

## Evaluation individuelle, STIP... de nouvelles règles de gestion de la performance : c'est NON !

Lors du dernier CSE Central, la Direction a présenté l'évolution des règles liées à la performance individuelle des salariés ainsi qu'à la répartition du STIP qui s'appliqueront en 2024.

En annonçant vouloir renforcer sa culture de la haute performance, l'entreprise consolide ses outils de pression et les inégalités de traitement. **Pas acceptable... mais seul FO a voté contre !**

### Evaluation de la performance individuelle = Evaluation de l'impact individuel

Le système actuel d'évaluation individuelle est organisé sur 4 niveaux de performance, basé sur nos réalisations et sur l'atteinte d'objectifs chiffrés fixés pour une année.

Demain, l'entreprise propose de nous évaluer non plus sur notre activité, mais sur **l'influence** que nos actions auront **sur l'équipe, le business ou le client**, au travers de **3 critères** :

- **Nos comportements** : Avoir des comportements alignés avec les valeurs de Schneider Electric.
- **Nos réalisations individuelles** : Avoir des résultats pour des objectifs ambitieux, des priorités d'équipe et de développement.
- **Nos contributions à la réussite des autres** : Donner des résultats qui contribuent aux idées et à la réussite des autres.

Et l'évaluation de cet impact individuel se fera désormais sur **3 niveaux** (et non plus 4) :



**FO dénonce un système qui va niveler vers le bas l'évaluation de la performance des salariés, sur des critères moins quantifiables donc moins contrôlables et dont l'évaluation pourrait être subjective, et qui pénalisera les emplois industriels dont l'impact sur certains critères n'est pas direct...**

### Plan annuel de rémunération variable (STIP)

Le STIP (ou part variable) reste composé d'une part Groupe à 50% (basé sur la performance du Groupe) et d'une part individuelle à 50% (basé sur l'impact individuel).

#### Des changements en 2024 :

- Suppression de **l'ajustement par entité** (+/- 50 points) qui permettait de mieux redistribuer selon les résultats en France.
- **Contrôle et gestion** par entité de la part individuelle, renforçant le contrôle central.
- Un système de **seuils** selon son évaluation et sa note d'impact individuel.

#### Ce qui ne change pas :

- **Modifications** à la hausse des objectifs en cours d'année selon résultats (mais jamais à la baisse).
- **Moyenne de 100%** de la part individuelle qui renforce les discriminations.
- Un système de **seuil** des STIP selon l'évaluation individuelle favorisant seulement les 15% salariés « Impact exceptionnel ».



**Malgré les demandes de FO à la rentrée, les règles ne semblent pas changer en 2024, voire plutôt se durcir !**

**Avec des critères d'évaluation individuelle plus flous, des règles du STIP plus limitées, et ne pouvant que subir ces nouvelles évolutions, FO restera très attentif sur la mise en œuvre de ces évolutions en 2024 pour qu'emploi et fiche de paie des salariés ne soient pas pénalisés !**



## Individual assessment, STIP,...

### New rules for Performance Management Strategy: It's NO!

At the last CSE Central, the Management presented the evolution of the rules related to the individual performance of employees as well as the distribution of the STIP which will apply in 2024. By announcing that it wants to strengthen its high-performance culture, the company is consolidating its pressure tools and unequal treatment. **Not acceptable... but only FO voted against!**

#### Individual impact assessment

The current system of individual evaluation is organized on 4 levels of performance, based on our achievements and on the achievement of quantified objectives set for a year.

In the future, the company proposes to evaluate us no longer on our activity, but on the **influence** that our actions will have on **the team, the business or customers**, through **3 criteria**:

- **Our behaviours:**  
Behave in a way that is aligned with Schneider Electric's values.
- **Our individual achievements:**  
Deliver results for ambitious goals, team and development priorities.
- **Our Contributions to the Success of Others:**  
Have results that contribute to the ideas and success of others.

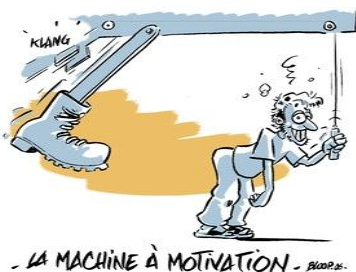
And the **assessment of this individual impact** will now be done **on 3 levels** (instead of 4):



**FO denounces a system that will level down the evaluation of employees' performance, based on criteria that are less quantifiable and therefore less controllable, and whose evaluation could be subjective, and which will penalise industrial jobs whose impact on certain criteria is not direct...**

#### Annual Variable Remuneration Plan (STIP)

The STIP (or variable part) remains composed of a 50% Group share (based on the Group's performance) and a 50% individual share (based on individual impact).



#### Changes in 2024:

- Removal of the **adjustment per entity** (+/- 50 points) which allowed better redistribution according to the results in France.
- **Control and management** by entity of the individual share, strengthening central control.
- A system of **thresholds** according to its assessment and individual impact score.

#### What doesn't change:

- **Upward changes** to targets during the year based on results (but never downwards).
- **Average of 100%** of the individual share that reinforces discrimination.
- A **threshold system** for STIP based on individual assessment, favouring only the 15% of employees "Exceptional impact".

**Despite FO's requests at the start of the school year, the rules do not seem to be changing in 2024, or even tightening!**

**With more vague individual evaluation criteria, more limited STIP rules, and only being able to undergo these new developments, FO will remain very attentive to the implementation of these changes in 2024 so that employees' employment and payslips are not penalized!**

