



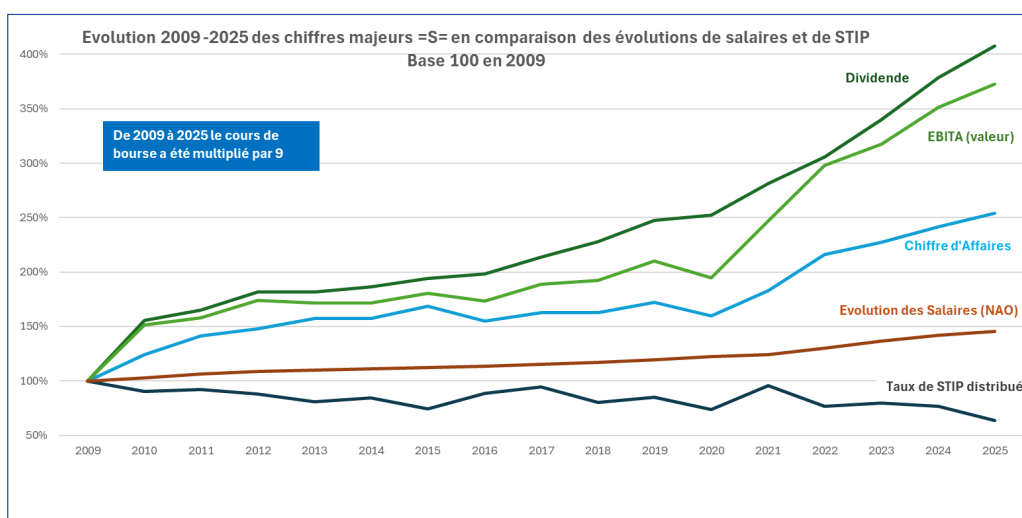
Schneider Electric : entre amour des actionnaires et mépris des salariés

9 mars 2026

Que dire de nouveau sur les résultats publiés par le groupe ? Que grâce à votre engagement, cette année encore ils ont atteint un niveau record, et que cette année encore vous ne serez pas récompensés ! A part quelques uns qui bénéficient de LTIP (actions gratuites), la majorité des cadres est méprisée et punie avec seulement **72,7 %** de part collective de STIP et une moyenne de **100%** de part personnelle !

STIP : des objectifs surcalibrés qui ne « paient » que si le maximum est atteint !

L'historique d'évolution des indicateurs majeurs du groupe, illustre bien la réalité : un dividende multiplié par 4, un EBITA multiplié par 3,5 mais un taux de STIP moyen qui a perdu 36% en passant de 136,6% en 2009 à **86,4%** en 2025.



Un coup de pouce en 2025 inenvisageable pour la direction car il aurait dégradé l'EBITA et fait plonger l'action !

Depuis des années, la CFTC affirme que la rémunération variable des salaires est un paramètre d'ajustement de l'EBITA et la technique est bien rôdée.

10 points de STIP représentent 0,2 point d'EBITA. Si le STIP avait été payé à 100%, la hausse d'EBITA n'aurait été que de 0,2 point, très loin de l'objectif minimum de 0,5 annoncé aux investisseurs.

C'est pour cette raison que la part personnelle a encore été plafonnée à 100%, au mépris de la décision [rendue par la justice](#).

Ces critères, adaptés pour limiter le STIP, impactent également l'intéressement

Les objectifs surdimensionnés du STIP (part groupe) sont repris intégralement comme objectifs de la part collective de l'intéressement, d'où les 2,09 points probables sur les 5 possible.

Les salariés du groupe sont exaspérés par ce manque de reconnaissance et le font savoir !

La CFTC n'accepte pas que les salaires soient la variable permettant d'atteindre des objectifs qui ne profitent qu'aux actionnaires et à quelques cadres supérieurs.

La CFTC demande un supplément d'intéressement en compensation.

La CFTC se concertera avec les autres organisations syndicales pour envisager une action commune et obtenir une vraie réforme des modes de rémunération.

Vos représentants CFTC :

Sylvie RESTANI

Xavier MERLINI

François SOENEN

Ludovic LAMBERT

www.cftc-schneider.com





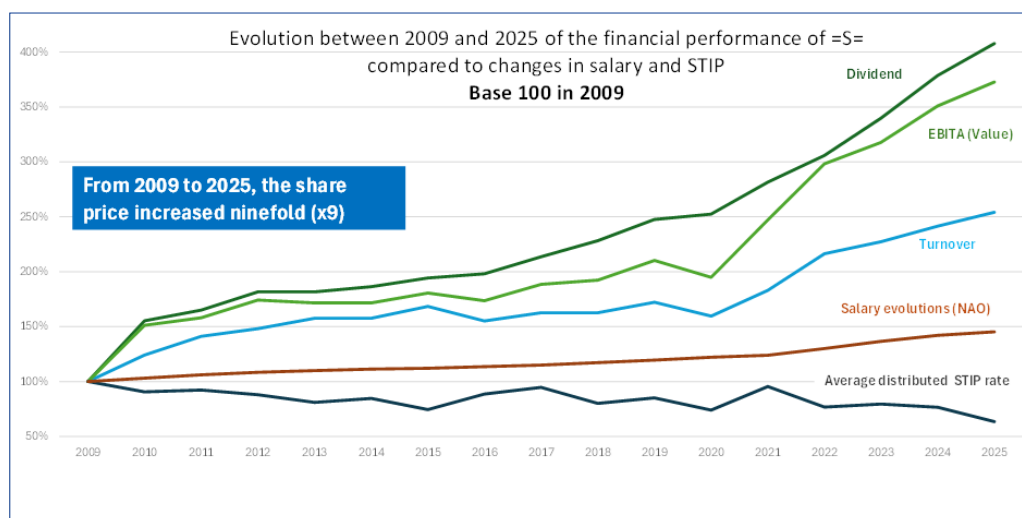
Schneider Electric: between love for shareholders and contempt for employees

2026 March 9

What new can be said about the results published by the group? That thanks to your commitment, they have once again reached record levels this year, and that once again this year you will not be rewarded !
Apart from a few who benefit from LTIP (free shares), the majority of executives are despised and punished with only **72.7%** of the collective STIP share and an average of **100%** of the personal share!

STIP: ambitious targets that only 'pay off' if the maximum is achieved!

The history of the group's key indicators clearly illustrates the reality : dividends have quadrupled, EBITA has increased 3.5-fold, but the average STIP rate has fallen by 36%, from 136.6% in 2009 to **86.4%** in 2025.



A boost in 2025 was unthinkable for management, as it would have damaged EBITA and caused the share price to plummet !

For years, the CFTC has maintained that variable remuneration is a parameter for adjusting EBITA, and the technique is well established.

10 STIP points represent 0.2 EBITA points. If the STIP had been paid in full, the increase in EBITA would have been only 0.2 points, far below the minimum target of 0.5 announced to investors.

For this reason, the personal share was again capped at 100%, in defiance of [the court's ruling](#).

These criteria, designed to limit STIP, also impact profit sharing.

The STIP's oversized targets (group share) are fully reflected in the collective profit-sharing targets, hence the probable 2.09 points out of a possible 5.

The group's employees are exasperated by this lack of recognition and are making their feelings known!

The CFTC does not accept that salaries should be used as a variable to achieve objectives that only benefit shareholders and a few senior executives.

The CFTC is demanding an additional profit-sharing bonus as compensation.

The CFTC will consult with other trade unions to consider joint action and achieve genuine reform of remuneration methods.

Your CFTC representatives :

Sylvie RESTANI **Xavier MERLINI**
François SOENEN **Ludovic LAMBERT**

www.cftc-schneider.com

