

Les bons résultats du commerce en France annoncent enfin un SIP à la hauteur de l'engagement des équipes !

Suite à nos interpellations en 2025 pour fixer des objectifs atteignables, et après les bons résultats annoncés pour l'année, la Direction France propose une meilleure redistribution aux salariés du commerce pour la part variable des salaires (SIP) !



CALCUL DU SIP 2025

Pour rappel, le SIP est composé de :

$$= \begin{matrix} 20\% \\ \text{Performance} \\ \text{individuelle} \\ (1) \end{matrix} + \begin{matrix} 20\% \\ \text{Performance} \\ \text{France} \\ (2) \end{matrix} + \begin{matrix} 60\% \text{ Performance locale (3)} \\ \bullet \text{ Pour les Responsables Clientèles :} \\ 60\% \text{ Saturation régionale} \\ \bullet \text{ Pour les Commerciaux spécialistes :} \\ 40\% \text{ Performance Offre} + 20\% \text{ Saturation régionale} \end{matrix} + \begin{matrix} 10\% \\ \text{Bonus (4)} \\ \text{Challenges de} \\ \text{Surcroissance} \end{matrix}$$

RÉSULTATS 2025

(1) PERFORMANCE INDIVIDUELLE :

Déterminée par votre manager, suite à votre Entretien Annuel de Performance, qui **devrait refléter a minima cette performance collective** !

(2) PERFORMANCE FRANCE :

Avec notamment un chiffre d'affaires de **5%** (pour un objectif cible à 3,5%), le **critère Performance France** atteint **116,3%** permettant un **SIP de 23,26%** (au lieu de 20%).

Critères	Objectifs 2025 Min / Cible / Max	Poids	Réalisé	Réalisé %	SIP Poids 20%
Chiffre d'affaires (%)	+0,0% / +3,5% / +7,0%	60%	5%	142,9%	
Grands Projets (m€)	255 / 320 / 385	20%	319,7	99,5%	116,3%
Gross Margin (points de variation)	+0,2pt / +0,5pt / +0,8pt	20%	+0,36pt	53,3%	23,26%

(3) PERFORMANCE LOCALE POUR LES RC :

Sur ce gros critère régional, la réalisation varie selon les régions de **73,3%** (sur AURA, seule en dessous de la cible) à **155,0%** (en région Ouest), illustrant le fort engagement des équipes commerciales !

Grâce à des objectifs 2025 plus atteignables, la performance régionale et/ou des Offres contribuera très positivement (sauf pour AURA) au SIP payé en 2026.

Saturation régionale		SIP RC région Poids 60%
Régions	Réalisé %	
OUEST	155,0%	93,00%
MED	131,9%	79,14%
IdFN	126,4%	75,84%
SUD-OUEST	113,9%	68,34%
NORD	105,5%	63,30%
EST	100,9%	60,54%
AURA	73,3%	43,98%
CUMUL Régions	120,9%	72,54%

(4) BONUS :

Les Challenges de surcroissance permettent de bonifier le SIP de **5% supplémentaires** (sur 10% possibles).

Pour garantir une redistribution adaptée aux résultats et à l'engagement des équipes commerciales, FO redemande de proposer des objectifs 2026 adaptés au marché !



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

05 mars 2026

The good results of the sales in France finally announce a SIP that is equal to the commitment of the teams!

Following our calls in 2025 to set achievable objectives, and after the good results announced for the year, the French management is proposing a better redistribution to retail employees for the variable part of salaries (SIP)!



2025 SIP CALCULATION

As a reminder, the SIP is composed of:

$$= \begin{array}{c} \text{20\%} \\ \text{Individual} \\ \text{performance} \\ \text{(1)} \end{array} + \begin{array}{c} \text{20\%} \\ \text{Performance} \\ \text{France} \\ \text{(2)} \end{array} + \begin{array}{c} \text{60\% Local performance (3)} \\ \text{• For Customer Managers:} \\ \text{60\% Regional saturation} \\ \text{• For Specialist Sales Representatives:} \\ \text{40\% Offer Performance + 20\% Regional Saturation} \end{array} + \begin{array}{c} \text{10\%} \\ \text{Bonus (4)} \\ \text{Overgrowth} \\ \text{Challenges} \end{array}$$

2025 RESULTS

(1) INDIVIDUAL PERFORMANCE:

Determined by your manager, following your Annual Performance Review, which **should at least reflect this collective performance**.

(2) PERFORMANCE FRANCE:

With a turnover of **5%** (for a target of 3.5%), the **Performance France** criterion achieved **116.3%** enabling a **SIP of 23.26%** (instead of 20%).

Criteria	2025 Goals Min / Target / Max	Weight	Completed	Completed %	SIP Weight 20%
Turnover (%)	+0.0% / +3.5% / +7.0%	60%	5%	142.9%	
Major Projects (m€)	255 / 320 / 385	20%	319,7	99.5%	116.3%
Gross Margin (variation points)	+0.2pt / +0.5pt / +0.8pt	20%	+0.36pt	53.3%	23.26%

(3) LOCAL PERFORMANCE FOR THE RC:

On this major regional criterion, the implementation varies according to the regions of **73.3%** (on AURA, alone below the target) to **155.0%** (in the West region), illustrating the strong commitment of the sales teams!

Thanks to more achievable 2025 targets, regional performance and/or Offers will contribute very positively (except for AURA) to the SIP paid in 2026.

Regional saturation		SIP RC Region Weight 60%
Regions	Completed %	
WEST	155.0%	93.00%
MED	131.9%	79.14%
IdFN	126.4%	75.84%
SOUTHWEST	113.9%	68.34%
NORTH	105.5%	63.30%
EAST	100.9%	60.54%
AURA	73.3%	43.98%
CUMULATION Regions	120.9%	72.54%

(4) BONUS :

The Overgrowth Challenges make it possible to improve the SIP by **5% supplémentaires** (out of 10% possible).

To guarantee a redistribution adapted to the results and commitment of the sales teams, FO is once again asking to propose 2026 objectives adapted to the market!



1^{er} syndicat du Groupe Schneider Electric

Site FO Schneider : www.fo-schneider.fr

Retrouvez-nous aussi sur  @FO.Schneider.Electric

March 05, 2026

Disponible sur
Google play

Téléchargez

l'application mobile

Disponible sur
App Store

FO Schneider Electric