



Rémunération variable : les constats sont faits, place à l'action collective

En septembre 2025, la CFDT alertait sur les dérives du système de rémunération variable : objectifs transmis tardivement, manque de transparence, critères difficilement vérifiables, mécanismes de calibration et normalisation avec une diminution importante des montants versés malgré l'atteinte des objectifs individuels. En avril 2026, nous vous avons proposé un sondage pour identifier les différentes problématiques liées aux variables.

Vous avez été nombreux à répondre à notre enquête et vous faisons part des résultats mais surtout à travers cette communication nous vous présentons nos conclusions et vous proposons une action afin de rétablir vos droits.

Les résultats du sondage CFDT sont sans appel

204 salariés sur 476 (hors sales) concernés par une rémunération variable ont répondu au sondage soit 38% de taux de réponse.

Parmi les principaux enseignements :

- ✓ Plus de 90 % déclarent recevoir leurs objectifs en retard.
- ✓ Plus de 80 % n'avaient toujours pas reçu leurs objectifs 2026 au moment de l'enquête.
- ✓ Plus de 85 % considèrent le système comme opaque et insuffisamment transparent.
- ✓ Plus de 80 % estiment avoir subi une perte de rémunération variable liée aux changements de politique interne depuis 2023.
- ✓ Plus de 65 % évaluent cette perte à plus de 50 % de leur rémunération variable.
- ✓ Plus de 50 % envisagent de quitter l'entreprise.

Ces chiffres confirment que les difficultés remontées depuis plusieurs années ne sont pas des situations isolées mais un problème collectif.

Les résultats du sondage démontrent un fort sentiment d'iniquité et une contestation profonde du dispositif actuel de rémunération variable.

Une action collective est désormais engagée

Suiteaux nombreux témoignages recueillis auprès des salariés, aux analyses conduites depuis plusieurs années et aux travaux menés avec nos conseils juridiques, la CFDT mène actuellement une action collective relative aux conditions d'attribution et de calcul de la rémunération variable depuis 2023.

Cette démarche poursuit un double objectif :

- Obtenir une transparence complète sur les mécanismes de calcul, de calibration et de normalisation ayant une incidence sur le montant des variables versées ;



- permettre aux salariés qui estiment avoir subi une diminution injustifiée de leur rémunération variable de faire valoir leurs droits et d'obtenir réparation du préjudice subi.

Depuis plusieurs exercices, la CFDT a porté ce sujet à de nombreuses reprises en Comité Social d'Entreprise, l'instance où siègent vos élus, en formulant des demandes d'explications auprès de la direction, en sollicitant des analyses juridiques spécialisées et en échangeant avec plusieurs avocats en droit social. Ces travaux ont également été enrichis par les remontées de terrain des salariés concernés et par l'étude approfondie des documents mis à disposition dans les instances représentant le personnel.

Les éléments recueillis, recoupés et analysés convergent vers une même conclusion : Tous les salariés ayant une rémunération variable sont fondés à contester la légalité du dispositif ainsi que les modalités de calcul et d'attribution de leur rémunération variable depuis 2023.

Concrètement, le rappel de salaire pourrait représenter 200% du montant de votre variable de référence pour la majorité des salariés concernés. Nous consulter pour vérifier avec vous votre situation personnelle.

La CFDT estime ainsi que les demandes des salariés concernés reposent sur des fondements juridiques suffisamment solides, qui justifient aujourd'hui le lancement d'une démarche collective structurée et accompagnée.

Pourquoi agir avant la fin de l'année ?

En matière salariale, les rappels de salaire sont soumis à une prescription de trois ans.

Concrètement, attendre pourrait vous faire perdre définitivement une partie des sommes susceptibles d'être réclamées au titre des exercices antérieurs.

Si vous pensez avoir été impacté depuis 2023, il est donc important de vous manifester avant la fin de l'année.

Vous ne serez pas seul :

La CFDT a mis en place une convention d'honoraires avec un avocat afin de permettre aux salariés de rejoindre cette démarche dans des conditions négociées.

Il ne s'agit pas d'engager seul une procédure contre votre employeur mais de se joindre à une démarche portée collectivement par plusieurs salariés avec l'appui de votre organisation syndicale.

Cette démarche collective présente plusieurs avantages :

- Rationalisation des coûts et efficacité des démarches ;
- accompagnement juridique spécialisé et expérimenté ;
- poids collectif plus important ;
- protection accrue par rapport à une initiative isolée ;
- mise en commun des informations et des éléments de preuve.

L'action collective vous permet de faire valoir vos droits individuels tout en bénéficiant de la force du collectif.



Comment participer ?

La démarche est simple. Il vous suffit :

- ✓ de prendre contact avec la CFDT afin d'être intégré au dispositif d'information et à la préparation de l'action.
- ✓ de rassembler les documents en votre possession (contrat, avenants, lettres d'objectifs, évaluations, notifications de variable, etc.) ; pour vous accompagner, nous avons mis en place une méthodologie lors de cette étape !

👉 Vous êtes concerné(e) ?

Laissez vos coordonnées pour être tenu informé : [Formulaire de contact CFDT](#)

N'hésitez pas à contacter vos Délégués Syndicaux de proximité

