



A Etrelles, le 29 juin 2026

Stop aux objectifs inatteignables et à la dégradation du modèle social !!

Après avoir gelé la prime d'ancienneté aux NAO, la **Direction a eu une nouvelle idée pour redresser la situation économique de l'entreprise : de nouveau prendre l'argent aux salariés en baissant drastiquement leurs primes d'objectifs.** Non seulement le seuil passe de 65% à 80% d'atteinte pour commencer à percevoir une prime, mais les montants associés aux paliers des 2 indicateurs ont fortement baissé (10€ à 80% contre 30€ avant, 15€ à 85% contre 45€, 20€ à 90% contre 55€ et 40€ à 95% contre 60€). De plus, les objectifs ont commencé à être durcis sur des projets comme la Maaf ou Enedis.

A la réunion de CSE du 24 juin, la Direction a répondu qu'il n'y avait pas de taux d'atteinte minimal pour considérer qu'un objectif est atteignable ou SMART ((spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et temporel) !

Cependant, un objectif est considéré comme juridiquement inatteignable dès lors que la moyenne des salariés placés dans une situation similaire ne parvient pas à l'atteindre. La charge de prouver que le pourcentage demandé était irréaliste pèse toujours sur l'employeur dans le cas d'une procédure aux prud'hommes. **Nous invitons donc les salariés étant sur des projets où moins de 50% des conseillers ont la totalité de leurs primes à saisir le conseil des prud'hommes, s'ils sont concernés.**

La CFDT dénonce ce qu'elle considère comme un PSE déguisé. En effet, la CFDT estime que la Direction dégrade volontairement le modèle social pour inciter les salariés à quitter l'entreprise et ensuite remplacer les CDI par des contrats précaires (intérim, CDD).

N'hésitez pas à poser vos questions par mail à : sectionsyndicale.cfdt.vitre@gmail.com



A Etrelles, le 29 juin 2026

Stop aux objectifs inatteignables et à la dégradation du modèle social !!

Après avoir gelé la prime d'ancienneté aux NAO, la **Direction a eu une nouvelle idée pour redresser la situation économique de l'entreprise : de nouveau prendre l'argent aux salariés en baissant drastiquement leurs primes d'objectifs.** Non seulement le seuil passe de 65% à 80% d'atteinte pour commencer à percevoir une prime, mais les montants associés aux paliers des 2 indicateurs ont fortement baissé (10€ à 80% contre 30€ avant, 15€ à 85% contre 45€, 20€ à 90% contre 55€ et 40€ à 95% contre 60€). De plus, les objectifs ont commencé à être durcis sur des projets comme la Maaf ou Enedis.

A la réunion de CSE du 24 juin, la Direction a répondu qu'il n'y avait pas de taux d'atteinte minimal pour considérer qu'un objectif est atteignable ou SMART ((spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et temporel) !

Cependant, un objectif est considéré comme juridiquement inatteignable dès lors que la moyenne des salariés placés dans une situation similaire ne parvient pas à l'atteindre. La charge de prouver que le pourcentage demandé était irréaliste pèse toujours sur l'employeur dans le cas d'une procédure aux prud'hommes. **Nous invitons donc les salariés étant sur des projets où moins de 50% des conseillers ont la totalité de leurs primes à saisir le conseil des prud'hommes, s'ils sont concernés.**

La CFDT dénonce ce qu'elle considère comme un PSE déguisé. En effet, la CFDT estime que la Direction dégrade volontairement le modèle social pour inciter les salariés à quitter l'entreprise et ensuite remplacer les CDI par des contrats précaires (intérim, CDD).

N'hésitez pas à poser vos questions par mail à : sectionsyndicale.cfdt.vitre@gmail.com