

FO signera les 2 accords pour éviter un intéressement à zéro...

Les négociations sur l'intéressement de 2023 se terminent... même scénario que l'année passée où les revendications des différentes organisations syndicales restent sans réponse... La Direction impose l'ensemble des objectifs pour la part Groupe, sans négociation possible.

Part Groupe (50%) : Aucune négociation possible pour 2023...

La part Groupe de l'intéressement conserve 2 critères : **EBIT A / CA** x **Impact carbone (SSI)**

Indicateur	MINI	CIBLE	MAXI
Schneider Sustainability Impact	5,4	6	6,6
Taux de versement critère SSI	2,0%	2,5%	3,0%
EBITA ajusté / CA Groupe	+0,6	+1	+1,4
Taux d'atteinte critère EBITA	50,0%	100,0%	190,0%
Taux de paiement Part Groupe	2,0% x 50,0%	2,5% x 100,0%	3,0% x 190,0%
	= 1,0%	= 2,5%	= 5,0% (1)

→ **Exemple à la cible :**
 SSI avec indice = 6 soit la cible (2,5%)
 x EBITA avec indice = 1 soit la cible (100%)
 = 2,5% x 100%
 = **Intéressement groupe à 2,5%**
 (sur les 5% possible)

(1) Limité à 5% maximum

Après une année 2022 aux résultats records, avec un maigre intéressement groupe de 1,81% en 2022, et malgré nos demandes récurrentes lors des négociations pour 2023... **la direction reste sourde** et alignée dogmatiquement, alors qu'elle n'y est pas contrainte sur les cibles arrêtées pour le STIP !

3 réunions stériles qui n'ont servi à rien, sinon d'expliquer comment atteindre les objectifs 2023... Cela fait plusieurs exercices où nous dénonçons cette situation et défendons l'importance de l'apport d'un intéressement cohérent avec les résultats en complément du salaire, fût-il maigre...

La direction a compris depuis longtemps que nos organisations syndicales étaient le lien entre elle et vous, et que notre responsabilité serait engagée si nous vous privions d'un revenu légitime. D'autant que toutes les organisations syndicales du groupe doivent signer afin d'appliquer l'intéressement... Est-ce loyal ?

Les valeurs mini/cibles/maxi 2023 proposées/imposées pourraient diminuer drastiquement le pourcentage de redistribution vers les salariés.

Selon la direction, les résultats de début d'année sont en ligne avec les objectifs du groupe, mais la conjoncture économique reste fragile et imprévisible.

Nous ne disposerons des résultats économiques du 1^{er} semestre que le 28 juillet, mais la loi impose le délai du 30 juin pour garder le côté aléatoire de l'intéressement.

Pour ne pas pénaliser votre pouvoir d'achat, FO signe l'accord d'intéressement Groupe afin de le faire appliquer, même a minima...



Plus responsable : Pour préserver la biodiversité et compenser notre empreinte carbone, FO s'engage à replanter 1 arbre pour chaque nouvelle publication de tracts / envoi d'emails.



FO signera les 2 accords pour éviter un intéressement à zéro...

Pour la part Local SEI-SEF, très peu de revendications ont été entendues par la Direction qui est restée, encore une fois, sourde aux messages de toutes les organisations syndicales !

Part Local SEI-SEF (50%) : la Direction ne modifie pas ses propositions...

3 indicateurs pour la part d'intéressement local SEI-SEF :

		POIDS	MINI	CIBLE	MAXI	TENDANCE MAI 2023
1) Performance France (40%)	Croissance organique des Ventes	50%	+5,0%	+10,0%	+15,0%	😊
	Evolution Marge commerciale	30%	+0,6pt	+0,8pt	+1,0pt	😊
	Croissance organique des Services	20%	+9,6%	+14,6%	+19,6%	😊
2) Performance Industrielle (40%)	Productivité DVC de GSC Europe	50%	-3,1%	-1,1%	0,9%	😊
	Productivité DVC du périmètre E&T	20%	0,5%	1,0%	1,5%	😊
	Variance des coûts fixes	30%	11% *	10% *	9,0% *	😊
3) Sécurité France (20%)	Security Opportunities (SOR)	70%	0,80	1,00	1,25	😊
	Medical Incident Rate (MIR)	30%	0,92	0,82	0,72	😞

* Objectifs révisés à la baisse suite à un changement de règles comptables

1) Performance commerciale : Malgré notre alerte sur les objectifs de croissance inatteignables par rapport aux résultats records de 2022, aucune valeur Mini n'ont pu être négociés à la baisse pour permettre d'accéder à un paiement minimum...

2) Performance industrielle : Baisse appréciée de certains objectifs pour prendre en compte la situation actuelle et avoir une approche plus réaliste, même si certains objectifs restent très ambitieux...

3) Sécurité : Le MIR est très mal en point et difficilement « rattrapable » avec à fin mai 1,12 (sachant qu'il doit être le plus petit possible).

Les valeurs mini/cibles 2023 proposées n'ont pas du tout pu être ajustées, et pourraient diminuer le pourcentage de redistribution vers les salariés.

Selon la direction, les résultats de début d'année sont largement en ligne avec les objectifs de la France. Et si nous avons rappelé la fragilité de cette situation et des résultats d'ici la fin d'année, la Direction n'a pas du tout souhaité nous entendre et proposer des alternatives plus raisonnables...

Pour ne pas pénaliser votre pouvoir d'achat, FO signe l'accord d'intéressement Local (SEI-SEF) afin de le faire appliquer, même a minima...

FO défendra une répartition plus juste dans le prochain accord triennal 2024-2026... si les négociations existent encore !



Plus responsable : Pour préserver la biodiversité et compenser notre empreinte carbone, FO s'engage à replanter 1 arbre pour chaque nouvelle publication de tracts / envoi d'emails.



FO will sign the 2 agreements to avoid a zero interest...

The negotiations on the 2023 profit-sharing end... Same scenario as last year when the demands of the various trade unions remain unanswered...

Management imposes all objectives on the Group share, without any possibility of negotiation.

Group share (50%): No negotiations possible for 2023...

The Group share of the profit-sharing retains 2 criteria: **EBIT A / CA x Carbon Impact (SSI)**

Indicator	MINI	TARGET	MAXI
Schneider Sustainability Impact	5.4	6	6.6
Payment rate SSI criterion	2.0%	2.5%	3.0%
Adjusted EBITA / Group sales	+0.6	+1	+1.4
EBITA Attainment Rate	50.0%	100.0%	190.0%
Group Share Payment Rate	2.0% x 50.0%	2.5% x 100.0%	3.0% x 190.0%
	= 1.0%	= 2.5%	= 5.0% (1)

→ **Example to the target:**
 SSI with index = 6 is the target (2.5%)
 x EBITA with index = 1 i.e. the target (100%)
 = 2.5% x 100%
 = **Group profit-sharing at 2.5%**
 (out of the 5% possible)

(1) Limited to a maximum of 5%

After a year 2022 with record results, with a meagre group incentive of 1.81% in 2022, and despite our recurring requests during negotiations for 2023... **the management remains deaf** and dogmatically aligned, while it is not forced to do so on the targets set for the STIP!

3 sterile meetings that served no purpose, except to explain how to achieve the 2023 objectives... It has been several years where we denounce this situation and defend the importance of the contribution of a profit-sharing consistent with the results in addition to the salary, even if it is meagre ...

Management has long understood that our unions are the link between them and you, and that we would be liable if we deprived you of a legitimate income. Especially since all the trade unions of the group must sign in order to apply the profit-sharing ... Is it loyal?

The proposed/imposed minimum/target/maximum 2023 values could drastically reduce the percentage of redistribution to employees.

According to management, the results at the beginning of the year are in line with the group's objectives, but the economic situation remains fragile and unpredictable.

We will not have the economic results of the 1st half until July 28, but the law imposes the deadline of June 30 to keep the random side of the profit-sharing.

In order not to penalize your purchasing power, FO signs the Group profit-sharing agreement in order to enforce it, even at least ...



More responsible: To preserve biodiversity and offset our carbon footprint, FO is committed to replanting 1 tree for each new leaflet publication / email.



FO will sign the 2 agreements to avoid a zero interest...

For the Local SEI-SEF part, very few demands were heard by the Management which remained, once again, deaf to the messages of all the trade union organizations!

Local SEI-SEF share (50%): the Management does not modify its proposals...

3 indicators for the SEI-SEF local profit-sharing share:

		POIDS	MINI	CIBLE	MAXI	TENDANCE MAI 2023
1) Performance France (40%)	Organic Sales Growth	50%	+5.0%	+10.0%	+15.0%	😊
	Evolution Trade margin	30%	+0.6pt	+0.8pt	+1.0pt	😊
	Organic growth of Services	20%	+9.6%	+14.6%	+19.6%	😊
2) Industrial Performance (40%)	GSC Europe's DVC Productivity	50%	-3.1%	-1.1%	0.9%	😊
	DVC productivity of the E&T perimeter	20%	0.5%	1.0%	1.5%	😐
	Variance of fixed costs	30%	11% *	10% *	9.0% *	😊
3) Security France (20%)	Security Opportunities (SOR)	70%	0.80	1.00	1.25	😊
	Medical Incident Rate (MIR)	30%	0.92	0.82	0.72	😞

* Targets revised downwards following a change in accounting rules

1) Commercial performance: Despite our warning of unattainable growth targets compared to the record results of 2022, no Mini value could be negotiated downwards to allow access to a minimum payment...

2) Industrial performance: Appreciated reduction of certain objectives to take into account the current situation and have a more realistic approach, even if some objectives remain very ambitious...

3) Security: The MIR is in very bad shape and difficult to "catch up" with at the end of May 1.12 (knowing that it must be as small as possible).

The proposed mini/target values for 2023 could not be adjusted at all, and could reduce the percentage of redistribution to employees.

According to management, the results at the beginning of the year are largely in line with the objectives of the France. And if we recalled the fragility of this situation and the results by the end of the year, the Management did not want to hear us at all and propose more reasonable alternatives...

In order not to penalize your purchasing power, FO signs the Local Profit-Sharing Agreement (SEI-SEF) in order to enforce it, even at least ...

FO will defend a fairer distribution in the next three-year agreement 2024-2026... if negotiations still exist!



More responsible: To preserve biodiversity and offset our carbon footprint, FO is committed to replanting 1 tree for each new leaflet publication / email.

