



Le 20 mars 2026

A l'attention de **Monsieur Olivier BLUM** Directeur Général de Schneider Electric,

Par le présent courrier, nous vous demandons de bien vouloir entendre le mécontentement et la colère des salariés.

Vous avez indiqué, dans les différentes communications, que la **performance de Schneider en 2025 était insuffisante car en deçà des performances de nos principaux concurrents.**

Ce qui a abouti à une **part collective du STIP de 72,7%.**

L'entretien annuel d'évaluation a été instrumentalisé, dévoyé de sa véritable finalité et de nombreux salariés en sont sortis dépités !

L'expérience des deux années qui viennent de s'écouler a mis en évidence que le système d'évaluation « **IMPACT** » avec **3 niveaux** est inefficace : 85% des salariés se retrouvent en impact constant !

Sur la base de cet entretien annuel, les managers attribuent **les augmentations individuelles**, ainsi que, pour les cadres, **le pourcentage de la part personnelle du STIP.**

Vous considérez par ailleurs que la **part individuelle** ne pouvait pas être décorrélée de la part collective et vous avez donc **décidé de la limiter** en expliquant que 100% laissait une marge de manœuvre suffisante aux managers pour différencier les salariés.

Pour les salariés français, dont la grande majorité est exclue de tout autre mode de rémunération type LTIP (actions gratuites), c'est la double peine : leur STIP et leur intéressement sont impactés puisqu'ils partagent les mêmes critères collectifs...

Pour satisfaire les ambitions du groupe, vous avez besoin de l'implication et de l'engagement de tous les salariés. Or, cet engagement s'amenuise eu égard à la démotivation que vous générez en ne les associant pas à la réussite de l'entreprise, voire, cette année, en réduisant leur rémunération pour arriver aux objectifs d'EBITA promis aux marchés.

Les organisations syndicales représentatives du personnel souhaitent donc une remise à plat du système d'évaluation de la performance du groupe, de la reconnaissance salariale avec des objectifs enfin atteignables et **un boost pour l'intéressement 2025.**

Nous restons à votre disposition pour engager une discussion et vous prions d'agréer nos sincères salutations.

Les coordonnateurs syndicaux du Groupe en France

Pauline GIBERT pour la CFDT

Philippe BORDAS pour la CFE-CGC

Sylvie RESTANI pour la CFTC

Jean-Pedro de Freitas pour la CGT

Emmanuel DA CRUZ pour FO



2026/03/19

**To the attention of Mr. Olivier BLUM,
Chief Executive Officer of Schneider Electric**

By this letter, we ask you to kindly hear the dissatisfaction and anger of the employees.

You have indicated, in the various communications, that Schneider's performance in 2025 was insufficient because it was below the performance of our main competitors.
This resulted in a collective part of the STIP of **72.7%**.

The annual performance review has been instrumentalized, diverted from its true purpose, and many employees came out of it disheartened.

The experience of the past two years has highlighted that the "IMPACT" evaluation system with 3 levels is ineffective: **85% of employees end up in "constant impact"!**

Based on this annual interview, managers allocate individual salary increases and, for managers ("cadres"), the percentage of the personal part of the STIP.

You also consider that the individual part could not be decoupled from the collective part, and you therefore decided to limit it, explaining that 100% left sufficient room for managers to differentiate employees.

For French employees, the majority of whom are excluded from any other mode of compensation such as LTIP (stock-options), this is a double penalty: their STIP and their profit-sharing are impacted since they share the same collective criteria.

To meet the Group's ambitions, you need the involvement and commitment of all employees. However, this commitment is diminishing in view of the demotivation generated by the fact that employees are not associated with the company's success, or, this year, by seeing their compensation reduced in order to reach the EBITA targets promised to the markets.

The representative trade unions therefore wish for a complete overhaul of the Group's performance evaluation system, of salary recognition with objectives that are finally achievable, and a boost for the 2025 profit-sharing.

We remain at your disposal to begin a discussion and ask you to accept our sincere regards.

Les coordonnateurs syndicaux du Groupe en France

Pauline GIBERT pour la CFDT

Philippe BORDAS pour la CFE-CGC

Sylvie RESTANI pour la CFTC

Jean-Pedro de Freitas pour la CGT

Emmanuel DA CRUZ pour FO