

Rémunération variable


La Direction du Groupe souhaite faire de nouvelles évolutions de la rémunération variable et ceci dans le seul but de diminuer le coefficient multiplicateur Groupe et d'une manière plus générale de faire diminuer la rémunération variable :

- évolutions pour 2024 (sur les résultats de 2023) que vous pouvez dans notre [Info Rapide du 29 mars 2023](#)
- évolutions pour 2025 (sur les résultats de 2024) que vous pouvez dans notre [Info Rapide du 26 mars 2024](#)

Evolution du coefficient multiplicateur Groupe

- 2022 : 114,13 %
- 2023 : 110,10 %
- 2024 : 107,06 %
- 2025 : Faites vos jeux, rien ne va plus

Evolution de la rémunération variable sur les résultats 2025 (versée en 2026) souhaitée par le Groupe

Structure de la remuneration variable (VCP)									
<p>A Performance individuelle</p> <p>Objectifs individuels 40%</p> <p>B Performance ESG (*)</p> <p>Objectifs ESG Groupe 15%</p> <p>C Performance économique</p> <p>Objectifs économiques 45%</p> <p>D Multiplicateur Groupe (80 - 120%)</p> <p>Indicateurs économiques 100%</p> <table border="1"> <tr><td>OI Groupe</td><td>1/4</td></tr> <tr><td>GMOI % Groupe</td><td>1/4</td></tr> <tr><td>EBIT Groupe</td><td>1/4</td></tr> <tr><td>OCF Groupe</td><td>1/4</td></tr> </table> <p>PERFORMANCE TOTALE (**) = (A + B + C) x D</p>	OI Groupe	1/4	GMOI % Groupe	1/4	EBIT Groupe	1/4	OCF Groupe	1/4	<p>> Maintien de la structure de rémunération variable (45/15/40)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 40 % part individuelle objectifs individuels (0-150%) ✓ 15% part RSE : trois objectifs alignés avec le pilier « Protect » du plan « Thales Towards 2030 » (0-120%) ✓ 45 % part collective/économique (0-150%) ✓ Application du multiplicateur Groupe (80-120%) <p>> Prise en compte, dans la part collective/économique locale et Groupe, d'un objectif lié à la gestion des stocks en cohérence avec les enjeux du Groupe</p> <p>> Non reconduction des dispositifs spécifiques 2024 prévues pour les GBU LAS / SIX et TAS en cas de non atteinte de leur objectif d'EBIT en 2024</p> <p>> Maintien de la règle du Plafonnement du niveau d'atteinte de la performance globale à 100% en cas d'EBIT Groupe < budget</p> <p>Concernant la GBU et les BLs DIS, l'indicateur OI est remplacé par le CA et l'indicateur GMOI par la marge commerciale en %</p> <p> ➤ Introduction d'un objectif lié à la gestion des stocks dans la part économique des sociétés et du Groupe.</p> <p>➤ Plafonnement à 100% de la rémunération variable si l'EBIT du Groupe 2025 est inférieur au budget et ceci quel que soit le résultat de la performance</p>
OI Groupe	1/4								
GMOI % Groupe	1/4								
EBIT Groupe	1/4								
OCF Groupe	1/4								

C Performance économique

Salariés n'appartenant pas à une BL

SCENARIO GBU		
	Objectifs	Poids
GBU	Revenu ex GBU	11,25%
GBU	Marge commerciale %	11,25%
GBU	EBIT	11,25%
GBU	Cash Flow (OCF)	5,65%
GBU	Stocks	5,60%

Salariés appartenant à une BL

SCENARIO BL		
	Objectifs	Poids
GBU	Cash Flow (OCF)	5,65%
GBU	Stocks	5,60%
GBU	Marge commerciale %	11,25%
BL	Revenu ex BL	11,25%
BL	EBIT	11,25%

Echelle indicateurs OI, GMOI (%) et EBIT:

90% de la cible ou en-dessous = 0%
 100% de la cible = 100%
 110% de la cible ou au-dessus = 150%

Echelle indicateur OCF:

OCF cible -2% du CA budgété ou en-dessous = 0%
 OCF cible = 100%
 OCF cible + 2% du CA budgété ou au-dessus = 150%

Echelle Stocks:

Stocks fin 2025 > 110% cible = 0%
 100 % Stocks cible = 100%
 Stocks fin 2025 < 92,5 % stocks cible = 150%

D Multiplicateur Groupe

Indicateurs	Poids
Prise de commande Groupe (OI)	1/4
Marge sur prise de commande Groupe en % (GMOI %)	1/4
EBIT Groupe	1/4
Cash Flow (OCF) Groupe	1/8
Stocks Groupe	1/8

Echelle sur les indicateurs OI, GMOI (%) et EBIT:

90% de la cible ou en-dessous = 80%
 100% de la cible = 100%
 120% de la cible ou au-dessus = 120%

Echelle sur l'indicateur OCF:

OCF cible -2% du CA budgété ou en-dessous = 80%
 OCF cible = 100%
 OCF cible + 3% du CA budgété ou au-dessus = 120%

Echelle sur l'indicateur Stocks:

Stock à fin 2025 > 110% stocks cible = 80%
 Stock à fin 2025 = stocks cible = 100%
 Stock à fin 2025 < 92,5 % stocks cible = 120%

⇒ Comme l'an dernier sur le sujet, la **CFDT** a demandé le retrait de ce projet qui s'ajoute à un ensemble de mesures injustes créant toutes les conditions d'une colère et d'une démotivation des salariés.

Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à prendre contact avec vos représentants **CFDT**.

Meudon	Gémenos	La Ciotat	Tours	Pont-Audmer	DSC référent
		Sophia/Meyreuil 			
Jean Michel RAVON	Alain FERULLO	Arnaud BOURREE	Sébastien CORBIN	Sébastien BOIVIN	Thierry CHANTRE

Vous pouvez également nous contacter aux adresses suivantes :

- Pour Meudon : CFDT-Thales-DIS-Meudon@thalesgroup.com
- Pour La Ciotat : CFDT-Thales-DIS-LaCiotat@thalesgroup.com

- Pour Tours : CFDT-Thales-DIS-Chambray@thalesgroup.com
- Pour tous les sites : CFDT_THALES_DIS_FRANCE@thalesgroup.com