



Réduction arbitraire des parts individuelles du STIP : De la colère des Ingénieurs & Cadres Européens de Schneider ... vers une réelle démotivation

Schneider a imposé ses consignes pour limiter la part individuelle des STIP 2018.

Cette limitation fait que la performance réelle des Ingénieurs et Cadres est largement sous-estimée, et la reconnaissance, en terme rémunération du STIP, est fortement réduite (-20 à -50% pour certains salariés) comparée à leurs propres résultats de 2017.

Les mesures unilatérales de la direction sont certainement contestables devant les juridictions compétentes. La **CFDT** étudie, avec ses élus, toutes

* Comité Européen : instance de dialogue social où siègent des représentants des salariés de tous les pays où Schneider est présent en Europe.

les possibilités pour le faire.

Face au **fort mécontentement général des cadres de Schneider en Europe**, les membres du bureau du Comité Européen* ont écrit à la direction, lui demandant d'annuler cette mesure qui n'avait aucun sens ni pour les salariés ni pour leurs représentants, et qui impacte sévèrement leur motivation, leur engagement, leur moral.

La direction Schneider a répondu en 3 points :

Réponse de la Direction : *"Chaque Manager est habilité à décider du pourcentage de versement individuel des STIP. Avec la culture de la haute performance prônée, l'entreprise encourage les*

managers à différencier les performances ainsi que le comportement avec les différentes échelles de STIP. Schneider attend que ses responsables agissent de manière responsable".

FAUX ! Les managers ont clairement reçu **des consignes pour limiter le pourcentage individuel des STIP**, avec des niveaux de reconnaissances inférieurs aux années passées. La direction leur a retiré la responsabilité de reconnaître de manière la plus juste, les performances individuelles de leurs équipes pour 2018.

Ayant budgété à la baisse l'enveloppe de rémunération des STIP, la direction a ordonné que la moyenne des STIP individuels soit à 100% quelle que soit la performance des salariés. La reconnaissance individuelle par le STIP du travail fait en 2018 est complètement bafouée.

Réponse de la Direction : *"La moyenne de toutes les évaluations individuelles doit être cohérente avec la*

performance du groupe par rapport aux objectifs fixés".

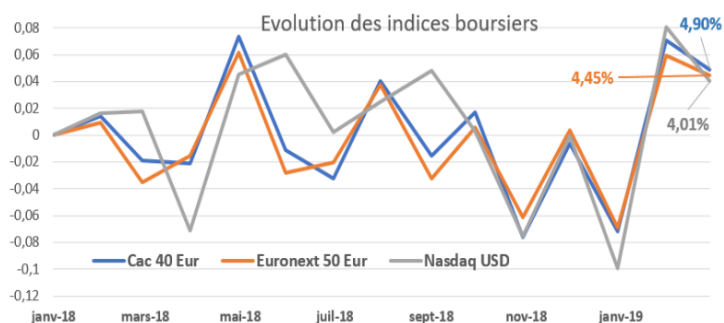
Aberration ! Les objectifs individuels sont fixés pour les salariés et c'est par rapport à ceux-ci que les salariés sont évalués et qu'ils doivent être rémunérés pour leur partie personnelle.

Cette année ce n'est plus le cas ... Ce qui correspond à la cohérence avec la performance groupe se fait normalement avec la part collective du STIP qui représente 50% du STIP global des salariés concernés.

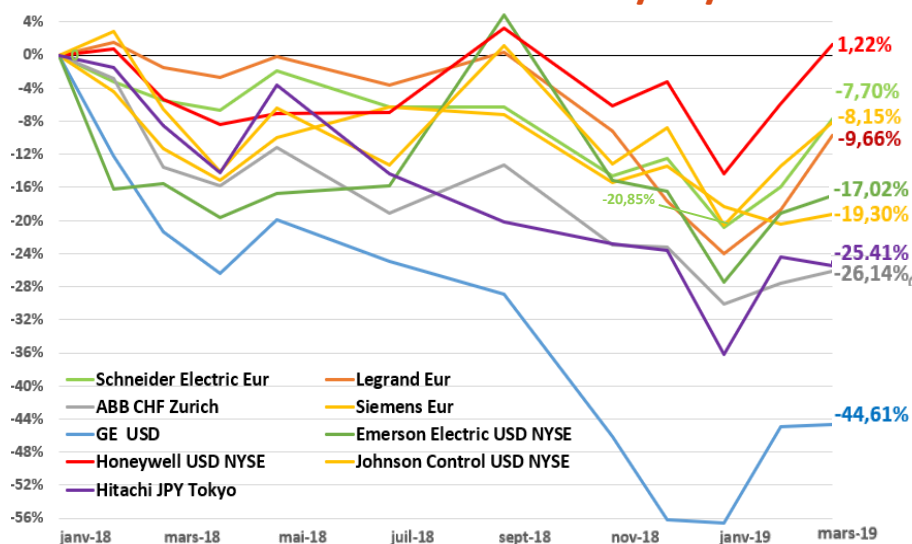
Réponse de la Direction : *"Les efforts pour améliorer notre marge n'ont pas été suffisants et le cours de l'action de Schneider Electric a diminué au cours des 12 derniers*

mois, indiquant une performance inférieure aux attentes de la part des investisseurs".

Encore FAUX ! Ce sont les marchés financiers qui ont tous chuté en 2018. L'action Schneider a été celle parmi nos principaux concurrents qui a le moins sous-performé. Au 1^{er} mars Schneider est la seconde entreprise qui a le mieux rattrapé la baisse de 2018 (voir graphiques évolution des actions depuis le 1^{er} janvier 2018).



Evolution des actions entre le 01/01/2018 et le 01/03/2019



Comparée aux principaux concurrents de notre secteur, **l'action Schneider Electric** est celle qui s'est le mieux comportée (après Honeywell) entre le 1^{er} janvier 2018 et le 1^{er} mars 2019.

Vu ces performances 2018, la Direction aurait dû vous donner un bonus sur les STIP et non le réduire arbitrairement comme elle l'a fait !

Quelles sont les nouvelles contraintes pour les STIP 2019 ?

La direction pourra faire ce qu'elle veut quand elle veut pour limiter les paiements des STIP.



Les objectifs de performance collective du groupe pourront être ajustés à la baisse :

1 Soit par la Direction du Groupe qui pourra jouer sur plus ou moins 30% du résultat par ce qu'elle appelle le "management call".

2 Soit par vos différentes entités d'appartenance (BU, GSC, France Operations) qui pourront jouer sur plus ou moins 50% du résultat de la part groupe.

Ces 2 ajustements pourront se cumuler → La part collective pourra donc baisser de plus ou moins 80% !

Sur votre STIP 2019 (part individuelle + collective), **la direction pourra donc le faire baisser de 40% à sa convenance.** Il n'y a d'intérêt à définir des critères en début d'année car la direction pourra à loisir faire ce qu'elle veut pour limiter le STIP de tous ses cadres dans le monde.

La CFDT propose d'accompagner tous les cadres souhaitant faire valoir leurs droits devant les juridictions compétentes, pour rétablir le juste niveau de rémunération de leur STIP, correspondant à leur véritable niveau de performance. Faites-vous connaître auprès de vos élus **CFDT** afin de mener cette action collectivement.

La CFDT a demandé à la Direction l'ouverture d'une négociation sur les STIP afin que les critères définis ne soient pas modifiables en cours d'année et que les "management call" puissent être contrôlés par vos représentants.