



NOTE DE CADRAGE DE LA POLITIQUE SALARIALE 2022

RAPPEL

Cette note a pour objet d'établir le cadre d'application de la politique salariale 2022 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 2022 ainsi précisé :

CONTEXTE

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

Thales, en 2021, a démontré sa capacité à rebondir face à cette situation de crise et a renoué avec la croissance, se traduisant notamment par un bon niveau de prise de commandes et de cash permettant d'envisager un résultat opérationnel en ligne avec notre budget, bien que nous ne soyons toujours pas revenus au niveau de 2019.

Toutefois, au cours de cette période, nous avons enregistré des dérives sans précédent dans l'exécution de nos projets qu'il sera essentiel de corriger en 2022, année qui malgré un retour progressif de la croissance, affecte :

- Toujours nos façons de travailler.
- Notre chaîne d'approvisionnement.
- Le secteur aéronautique où de nombreuses incertitudes demeurent pour retrouver le niveau d'activité de 2019.

Ainsi, malgré ces incertitudes qui nous amènent à demeurer prudents afin de poursuivre le développement de nos activités, Thales souhaite que la politique salariale 2022 puisse d'avantage reconnaître l'engagement de tous en prenant en compte l'évolution du taux d'inflation et veiller ainsi à maintenir nos compétences et nos expertises afin de préserver nos emplois.

POLITIQUE SALARIALE 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.

RAPPELS

Il est précisé que 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 salarié(e)s.

Il sera porté toute l'attention pour que les salariés puissent être éligibles à la politique salariale 2022. 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 DE LONGUE DUREE

La situation économique et industrielle impactée significativement par la crise sanitaire liée à la Covid-19 a conduit le Groupe Thales en France à maintenir de l'activité partielle de longue durée (hors cadres IIIC) complémentairement à une organisation en télétravail pour l'ensemble des salariés et notamment les personnes vulnérables. Cette mesure d'activité partielle maintenue pour faire face à la situation économique et industrielle pour les salariés concernés ne doit pas constituer des critères pour déterminer les bénéficiaires de la politique salariale qui sera mise en œuvre pour 2022.

MOBILITE GROUPE

Il est précisé que tout salarié qui aurait bénéficié d'une mobilité au cours de l'année 2021 sans effet sur sa rémunération sera éligible à la politique salariale 2022.

ENTRETIENS INDIVIDUELS (CHECK-IN)

Les entretiens individuels (Check-in) doivent être un moment privilégié de dialogue permanent entre chaque salarié(e)s et son manager afin de construire une relation de travail de confiance. 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 salarié(e)s comme acteur de son évolution professionnelle.

Ces entretiens individuels (Check-in) ils 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 salarié(e)s 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.

Ces discussions sont réalisées chaque trimestre, le 1^{er} trimestre étant la fixation des premiers objectifs tenant compte de la charge de travail 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. Enfin, un check-in spécifique concernant le développement professionnel sera réalisé entre juillet et septembre 2022.

Enfin, il est rappelé que les managers partageront avec leurs équipes les orientations générales et objectifs qui devront être conduits sur l'année.

EGALITE DES CHANCES : Analyse de la situation des salarié(e)s 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(e) salarié(e) 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 2022

Les mesures de politique salariale 2022 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

✓ 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 salarié(e)s.

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.

✓ 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, quelle que soit la catégorie socio-professionnelle 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 2022 avec effet rétroactif sur la paye de juillet 2022 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, quelle que soit la catégorie socio-professionnelle, 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, qui fera l'objet d'un suivi distinct réalisé chaque année, sera mise en œuvre sur la paye de septembre 2022 avec effet rétroactif sur la paye de juillet 2022 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 en mai 2022 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.

MESURES GENERALES EN MATIERE DE FIN DE CARRIERE

Les salarié(e)s qui auront signifié 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 seront pas exclus des mesures de la politique salariale définie.

BUDGET DE POLITIQUE SALARIALE 2022 ET ENGAGEMENT 2023/2024

La crise sanitaire a conduit à mettre en œuvre la politique salariale 2021 au 1^{er} juillet. En 2022, pour faire face à une pandémie qui ne faiblit pas et où demeurent de nombreuses incertitudes concernant nos activités, la politique salariale, dont le budget fixé à 3,5 % de la masse salariale brute fiscale (hors budget spécifique égalité femmes/hommes) quelle que soit la catégorie socio-professionnelle, s'appliquera pour la dernière fois au 1^{er} juillet 2022, sans effet rétroactif.

La Direction s'engage ainsi à rallier la mise en œuvre de la politique salariale au 1^{er} janvier selon le calendrier suivant, :

- Pour 2023, une mise en œuvre de la politique salariale **sur la paie du mars, sans effet rétroactif au 1^{er} janvier**, soit une politique salariale permettant à chaque salarié de bénéficier d'une revalorisation de sa rémunération au terme de 9 mois. Le budget de l'année 2023, ne pourra être inférieur à 2,8 % dans la mesure où l'inflation demeurerait à ce niveau et sous réserve des résultats économiques du Groupe.
- Pour 2024, une mise en œuvre de la politique salariale **sur la paie du mois de mars, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier**, soit une politique salariale permettant à chaque salarié de bénéficier d'une revalorisation de sa rémunération au terme de 9 mois.

Il convient de noter qu'une note de cadrage de la politique salariale sera réalisée chaque année.

CALENDRIER GENERAL 2022

- Diffusion de la note « Principe généraux - Politique salariale 2022 » en janvier 2022.
- Présentation des statistiques politique salariale 2021 et négociation temps de travail 2022 en janvier 2022.
- Présentation bilan égalité Femmes/Hommes 1^{ère} quinzaine de février 2022.
- Présentation bilan situation handicap en mars 2022.
- Ouverture des négociations Politique salariale 1^{ère} quinzaine de février 2022.
- Finalisation de la négociation 1^{ère} semaine de mars 2022.
- Diffusion des fiches de position en avril 2022.
- Maintien des mesures en matière de l'égalité Femmes/Hommes.

POLITIQUE SALARIALE POUR LA CATEGORIE PROFESSIONNELLE DES MENSUELS

Composition du budget 2022

La politique salariale pour l'année 2022 mettra en œuvre des augmentations générales et/ou individuelles selon la catégorie professionnelle et la situation économique de chaque société.

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

individuelles mises en œuvre devront être suffisamment représentatives pour les bénéficiaires afin de prendre en compte et donner toute la signification de la reconnaissance et de la performance.

Répartition du budget augmentations générales/augmentations individuelles

- *Pour l'ensemble de la catégorie professionnelle des Mensuels de Niveau I Echelon I Coefficient 155 au Niveau V Echelon III et III bis Coefficient 365/395*, le budget consacré aux augmentations générales ne sera pas inférieur au budget consacré aux augmentations individuelles.
- Les augmentations individuelles mises en œuvre ne pourront être inférieures à 1,5 % pour les bénéficiaires 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 2022

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

- Les augmentations individuelles mises en œuvre ne pourront être inférieures à 2 % pour les bénéficiaires 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 à la date d'application de la politique salariale.

ALTERNANCE (APPRENTISSAGE ET PROFESSIONNALISATION) / STAGIAIRES:

Les salarié(e)s 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 plancher 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 (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 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 salarié(e)s 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 salarié(e)s concerné(e)s 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

Il sera examiné, sous réserve de la bonne tenue du poste, le passage en position II pour le salarié Ingénieur ou Cadre position I, au plus tôt 12 mois à compter de sa date d'embauche.

✓ Salaire minimum hiérarchique conventionnel

Les sociétés s'assureront, dans le cadre de la politique salariale 2022, que les salaires se situent au-dessus du salaire minimum hiérarchique conventionnel en vigueur correspondant à la classification. Pour l'année 2022, l'éventuelle régularisation des salaires de base au salaire minimum hiérarchique, sauf modalités plus favorables, devra être réalisée dès sa publication et prendra effet au 1^{er} janvier 2022.

✓ 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.

NB : 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