

Méthode de calcul du STIP 2025 : le système devient surréaliste...

10/04/2025

Créé en 2018 suite au dépassement des objectifs qui aurait permis aux salariés d'avoir une part variable (STIP) confortable, le Management Call a été jugé illicite suite à une action de justice de la CFTC. ([En savoir +](#))

La Direction devait proposer une solution de remplacement pour le STIP 2025 payable en 2026.

Le Management Call positif de ces 6 dernières années était une façon habile de berner les salariés.

En fixant systématiquement des objectifs à atteindre bien au-delà de ceux annoncés aux marchés pour la part globale du STIP, la Direction s'assurait qu'ils ne seraient que très rarement atteints. Le résultat du calcul de STIP aboutissait alors à une valeur trop basse et la Direction avait beau jeu d'annoncer un management call positif.

Pour 2025, les objectifs sont enfin presque cohérents avec les annonces aux marchés.

Pour continuer à maîtriser le budget de la part variable, la Direction a mis en place une combine avec un critère limité par un autre !

La communication adressée aux salariés annonce : *"une nouvelle **condition de surperformance des ventes** a été ajoutée. Si l'objectif cible du critère STIP « Evolution organique EBITA ajusté Groupe » n'est pas atteint, alors la réalisation de l'indicateur « Croissance organique des Ventes Groupe » est plafonné à 100%"*

Alors que le STIP a vocation à motiver les salariés, **cette nouvelle usine à gaz est consternante !**

En plus, cette nouvelle méthode est potentiellement source de bug !

En effet, si *"l'évolution organique de l'EBITA ajusté Groupe n'est pas atteint"*, alors le calcul du STIP va limiter la redistribution aux salariés ce qui fera augmenter le calcul de l'EBITA. Et donc, nul ne sait ce qui se passera si ce recalcul d'EBITA lui permet alors à nouveau d'atteindre "ses objectifs d'évolution", qui entraînerait le non plafonnement à 100% de la *"Croissance organique des Ventes Groupe"* donc une augmentation du STIP qui ferait baisser l'EBITA, en dessous des objectifs...

Pour info : 10 points de STIP correspondent à 0,2 point d'EBITA. D'où l'intérêt de la Direction à limiter l'impact du STIP pour améliorer la rentabilité de l'entreprise.

Une boucle de rétroaction infinie... plus communément appelée bug !.

Pour la CFTC, complexifier encore le calcul du STIP pour ne pas dépasser le budget est un non-sens.

Soit le COMEX veut se conformer à ses prévisions et il supprime le STIP en l'intégrant au salaire.

Soit c'est une réelle part variable et le COMEX en assume les dépassements.



STIP 2025 calculation method: the system is becoming surreal...

April 10th 2025

Created in 2018 following the overachievement of targets which would have enabled employees to have a good variable share (STIP), the Management Call was deemed illegal following legal action by the CFTC. ([find out more](#))

Management was required to propose a replacement solution for the STIP 2025 payable in 2026.

The positive Management Call of the last 6 years was a clever way of fooling employees.

By systematically setting targets for the overall share of STIP that were much higher than those announced to the markets, management ensured that they would very rarely be achieved. The result of the STIP calculation was then too low, and management had no problem announcing a positive management call.

For 2025, the targets are finally almost consistent with the market announcements.

In order to keep the variable pay budget under control, management has introduced a scheme in which one criterion is limited by another!

The communication sent to employees states: "*a new **sales overperformance condition** has been added. If the STIP target for Organic Adjusted EBITA Margin Improvement is not achieved, then the STIP Group Sales Organic Growth KPI achievement is capped at 100%*"

While the STIP is intended to motivate employees, **this new gas factory is appalling!**

What's more, this new method is potentially a source of a bug!

If "organic growth in adjusted Group EBITA is not achieved", then the STIP calculation will limit the redistribution to employees, which will increase the EBITA calculation. Then, no one knows what will happen if this recalculation of EBITA enables it to achieve its "growth targets" again, which would mean that "organic growth in Group sales" is not capped at 100%, and that the STIP would therefore increase, causing EBITA to fall below the targets....

An infinite feedback loop... more commonly known as a bug!

For information: 10 points of STIP correspond to 0.2 points of EBITA. Hence management's interest in limiting the impact of STIP to improve the company's profitability.

For the CFTC, making the calculation of the STIP even more complex so as not to exceed the budget is nonsense.

Either the COMEX wants to comply with its forecasts and does away with the STIP by including it in the salary.

Or it is a real variable component and the COMEX is responsible for any overruns.

