

---

**From:** Sébastien Cwiklinski <sebastien.cwiklinski@schindler.com>

**Sent:** Friday, May 24, 2024 8:45 AM

**To:** Claire Kahn-Potier <claire.kahn-potier@schindler.com>

**Cc:** David Koginsky <david.koginsky@schindler.com>; David Van den Bosch <david.van.den.bosch@schindler.com>;  
Arnaud Charvolin <arnaud.charvolin@schindler.com>; Vicente Caverro <vincent.caverro@schindler.com>

**Subject:** négociation interressement UES

Bonjour madame la Directrice,

Pour faire suite à votre proposition de projet d'accord d'intéressement UES,

Après vérification des 5 anciens accords antérieur portant sur l'intéressement, aucun critère de plafonnement pour dégagement d'une prime d'intéressement.

Après analyse de celui-ci, voici les propositions portées par notre organisation syndicale CFDT :

Nous souhaitons une projection à 3 ans sur les objectifs de RM/NPS/BFR attendus pour 2024 / 2025 / 2026 qui doivent être en phase avec les orientations stratégiques de l'entreprise

Nous souhaitons la mise en place des 3 critères distincts l'un de l'autre :

Avoir un seuil de déclenchement de RM à 80 % répartition 60 % (propo initiale direction 95 %)

Avoir un seuil de déclenchement de NPS à 90 % répartition 20 % propo initiale direction 105 %)

Avoir un seuil de déclenchement de BFR à +6 M€ % répartition 20 % propo initiale direction -4 M, actuel +12)

Suppression du plafonnement de l'enveloppe budgétaire d'intéressement avec un minimum annuel de 1000 €/salarié

Mise en place de ces critères pour l'année 2024

Et renégociation annuelle des critères en 2025 et 2026 en fonction des évolutions budgétaires et réalisables

Mise en place de critère de modularité supplémentaire en cas de surperformance au-delà du seuil de déclenchement de chacun des critères pour chaque point supplémentaire au-delà du seuil de déclenchement correspondant , rajout de 100 € supplémentaire par point pour le RM et NPS

BFR : pour 1 M€ de gain supplémentaire en dessous du seuil de déclenchement correspondant, rajout d'une enveloppe correspondante de 40 % du gain en valeur soit une surperformance entreprise 60 % / salarié 40 %

Ceci permettrait à l'entreprise de retrouver une attractivité sur notre marché.

Vous en souhaitant une bonne réception

Cordialement / best regards

Sébastien Cwiklinski / DSC CFDT & négociateur UES

---

---