NOTRE POUVOIR D'ACHAT ET
NOTRE DIGNITE !!!!!**

03/08

Note pour la Réunion d'Information/Consultation du Comité Social Economique du 30 juin et 29 juillet 2021 sur la dénonciation/modification des primes de transport, caisse et évaluation

Les mesures ci-dessous envisagées par la direction s'inscrivent dans le cadre des principes fixés par l'Enseigne LECLERC d'association des salariés au résultat de l'entreprise et en particulier le respect d'une répartition 30/70 entre les primes (30%) et l'Intéressement/Participation (70%) du montant total versé chaque année.

1) Dénonciation des primes suivantes :

La direction envisage de supprimer **les primes de caisse et de transport** versées en application d'un usage. Elle prévoit de verser lesdites primes une dernière fois sur le mois de novembre 2021.

2) Dénonciation de la prime d'évaluation et proposition des modifications suivantes :

La direction envisage de modifier/diminuer la **prime d'évaluation mensuelle** qui sera versée une dernière fois avant modification/diminution en décembre 2021. La prime d'évaluation sera modifiée comme suit :

1. Le Rythme

Nous avons décidé de transformer le rythme de paiement au semestre décomposé comme ci :

Entretiens : jusqu'en mai pour le 1^{er} semestre, jusqu'en novembre pour le second.

Paielements : au mois de juin, et au mois de décembre.

De ce fait, la prime maxi au semestre pour une personne de moins de 10 ans d'ancienneté sera de 75€. Sur une année complète le montant maximum possible sera de 150

Pour une personne de plus de 10 ans la prime sera de 150€ au semestre. Sur une année la prime maximale possible sera de 300

Nous considérons que les salariés ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ont une plus grande expérience, font preuve de fidélité envers celle-ci et sont récompensés par un doublement de la prime.

Au sujet de la planification dans le temps, concernant l'ancienne formule (VERSION-2015), les mois de juillet, août, septembre, octobre et novembre 2021, seront évalués normalement, le versement de ces primes se fera au mois suivant. Puis, le nouveau mécanisme des primes d'évaluation prendra effet à partir du mois de décembre 2021. Pour cette 1^{ère} période, l'évaluation se fera du mois de décembre 2021 au mois de mai 2022. Le paiement de cette 1^{ère} période de 6 mois d'évaluation se fera au mois de juin 2022.

2. Les Principes d'attribution :

- 1 an d'ancienneté minimum. « Ce qui est normal compte tenu du délai d'appréciation ».
- Si le salarié est absent pour une maladie justifiée ou, un accident d'origine non professionnelle, ou une absence injustifiée de 1 à 2 jours pendant la période, cumulés ou non cumulés, la prime est divisée en 2. - Au-delà de 2 jours d'absence consécutifs ou non consécutifs, il n'y aura pas de prime d'évaluation.

Pour les absences légalement assimilées à du temps de travail effectif, le principe d'attribution est maintenu. Ci-joint la liste des cas :

- . Accident de travail, accident de trajet, maladie professionnelle.
- . Congés maternité, congés d'adoption, congés exceptionnels pour évènements familiaux.
- . Congés payés, congés de formation économique, sociale ou syndicale.
- . Congés individuels de formation, de bilan de compétences, de formation des cadres et d'animateurs pour la jeunesse.
- . Le stage de formation économique des membres titulaires du CSE.
- . Le temps de la formation : santé, sécurité et conditions de travail des membres du CSE.
- . Le congé de formation à la sécurité.
- . Le congé de formation accordé aux membres des Conseils de Prud'hommes.
- . Le congé mutualiste
- . Le congé de solidarité internationale.
- . Le congé de représentation en faveur des associations et des mutuelles.
- . L'absence pour don d'ovocytes.

Toutefois, pour être évalué le salarié doit avoir eu une activité pendant le semestre sinon, l'évaluation n'est pas possible.

Le service du personnel transmettra l'état des absences par rayon, par salarié, comme il le fait aujourd'hui pour l'état des congés payés.

3. Support :

Nous souhaitons que chaque salarié soit reçu par son responsable pour évoquer son activité durant la période évaluée, et qu'un support soit cosigné par le salarié et son supérieur.

Ce support devra être remis au service paie, sans ce document la prime ne sera pas versée.

4. Critères semi collectifs:

Nous souhaitons intégrer des critères semi collectifs à ce nouveau système de prime, dans le but de mobiliser les salariés sur des objectifs communs. Si durant le semestre en cours, un des critères semi collectifs n'est pas atteint dans un service, les primes seront réduites de 20% pour tous ses membres. Par exemple : au lieu de 150€ pour un salarié de plus de 10 ans, la prime sera de 120 € maximum.

Procédure : Le chef de service en fin de semestre demande aux différents services tels que : le service Marketing, le service Qualité, si pendant la période des anomalies se sont produites.

Premier cas, il y a eu une ou plusieurs anomalies durant le semestre, la base des primes des membres du service sera réduite de 20%. Deuxième cas, il n'y a pas eu d'anomalie, il n'y a donc pas de dégrèvement à la base.

Les anomalies ne seront pas cumulatives.

Les critères décidés :

- **Pour tous les services qui ont un contact avec les clients** : une remontée négative sur l'accueil, le conseil client, le comportement, une réclamation client liée à l'accueil dans le service, justifiée avec une réponse de notre service marketing.
- **Pour les services concernés** : une mauvaise note à l'enquête « Client Mystère » ; Note inférieure au concurrent, note inférieure ou égale à l'enquête précédente.
- **Au rayon** : toute casse affectable au rayon, matérielle, mobilier, dégradation, engin, engendrant une facture de réparation.
- **Pour les rayons concernés** : Note d'Hygiénoscopie inférieure à 850, la prime du service sera réduite.

- **Pour les services administratifs** : M. Grimaud « au moment de la déclaration aux impôts, soit le 20 de chaque mois, le montant de la TVA déductible non comptabilisée redevable doit être inférieure à 10 000€ ».

5. Les Critères de notation individuelle :

Tout d'abord nous avons validé une notation sur cinq critères distincts, qui se décomposent par deux critères comportementaux et trois critères métier.

Les 2 critères comportementaux sont identiques pour tous les services, c'est un Tronc Commun nécessaire pour une performance d'équipe et une bonne ambiance au travail :

- Esprit d'équipe / Esprit d'entreprise.
- Réactivité aux consignes.

Les trois critères métier restent variables selon les services et les fonctions. (Voir la liste de critères par services en annexe (Voir liste critères existants sur L'ormeau).

Tous les ans, fin novembre, sera annoncé aux équipes les changements de critères si il y a besoin de substituer certains critères par rapport à ceux de l'année précédente. Un affichage sera fait afin que les employés garde en mémoire les trois critères d'évaluation. Ces nouveaux critères seront donc évalués de décembre à mai.

Comme lors de l'ancienne évaluation, le responsable jugera si il n'y a aucun manquement sur les critères définis (l'employé fait correctement ce qui est défini dans le critère il obtient la note de 1et reçoit la somme dédié à ce critère. L'employé ne fait pas correctement ce qui est demandé via le critère, il obtient la note de zéro et la somme n'est donc pas obtenue). En fait, le responsable considère si le travail est fait ou pas fait correctement.

6. Le Super Boni

Nous souhaitons intégrer un Super Boni à ce nouveau système de prime, dans le but de répartir aux salariés les plus méritants, les sommes non distribués sur 2 périodes de 6 mois. La première étape sera de faire un calcul en début d'année du montant total maximal des primes d'évaluation susceptible d'être versé. En fin d'année, la deuxième étape sera de calculer les primes réellement versées durant l'exercice, et de faire la différence avec le montant prévu en début d'année. La différence entre les deux déterminera le Super Boni.

Les modalités de distribution du Super Boni sont celles-ci :

- Les salariés ayant droit à la prime d'évaluation,
- Les salariés présents lors du versement du super boni,
- Les salariés sans absence sur les 2 périodes de 6 mois,
- Les salariés ayant obtenu sur la période la note maximale, (150€ - de 10 ans ; 300€ + de 10 ans)
- Le montant du Super Boni est divisé par le nombre de salariés qui remplissent toutes ces conditions. L'objectif est de récompenser les très bons éléments. Le paiement du super Boni se fera au mois de mai de l'année suivante. Le 1^{er} Super Boni sera donc versé en mai 2023.

3) Modification accord d'intéressement triennal

La direction envisage sous réserve de l'accord du CSE (conformément aux règles de modification des accords) et sous réserve de la position de l'URSAFF saisie par voie de rescrit, la modification par voie d'avenant de l'accord d'intéressement triennal reconduit tacitement

au titre des années 2021, 2022 et 2023, avec en particulier **une augmentation du taux de dotation de l'intéressement du bénéfice net comptable après impôt et participation dès l'exercice 2023 versé en 2024.**

La Direction