

## STIP : quelles seront les nouvelles règles en 2025 ?

En réponse à notre interpellation concernant la possibilité d'avoir un Management Call positif pour assurer une meilleure redistribution des profits aux salariés, la Direction rappelle aux managers la récente décision de justice concernant l'application du STIP en 2018 suite au recours d'une organisation syndicale, et travaille sur le sujet pour définir les possibilités en 2025 en espérant que le nouveau dispositif soit plus rétributeur et sans moyenne à 100...

### Résultats positifs = redistribution équitable !

A l'issue de la procédure judiciaire engagée par une organisation syndicale, le jugement a remis en cause les modalités d'application de la politique de rémunération variable STIP.

Cela n'impacte que l'année 2018, mais doit être pris en compte pour la campagne de STIP 2024, payable en mars 2025.

Avec des objectifs de performance fixés en France en 2024 beaucoup trop hauts, de nombreux salariés seront pénalisés sur la partie variable de leur rémunération, malgré les bons résultats annoncés ! Et lors des négociations salariales, la Direction a refusé de tenir compte des conséquences de ces objectifs trop ambitieux.

**En réponse à notre interpellation**, la Direction confirme vouloir étudier ses options pour gérer la politique de STIP pour cette année, en France et/ou dans le groupe... et espérons-le, valoriser la part variable des rémunérations pour les salariés concernés. C'est ce que laisse croire l'information envoyée aux managers...

### STIP, SIP... quelles actions en 2025 ?

Il est essentiel pour les salariés de retrouver des règles stables et rémunératrices, en adéquation avec les résultats de l'entreprise en France et dans le Groupe !

STIP : Un « Management Call » positif est-il encore possible au niveau du groupe et/ou au niveau de la part individuelle en France ?

SIP : Est-ce que la part variable des vendeurs pourra être bonifiée pour compenser des objectifs trop hauts (malgré nos alertes !) et récompenser leurs résultats ?

**La Direction a-t-elle réellement l'intention de proposer un ajustement positif pour ces parts variables de rémunération ou plutôt de se cacher derrière cette décision de justice ? Les salariés ont besoin de transparence et de réponses !**

**FO redemande à la Direction de rapidement étudier les modalités du STIP et SIP, et surtout de tenir informés les salariés concernés !**



## [Managers France] Information concernant une récente décision de justice sur la politique STIP 2018

*English version below.*

Par une récente décision de la Cour d'Appel de Grenoble, Schneider Electric a vu sa politique STIP au titre de l'exercice 2018 (paiement en mars 2019) remise en cause en France.

Cette procédure judiciaire engagée en 2019 par une organisation syndicale avait donné lieu en 2022 à un jugement de première instance favorable aux entités Schneider Electric France et Schneider Electric Industries.

La Direction prend aujourd'hui acte de ce nouveau jugement et n'envisage pas de former un pourvoi en cassation.

Cette décision de la Cour d'appel n'a donné lieu qu'à une condamnation pour préjudice au seul bénéficiaire du syndicat ayant engagé une action judiciaire.

La Cour d'appel s'est prononcée sur les 3 points, objets du litige :

1. le respect des règles relatives à la mise en œuvre de la nouvelle politique de rémunération variable (STIP) : la Cour a estimé que les règles étaient conformes aux lois en vigueur ;
2. les modalités d'application du *management call* : la Cour a jugé que celui-ci souffrait d'un défaut d'explication rendant son application contestable et ce, quand bien même ce dispositif avait pour les années suivantes, soit été neutre, soit généré une correction positive du taux de paiement de la part collective ;
3. la gestion de la part individuelle : les juges ont considéré que la définition d'un cadrage applicable à la valorisation de la part individuelle accompagnée de strictes recommandations relatives à sa mise en œuvre avait pour effet de fausser l'appréciation des managers.

Cette décision portant uniquement sur l'exercice 2018, les règles applicables à la campagne STIP 2024 (lancée en décembre dernier avec paiement mars 2025), ne s'en trouvent pas affectées.

Pour autant, afin de tenir compte de cette décision de justice, la Direction du groupe a mis en place un groupe de travail afin d'étudier les aménagements qu'il conviendrait d'apporter à la politique STIP existante. Ces aménagements feraient alors l'objet d'une communication ultérieure au cours de l'exercice 2025.

Vos HR Business Partners se tiennent à votre disposition pour vous aider à répondre aux questions que vos équipes pourraient vous poser sur ce dossier.

Très cordialement,

**Dominique LAURENT**  
Directeur des Ressources Humaines France



## STIP: what will be the new rules in 2025?

In response to our question about the possibility of having a positive Management Call to ensure a better redistribution of profits to employees, the Management reminds managers of the recent court decision concerning the application of the STIP in 2018 following the appeal of a trade union, and is working on the subject to define the possibilities in 2025 in the hope that the new system will be more remunerative and without an average of 100...

### Positive outcomes = fair redistribution!

At the end of the legal proceedings initiated by a trade union, the judgment called into question the terms of application of the STIP variable remuneration policy. This only impacts the year 2018, but must be taken into account for the STIP 2024 campaign, payable in March 2025.

With performance targets set in France in 2024 far too high, many employees will be penalized on the variable part of their remuneration, despite the good results announced! And during the wage negotiations, the management refused to take into account the consequences of these overly ambitious objectives.

**In response to our questioning**, the Management confirms that it wants to study its options for managing STIP's policy for this year, in France and/or in the group... and hopefully, value the variable part of remuneration for the employees concerned. This is what the information sent to managers suggests...

### STIP, SIP... What actions in 2025?

It is essential for employees to return to stable and remunerative rules, in line with the company's results in France and in the Group!

STIP: Is a positive "management call" still possible at the group level and/or at the individual share level in France?

SIP: Could the variable part of the sellers be increased to compensate for objectives that are too high (despite our warnings!) and to reward their results?

**Does the management really intend to propose a positive adjustment for these variable remuneration parts or rather to hide behind this court decision?**

**Employees need transparency and answers!**

**FO reiterates its request to the Management to quickly study the modalities of the STIP and SIP, and above all to keep the employees concerned informed!**



Life Is On



27 Janvier 2025

France Communications

## [France Managers] Details regarding the recent court ruling on the 2018 STIP policy

A recent decision by the Grenoble Court of Appeal has brought attention to Schneider Electric's STIP policy in France for the 2018 financial year (payment in March 2019).

This case was initiated by a union in 2019 and originally resulted in favor of Schneider Electric France and Schneider Electric Industries in 2022.

Management acknowledges this new ruling and does not intend to appeal further.

The judgment resulted in damages awarded to the union that initiated the action.

The court examined three main issues:

1. the rules governing the implementation of the variable compensation policy (STIP): the court found the rules compliant with current legislation;
2. application of the management call: where insufficient explanation made its application questionable, despite later neutral or positive adjustments made to the payment rates of the collective part;
3. management of the individual part: where applying a defined framework and following strict guidelines was deemed by the judges to skew managers' evaluations.

This ruling is specific to the 2018 financial year and does not affect the 2024 STIP campaign (launched last December with payment due in March 2025).

However, in response to this ruling, Group Management has set up a working group to explore potential changes to the current STIP policy, with updates expected during the 2025 financial year.

Your HR Business Partners are available to help you with any inquiries your teams may have on this topic.

Yours sincerely,

**Dominique LAURENT**  
Senior Vice President Human Resources France

