

DRH France

MEMO

De : Yves BAROU

Date : le 8 Janvier 2009
DRHF PG/AA-001-2009

A : Dominique ALLO – FO
Alain DESVIGNES – CFTC
Didier GLADIEU – CFDT
Hervé TAUSKY – CFE-CCG
Laurent TROMBINI - CGT

PRINCIPES DE POLITIQUE SALARIALE 2009

Comme l'an dernier, se sont tenues des réunions de concertation sur les principes de politique salariale applicables dans les sociétés du Groupe.

Il a été réaffirmé que les négociations annuelles obligatoires (NAO) seront conduites par les sociétés du Groupe, le Corporate se réservant la responsabilité de fixer les grands principes applicables pour tous en matière de politique salariale.

L'environnement économique dans lequel évolue aujourd'hui Thales se caractérise essentiellement par :

- une récession mondiale se traduisant par des tensions accrues sur l'emploi,
- un ralentissement de l'inflation,
- des cotisations nouvelles à la charge de l'employeur.

Les principes de politique salariale 2009 retenus, sont en continuité par rapport à 2008 et applicables dans l'ensemble des unités du Groupe, en France et plus largement en Europe. Ils doivent être transposés en fonction des spécificités légales et conventionnelles locales.

Principes de politique salariale :

Thales veillera à ce que les rémunérations soient à la hauteur des marchés nationaux avec pour les niveaux de responsabilité 1 à 6, des augmentations annuelles collectives et individuelles et pour les niveaux 7 à 12, des augmentations annuelles individualisées et une rémunération variable.

- 1/ **La transparence** est au cœur de la politique de ressources humaines du Groupe Thales. Elle concerne aussi la politique salariale. Il s'agit de mieux communiquer, de mieux se comprendre, et au final, d'être crédible. Dans les années qui viennent, progressivement, les références marché recueillies par Thales, pour les postes repères seront fournies à chacun pour ce qui le concerne, et au management. Des éléments statistiques par société permettant de mieux situer les rémunérations comparées à la situation marché seront communiqués.
- 2/ **La sélectivité** est aussi au cœur de la politique salariale du Groupe, en particulier pour les augmentations individuelles annuelles.
Seuls deux critères sont retenus pour fixer le montant des augmentations annuelles individuelles : le positionnement par rapport au marché, de telle sorte que ceux qui sont en retard puissent être augmentés de manière plus forte ; la performance, mesurée par l'indicateur de performance établi par le management à l'issue d'un entretien d'activité, basé sur l'écoute et le bilan de l'année. D'autres critères comme l'âge, le sexe ou le niveau d'études ne sont donc pas pris en compte.

C'est pourquoi Thales n'utilise pas la courbe de Gauss pour construire sa politique, mais une matrice qui sert de référence pour l'ensemble des unités. Cette matrice indique pour chaque couple performance /positionnement marché, une fourchette ; le choix retenu au sein de cette fourchette doit prendre en compte la maîtrise du poste, évidemment corrélée avec le nombre d'années dans le poste.

Pour 2009, il a été décidé – quel que soit le positionnement marché, de maintenir à 2% le minimum de taux d'augmentation salariale pour les salariés qui sont évalués « conformes aux objectifs » ou qui sont nouveaux dans leur poste : ce dernier libellé doit être utilisé pour tous les salariés nouveaux dans le groupe ou pour ceux ayant bénéficié d'une mobilité au cours de l'année.

Les niveaux 11 et 12 ne sont pas concernés par cette mesure.

- Les salariés évalués « résultats non conformes aux objectifs » ne bénéficieront pas d'augmentation individuelle, sous réserve de la réalisation des entretiens annuels d'appréciation et d'un point fixe tenu à mi-année. En revanche, ils se verront proposer un plan d'actions correctrices qui pourra prendre la forme d'une formation, d'un coaching ou de toute mesure permettant au salarié d'améliorer son efficacité professionnelle et aussi d'avoir une véritable deuxième chance.

3/ **Pour l'ensemble des mensuels, le principe d'une augmentation générale** est confirmé, ainsi que la possibilité de mesures individuelles.

Une attention particulière doit être portée sur les salaires les moins élevés. Un talon exprimé en euros pourra être mis en place afin de prendre plus particulièrement en considération ces salaires.

4/ Le principe de **non discrimination salariale entre les femmes et les hommes** est réaffirmé. Une action de correction des écarts injustifiés a été initiée il y a trois ans. Elle a pris la forme d'un budget annuel égal à 0.1% de la masse salariale totale destiné à corriger les éventuelles disparités salariales (cf annexe 1) Cette mesure est reconduite pour 2009. Elle doit être distincte des plans d'augmentation de mars pour permettre une traçabilité. Cette mesure est mise en œuvre en avril.

Lors de la mise en place de la politique salariale au sein de la société, la salariée dans le contrat de travail est suspendu en raison d'un congé de maternité ou d'adoption bénéficiera d'une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations de sa catégorie à la même date d'effet que les autres salariés. Le suivi sera réalisé à partir des tableaux de synthèse.

5/ La généralisation de la mise en place d'un 13^{ème} mois pour les contrats d'apprentissage, d'alternance et de professionnalisation.

6/ La situation d'un salarié, qui trois années de suite, n'a pas bénéficié d'augmentation individuelle, doit ainsi être exceptionnelle. Cette situation doit faire l'objet d'un examen systématique et approfondi par la Direction des Ressources Humaines.

Cet examen, conduit par la Direction des Ressources Humaines, ira au-delà du seul examen du niveau de rémunération. Il prendra en considération la gestion de carrière et donc toutes les actions envisageables de la mobilité, des recours à des points carrière, de formation afin de définir avec l'intéressé une vraie solution adaptée.

7/ Une entreprise, de haute technologie composée de salariés ayant un haut niveau de savoir-faire se doit de veiller à plusieurs points importants :

- Dans un environnement de pénurie croissante de jeunes diplômés sur le marché du travail, il est maintenu le point fixe 6 mois après leur recrutement afin d'examiner une éventuelle révision salariale.
- Le salaire de base des salariés (13^{ème} mois inclus pour les mensuels et hors rémunération variable pour les ingénieurs et cadres) doit se situer au-dessus des mini-conventionnels de la région parisienne.
- Dans le même esprit, la note de 1976, dans laquelle sont précisés V 1 pour les bac +2 et l'usage généralement pratiqué pour les nouveaux embauchés position I doit être appliquée scrupuleusement.

Ainsi, les salariés titulaires d'un BTS ou DUT, accède dès leur entrée dans la société au niveau IV échelon 2, coefficient 270, puis au niveau V échelon 1, coefficient 305 au terme de 18 mois sous réserve d'une adaptation convenable pour assurer les responsabilités liées à ce classement.

Par ailleurs, il est rappelé, pour les ingénieurs et cadres, que le passage en position II devra généralement s'opérer au terme de 12 mois, en tenant compte de la date d'entrée.

Une réflexion qui concerne la gestion des seniors et de la fin de carrière est désormais initiée pour définir des orientations en terme de gestion de carrière, mobilité, formation et rémunération, en ligne avec les engagements pris par le Groupe dans les accords collectifs sur la gestion des seniors.

- 8/ Plus généralement, si un écart avec le marché est constaté pour une catégorie ou un métier donné, un budget collectif d'ajustement marché pourra être mis en œuvre en supplément des budgets d'augmentations individuelles ou collectives.

Au niveau du groupe, un écart apparaît vis-à-vis du marché au niveau 8, au delà du phénomène naturel des cohortes d'embauches. C'est pourquoi la reprise du déploiement de la rémunération variable est nécessaire avec harmonisation des taux cibles, et devrait sur deux années, corriger cet écart.

- 9/ La direction du groupe Thales effectue de plus, un suivi de l'échelle des salaires.

Les Directions des Ressources Humaines des unités qui ont pour mission de conduire localement les négociations annuelles obligatoires veilleront à prendre en compte l'ensemble de ces principes de politique salariale pour 2009.

ANNEXE 1

objet : ***Règles concernant l'utilisation du budget spécifique H/F de 0.1% (France)***

1. Ce budget vise à corriger des disparités de niveau de rémunération observées entre les hommes et les femmes tenant un poste similaire en terme de responsabilités. L'analyse comparative sera **réalisée par sociétés** à partir de groupes d'hommes et de femmes exerçant le même métier ou ayant des responsabilités comparables dans la même famille professionnelle, en prenant en considération leur expérience dans le poste.
2. Dans ce cadre, les éventuels ajustements salariaux se feront à l'aide d'une matrice. Cette matrice est construite autour de deux critères appliqués à chaque fois pour des postes comparables (niveau de responsabilité/ Classification).
Les deux critères sont :
 - **la maîtrise du poste** (autonomie, expertises mobilisées, atteinte des objectifs permanents, expérience dans le poste)
 - le positionnement par rapport aux salaires moyens des hommes
3. Compte tenu du niveau de l'écart observé, la révision salariale pourra être effectuée annuellement au cours d'une période de 3 années (2006, 2007, 2008). Cette mesure sera appliquée le mois d'avril de l'année considérée, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier. Pour cette première année, les mesures pourront être appliquées entre le mois d'avril et le mois de mai, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2006.

Un code spécifique (Z) est créé dans PGIP pour la France.

4. Un outil excel est mis à votre disposition auprès des Compensation Benefits de chaque Division, afin de vous permettre de construire la maquette adéquate, au regard de la situation constatée dans votre société.