



STIP, SIP : quand la déception salariale menace l'engagement collectif !



Depuis plusieurs mois, la CFDT alerte la Direction sur un malaise grandissant autour de la **rémunération variable**, qu'il s'agisse du **STIP** ou du **SIP**.

Les échanges avec les collaborateurs ont confirmé ce que nombre d'entre eux vivent sur le terrain : **un décalage de plus en plus important entre l'engagement demandé et la reconnaissance perçue !**

Quand la confiance s'effrite, l'engagement s'effondre et les résultats des **prochaines enquêtes One Voice** en porteront inévitablement la trace !

1) STIP : une attente forte, une reconnaissance insuffisante !

Les résultats économiques 2025 sont là. Pourtant, la **part Groupe du STIP plafonne à un niveau très inférieur à l'attente légitime des salariés**, principalement en raison :

- ☐ d'objectifs Groupe **trop ambitieux**,
- ☐ d'indicateurs déconnectés dans l'environnement opérationnel,
- ☐ de l'absence de mécanisme correctif et collectif malgré l'engagement des équipes (management call)

De fait, de nombreux collaborateurs ressentent une **frustration profonde**, d'autant plus forte que le STIP est présenté comme un levier d'engagement, alors qu'il devient, dans les faits, un facteur de démotivation.

Deux poids, deux mesures:

Pendant que les salariés voient leur reconnaissance s'effondrer, **le marché applaudit la performance du Groupe**.

L'action atteint des niveaux historiques, récompensant nos dirigeants, largement bénéficiaires de plans d'actions gratuites et de stock-options. À titre d'exemple, les membres du Comex ont perçu, en quelques jours, **environ 1,5 million d'euros**, uniquement grâce aux actions gratuites attribuées en 2025.

Pour les salariés, la réalité est tout autre : la part globale du STIP chute à un niveau historiquement bas, avec une **perte sèche de 27,2 %** par rapport aux années précédentes.

Ce que demande la CFDT pour le STIP :

Que la direction procède à un ajustement du STIP aligné sur la performance réelle du groupe, dans le même esprit de responsabilité, de cohérence et de reconnaissance que celui appliqué au SIP en 2024.

*Pour rappel: en 2024 France Operations avait réalisé une croissance de **+2,5 %**, inférieure à l'objectif de **+6 %**, impactant négativement le **SIP**.*

*Pour reconnaître cet engagement, l'objectif Performance France avait été abaissé à **3,3 %**, portant le critère à **97 %** et générant un **complément de SIP de +8,7 pts**.*

2) Un SIP de moins en moins lisible et de moins en moins juste !

De nombreux collaborateurs expriment une **déception croissante** face au SIP :

- ☐ des objectifs communiqués tardivement, parfois après le premier trimestre,
- ☐ des objectifs qui évoluent en cours d'année, rendant le pilotage incertain,
- ☐ une mécanique complexe, difficilement compréhensible au quotidien,

et par-dessus tout des écarts de SIP très importants entre : régions, entités, et typologies de métiers.

Des écarts structurels jamais réellement analysés

Les chiffres montrent des **différences majeures de SIP selon les territoires**, parfois du simple au double et pourtant :

- ☐ aucun monitoring de l'évolution des écarts entre collaborateurs n'est présenté,
- ☐ aucune analyse ne permet de distinguer ce qui relève, du marché ou du modèle de calcul du SIP lui-même.

Le SIP donne ainsi le sentiment d'**amplifier les inégalités**, au lieu de reconnaître équitablement l'engagement !

Un nouveau modèle de SIP 2026... sans démonstration

La Direction annonce un **nouveau modèle de SIP en 2026**, présenté comme une amélioration.

- ☐ La CFDT pose une question simple : **où sont les preuves ?**

À ce jour, aucune simulation de l'efficacité de ce modèle par région, entité ou métier n'a été faite !

- ☐ Changer les règles **sans mesurer les effets des règles précédentes**, c'est prendre le risque de **reproduire – voire d'aggraver – les écarts existants**.

L'engagement repose sur la confiance

La confiance repose sur des règles claires, stables et transparentes. Quand la reconnaissance est perçue comme injuste, l'adhésion disparaît.

Sans transparence ni équité, il ne peut y avoir ni engagement durable, ni performance des salariés !

Ce que demande la CFDT sur le SIP :

Une visualisation précise du montant en % des SIP distribués les années précédentes par entités et par régions.

Que le passage de la part individuelle de 20 % à 30 % repose sur des objectifs atteignables, et qu'elle ne serve pas de variable d'ajustement pour raboter le SIP.

Une démonstration que le SIP 2026 améliore réellement l'équité avec des objectifs stabilisés, communiqués suffisamment tôt pour être discutés.