

SIP : Nouvelles règles de calcul en 2026

En 2025, la Direction s'était engagée à revoir les critères de performance du SIP afin de mieux prendre en compte les réalités du terrain et les attentes des vendeurs.

Un an plus tard, elle dévoile enfin la nouvelle structure de calcul applicable en 2026. Présentée au CSE d'ACS-RP en janvier, cette évolution se veut « une amélioration... mais pas une révolution ».

Modèle 2026 proposé pour la zone France

	Responsable Clientèle		Commercial Spécialiste		
Performance France	CA 60% - Grands Projets 20% - GM 20%				20%
Performance spécifique	Saturation régionale	Cœur H&D + PP + IA 40%	Performance offre Division Nationale ou régionale 30%		50%
		Conquête Saturation DE + PA + SP 20%			
		Power Systems 20%	Challenge Division pour l'année appliqué à tous les CS 20%		
		Services 20%			
Performance individuelle	Selon évaluation annuelle EAP				30%
+					
Bonus	Challenges de surcroissances 2026				7,5%
	Appareillage (2,5%) 1M	Bornes de recharge (2,5%) PREVC	Recurring services (2,5%) Recurring GFS		

Ce qui évolue par rapport au modèle 2025

- **Structure globale inchangée**, mais challenges collectifs renouvelés.
> Bonus maximum désormais limité à 7,5 % (3 × 2,5 %) au lieu de 10 % en 2025.
- **Part individuelle renforcée** : elle passe de 20 % à 30 %.
- Objectifs de saturation régionale simplifiés.
- **Performance France** (20 % de la performance globale). Les critères restent globalement les mêmes, mais :
> Le seuil de déclenchement des grands projets passe de 1,2 M€ → 2 M€.
> Conséquence : les projets < 2 M€ valorisent davantage la saturation régionale, qui compte désormais pour 50 % (au lieu de 60 %).

Un SIP qui valorise toujours la performance collective avec néanmoins une meilleure reconnaissance individuelle : +10% par rapport à 2025.

Soyons attentifs !

- **Les objectifs chiffrés doivent être communiqués le plus tôt possible dans l'année**. FO refuse que les équipes attendent encore mai/juin pour connaître leurs cibles.
- **FO a demandé la mise en place d'un garde-fou de sécurité**, afin de limiter les effets de conjoncture et protéger l'impact du SIP pour les salariés concernés.

FO restera vigilant : les actions de prescription locale doivent être pleinement valorisées, sans pénaliser les équipes qui travaillent au plus près des clients.

Un SIP qui semble plus réaliste, mais FO le syndicat défenseur de la fiche paie restera mobilisé pour sécuriser une rémunération juste et équitable des commerciaux.



1^{er} syndicat du Groupe Schneider Electric

Site FO Schneider : www.fo-schneider.fr

Retrouvez-nous aussi sur  @FO.Schneider.Electric



Téléchargez

l'application mobile



FO Schneider Electric

SIP: New calculation rules in 2026

In 2025, the Management had committed to reviewing the SIP's performance criteria in order to better take into account the realities on the ground and the expectations of sellers.

A year later, it finally unveiled the new calculation structure applicable in 2026. Presented to the ACS-RP CSE in January, this change is intended to be "an improvement... but not a revolution".

2026 model proposed for the France zone

	Account Manager		Sales Specialist		
France performance	CA 60% - Major Projects 20% - GM 20%				20%
Specific performance	Regional saturation	Heart H&D + PP + IA	40%	Performance Division Offer National or regional	50%
		Conquest Saturation DE + PA + SP	20%		
		Power Systems	20%	Challenge Division for the Year applied to all SS	
		Services	20%		
Individual performance	According to EAP annual evaluation				30%
+					
Bonus	Challenges of overgrowth 2026				7,5%
	Equipment (2,5%) 1M	Charging stations(2,5%) PREVC		Recurring services (2,5%) Recurring GFS	

Summary of changes

- **Overall structure unchanged**, but collective challenges renewed.
 - > Maximum bonus now limited to 7.5% (3 × 2.5%) instead of 10% in 2025.
- **Individual share increased**: it has increased from 20% to 30%.
- Simplified regional saturation objectives..
- **Performance France** (20% of overall performance). The criteria remain broadly the same, but:
 - > The threshold for triggering major projects from €1.2 million → €2 million.
 - > As a result, projects < €2 million increase the value of regional saturation, which counts for now for 50% (instead of 60%).

A SIP that still values collective performance with better individual recognition: +10% compared to 2025.

Let's be careful!

- **The quantified objectives must be communicated as early as possible in the year.** FO refuses to let the teams wait until May/June to know their targets.
- **FO has asked for the implementation of a safety safeguard** to limit economic accidents and protect the impact on the SIP of the employees concerned.

FO will remain vigilant: local prescription actions must be fully valued, without penalizing the teams that work as closely as possible with customers.

A SIP that seems more realistic, but FO, the union defending the payslip, will remain mobilized to secure a fair and equitable remuneration of salespeople.



1^{er} syndicat du Groupe Schneider Electric

Site FO Schneider : www.fo-schneider.fr

Retrouvez-nous aussi sur  @FO.Schneider.Electric



Téléchargez

l'application mobile



FO Schneider Electric