

Des résultats 2024 positifs pour les actionnaires, mais c'est la douche froide pour les salariés !

- Les résultats 2024 sont rassurants sur la bonne santé de notre entreprise, mais la redistribution aux salariés fait tousser, à cause d'indicateurs Groupe trop hauts malgré nos alertes tout au long de l'année.
- **FO** a demandé et obtenu une révision du calcul de la part variable des vendeurs (STIP) pour 2025 et 2026 et redemande à la Direction une compensation financière pour l'année 2024.
- La part Groupe de l'Intéressement ne devrait pas non plus être au rendez-vous.

STIP : une part groupe à 84% + 15% en Management Call = 99%

Les objectifs étant trop ambitieux, les indicateurs de la part Groupe du STIP n'ont pas atteint la cible de 100%. La Direction a dû appliquer un Management Call positif de +15% pour tirer vers le haut le niveau de STIP. Mais même avec ça, nous ne dépassons pas les 100%...

Calcul du STIP Part Groupe

Indicateurs	Objectifs 2024 Min / Cible / Max	Poids	Résultats Groupe	Résultats STIP
Croissance organique des ventes du groupe	7% / 10% / 13%	35%	8,4%	17%
EBITA ajusté / CA Groupe	+0,6pt / +1,0pt / +1,4pt	25%	+0,9pt	19%
Cash Conversion Rate	85% / 100% / 115%	10%	98,8%	9%
Schneider Sustainability Impact (SSI)	6,7 / 7,4 / 8,1	20%	7,55	25%
Net Satisfaction Score (NSS)	+1pt / +3pts / +5pts	10%	+4,1pts	14%
TOTAL				84%
+ Management Call				+ 15%
= TOTAL STIP Part Groupe				= 99%

SIP : catastrophique pour la majorité des vendeurs malgré leurs performances

Avec une **croissance de 2,5 %** (pour 6% cible) sur un marché en hausse de +1%, les vendeurs ont performé ! Malheureusement, les résultats dans les régions sont en moyenne de **41% de leurs objectifs**. Malgré les promesses de L. Bataille de tout faire pour coller à 100% afin de redistribuer équitablement aux vendeurs, la marche risque d'être trop haute, **pénalisant le pouvoir d'achat**.

Pour la suite, nous avons pu obtenir de la Direction France une révision de ce système, avec :

- en **2025** : permettre aux managers de **jouer sur les bornes -/+** pour rétribuer la performance commerciale.
- en **2026** : proposer une **révision complète** du système du SIP.

En attendant, FO demande à la Direction de proposer une compensation financière aux vendeurs.

Intéressement Part Groupe : peu de beurre dans nos épinards...

Avec encore une fois, des objectifs trop élevés malgré les très bons résultats, l'intéressement restera faible. Selon nos calculs basés sur les objectifs donnés au marché, notre estimation d'intéressement 2024 payé en 2025 sera **autour de 2,58%**. Espérons que la part Locale remonte ce mauvais score groupe.

FO redemande à la Direction un versement exceptionnel d'intéressement pour remercier les salariés, mais aussi et surtout de proposer des objectifs 2025 adaptés au marché.

La Direction doit garder les salariés engagés et motivés grâce à une redistribution en cohérence avec leurs performances et les résultats de l'entreprise



Positive 2024 results for shareholders, but it's a cold shower for employees!

- The 2024 results are reassuring about the good health of our company, but the redistribution to employees is causing coughing, because of Group indicators too high despite our warnings throughout the year.
- **FO** has requested and obtained a revision of the calculation of the variable part of salespeople (Sip) for 2025 and 2026 and is again asking the Management for financial compensation for the year 2024.
- The Group's share of profit-sharing is not expected to be there either.

STIP: a group share of 84% + 15% in Management Call = 99%

As the objectives were too ambitious, the indicators on the part of the Stip Group did not reach the target of 100%. Management had to apply a positive Management Call of +15% to raise Stip's level. But even with that, we don't exceed 100%...

Calcul du STIP Part Groupe

Indicators	2024 Goals Min / Target / Max	Weight	Group results	STIP Results
Group organic sales growth	7% / 10% / 13%	35%	8.4%	17%
Adjusted EBITA / Group sales	+0.6pt / +1.0pt / +1.4pt	25%	+0.9pt	19%
Cash Conversion Rate	85% / 100% / 115%	10%	98.8%	9%
Schneider Sustainability Impact (SSI)	6.7 / 7.4 / 8.1	20%	7.55	25%
Net Satisfaction Score (NSS)	+1pt / +3pts / +5pts	10%	+4.1pts	14%
TOTAL				84%
+ Management Call				+ 15%
= TOTAL STIP Group Share				= 99%

SIP: catastrophic for the majority of sellers despite their performance!

With a **growth of 2.5%** (against a target of 6%) in a market up +1%, sellers performed! Unfortunately, the results in the regions are on **average 41% of their targets**. Despite L. Bataille's promises to do everything possible to stick to 100% in order to redistribute fairly to sellers, the step may be too high, **penalizing purchasing power**.

For the future, we were able to obtain a review of this system from the France Directorate, with:

- in **2025**: allowing managers to **play on the -/+ terminals** to reward sales performance.
- in **2026**: propose a complete revision of the Sip system.

In the meantime, FO is asking the management to offer financial compensation to the sellers.

Profit-sharing for Group: little butter in our spinach...

Once again, with objectives that are too high despite the very good results, profit-sharing will remain low. According to our calculations based on the objectives given to the market, our estimate of 2024 profit-sharing paid in 2025 will be **around 2.58%**. Let's hope that the local share will recover this bad group score.

FO is once again asking the management for an exceptional profit-sharing payment to thank the employees, but also and above all to propose 2025 objectives adapted to the market.

Management must keep employees engaged and motivated through redistribution consistent with their performance and the company's results.

