

## La Direction décide en ce moment, et « sans formule mathématique » du montant définitif de votre bonus

Une modification significative est intervenue en 2018 sur le calcul de votre Stip permettant à la Direction de décider, en février, de moduler de +/- 30 points la part collective des bonus *non-sales* de l'année 2018 en fonction de critères globaux groupe, qui s'ajoutent à ceux déjà existants. Ce nouveau dispositif est appelé « **Management Call** ».

**Pour 2018**, le « Management Call » prendra en compte :

1. L'ambition : performance des ventes comparées au marché et à la concurrence
2. Les performances des transformations stratégiques Ecostruxure, services et marge des systèmes
3. Le management responsable, la croissance des profits et éventuellement le contrôle des coûts.

**En 2019**, un **Ajustement Entité** viendra en plus impacter la part collective du Stip de +/- 50 points. De plus, la performance de l'action Schneider viendra s'ajouter aux 3 critères du Management call ci-dessus.

**Augmentations individuelles des I&C inférieures au minima de la branche métallurgie, Stip dont la moyenne doit être égale à 100 %, bientôt indexé sur la performance de l'action Schneider, et dont le montant final est soumis à l'appréciation de la Direction, intéressement en berne, suppressions continues de postes ... mais un dividende par action en hausse de 7 %.**

Merci Patron !



### Un processus de décision opaque, subjectif, et non reproductible, ...

« *Le management call final et l'Ajustement entité ne seront pas le résultat d'une formule mathématique spécifique. Le Board (pour le management call) et l'équipe de management (pour l'Ajustement Entité) utiliseront leur jugement pour évaluer la performance collective globale* »

7. Will there be quantitative measures to assess Group and Entity strategic priorities?

A: While progress will be measured with several metrics, the final management call and Entity adjustment will not be the result of a specific mathematical formula. The Board (for the management call) and the management team (for the Entity adjustment) will use their judgment to assess the overall collective performance.

... mais après tout, « *notre travail ne consiste t'il pas à créer de la valeur pour nos actionnaires (...) et protéger leurs intérêts ?* ». **Message reçu !**

~~R&D~~      ~~Solar~~  
~~Marketing~~  
~~Usines~~      ~~Compta~~

8. Why is the performance of the Schneider Electric share price vs competitors being introduced as one of the KPIs to assess Group strategic priorities?

A: Our job is to create value for Schneider Electric shareholders. We must Act Like Owners and protect their interest. Delivering great results along with share performance growth vs market and competition will not only increase the company value, but also the financial wealth to execute our strategy.

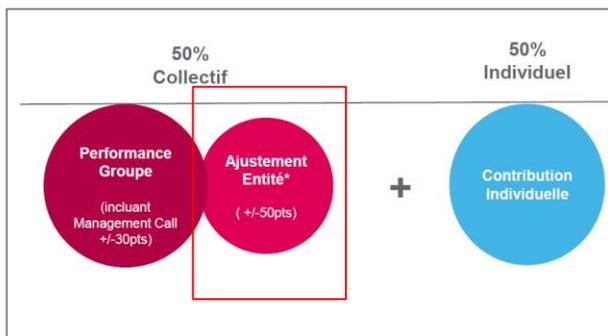
## Un dispositif qui s'accroît en 2019

Indicateurs		Poids
Indicateurs financiers (80%)	Croissance Organique des Ventes Groupe	30%
	Evolution organique EBITA ajusté Groupe	30%
	Taux conversion en liquidités Groupe	20%
Développement Durable (20%)	Baromètre développement durable	20%

« Management call »	Critères
Priorités stratégiques Groupe +/- 30pts	1. Croissance Vs Marché et concurrence
	2. Transformations stratégiques : EcoStruxure, Services, Marge des System
	3. Management responsable : Croissance du résultat (incluant le contrôle des SFC)
	4. Performance du cours de l'action Schneider Vs pairs

A notre connaissance, il n'y a pas d'autre Schneider Electric, même si nous avons des concurrents qui travaillent sur des marchés similaires, ceux-ci ne sont pas égaux à nous (offre, stratégie, ...)

Paieement final du STIP =



Les personnes ayant 50 % de bonus individuel peuvent donc se retrouver au final à :  
 $50\% \times 50\% + (50\% - 30pts - 50pts) = -5\%$   
 ... soit devoir de l'argent en l'entreprise !

## Un processus violent le contrat de travail

Les objectifs du bonus doivent être préalablement fixés, ce qui exclut de fait un Management Call effectué a posteriori. Objectif inatteignable... par ce qu'il n'a pas été défini !



La valeur-cible du bonus correspond à l'atteinte d'objectifs préalablement fixés à la fois au niveau collectif et individuel ; il est

## Chronologie d'une « transformation culturelle » :

- 1/ Instaurer la *Culture de la haute performance* et une notation de 1 à 4.
- 2/ - Tenter de faire croire aux salariés que « 2 » est le nouveau « 3 »  
 - Utiliser la note « 1 » pour déstabiliser les salarié(e)s et faciliter les licenciements
- 3/ Inciter les managers à discriminer toujours plus les notes des entretiens de performance : sous-noter Pierre pour récompenser Paul
- 4/ Changer les règles du Stip à la dernière minute
- 5/ Informer uniquement les managers, et à la dernière minute, de la nouvelle trajectoire du Stip



Quand on fait progressivement chauffer l'eau dans laquelle baigne une grenouille, elle ne s'aperçoit de rien.  
 Les salarié(e)s de Schneider ne sont pas des grenouilles !

Pour FO, ce Management Call, couplé à la sous-notation systématique et le manque de loyauté flagrant de l'entreprise ne pourra qu'aboutir à leur démobilisation des salarié(e)s.

Mais peut-être est-ce l'effet souhaité ?