

# INTÉRESSEMENT 2024-2025, PART GROUPE. Maigres avancées à l'horizon !

*Une première, ce sera un accord biennal et non triennal en attendant le renouveau des critères SSI (Schneider Sustainability Impact) prévu pour 2026.*

*La Direction nous propose ce compromis pour maintenir un critère environnemental dans la construction aléatoire de l'intéressement Groupe. À cela la CFE-CGC répond favorablement car ce critère a toujours été rémunérateur pour les salariés et il est totalement au cœur des valeurs de l'entreprise :*

*reste à en déterminer les valeurs minimums, cible et maximum pour qu'elles restent atteignables.*

MAI  
2024

## ADDITION OU MULTIPLICATION ?

La formule précédente est à renégocier : la CFE-CGC n'a pas cessé de le réclamer, car elle ne permet pas de refléter loyalement la performance et l'engagement des salariés aux bornes du pays France.

Sous rémunératrice en période exceptionnelle, sur-rémunératrice en période mitigée, notamment en cause du critère multiplicateur EbitA/CA.

La CFE-CGC a été entendue car la direction ouvre sur une proposition qui reprend le système «addition».

## CRITÈRES INCHANGÉS ?

Si la Direction n'est pas fermée sur le sujet, elle reste déterminée sur un indicateur de «croissance profitable» : ce que l'on peut traduire par un taux de marge meilleur sur un volume supérieur.

Comme le demandait la CFE-CGC la Direction fait une proposition d'introduction d'un troisième critère qui serait «la croissance des ventes organiques» qui viendrait compléter le SSI et EbitA/CA à parts égales.

La CFE-CGC se rappelle que le ratio EbitA/CA a été particulièrement cruel en 2022. Année exceptionnelle par son CA mais aussi par les difficultés rencontrées par chacun pour produire efficacement et absorber la hausse des coûts de l'énergie, acheter les matières premières dans un contexte de tension, vendre en faisant passer des hausses tarifaires. Chacun a déployé des efforts importants, remerciés par un Intéressement Groupe de 1.8%.

La CFE-CGC réfléchit à proposer des critères qui offriront le meilleur équilibre entre garantie de la reconnaissance de l'engagement et performance du Groupe.

Réponse en juin.

## 10% COMME TAQUET HAUT

Pas d'évolution sur le maximum atteignable. La loi française permet d'aller jusqu'à 20% de la rémunération annuelle brute. Pour la CFE-CGC, augmenter la part de l'intéressement / participation est souhaitable puisque c'est un levier défiscalisable qui permet à tous d'investir dans le PEG.

## ABONDEMENT : LE SERPENT DE MER !

**On aura eu raison d'insister pour bouger les lignes.** Notre obstination et notre insistance permettront une évolution, certes possiblement deçà de nos souhaits mais il nous semble important d'avoir été entendu par la Direction sur cette revendication de longue date.

Même si cette hausse de l'abondement ne concerne pas les sommes placées dans le Wesop, car volontairement cloisonnée au pays France, **la CFE-CGC se félicite d'avoir enfin fait bouger les lignes sur ce sujet !** Reste à attendre les propositions de la Direction. **La CFE-CGC met en garde la Direction contre la tentation d'une évolution ridicule du montant après 25 ans de stagnation à 1404€.** Nous attendons une révision significative de l'abondement.

## PARTAGE DE LA VALEUR, ENFIN !

**En pratique la loi sur le partage des bénéfices exceptionnels votée en 2023 doit être appliquée par un accord d'entreprise avant juin 2024. La Direction le souhaite triennal.**

Un contour légal mal défini, des critères à définir pour déterminer ce qui est un Bénéfice Exceptionnel au sein de chaque entreprise, le dispositif de répartition des quote-parts concernées, laissent présager un accord des plus prudents pour protéger le résultat économique de SE. **La Direction comme la CFE-CGC attendent de voir la déclinaison des autres grandes entreprises du CAC40 pour se positionner.** Rien à vraiment attendre d'une loi plus démagogique que pédagogique.



***La négociation proposée par la Direction semble aller vers nos revendications.***

***À ce stade, la Direction ne semble pas avoir présenté toutes ses options. Pour la CFE-CGC, le bon chemin est pris, encore faut-il aller au bout, avec des critères atteignables, mesurables et loyaux.***

***La CFE-CGC s'y emploie pour que chacun s'approprie et tire le bénéfice d'un accord d'intéressement qui reste un élément majeur de la rémunération des collaborateurs.***

### VOS CONTACTS

Philippe BORDAS  
Gérard LE GOUEFFLEC  
Annabelle HALBERT  
Alain DEMIRDJIAN

[cfecgc.schneider@gmail.com](mailto:cfecgc.schneider@gmail.com)

Adhérez  
confidentiellement  
à la CFE-CGC



# INCENTIVE PLAN 2024-2025, GROUP COMPONENT.

## Sparse progress on the horizon !

*A First: A Biennial Agreement Rather Than Triennial Awaiting the Upcoming SSI Criterion (Schneider Sustainability Impact) Scheduled for 2026.*

*The management proposes this compromise to maintain an environmental criterion in the variable construction of the Group's incentive plan. The CFE-CGC responds positively as this criterion has always been rewarding for employees and is entirely at the core of the company's values: It remains to determine the minimum, target, and maximum values so that they remain achievable.*

### ADDITION OR MULTIPLICATION ?

**The previous formula needs to be renegotiated: CFE-CGC has continuously advocated for this,** as the current formula does not fairly reflect the performance and commitment of employees within the boundaries of France.

Undercompensating in exceptional periods, overcompensating in mixed periods, primarily due to the EbitA/Revenue multiplier criterion.

**The CFE-CGC has been heard,** and the management now opens with a proposal that reintroduces the «addition» system.

### UNCHANGED CRITERIA ?

While management is not closed on the subject, it remains determined on an indicator of «profitable growth,» which can be translated to mean higher margins.

**As requested by the CFE-CGC, management proposes the introduction of a third criterion, which would be «organic sales growth,» to complement the SSI and EbitA/Revenue on equal footing.**

**The CFE-CGC recalls that the EbitA/Revenue ratio was particularly harsh in 2022.** An exceptional year in terms of revenue, but also one marked by challenges for everyone to produce efficiently, purchase raw materials in a tense context, and sell while accommodating price increases to absorb rising energy costs. Everyone made significant efforts, acknowledged by a Group incentive plan of 1.8%.

**The CFE-CGC is considering proposing criteria that will offer the best balance** between guaranteeing recognition of commitment and the Group's performance.

Response in June.

### 10% AS THE UPPER LIMIT

No change in the maximum attainable. **For the CFE-CGC, even if it's reasonable to consider performance uncertainties and geopolitical stability, a higher threshold would have been appreciated.**

CFE-CGC, The union for Engineers, Managers, Supervisors, Technicians, and Administrative Staff.

[www.cfe-cgc-se.fr](http://www.cfe-cgc-se.fr)



Schneider Electric

MAI  
2024



## MATCHING CONTRIBUTION: THE ENDLESS DEBATE !

**We were right to insist on pushing the boundaries.** Our persistence and determination will lead to a change, albeit far below our aspirations, but we consider it important that we have been heard by management on this long-standing demand.

We find it regrettable that management remains fixed in its positions! **the CFE-CGC is pleased to have finally made progress on this issue!** Now we await the management's proposals. **The CFE-CGC cautions management against proposing! an increase of €1404, which could seem insignificant given the 25 years of stability at this amount !**

## VALUE SHARING, FINALLY !

**In practice, the law on sharing exceptional profits, voted in 2023, must be applied through a company agreement by June 2024. Management prefers a triennial agreement.**

A poorly defined legal framework, criteria to be set to determine what constitutes an Exceptional Profit within each company, and the distribution mechanism for the concerned share, foretell a very cautious agreement to protect SE's economic results. **Both management and the CFE-CGC are waiting to see how other major CAC40 companies implement this before positioning themselves.** There is little to expect from a law that is more demagogic than instructive.



*The negotiation proposed by management seems to be moving towards our demands.*

*At this stage, we have not yet unveiled all our requests. For the CFE-CGC, the right path is being followed, but it's essential to go all the way with achievable, measurable, and fair criteria.*

*The CFE-CGC is working to ensure that everyone embraces and benefits from a performance-based compensation element that has become essential for everyone.*

### YOUR CONTACT

Philippe BORDAS  
Gérard LE GOUEFFLEC  
Annabelle HALBERT  
Alain DEMIRDJIAN

[cfecgc.schneider@gmail.com](mailto:cfecgc.schneider@gmail.com)

Join  
the CFE-CGC  
confidentially

