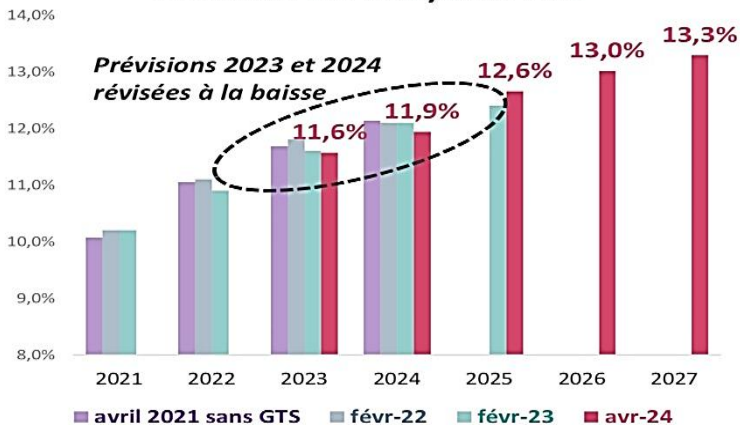


La nouvelle règle de calcul de la rémunération variable 2024 présentée par la Direction du Groupe s'inscrit dans la poursuite des réformes passées qui ont de plus en plus éloigné le calcul de la rémunération variable des réalités sur lesquelles les salariés ont prise, c'est-à-dire : leur performance individuelle et celle de leur collectif de travail.

- **Jusqu'en 2017**, la rémunération variable des salariés équilibrait **la part individuelle et la part collective qui représentaient chacune 50%**.
- **En 2017**, la rémunération variable se **répartit en 60% individuelle et 40% collective** mais avec une unicité de traitement entre **les cadres dirigeants et l'ensemble des salariés, du LR7 au LR12, comme si l'ensemble des salariés avait la même contribution, le même impact sur la performance collective**.
- **En 2018**, simplification du coefficient multiplicateur par la prise en compte d'un seul scénario par GBU (remontée des **indicateurs financiers au niveau GBU et non plus en fonction des BL**).
- **En 2021**, inversion des proportions entre individuel et collectif : **la part individuelle se trouve réduite à 40% alors que la part collective représente dorénavant 60%**, l'ensemble toujours soumis au multiplicateur Groupe.
- **En 2024**, la rémunération variable se voit conditionnée à l'atteinte des **objectifs d'EBIT GBU** qui devient un critère central, ce qui signifie que la part sur laquelle les salariés ont le plus de prise (la part individuelle) est conditionnée par la performance d'un indicateur sur lequel ils n'ont aucune prise.

Evolution de l'EBIT du groupe consensus des analystes - %CA



L'EBIT : SED LEX DURA LEX ?

Des EBITs, en veux-tu ? En v'la !

Des EBITs GBU, ajustés, cintrés, Groupe, et « on en passe et des meilleurs » et qui montent, qui montent : jusqu'à quel niveau et avec quels risques ?

Vous voilà prévenus, on ne pourra pas s'en passer de l'EBIT !

De l'avis des grands Mamamouchis financiers du Groupe, on peut tout faire avec des EBITs, sauf s'asseoir dessus.

Avec une focalisation sur l'EBIT dont l'atteinte prime sur tout le reste, des périmètres plus vastes, à des niveaux sur lesquels les salariés n'ont aucune prise, c'est la **prédominance du « financier » sur le « collectif de travail »**.

La régulation par la finance de la politique sociale de l'entreprise est plus que jamais devenue un enjeu majeur par son impact sur la croissance de l'iniquité de rémunération entre les salariés.

Le référentiel THALES : « Politique de mise en œuvre de la rémunération variable », vise avant tout à **satisfaire le haut management**: « **Reconnaître ceux qui portent la responsabilité et ont un impact déterminant** » et non pas de « **valoriser l'implication et la performance des salariés et des collectifs de travail** » (comme cela avait été le cas en 2017, voir plus haut).

Règle à calcul 2024 Versus 2023

Critères	Règle 2023	Règle générale (2024)	En plus de la règle générale des règles spécifiques pour LAS, TAS, SIX
PART INDIVIDUELLE (PI)	40 % de la RV	40 % de la RV	40 % de la RV
• <i>Plafonnement PI</i>	150 % en cas de surperformance	150 % en cas de surperformance	Plafonnement à 100 % si EBIT GBU non atteint
PART RSE	10 % de la RV	15 % de la RV	15 % de la RV
• <i>Plafonnement RSE</i>	150 % en cas de surperformance	120 %	Plafonnement à 100 % si EBIT GBU non atteint
PART ÉCONOMIQUE LOCALE	50 % de la RV	45 % de la RV	Répartition modifiée : baisse du poids des indicateurs économiques hors EBIT
• <i>Répartition des indicateurs économiques</i>	OI : 12,5% / GMOI : 12,5 % / EBIT : 12,5 % / OCF : 12,5 %	OI : 11,25% / GMOI : 11,25 % / EBIT : 11,25 % / OCF : 11,25 %	Le poids de l'EBIT passe à 25 % au lieu de + 11,25 % pour les autres sociétés du groupe
• <i>Possibilité de surperformance sur la part économique</i>	150 %	150 %	Plafonnement à 100 % si EBIT GBU non atteint
CONDITIONS LIÉES À L'EBIT GROUPE	Aucun plafonnement spécifique en cas de non-atteinte de l'EBIT	Si EBIT Groupe inférieur au Budget, plafonnement de la RV à 100%	

EBIT : Earnings Before Interest and Taxes : Résultat opérationnel (Bénéfice avant intérêts et impôts) / **OI** (Order Intake) : Prises de commandes / **GMOI** (Gross Margin on Orders Intake) : Marge brute sur prises de commandes / **OCF** (Operating Cash Flow) : Cash-flow opérationnel (flux de trésorerie généré par l'activité opérationnelle / Capacité d'autofinancement)

APPLIQUÉE en 2022 et 2023, LA REGLE 2024 AURAIT CONDUIT À UNE CHUTE DE LA REMUNERATION VARIABLE :

EBIT non-atteint et modification de son poids conduisent à une ruine de la part économique.

LR	Salaire annuel de base	Taux RV	Cible	Taux atteinte	RV	Ecart	Taux atteinte	RV	Ecart
Système appliqué en 2023									
					Calcul PV 2022				
					Calcul PV 2023				
8	50.000	8%	2.000	125%	2.500	+500	98,5%	1.970	-30
9	65.000	10%	3.250	125%	4.063	+813	98,5%	3.201	-49
10	87.000	12%	5.220	125%	6.525	+1.305	98,5%	5.142	-78
11	120.000	20%	12.000	125%	15.000	+3.000	98,5%	11.820	-180
Système appliqué en 2024									
					Calcul PV 2022				
					Calcul PV 2023				
8	50.000	8%	1.800	59.3%	1.067	-733	56.7%	1.021	-779
9	65.000	10%	2.925	59.3%	1.735	-1.190	56.7%	1.658	-1.267
10	87.000	12%	4.698	59.3%	2.786	-1.912	56.7%	2.664	-2.034
11	120.000	20%	10.800	59.3%	6.405	-4.395	56.7%	6.124	-4.676

MAIS POURQUOI AUGMENTER LA PRESSION SUR NOS PARTS VARIABLES ?



Si on applique en 2022 et 2023 la règle de 2024, on constate une perte sèche

INIQUITÉ CROISSANTE ENTRE LE HAUT MANAGEMENT ET LE RESTE DES SALARIÉS

- **La rémunération fixe de Patrice Caine** (PDG de Thales) **a augmenté de 25 %** entre 2021 et 2024, passant de 800.000 € à 1 million €.

- **Sa rémunération variable** potentielle a également suivi cette progression, avec une possible augmentation de 18 % en 2024 par rapport à 2023, atteignant 1,3 million €.

Sa rémunération globale pourrait atteindre 2,3 millions € en 2024.

Les hauts cadres bénéficient **d'actions de performances** et des **phantom shares** (actions gratuites pour des salariés à l'étranger) qui alourdissent les comptes du Groupe de manière non négligeables :

→ En 2023, 328 salariés ont bénéficié de phantom shares pour un coût de 19,2 M€, et 848 salariés ont bénéficié d'actions de performance pour un coût de 24,4 M€.

Les membres du ComEx (Comité Exécutif) ont vu leur rémunération fixe moyenne augmenter de 10 % entre 2021 et 2023, **atteignant 1 million € par an.**

- **Leur rémunération variable a explosé de 85 %** sur la même période, passant d'un taux d'atteinte de 64 % du fixe en 2021 à 106 % en 2023.

Les administrateurs ont bénéficié d'un doublement de leur enveloppe globale de rémunération en 2024, passant de 0,6 M€ à 1,2 M€.

La rémunération des performances et la rétention de quelque 1.000 dirigeants (1% de l'effectif du Groupe) pèsent 53,3 M€ sur les comptes du Groupe, soit 0,3 point d'EBIT !

Un cout financé généreusement par le travail des salariés.

Et que disent ces messieurs les actionnaires aux travailleurs ?

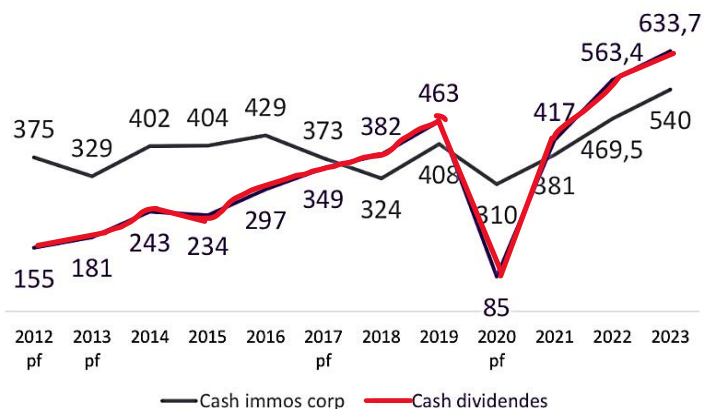
Nous constatons, nous actionnaires, avec satisfaction que la « valeur travail » avec sa quête de sens est aujourd'hui supplantée par l'individualisme et l'obsession de la compétitivité.

Brièvement, nos conseils consistent à : **faire travailler plus les salariés, favoriser le court terme et le turn over, limiter les augmentations salariales.**

Notre deuxième satisfaction est d'empocher **634 millions d'euros de dividendes**, pour l'exercice 2023. C'est le dividende le plus élevé jamais versé par Thales. On espère faire encore mieux l'année prochaine.

Enfin, notre dernier conseil, surtout pas toucher à la répartition de la richesse produite par nos fidèles salariés !

Cash consommé :
outil industriel vs dividendes - M€



Thales consomme désormais plus de cash pour distribuer des dividendes que pour acquérir de nouveaux moyens industriels (matériels et outillages).

Quant au reste des salariés...

Non seulement ils subissent une pression accrue sur leur rémunération et conditions de travail, ils se voient imposer une conditionnalité de l'atteinte de l'objectif d'EBIT sur leur rémunération variable, augmentant ainsi l'iniquité de traitement.



Et en cas de non-atteinte de l'EBIT que se passe t-il pour les salariés ?

- **Le taux d'atteinte est grevé de 55%**, réduisant fortement le montant de la RV économique qui sera versé. Même une surperformance de 150% sur les autres indicateurs économiques ne permet plus de compenser la non-atteinte de l'EBIT.

- **La somme des trois parts (individuelle, RSE et économique) est plafonnée à 100 %**, même en cas de surperformance maximale.

→ **Ainsi, si vous avez super bien travaillé (120% voir 150% de vos objectifs individuels), en reconnaissance de votre effort, vous êtes plafonné à 100%.**

LA PROFITABILITÉ AU DÉTRIMENT DE TOUS LES SALARIÉS

Le contexte géopolitique actuel encourage le Groupe dans une **course effrénée à la recherche de profitabilité** alors qu'elle est déjà à haut niveau. Dans quels buts et avec quels risques ?

En révisant régulièrement à la **hausse ses objectifs d'EBIT**, THALES exerce des pressions de réduction de coûts sur les BL et filiales aux résultats éloignés de ces cibles et tout cela au détriment des salariés (gel des embauches, détérioration des conditions de travail, modification de la rémunération variable, négociations salariales iniques, ...).

En privilégiant les marchés financiers et les actionnaires, THALES pompe la trésorerie pour distribuer des dividendes indécents au détriment de l'investissement pour la modernisation de l'outil industriel posant ainsi la question de son devenir.

Les leviers de la profitabilité

- **Favoriser une politique salariale 2025 déconnectée de la réalité des salariés et inéquitable**
Alors que les résultats financiers devraient permettre une meilleure redistribution des richesses créées, Thales applique des négociations déloyales, dénoncées et combattues par les salariés.
- **Mettre en place un accord sur le temps de travail** qui généralise les **forfaits jours**, permettant une flexibilité accrue qui empiète sur la vie privée.
- **Implémenter une convention collective de la métallurgie (signée par la CFDT, la CFE-CGC, FO et le MEDEF/UIMM) dont le système de classification** ne reconnaît que le poste occupé sans tenir compte des compétences réelles ni l'expérience professionnelle des salariés.



Nous ne sommes pas impliqués dans les décisions stratégiques du Groupe, notre rémunération ne doit pas dépendre d'indicateurs financiers qui nous échappent.

REVENdicATIONS SUPPer...

- La rémunération variable doit être basée sur des réalités sur lesquelles les salariés ont prise : performance individuelle et celle de leur collectif de travail.
- La rémunération variable doit favoriser la part individuelle (comme en 2017) avec une unicité de traitement entre les cadres dirigeants et l'ensemble des salariés cadres du LR7 au LR12.
- L'ensemble des salariés ayant la même contribution, le même impact sur la performance collective, la part collective doit également être attribuée aux mensuels.



syndicatssupper.fr



SUPPer Solidaires
THALES



SUPPer porte des valeurs de sincérité, de loyauté et de fidélité dans le combat syndical pour la défense des salariés

Adhérez à SUPPer !