

POLITIQUE SALARIALE 2020

RAPPEL

Cette note a pour objet de d'établir et de préciser les principes de politique salariale 2020 qui s'appliqueront à l'ensemble des sociétés relevant du périmètre du Groupe. Cette politique salariale est arrêtée et fixée par la Direction du Groupe après les discussions tenues au niveau central avec les organisations syndicales représentatives.

Les Directions des Ressources Humaines des Sociétés qui ont pour mission de conduire les négociations annuelles obligatoires appliqueront l'ensemble de ces principes de politique salariale pour 2020.

CONTEXTE

En 2019, la croissance organique, de par un contexte géopolitique plus contrasté et la transformation de certains marchés, notamment dans le spatial, conduit à un résultat 2019 et une prévision 2020 quelque peu en retrait au regard de nos prévisions initiales.

Notre modèle de croissance profitable se voit remis en cause par ce manque de croissance de notre chiffre d'affaire et la pression que nous avons sur nos marges commerciales.

Cela nous amène à revoir nos politiques d'investissement et demande à toutes nos GBU en France de définir de véritables priorités pour continuer à la fois à préserver notre différentiation concurrentielle et à tenir nos principaux engagements économiques et de compétitivité.

Ainsi, pour l'année 2020, le spatial demeurera impacté par les difficultés notamment rencontrées dans le domaine des télécoms ayant des répercussions importantes sur les activités et se traduisant par le déploiement d'une Gestion Active de l'Emploi pour les sociétés qui portent directement ou indirectement ces activités.

Aussi pour 2020, malgré une situation économique et industrielle plus contrastée, Thales s'assurera, par la politique salariale proposée et l'investissement en matière de protection sociale et de formation, de reconnaître l'engagement et le développement professionnel de chacun.

POLITIQUE SALARIALE 2020

La Direction du Groupe Thales confirme que la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée sera menée au niveau de chaque société relevant du périmètre du Groupe.

CALENDRIER GENERAL

- Diffusion de la note « Principe généraux - Politique salariale 2020 » en décembre 2019.
- Ouverture des négociations en décembre 2019 par la présentation des statistiques (arrêtées en octobre 2019).
- Finalisation de la négociation au plus tard le 31 janvier 2020,
- Mise en œuvre de la politique salariale en mars 2020 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2020.
- Mise en œuvre des mesures en matière de l'égalité Femmes/Hommes en juin 2020.
- Bilan au plus tard le 15 juillet 2020 de la mise en œuvre des mesures en matière d'égalité Femmes/Hommes pour chacune des sociétés relevant du périmètre du Groupe.

RAPPELS

ACCORD GROUPE SUR L'EVOLUTION DE LA CROISSANCE ET DE L'EMPLOI

La revalorisation du salaire de base liée à d'éventuelles modifications du forfait en jour sur l'année mentionnée à l'article 2.5 de l'accord groupe sur l'évolution de la croissance et de l'emploi ne constitue pas un élément de politique salariale et ne doit donc pas être pris en compte dans la détermination des augmentations envisagées pour chacun des collaborateurs/collaboratrices.

Il sera porté toute l'attention pour chaque collaborateur et collaboratrice soit éligible à la politique salariale 2020 au regard de la bonne tenue de leurs objectifs et se voit ainsi attribuer une augmentation à hauteur de leurs engagements.

Cette disposition fera l'objet d'un suivi particulier par les Managers et les Directions des Ressources Humaines lors de la mise en œuvre de la politique salariale.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel est un moment privilégié de dialogue permanent entre chaque collaborateur et collaboratrice et son manager afin de construire une relation de travail confiante et positive. C'est l'occasion notamment d'échanger sur le travail réalisé dans le cadre de la tenue du poste, des axes d'amélioration, de la charge de travail et des objectifs à venir, la volonté de la politique du Groupe étant de maintenir chaque collaborateur et collaboratrice comme acteur de son évolution professionnelle.

Pour ce faire, des discussions ouvertes et plus régulières («Check-In's») entre chaque collaborateur/collaboratrice et son manager seront réalisées chaque trimestre, le 1^{er} trimestre étant la fixation des objectifs pour l'année et le 4^{ème} trimestre étant la revue de l'année écoulée au regard des objectifs fixés afin échanger sur l'avancement des objectifs, les difficultés rencontrées, la charge de travail, le développement de carrière, les besoins de formation,

Afin de renforcer une plus grande proximité entre le Manager et chaque collaborateur / collaboratrice, de faciliter de façon dynamique l'adaptation et la définition des objectifs personnalisés et adaptés aux besoins des collaborateurs/collaboratrices et des cycles du business qui correspondent à la règle « SMART » (Simple, Mesurable, Atteignable, Réaliste, Temporaire) et de s'assurer des moyens et de la charge de travail au plus près, il est mis en place, à partir de 2020, une évaluation des performances qui prendra en compte les deux dimensions : individuelle et collective.

Cette évolution de l'entretien professionnel permettra à chaque collaborateur/collaboratrice:

- D'adresser les actions souhaitées pour accompagner son évolution professionnelle
- De s'approprier ses missions tout au long de l'année
- De mettre à jour, ajouter, auto-évaluer ses objectifs
- De rechercher du « feed-back » auprès des collaborateurs avec qui il interagit
- De faire part d'éventuelles difficultés liées à la charge ou à l'organisation du travail

Ces discussions permettront également à chaque manager :

- D'accompagner le collaborateur, étape par étape, dans la réalisation des objectifs afin d'en faciliter le suivi
- De s'assurer d'une charge de travail adaptée et respectueuse de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée
- De s'assurer de la mise en œuvre des objectifs fixés
- De veiller au respect du droit à la déconnexion
- De collecter du feed-back par l'entretien collectif préalable à l'entretien professionnel

Il est rappelé que ces entretiens doivent être basés sur l'écoute, condition d'un vrai dialogue. Ils ne peuvent en aucune façon ni être virtuels, ni s'effectuer par téléphone. Toutefois, par exception, certains entretiens peuvent se dérouler par visioconférence au cas où ils ne pourraient se dérouler compte tenu de la situation de l'intéressé (déplacement ou affectation à l'étranger) et sous réserve de l'accord de ce dernier. Ainsi, à l'issue de chaque entretien professionnel, chaque collaborateur/collaboratrice pourra prendre la mesure de l'appréciation de son manager de la bonne tenue de son poste et des moyens à adapter au regard des objectifs fixés.

EGALITE DES CHANCES : Analyse de la situation des collaborateurs/collaboratrices n'ayant pas bénéficié d'augmentation individuelle depuis 2 ans

Afin d'apporter, si nécessaire, les actions correctrices adaptées une analyse et un suivi seront réalisés et présentés par la DRH dès lors qu'un collaborateur / collaboratrice n'aura pas bénéficié d'augmentation individuelle pendant deux années consécutives. Par ailleurs, dans le cadre de la présentation générale permettant d'avoir la bonne visibilité et la compréhension de la structure de rémunération pour chaque Société considérée, des éléments statistiques prendront en compte le suivi des salariés en situation de handicap.

MESURES DE POLITIQUE SALARIALE 2020

Les mesures de politique salariale 2020 seront basées sur un pourcentage de la masse salariale identique pour les catégories Ingénieurs & Cadres et les Mensuels déterminé dans chacune des sociétés. Les modalités de répartition de ce budget seront différenciées toutefois entre les deux catégories professionnelles dans leurs modalités d'application.

MESURES GENERALES EN MATIERE D'EGALITE FEMMES / HOMMES

En matière de rémunération

Un budget annuel spécifique de 0,05 % de la masse salariale totale de chaque Etablissement sera dédié aux actions en faveur de l'égalité de rémunération Femmes/Hommes afin de corriger les éventuelles disparités qui pourraient subsister au regard des responsabilités portées. **Cette mesure, qui fera l'objet d'un suivi distinct réalisé chaque année, sera mise en œuvre en juin 2020 pour toutes les sociétés relevant du périmètre du Groupe, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2020.** En tout état de cause, en cas d'insuffisance du budget « Etablissement » les éventuelles disparités qui subsisteraient seront traitées au niveau de la Société dont l'Etablissement relève.

En matière de plafond de verre

Un budget annuel spécifique de 0,1 % de la masse salariale totale de chaque Etablissement sera dédié en faveur de la promotion des Femmes, afin de faciliter et accompagner les évolutions professionnelles. Dans le cadre de l'application de ce budget, il sera examiné la prise en compte éventuelle du temps passé et l'ancienneté acquise par niveau de classification, quelle que soit la catégorie concernée. **Cette mesure sera mise en œuvre en juin 2020 pour toutes les sociétés relevant du périmètre du Groupe, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2020.** Un suivi distinct sera réalisé chaque année lors de l'établissement du bilan de la politique salariale mise en œuvre.

En matière d'évolution de carrière

Afin de garantir l'égalité des chances concernant l'évolution de carrière et de développement personnel, un examen à 10 ans de la fin de carrière des femmes et des hommes susceptibles de partir en retraite et dont le niveau de classification au regard de la carrière ferait apparaître un retard sera réalisé. Un bilan annuel sera effectué pour les dossiers qui auront fait l'objet d'un examen.

Commission égalité Femmes/Hommes

Pour chacune des sociétés relevant du périmètre du Groupe, en vue de préparer les mesures éventuelles concernant la rémunération et/ou le «plafond de verre», les commissions égalité femmes/hommes sociétés seront réunies entre mars et avril 2020 afin d'examiner, sur la base d'un bilan concernant l'égalité femmes/hommes, les mesures correctrices et/ou les actions à mettre en œuvre pour éventuellement régulariser les situations.

Règle générale en matière d'égalité Femmes/Hommes

Il conviendra de vérifier et d'appliquer, pour les salarié(es) dont le contrat de travail est ou a été suspendu en raison d'un congé de maternité ou d'adoption, une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations de la catégorie à la même date d'effet que les autres collaborateurs/collaboratrices.

De la même façon, le montant de la rémunération variable ne doit pas être impacté du fait de la suspension du contrat en raison d'un congé maternité ou d'adoption. Pour la détermination de la part de rémunération variable appréciée en fonction des objectifs annuels et permanents, la performance individuelle des salarié(es) concerné(es) sera appréciée sur la période d'activité.

Pour le congé parental, au retour du salarié, un examen de sa rémunération sera réalisé afin de mettre en œuvre si nécessaire les actions correctrices.

MESURES GENERALES EN MATIERE DE FIN DE CARRIERE

Les collaborateurs et collaboratrices qui auront signifiés leur volonté de faire valoir leur droit à la retraite dans les 2 ans, notamment ceux qui peuvent bénéficier de l'article 3.3.6.b.Temps de compensation de l'Accord Groupe sur l'évolution de la croissance et de l'emploi du 23 février 2017, ne pourront être exclus des mesures de la politique salariale appliquée.

POLITIQUE SALARIALE 2020 POUR LA CATEGORIE PROFESSIONNELLE DES MENSUELS

Composition du budget 2020

La politique salariale, pour l'année 2020, sera composée d'un budget au titre des augmentations générales et d'un budget au titre des augmentations individuelles (sauf dispositions particulières déjà en place). Le pourcentage du budget alloué au titre des augmentations générales est basé sur la masse salariale annuelle de la catégorie (hors prime d'ancienneté). Les augmentations individuelles ne pourront être inférieures à 1 % afin de prendre en compte et donner toute la signification de la reconnaissance et de la performance.

POLITIQUE SALARIALE POUR LA CATEGORIE PROFESSIONNELLE DES INGENIEURS & CADRES

Répartition du budget 2020

Pour les I&C - Position I à Position IIIC, le budget total alloué sera consacré au titre des augmentations individuelles.

Autres mesures :

- En fonction des situations économiques des sociétés, des plans de ralliement aux taux cibles de la rémunération variable du Groupe devront être examinés par les Sociétés qui n'auraient pas encore engagé ce ralliement.

- Les augmentations individuelles ne pourront être inférieures à 1 % afin de prendre en compte et donner toute la signification de la reconnaissance et de la performance.

MESURES GENERALES POUR L'ENSEMBLE DES CATEGORIES MENSUELS / INGENIEURS & CADRES

L'ensemble de ces mesures (augmentations générales et augmentations individuelles) prendra **effet au 1^{er} janvier 2020**.

ALTERNANCE (APPRENTISSAGE ET PROFESSIONNALISATION) :

Les collaborateurs/collaboratrices en contrat d'alternance (apprentissage ou professionnalisation), bénéficieront du taux d'augmentation générale appliquée à la catégorie du Personnel Mensuel du Niveau I Echelon I Coeff. 155 au Niveau III Echelon III Coeff. 240 et d'un 13^{ème} mois. Lorsque le contrat d'apprentissage au sein d'une entité Thales se conclut par une embauche dans le Groupe, le contrat sera alors un CDI. Dans la mesure où, au sein d'une entité Thales, cette embauche fait suite au contrat d'apprentissage Thales, le salarié ne sera alors pas soumis à une période d'essai. Sa période d'alternance précédant directement l'embauche est prise en compte dans l'ancienneté Thales (Accord sur l'évolution de la croissance et de l'emploi, Chapitre II, Art. 3.2.1). Pour les alternants qui ne déboucheraient pas sur une embauche au sein du Groupe, un soutien à leur recherche d'emploi pourra être mis en œuvre par le réseau RH avant le terme de leur alternance.

- En cas d'embauche d'un salarié issu d'un contrat d'apprentissage Thales titulaire d'un BTS ou d'un DUT, il sera embauché selon les conditions prévues dans le paragraphe « mesures spécifiques » fixées ci-après.
- Pour les alternants (apprentissage, professionnalisation), les journées de fermetures collectives (JRTP/Ponts/Fermetures collectives) seront payées.

STAGIAIRES

Pour les stagiaires conventionnés, les journées de fermetures collectives (JRTP / Ponts / Fermetures collectives) seront payées. Ces stagiaires bénéficieront par ailleurs des congés exceptionnels pour événements familiaux qui seront payés prévus à l'article 6 de l'accord Groupe sur les dispositions sociales

MESURES SPECIFIQUES

Pour les collaborateurs/collaboratrices Mensuel(le)s

- **Les titulaires d'un BTS ou d'un DUT débutants** accèderont, dès leur entrée de la Société au niveau IV Echelon 2, Coefficient 270, puis au niveau V Echelon 1, Coefficient 305 au terme de 18 mois, sous réserve d'une bonne tenue du poste et que les alertes éventuelles aient été faites. Cette mesure se verra appliquée également aux collaborateurs/collaboratrices Thales ayant obtenu ce diplôme dans le cadre de leur activité professionnelle.
- **Promotions** : les sociétés veilleront à ce que les promotions envisagées pour les passages du niveau V Ech. 2 (coefficient 335) au niveau V Ech. 3 (coefficient 365), et sous réserve que la rémunération annuelle (13^{ème} mois compris, hors PA) des collaborateurs concernés soit au-dessus du PAS, prennent en compte cette hausse afin que ces promotions permettent d'enregistrer une augmentation de la rémunération nette correspondante.

Pour les Ingénieurs et Cadres

Au terme des 12 premiers mois à compter de la date d'embauche et sous réserve de la bonne tenue du poste, le salarié Ingénieur ou Cadre position I sera promu à la position II.

Salaire minimum hiérarchique conventionnel

Les sociétés s'assureront, dans le cadre de la politique salariale 2020, que les salaires se situent au-dessus du salaire minimum hiérarchique conventionnel en vigueur pour 2019 correspondant à la classification et soient identiques entre les Femmes et les Hommes. L'éventuelle régularisation des salaires de base au salaire minimum hiérarchique + 3 %, sauf modalités plus favorables, devra être

réalisée dès sa publication et prendra effet au 1^{er} janvier 2020 avant déploiement de la politique salariale en mars 2020.

Seuils d'embauche et barèmes stagiaires

Les sociétés relevant du périmètre du Groupe, veilleront à systématiquement appliquer la note Groupe, déterminant chaque année les barèmes France concernant les seuils d'embauches de jeunes diplômés, ainsi que les barèmes de stage fixés en fonction des écoles et des années d'études.

A noter que les stages conventionnés d'une durée minimum de 4 semaines seront rémunérés et pris en compte dans ce barème.

La Direction des Ressources Humaines