



## NOTE D'APPLICATION DU CADRAGE DE LA POLITIQUE SALARIALE 2021/2022

### ***RAPPEL***

---

Cette note a pour objet d'établir le cadre d'application de la politique salariale 2021 qui s'appliquera 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 le cadre d'application de la politique salariale pour 2021.

### ***CONTEXTE***

---

La crise sanitaire liée au Covid-19 a entraîné une crise économique majeure pour l'ensemble de l'économie mondiale.

Cette situation de crise, qui apparaît aujourd'hui comme durable, remet en cause structurellement les perspectives au minimum sur les deux prochaines années d'une grande partie de nos activités, affectant notamment le niveau de nos prises de commandes à venir, notre chiffre d'affaire et notre résultat opérationnel.

Dans ce contexte, le Groupe Thales se trouve directement et durablement impacté notamment dans le secteur aéronautique et dans la plupart de ses fonctions : commerce, industrie, ingénierie, ...

Cet avenir incertain, qui rend les prévisions difficiles à définir, nous amène à guider une politique salariale qui sera modérée, mais qui veillera à préserver la reconnaissance et l'engagement des salariés dans ce contexte de crise tout en demandant à tous, afin de préserver nos activités et nos emplois, un effort collectif et solidaire en faveur des activités les plus durement touchées.

## ***POLITIQUE SALARIALE 2021/2022***

---

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.

Toutefois, dans ce contexte de crise la Direction a décidé qu'à compter de l'année 2021 la politique salariale prendra effet sur la paye de juillet de chaque année, la rémunération variable quant à elle demeurera dans le calendrier habituel, c'est-à-dire versée sur la paye du mois de mars de chaque année.

### **RAPPELS**

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

L'ajustement du salaire de base lié 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 que les salariés puissent être éligibles à la politique salariale 2021. 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.

#### **ACTIVITE PARTIELLE DANS LE CADRE DES MESURES DE CONFINEMENT**

La crise sanitaire liée à la Covid-19 a conduit le Groupe Thales en France à mettre en place de l'activité partielle généralisée (hors cadres IIIC) complétementairement à une organisation en télétravail pour l'ensemble des salariés et notamment les personnes vulnérables. Ces mesures barrières prises sur 2020 pour faire face à la situation ne doivent pas constituer des critères pour déterminer les bénéficiaires de la politique salariale qui sera mise en œuvre pour 2021.

#### **ENTRETIENS INDIVIDUELS (CHECK-IN)**

Les entretiens individuels (Check-in) doivent être un moment privilégié de dialogue permanent entre chaque collaboratrice et collaborateur et son manager afin de construire une relation de travail confiante et positive. C'est l'occasion notamment d'échanger sur les objectifs réalisés dans le cadre de la tenue du poste, des axes d'amélioration, de la charge de travail et des objectifs à venir, la volonté du Groupe étant de maintenir chaque collaboratrice et collaborateur comme acteur de son évolution professionnelle.

Pour ce faire, ces discussions sont réalisées chaque trimestre, le 1<sup>er</sup> trimestre étant la fixation des premiers objectifs et les trois autres trimestres étant dédiés à l'adaptation éventuelle des objectifs fixés initialement, les difficultés rencontrées, la charge de travail et les besoins éventuels de formation.

Il est rappelé que ces entretiens individuels (Check-in) 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 crise Covid-19 et 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 individuel (Check-in), chaque collaboratrice/collaborateur 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.

#### **CALENDRIER GENERAL**

- Présentation des statistiques politique salariale 2020 et négociation temps de travail 2021.
- Diffusion de la note « Principe généraux - Politique salariale 2021 » en janvier 2021.
- Ouverture des négociations Politique salariale en février 2021.
- Finalisation de la négociation au plus tard le 31 mars 2021,
- Mise en œuvre de la politique salariale sur la paye de juillet 2021 (hors rémunération variable applicable en mars 2021).
- Mise en œuvre des mesures en matière de l'égalité Femmes/Hommes en septembre 2021 avec effet rétroactif sur la paye de juillet 2021.

- Bilan au plus tard le 30 novembre 2021 de la mise en œuvre des mesures en matière d'égalité Femmes/Hommes pour chacune des sociétés relevant du périmètre du Groupe.

**EGALITE DES CHANCES** : Analyse de la situation des collaboratrices/collaborateurs 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'une collaboratrice/collaborateur 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 2021***

---

Les mesures de politique salariale 2021 seront basées sur un pourcentage de la masse salariale (hors LR12) 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 distinct du budget général politique salariale et spécifique de 0,05 % de la masse salariale totale de chaque Etablissement, mutualisé au niveau de la société à laquelle ils sont rattachés, 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 sur la paye de septembre 2021 avec effet rétroactif sur la paye de juillet 2021 pour toutes les sociétés relevant du périmètre du Groupe.** 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 distinct du budget général politique salariale et spécifique de 0,1 % de la masse salariale totale de chaque Etablissement, mutualisé au niveau de la société à laquelle ils sont rattachés, 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 septembre 2021 avec effet rétroactif sur la paye de juillet 2021 pour toutes les sociétés relevant du périmètre du Groupe.** 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 avril et mai 2021 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 collaboratrices et collaborateurs 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.

**BUDGET POLITIQUE SALARIALE 2021 / 2022**

Dans ce contexte de crise sans précédent, et afin de préserver nos activités et nos emplois, un effort collectif et solidaire pour les activités les plus durement touchées se traduira :

- Par un budget de politique salariale 2021 maximum de 1,5 % (hors LR12), et distinct du budget spécifique égalité Femmes/Hommes, qui sera applicable en fonction de la situation économique de chaque société.
- Une prévision budgétaire de politique salariale 2022 maximum de 2 % applicable en fonction de la situation économique de chaque société, tenant compte des résultats du Groupe qui seront présentés en janvier 2022.

Pour accompagner cette évolution du calendrier de prise d'effet de la politique salariale sur la paye de juillet de chaque année, il sera versé, **pour la catégorie professionnelle des Mensuels (hors alternants), sur la paye du mois de mars 2021, une prime exceptionnelle d'un montant maximum de 200 € tenant compte de la situation économique de chaque société et sous réserve qu'aucun accord société ne prévoit de dispositif de prime exceptionnelle annuelle pour cette catégorie professionnelle.**

Par ailleurs, pour contribuer à cet effort particulier demandé à tous afin de préserver nos emplois à venir, **un effort de solidarité particulier sera demandé aux Ingénieurs & Cadres III C (LR12) qui se traduira par un gel de la politique salariale 2021 (hors rémunération variable).**

**POLITIQUE SALARIALE 2021**

La politique salariale, pour l'année 2021, pourra être composée d'un budget au titre des augmentations générales et d'un budget au titre des augmentations individuelles, selon la catégorie socio-professionnelle, et en fonction des discussions au sein de chaque Société.

**POLITIQUE SALARIALE 2021 POUR LA CATEGORIE PROFESSIONNELLE DES MENSUELS**

**Composition du budget 2021**

La politique salariale, pour l'année 2021 devra donner la possibilité de mettre en œuvre des augmentations générales et éventuellement des augmentations individuelles selon la situation économique de la société (sauf dispositions particulières déjà en place), dans le cadre général du budget maximum de politique salariale 2021 fixé par la présente note (hors égalité Femmes/Hommes).

Le pourcentage du budget alloué au titre des augmentations générales est basé sur la masse salariale annuelle de la catégorie (hors prime d'ancienneté).

S'agissant du 13<sup>ème</sup> mois, dont le 1<sup>er</sup> acompte est versé sur la paye du mois de mai, compte tenu de la prise d'effet de la politique salariale sur la paye du mois de juillet, les salariés bénéficiaires de la politique salariale 2021 verront une régularisation automatique qui sera faite sur la 2<sup>ème</sup> partie du versement du 13<sup>ème</sup> mois sur la paye de novembre 2021.

## **POLITIQUE SALARIALE POUR LA CATEGORIE PROFESSIONNELLE DES INGENIEURS & CADRES**

### **Répartition du budget 2021**

*Pour les I&C - Position I (LR 7) à Position IIIC (LR 11), le budget total alloué (hors LR12) sera consacré au titre des augmentations individuelles.*

### **Autres mesures :**

- Pour la société Thales Services, le plan de rattachement aux taux cibles de la rémunération variable du Groupe qui devait être finalisé en 2021 est reporté, en fonction de la situation économique de la société fin 2021, sur l'exercice 2022.
- Les augmentations individuelles mises en œuvre devront être suffisamment représentatives pour les bénéficiaires.

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

L'ensemble de ces mesures (augmentations générales et augmentations individuelles) prendra **effet sur la paye de juillet 2021 (sans effet rétroactif)**.

## **ALTERNANCE (APPRENTISSAGE ET PROFESSIONNALISATION) / STAGIAIRES:**

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<sup>ème</sup> 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 (JRTT/Ponts/Fermetures collectives) seront payées.

Pour les stagiaires conventionnés, les journées de fermetures collectives (JRTT / 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** accéderont, 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<sup>ème</sup> 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.

### ✓ Salaires minimum hiérarchique conventionnel

Les sociétés s'assureront, dans le cadre de la politique salariale 2021, que les salaires se situent au-dessus du salaire minimum hiérarchique conventionnel en vigueur pour 2020 correspondant à la classification. Pour l'année 2021, l'éventuelle régularisation des salaires de base au salaire minimum hiérarchique devra être réalisée dès sa publication.

### ✓ 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*