



STIP 2019 : les règles annoncées pour les parts individuelles ...

STIP 2018 : la grogne des Ingénieurs et Cadres en Europe ...

Le Comité Européen de Schneider a interpellé la Direction Générale, Laure COLLIN (Présidente du Comité Européen), puis JP TRICOIRE sur le **malaise des Cadres Européens** de Schneider concernant le "Management Call" des STIPs et la limitation des parts individuelles.

Pour justifier ses décisions, la Direction Générale a précisé ses règles concernant la part individuelle des STIPs pour une application uniforme des pourcentages en fonction du résultat des entretiens de performance de chacun.

Part de STIP Individuel	Non Performant	Compétent	Performant	Très Performant	Moyenne au niveau de l'entité / au niveau mondial
	<40%	<90%	>90%	>140%	100%

Seuils recommandés pour chaque niveau de performance

La moyenne des STIP individuels ne doit plus dépasser 100% ...

... c'est comme cela que Schneider justifie la limitation des STIP 2018. La moyenne individuelle des STIP 2017 était à plus de 120%. D'où la colère de notre PDG et sa décision d'y mettre un grand coup de frein. Schneider indique que **ses dirigeants "doivent gérer de façon responsable le budget du STIP individuel fixé à 100%"** !

Avec ce fonctionnement comment peut-on reconnaître le travail des salariés à leur juste valeur ? Les managers seront contraints d'avoir, par entité, une moyenne à 100%. Ainsi s'ils évaluent un salarié "très performant", ils devront en positionner beaucoup en "compétent" voire "non performant" pour lisser leurs résultats.

La direction nous dit que "**Les managers sont habilités à faire appel à leur jugement et prendre la décision pour leurs équipes en utilisant les orientations recommandées pour l'attribution du % de STIP Individuel**".

Vu les consignes données cette année sur certaines entités, les managers n'ont pas eu leur mot à dire. Ils ont mis à tous leurs salariés le même pourcentage de STIP, pour chaque niveau de performance.

Nous sommes loin de ce que dit la Direction avec : "Les managers devraient être responsable de la prise de décision". Les managers intermédiaires ne le sont plus !

Le STIP devient un paramètre d'ajustement des résultats du groupe ...

... s'éloignant d'une rémunération basée sur la performance. Il ne devient que la distribution d'une enveloppe budgétaire répartie comptablement.

Avec le Management Call sur les parts collectives (+ ou - 30% pour la part groupe, et + ou - 50% pour la part entités (BUs / Divisions, Opérations, GSC), la Direction aura aussi tout loisir d'adapter arbitrairement

la valeur des parts collectives des STIPs 2019.

Ne connaissant ni les objectifs chiffrés pour les **Priorités Stratégiques** du groupe*, ni ceux pour les entités, la Direction donnera ce que bon lui semblera.

Vu le manque de transparence actuel sur ce sujet, nous aurons du mal à vérifier les résultats qu'elle affichera.

Pour atteindre son objectif de marge à 17% d'ici 2021, et donc donner plus aux actionnaires, la direction a clairement choisi de faire payer les salariés !

* **Priorités Stratégiques du groupe** : Transformations stratégiques, Management responsable, Performance du cours de l'action Schneider