

La maîtrise des coûts chez Schneider, y compris l'Intéressement

Avait lieu les 4, 18 et 24 juin 2019, la renégociation des cibles, Minis & Maxis des différents critères d'intéressement pour l'année 2019.

Réunion écourtée, présentation rapide des critères, cibles...peu de temps pour la réflexion, encore moins pour la négociation !

Inchangée, la part Groupe représentera au maximum 5% (2,5%) à l'atteinte de la cible.

Dix ans maintenant que nous revendiquons le paiement de la cible à 80%, soit 4% sur les 5 possibles !

Les 3 « sous critères » de 2018 (croissance des services, index Digital et l'augmentation de la marge Systèmes) ont été sortis et seuls seront conservés les 4 critères « historiques ».

A savoir :

- Croissance Organique du chiffre d'affaire Groupe
- Evolution EBITA Ajusté
- Taux de liquidité
- Baromètre « développement durable »

Malgré une légère amélioration « extrêmement minime » sur le paiement à l'atteinte des minimas, nous regrettons amèrement que la Direction joue sur la corde sensible de la rémunération et du pouvoir d'achat en voulant maîtriser à la baisse l'intéressement de ses salariés Français.

Pour la première fois depuis l'existence de la nouvelle formule en 1997, certains seuils ou certaines cibles d'intéressement sont réévaluées par rapport aux informations données à la communauté financière externe à l'entreprise.

Le travail des salariés mériterait-il moins de considération que l'investissement des actionnaires ?

Le Groupe veut dorénavant maîtriser (*à la baisse*) toutes les strates de revenu de ses salariés Français, y compris l'intéressement !!!

**Marge laissée à la négociation*

	Pondération par critère	MINI	Paiement	CIBLE	Paiement	MAXI	Paiement
Augmentation du Chiffre d'Affaires	30% vs 40%	+3,5%	0,30%	+6,5%	0,75%	+8,5% vs 9,5%	1,5%
Amélioration EBITA Ajusté	30%	+0,0pt	0,30%	+0,5pt	0,75%	+1pt	1,5%
Génération de liquidités	15% vs 10%	85%	0,15%	100%	0,375%	115%	0,75%
Baromètre Développement Durable	25% vs 20%	6	0,25%	7	0,625%	8	1,25%

FO a signé cet avenant afin de ne pas vous priver d'une part de votre rémunération et ainsi rentrer dans le jeu de la Direction !!!





Accord Intéressement 2019

La négociation intéressement-participation a tourné au dialogue de sourds.

Après trois réunions de négociation, les objectifs régissant l'intéressement Groupe et les pondérations ont évolué à la marge.

Peut-on parler de négociations ?

PART GROUPE 2019	Weight	Min	Target	Max		Weight	Min	Target	Max
Group Organic Sales Growth	40,0%	+3,5%	+6,5%	+9,5%		30,0%	+3,5%	+6,5%	+8,5%
Group Organic adjusted EBITA improvement	30,0%	+0,0pt	+0,5pt	+1,0pt	→	30,0%	+0,0pt	+0,5pt	+1,0pt
Group Cash conversion rate	10,0%	85,0%	100,0%	115,0%		15,0%	85,0%	100,0%	115,0%
Sustainability Impact barometer	20,0%	6,00	7,00	8,00		25,0%	6,00	7,00	8,00
Résultat Part Groupe	100,0%					100,0%			

Les Organisations Syndicales Représentatives signent l'avenant 2019

Pour ne pas priver les salariés d'un intéressement en 2019, malgré les nombreux désaccords avec les propositions de la direction, les organisations syndicales représentatives du personnel ont décidé, après concertation de leurs sections, de signer cet accord.

De manière unanime, nous estimons que de tels objectifs sont inatteignables, et de plus, ne seront pas rémunérateurs. Une fois encore, nous constatons que les salariés Français font les frais de la stratégie « Reward » de l'entreprise.

Pour la population I&C, cela sera la double peine, les critères Groupe étant les mêmes pour cette partie de leur rémunération variable...et non négociables.

Après une NAO au plus bas, les manipulations du STIP, voici l'Intéressement « plafonné ».

Chaque organisation syndicale s'exprimera ultérieurement sur le sujet