

# STIP 2025 versé en 2026 : Toute limitation de la part individuelle est illicite !

Comme chaque année, la période des évaluations est source de stress à la fois pour les salariés, mais aussi pour les managers qui doivent déterminer le pourcentage du STIP des personnes éligibles.

**Schneider a été condamné en 2024 pour avoir bridé les parts personnelle de STIP pour ne pas dépasser les 100% par équipe.**

En effet, la cour d'appel a rendu un jugement décrétant que les méthodes de calcul des parts collectives et individuelles étaient illicites ([RG 22/052524 du 17/12/2024](#)).

## Aujourd'hui, cette part individuelle reste visiblement sous surveillance !

En 2025, le délai était trop court pour changer les règles. La direction s'était alors engagée à mettre les règles du STIP en conformité en 2026.

Dans une communication aux organisations syndicales, Schneider a confirmé, en décembre, qu'il n'imposerait pas aux managers un objectif par équipe. Cependant ils sont alertés par un "pop-up" quand **ils dépassent les 100% pour leur équipe**. Cette alerte n'est pas bloquante et rien n'empêche les managers d'aller au-delà.

Dans les faits, certaines évaluations déjà réalisées laissent apparaître des situations non conformes à la loi car la direction passerait des consignes ... **attention tout manager qui passerait des consignes de limitation sera dans l'illégalité.**

### Dans son arrêt, la cour d'appel précise que :

- *"La mise en œuvre d'un mode d'évaluation reposant sur la création de groupes affectés de **quotas préétablis** que les évaluateurs sont tenus de respecter est **illicite**"*
- *"le souci de promouvoir une juste différenciation basée sur la performance individuelle de chaque salarié se révèle particulièrement mis à mal par l'intervention de ces correctifs".*
- *"L'existence de **règles de compensation** entre niveaux de performance conjuguée à l'incitation de voir procéder à une **calibration des évaluations individuelles** (...) implique nécessairement la prise en considération de **critères étrangers à l'appréciation de la seule aptitude professionnelle** des salariés, de leur résultat d'atteinte des **objectifs annuels fixés en début d'année** et de leur comportement".*

*"Dès lors, ces modalités d'appréciation de la performance individuelle pour la détermination du STIP ouvrent la possibilité d'une décision arbitraire et il y a donc lieu de la déclarer **illicite**".*

La CFTC rappelle que le STIP est une part variable du salaire des cadres et non pas un bonus qui serait distribué en plus. En-dessous de 100%, le STIP devient un malus !

**La CFTC demande aux managers de respecter la loi en ne se laissant pas influencer par la direction et de décider en toute autonomie et impartialité.**

**La CFTC n'acceptera pas que le système soit une nouvelle fois dévoyé.  
Signalez à vos représentants CFTC toutes les situations anormales.**

**La CFTC est prête à retourner en justice.**

La direction a défini une grille d'application en fonction de la **performance individuelle**.  
La part personnelle du STIP peut varier de 0% à 200%.  
Impact en **développement** : ≤ 80%  
Impact **constant** : de 81% à 139%  
Impact **exceptionnel** : ≥ 140%



# STIP 2025 paid in 2026: Any limitation on the individual share is unlawful !

As every year, the appraisal period is a source of stress both for employees and for managers, who must determine the percentage of STIP for eligible individuals.

**Schneider was convicted in 2024 for limiting personal STIP shares to no more than 100% per team.**  
The Court of Appeal ruled that the methods used to calculate collective and individual shares were unlawful. ([RG 22/052524 of 17/12/2024](#)).

## Today, this individual share remains visibly under surveillance !

In 2025, there was not enough time to change the rules. Management then committed to bringing the STIP rules into compliance in 2026.

In a communication to trade unions in December, Schneider confirmed that it would not impose a target per team on managers. However, they are alerted by a “pop-up” **when they exceed 100% for their team**. This alert is not blocking and nothing prevents managers from going beyond it.

In fact, some assessments already carried out reveal situations that do not comply with the law, as management is said to be issuing instructions... **please note that any manager issuing restriction orders would be acting unlawfully.**

### In its ruling, the Court of Appeal specifies that :

- “The implementation of an assessment method based on the creation of groups assigned **pre-established quotas** that assessors are required to comply with is unlawful.”
- “the desire to promote fair differentiation based on the individual performance of each employee is particularly undermined by the introduction of these corrective measures.”
- “The existence of **rules for offsetting** between performance levels, combined with the incentive to **calibrate individual assessments**, (...) necessarily implies taking into account criteria that are **unrelated to the assessment of employees' professional aptitude** alone, their achievement of the annual targets set **at the beginning of the year**, and their behaviour”

*“Consequently, these methods of assessing individual performance for the purpose of determining the STIP open up the possibility of arbitrary decisions and should therefore be declared unlawful’.*

The CFTC points out that the STIP is a variable part of some salaries and not a bonus that is paid on top. Below 100%, the STIP becomes a penalty !

**The CFTC calls on managers to comply with the law by not allowing themselves to be influenced by senior management and to make decisions independently and impartially.**

**The CFTC will not accept the system being misused once again. Please report any unusual situations to your CFTC representatives.**

**The CFTC is prepared to return to court.**

Management has defined an application grid based on individual performance.  
The personal share of the STIP can vary from 0% to 200%.  
**On development impact : < 80%**  
**Constant impact : from 81% to 139%**  
**Exceptional impact : ≥ 140%**

