

## FLASH Politique salariale 2018

*Thales SA, Geris, Thales International, TIRM et Thales Digital Factory*

Lors de la réunion qui s'est tenue le 29 janvier 2018 relative à la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, la Direction a proposé les mesures suivantes :

### TEMPS DE TRAVAIL 2018

#### Fermetures collectives des établissements de Thales SA (Siège et TRT), TIRM, Geris, Thales International et Thales Digital Factory

##### Au titre des journées collectives de réduction du temps de travail :

- du Lundi 24 décembre 2018 au Lundi 31 décembre 2018 inclus.

##### Au titre des 2 journées de substitution au fractionnement :

- Le Lundi 30 avril 2018 (Pont du 1<sup>er</sup> mai)
- Le Vendredi 2 novembre 2018 (Point de la Toussaint)

Journée de solidarité : La journée de solidarité, qui sera travaillée, est fixée le Lundi 21 mai 2018 (Lundi de Pentecôte)

##### Mesures spécifiques alternance/stages conventionnés

Pour les alternants (apprentissage, professionnalisation) et les stagiaires conventionnés les journées de fermetures collectives (JRTT collectifs et jours de substitution au fractionnement) seront payées.

***Pour ces mesures de temps de travail (fermetures collectives des Etablissements), un accord a été signé le 29 janvier 2018 à l'unanimité.***

### POLITIQUE SALARIALE 2018

#### Pour l'ensemble du Personnel Mensuel

##### Au titre des augmentations générales :

- **Pour les Niveaux II à V-3, Coefficient 395** : Augmentation générale de 1 % avec un talon de 42 €

##### Au titre des augmentations individuelles :

- **Pour les Niveaux II à V-3, Coefficient 395** : augmentation de 1,4 %.

##### Mesures spécifiques

- Mise en place d'un **plancher 13<sup>ème</sup> mois à 2 495 €** appliqué lors du 1<sup>er</sup> versement sur la paye du mois de mai 2018.
- Budget promotions : 0,1 % de la masse salariale de la catégorie avec application au 1<sup>er</sup> juillet 2018.
- Les augmentations individuelles ne pourront être inférieures à 1 %.

#### Pour l'ensemble du Personnel Ingénieurs & Cadres

##### Au titre des augmentations individuelles : 2,4 %.

##### Mesures spécifiques

- Budget promotions : 0,1 % de la masse salariale de la catégorie avec application au 1<sup>er</sup> juillet 2018.
- Budget spécifique d'ajustement de 0,1 % pour l'Etablissement de TRT (hors Ingénieurs & Cadres IIIC et Doctorants).
- Les augmentations individuelles ne pourront être inférieures à 1 %.

## **Alternance : Apprentissage et Professionnalisation**

**Pour les Apprentis et Contrats de professionnalisation** : Au-delà de l'augmentation générale de 1,24 % liée à la revalorisation obligatoire de leur rémunération, une augmentation générale complémentaire de 0,76 % sera appliquée. Ainsi, l'augmentation générale pour cette catégorie de personnel, représentera au global, au 1<sup>er</sup> janvier 2018 :

2 %.

Les salariés en contrat d'apprentissage et de professionnalisation bénéficieront **d'un plancher 13<sup>ème</sup> mois représentant la somme de 1 420 €.**

## **Mesure Egalité Femmes / Hommes Pour l'ensemble du Personnel Ingénieurs & Cadres et Mensuels**

### **En matière de rémunération**

Un budget annuel spécifique de 0,05 % de la masse salariale totale de chacune des sociétés concernées sera dédié aux actions en faveur de l'égalité de rémunération Femmes/Hommes afin de corriger, chaque fois qu'une disparité apparaît au regard des responsabilités portées. **Cette mesure sera mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2018.**

### **En matière de plafond de verre**

Un budget annuel spécifique de 0,1 % de la masse salariale totale de chacune des sociétés concernées sera dédié aux actions en faveur de la promotion des Femmes, dans toutes les catégories ou pour tous les niveaux afin de régulariser les retards constatés et préparer et/ou accompagner les promotions envisagées à court ou moyen terme. Ce budget pourra être aussi utilisé pour mener des actions de sensibilisation et de formation dans le cadre du soutien au développement professionnel des femmes. **Cette mesure sera mise en œuvre entre en avril 2018 en tenant compte des pratiques des sociétés avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2018.**

### **Autres mesures en matière d'égalité Femmes/Hommes**

Pour les salarié(es) dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un congé de maternité ou d'adoption, il sera attribuée une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations de la catégorie à la même date d'effet que les autres salariés.

De la même façon, le montant de la rémunération variable sera pas impactée 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 leur seule période d'activité.

Enfin, pour le congé parental, au retour du salarié, un examen de sa rémunération sera réalisé afin de le placer dans la moyenne de sa catégorie professionnelle.

## **Salaire minimum hiérarchique**

La Société Thales SA veillera, dans le cadre de la politique salariale 2018, à ce que les salaires de base (13<sup>ème</sup> mois inclus pour les mensuels et hors rémunération variable pour les Ingénieurs et Cadres) se situent au-dessus du salaire minimum conventionnel correspondant à la classification. Cette mesure prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## **Autres mesures**

Un examen spécifique par la DRH de l'Etablissement concerné sera effectué concernant la situation des salariés qui, deux années de suite, n'auraient pas bénéficié d'augmentation individuelle.

***Dans le cadre de cette négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, une dernière réunion est fixée au Mardi 6 février 2018 à 14h00.***

*La Direction des Ressources Humaines Thales SA*