

**AVENANT TRIENNAL N° 4 A L'ACCORD
RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
DANS LA SOCIETE THALES SYSTEMES AEROPORTES**

Entre les soussignés :

La Société Thales Systèmes Aéroportés, Société par Actions Simplifiées (SAS), dont le siège social est situé au 2, avenue Gay Lussac – 78851 ELANCOURT Cédex, représentée par Monsieur Pierre-Henri HARAN, Directeur des Ressources Humaines, agissant par Délégation du Président Directeur Général,

D'une part,

et les Organisation Syndicales représentatives désignées ci-après :

La CFE/CGC, représentée par : *Christophe Jouze*

La CFDT, représentée par : *Solien Guigocin*

CFTC, représentée par : *OLFSZKIEWICZ E.*

SUPPER, représentée par : *Jean-Marie Genot*

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

M

cs. 1 oc
dm 56

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
PLAN D' ACTIONS N° 1.....	4
ACTIONS D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION AU PRINCIPE D'EGALITE PROFESSIONNELLE	
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	4
Article 1.1 – Objectif 1 : Informer, sensibiliser et former le management	4
Article 1.2 – Objectif 2 : Informer et sensibiliser la fonction Ressources Humaines	5
Article 1.3 – Objectif 3 : Informer les salariés	5
Article 1.4 – Sensibiliser les prestataires externes	6
PLAN D' ACTIONS N° 2.....	7
ACTIONS DESTINEES A FAVORISER LA MIXITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE THALES SYSTEMES	
AEROPORTES.....	7
Article 2.1 – Objectif 4 : Promouvoir les métiers de la Société	7
Article 2.2 – Objectif 5 : Féminiser et équilibrer les recrutements	8
2.2.1 – Développement de la mixité par les stages, contrats d'apprentissage et contrats de	
professionnalisation	9
2.2.2 – Développement de la mixité par les recrutements externes	9
2.2.3 – Développement de la mixité par les recrutements par mobilité interne groupe	10
Article 2.3 – Objectif 6 : Analyser la mixité dans l'ensemble des fonctions de l'entreprise	10
2.3.1 – Analyse de la situation de l'entreprise en terme de mixité	10
2.3.2 – Analyse prospective de la mixité dans l'entreprise	10
Article 2.4 – Objectif 7 : Assurer une représentation des femmes dans les Institutions représentatives du	
personnel et les représentants des Organisations Syndicales	10
PLAN D' ACTIONS N° 3.....	11
ACTIONS DESTINEES A FAVORISER L'ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES DANS LEUR EVOLUTION DE	
CARRIERE	11
Article 3.1 – Objectif 8 : développer l'évolution de carrière	11
3.1.1 – Politique de promotions individuelles	11
3.1.2 – Politique d'évolution des carrières	11
3.1.3 – Identification des « plafonds de verre »	12
PLAN D' ACTIONS N° 4.....	13
ACTIONS DESTINEES A FAVORISER LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	13
Article 4.1 – Objectif 9 : Faciliter la formation professionnelle	13
4.1.1 Faciliter l'accès aux formations	13
4.1.2 Améliorer la réalisation de formations	14
Article 4.2 – Objectif 10 : Accompagner par la formation professionnelle	14
PLAN D' ACTIONS N° 5.....	15
ACTIONS DESTINEES A L'EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	15
Article 5.1 – Salaire d'embauche.....	15
Article 5.2 – Politique d'augmentations salariales	15
5.2.1 – Suivi spécifique des temps partiels	15
PLAN D' ACTIONS N° 6.....	16
ACTIONS PARTICULIERES CONCERNANT LES FONCTIONS OU ACTIVITES AU SEIN DESQUELLES	
EXERCENT MAJORITAIREMENT DES FEMMES	16
Article 6.1 : comparaison au sein des filières ou des familles.....	16
PLAN D' ACTIONS N° 7.....	17
ACTIONS RELATIVES AUX MODALITES D'ORGANISATION DU TRAVAIL	17
Article 7.1 – Temps partiel.....	17
Article 7.2 – Horaires de travail et organisation de réunion	17
PLAN D' ACTIONS N° 8.....	18
ACTIONS DESTINEES A AMELIORER L'ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE	
PROFESSIONNELLE.....	18
Article 8.1 – Congé de maternité ou d'adoption	18
Article 8.2 – Retour de congé parental	19
Article 8.3 - Soutien aux initiatives favorisant l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	20
Durée – Dénonciation	21
Formalités de dépôt.....	21

CJ 2 oe
 BT JG

PREAMBULE

Le mouvement historique d'émancipation des femmes est un facteur de développement de la vie économique. Des avancées significatives ont déjà été réalisées pour faciliter l'accès des femmes aux activités professionnelles à égalité avec les hommes.

A cet égard, la France est l'un des pays d'Europe où le taux d'emploi féminin est le plus élevé. Cependant, de nombreux obstacles subsistent. Ils relèvent pour une large part d'une conception des rôles sociaux masculin et féminin profondément inscrite dans notre culture et nos traditions et nécessite une évolution des mentalités.

Le présent avenant se propose d'examiner les situations concrètes des femmes au travail, dans notre entreprise. Nous souhaitons permettre à chaque femme de concilier sa vie privée et sa vie professionnelle sans sacrifier l'une à l'autre.

Les dispositions qui suivent visent à accroître les possibilités pour les femmes de se réaliser professionnellement.

Les aspirations des femmes à plus d'autonomie et de responsabilités sont une source d'enrichissement pour la collectivité et pour l'Entreprise. Outre des compétences équivalentes à celles des hommes acquises en formation initiale, les femmes apportent une autre vision du management et de l'organisation et encouragent l'émergence de pratiques innovantes.

Dans le présent avenant, conscient de l'intérêt économique d'une population mixte, Thales Systèmes Aéroportés manifeste son intention de favoriser la diversité et ainsi de résorber à terme les éventuelles disparités qui subsistent entre les femmes et les hommes.

Il reflète en outre, la volonté des signataires de définir un plan d'actions concret en vue de promouvoir et de faire respecter l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la Société Thales Systèmes Aéroportés. En ce sens, les parties ont convenu de définir et de mettre en place des indicateurs de suivi pour un certain nombre de situations, dans le but d'analyser et de prendre toutes mesures de correction nécessaires.

Cette démarche s'inscrit nécessairement dans la durée. C'est pourquoi le présent avenant est conclu pour une nouvelle durée de 3 ans dans le cadre de l'accord Thales relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 13 janvier 2004, et de l'accord de Thales Systèmes Aéroportés du 2 juillet 2004.

Cet avenant fait suite aux trois avenants triennaux conclus les 30 mars 2005, 24 novembre 2008 et 20 décembre 2011 modifié par avenant du 4 février 2013.

Le présent avenant est conclu dans le cadre de la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 (article 99) et de son décret d'application du 7 juillet 2011.

M

CJ. 3

An

oe

JG

CHAPITRE I : PROMOUVOIR UNE CULTURE D'EGALITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA SOCIETE

PLAN D' ACTIONS N° 1

ACTIONS D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION AU PRINCIPE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

La mise en œuvre effective du principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes nécessite une évolution des comportements individuels de chacun, quelle que soit sa position au sein de la Société Thales Systèmes Aéroportés.

A cet effet, la Direction de la Société Thales Systèmes Aéroportés se donne comme objectif continuer son action de communication auprès de l'ensemble du personnel, et par ailleurs, déployer des actions d'information et de sensibilisation spécifiques en particulier à destination du management et du personnel Ressources Humaines.

(Indicateurs 19 et 28)

Article 1.1 – Objectif 1 : Informer, sensibiliser et former le management

La mise en œuvre la plus large à tous les niveaux de l'entreprise des principes retenus en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera d'autant plus facilitée que l'ensemble du management disposera d'une bonne compréhension des problématiques et des enjeux qui y sont associés.

A cet effet, une information spécifique sera donnée aux managers concernant :

- Les mesures du présent avenant, afin qu'ils puissent veiller au sein de leur service au respect de ses principes.
- Les dispositions légales et conventionnelles relatives à certains évènements tels que le congé de maternité, le congé paternité, le congé d'adoption ou le congé parental d'éducation afin qu'ils puissent en tenir compte dans l'organisation de l'activité de leur service pendant la période au cours de laquelle le salarié sera absent et qu'ils puissent apporter des précisions aux salariés concernés.
- Le rappel que le choix d'un temps partiel est considéré comme l'une des solutions reconnues par Thales Systèmes Aéroportés pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Une communication annuelle sera réalisée auprès des managers reprenant le bilan de l'année passée et les axes de travail pour l'année à venir.

Une attention particulière devra à cet effet être apportée par le management concernant les difficultés susceptibles d'être rencontrées par les salariés dans la conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle.

Par ailleurs la Société veillera à ce que les actions de formation et de sensibilisation sur l'égalité professionnelle, les enjeux de la mixité, la parentalité et la lutte contre les

stéréotypes, soient dispensées par un organisme partenaire de Thales Systèmes Aéroportés. Elles pourront également s'inscrire dans les démarches relatives à la diversité.

Ainsi, ces actions auront pour objectif principal de sensibiliser à l'importance de la diversité et de donner les clés pour prévenir toute attitude stéréotypée voire discriminante.

Le nombre de formations et de sessions de sensibilisation fera l'objet d'un suivi par les Commissions égalité locales et centrale.

Article 1.2 – Objectif 2 : Informer et sensibiliser la fonction Ressources Humaines

La fonction ressources humaines occupe un rôle central en matière de développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la mesure où il lui incombe de veiller à la bonne application des dispositions légales et conventionnelles applicables en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A cet effet, les personnes en charge de la conduite et de l'application de la politique ressources humaines au sein de Thales Systèmes Aéroportés bénéficieront d'une session d'information/formation spécifique.

Elles recevront l'information des objectifs et actions déterminés par le présent avenant ainsi qu'un rappel des dispositions légales et conventionnelles relatives à certains événements tels que le congé de maternité, le congé d'adoption ou le congé parental d'éducation.

Elles pourront ainsi porter, dans leur rôle de proximité, une attention toute particulière au respect de l'égalité professionnelle.

Les objectifs d'équipe de la Direction des Ressources Humaines intégreront la dimension de l'égalité professionnelle.

Article 1.3 – Objectif 3 : Informer les salariés

A la suite de la signature du présent avenant, une communication collective sera réalisée à l'ensemble des salariés afin qu'ils soient informés des mesures prévues pour les trois années à venir.

La brochure réalisée au sein de TSA, relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes sera actualisée et disponible sur le site Intranet Ressources Humaines afin que chaque salarié puisse s'informer sur la politique Egalité professionnelle de la Société. Au jour de la signature du présent avenant, la brochure est accessible par le chemin suivant : (TSA/ressources humaines/vos instances et accords d'entreprise/Accords collectifs/Entreprise/égalité professionnelle/Brochure). Cette brochure sera remise aux salariés nouvellement embauchés au sein de TSA.

En complément, une information particulière sera faite sur les principes généraux du présent avenant à l'occasion des séminaires d'intégration, l'objectif étant de conduire chacun à adopter un comportement conforme aux engagements pris par la Société Thales Systèmes Aéroportés et le Groupe Thales.

Les documents supports de cette information seront présentés à la commission centrale.

Ces actions de sensibilisation dont l'objectif est de faire évoluer les mentalités s'inscriront dans la durée et ne seront pas limitées à la durée du présent avenant.

M

CD, 5
JN

oe
JG

Afin d'assurer la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de Thales Systèmes Aéroportés, la liste nominative des membres désignés des commissions locales et centrale de suivi de l'égalité professionnelle, instaurées par l'accord d'entreprise du 2 juillet 2004 sera communiquée à l'ensemble du personnel.

Article 1.4 – Sensibiliser les prestataires externes

Au-delà de la fonction managériale et de la fonction ressources humaines, les prestataires externes tels que les cabinets de recrutement ou les agences d'intérim tiennent également un rôle important en matière de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre des missions d'aide au recrutement qui leur sont confiées.

Ainsi, afin de renforcer les actions déployées en matière de recrutement, une attention particulière sera portée à la sensibilisation des acteurs du recrutement que sont ces prestataires externes.

Chaque fois qu'une mission d'aide au recrutement leur sera confiée, notamment dans les filières techniques et scientifiques, l'accent sera mis sur la nécessité de recueillir puis de présenter des candidatures féminines. De manière générale, il sera demandé aux prestataires externes de veiller à ce que la mixité soit respectée dans le cadre de leurs missions.

(Indicateur 21)

Par ailleurs, les cabinets de recrutement et agences d'intérim seront informés des dispositions légales et conventionnelles en vigueur au sein de Thales Systèmes Aéroportés, relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, afin d'accroître l'attractivité de l'entreprise auprès des potentiels candidats.

CHAPITRE II : DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

PLAN D' ACTIONS N° 2

ACTIONS DESTINEES A FAVORISER LA MIXITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE THALES SYSTEMES AEROPORTES

L'Entreprise se donne comme objectifs de promouvoir activement la mixité des emplois et de favoriser la diversification des métiers exercés par les femmes.

Pour atteindre ces objectifs, elle mettra en œuvre un ensemble cohérent d'actions s'inscrivant dans la durée et visant à promouvoir les métiers de l'Aéronautique et de la Défense auprès des femmes, à développer la féminisation de ses recrutements et à faciliter l'accès des femmes à des filières professionnelles aujourd'hui peu féminisées.

Article 2.1 – Objectif 4 : Promouvoir les métiers de la Société

Thales Systèmes Aéroportés accentuera sa coopération avec le monde éducatif, de façon à mieux faire connaître et à renforcer l'attractivité de ses activités et de ses métiers.

Les Commissions égalité seront associées aux actions locales menées par Thales Systèmes Aéroportés et notamment aux actions réalisées en partenariat avec les associations visant à l'égalité professionnelle.

(Indicateur 23)

Cet effort de communication se poursuivra :

- En développant des actions communes de promotion et d'information visant à faire évoluer la représentation sociale dans les métiers exercés dans l'entreprise, notamment par un partenariat avec les différents rectorats.
- En continuant les actions de communication dans les collèges, afin de faire connaître nos différents métiers et de promouvoir l'orientation professionnelle des jeunes filles vers les filières scientifiques.

Afin de faciliter cette communication, un kit de communication a été réalisé. Au jour de la signature du présent avenant, le document est disponible sur l'intranet Groupe.

- Par une participation aux forums métiers organisés par les lycées et les collèges, en y associant des femmes dont le parcours professionnel présente un caractère d'exemplarité.
- En maintenant l'organisation de visites des établissements de Thales Systèmes Aéroportés réservées aux jeunes des classes de 3^e. Une attention particulière

continuera d'être apportée à la qualité de l'accueil des jeunes pendant leur stage d'observation.

La Société Thales Systèmes Aéroportés prendra en charge les moyens nécessaires à l'organisation de ces visites au sein de l'entreprise.

- Par le maintien de relations privilégiées entre certains lycées et grandes écoles, animées et suivies par des anciens élèves, salariés de la Société Thales Systèmes Aéroportés, qui auront pour souci de favoriser la féminisation des candidatures. A cet effet, Thales Systèmes Aéroportés encouragera les initiatives visant à mettre en place des conventions de partenariat avec certains établissements d'enseignement (Indicateur 1).

Un salarié du service Ressources Humaines de chaque Etablissement sera en charge de l'animation d'un groupe de salariés pour développer le partenariat et le suivi des relations avec le rectorat et les différents établissements d'enseignement.

Ce groupe de salariés sera constitué sur la base du volontariat, à la suite d'une information donnée dans chaque établissement à l'ensemble des salariés.

- Par la promotion de notre politique de mixité via les salariés de Thales Systèmes Aéroportés qui enseignent dans les établissements de l'éducation nationale, IUT, grandes écoles, etc.

Après information de son responsable hiérarchique, le temps passé pour ces activités, effectuées pendant le temps de travail des salariés, sera considéré comme temps de travail effectif. Ce temps d'absence ne sera pas pris en compte lors de l'appréciation portée au cours des entretiens annuels d'évaluation.

Dans le même esprit, la Société renforcera sa participation aux forums organisés par les grandes écoles et les universités en veillant à y réserver une place particulière pour la promotion des carrières pour les femmes.

La Société se donne comme objectif de réaliser au minimum 3 interventions pour des établissements scolaires ou universitaires, par an et par site.

(Indicateur 2)

Article 2.2 – Objectif 5 : Féminiser et équilibrer les recrutements

La direction s'engage à mettre en œuvre des actions spécifiques destinées à améliorer la proportion de femmes recrutées.

Les modalités et les conditions de recrutement doivent assurer l'égalité des chances pour l'ensemble des candidats, que ce soit lors du processus d'examen des candidatures ou lors de l'intégration dans l'entreprise. A ce titre, la Société Thales Systèmes Aéroportés poursuivra les actions déjà mises en œuvre dont le principe est de ne pas formuler de manière discriminante les offres de recrutement. Tout recrutement étant réalisé en tenant compte strictement de l'adéquation entre les profils des candidats et les exigences du poste en dehors de toute autre considération autre que d'améliorer la proportion des femmes recrutées.

(Indicateurs 20 et 22)

CJ, 8
Jn

oe
J6

2.2.1 – Développement de la mixité par les stages, contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation

La Société s'engage à assurer une juste représentation des jeunes femmes dans les stages d'études, dans les contrats d'apprentissage et dans les contrats de professionnalisation. A ce titre, la Société se donne pour objectif d'accueillir au moins 25% de femmes dans ces stages et contrats. (Indicateur 3)

Un suivi sera réalisé du nombre de stagiaires, contrats d'apprentissage et de professionnalisation femmes embauchées en CDI par la Société au terme de leur formation par rapport au nombre total d'embauches réalisées à ce titre (CDI à l'issue de la formation). La Société se donne pour objectifs à ce que le nombre d'embauche de femmes à l'issue d'un stage, d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation soit au moins équivalent à 25% des embauches réalisées issues de ces stages et contrats. (indicateur 4)

Pour atteindre cet objectif, la Société veillera, dans la mesure du possible, à élargir le périmètre des candidatures aux stages, contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation à des femmes diplômées de formations n'entrant pas dans les écoles dites cibles.

2.2.2 – Développement de la mixité par les recrutements externes

Compte tenu de la spécificité de la pyramide des âges de Thales Systèmes Aéroportés, la Société s'engage pendant la période triennale, à tendre vers le recrutement de 25% de femmes par recrutement externe, afin d'essayer de maintenir le taux de représentation des femmes dans la Société.

(Indicateur 5)

La Société fera un effort particulier de féminisation des recrutements externes dans les familles professionnelles où la population féminine n'est pas ou peu représentée. Cela fera l'objet d'un suivi annuel par la Commission Centrale Egalité Professionnelle et donnera lieu à des recommandations permettant de déterminer les actions à mettre en œuvre.

Le nombre de femmes recrutées par famille professionnelle et par an sera communiqué aux Commissions. (Indicateur 6)

Pour atteindre cet objectif, la Société veillera, dans la mesure du possible, à élargir le périmètre des candidatures examinées au sein de Thales Systèmes Aéroportés à des femmes diplômées de formations n'entrant pas dans les écoles dites cibles.

Par ailleurs, à l'occasion d'un ambitieux plan de recrutement lié à l'obtention d'un grand contrat export conjoncturel, la Société se donne pour objectif de féminiser les recrutements externes en priorité dans les familles professionnelles où la population féminine est peu représentée.

Pour contribuer à cet objectif, la Société mettra en place un dispositif de cooptation. Chaque salarié de TSA pourra recommander des candidatures féminines externes au Groupe pour les postes ouverts. Toute recommandation aboutissant à une embauche dont la période d'essai serait confirmée engendrera le versement d'une prime de 1000 euros bruts au salarié cooptant.

M

9 01. 06
DF 56

2.2.3 – Développement de la mixité par les recrutements par mobilité interne groupe

Thales Systèmes Aéroportés s'assurera que la proportion de femmes embauchées par des mutations groupe, hors Thales Systèmes Aéroportés, soit au moins proportionnelle au nombre de candidatures féminines en démarche de mobilité ayant postulées via les outils de recrutement qui seront mis en place, dans la mesure des capacités de ces outils.

La Société fera un effort particulier de féminisation des recrutements par mobilité interne dans les familles professionnelles où la population féminine n'est pas ou peu représentée. Cela donnera lieu à des recommandations par la Commission Centrale Egalité Professionnelle permettant de déterminer les actions à mettre en œuvre.

(Indicateur 5)

Article 2.3 – Objectif 6 : Analyser la mixité dans l'ensemble des fonctions de l'entreprise

2.3.1 – Analyse de la situation de l'entreprise en terme de mixité

La cartographie des familles professionnelles fera l'objet d'un suivi annuel par la Commission Egalité Professionnelle. Une attention particulière sera portée aux familles professionnelles comportant une faible proportion de femmes. (Moins de 15%)

Pour permettre une meilleure appréhension de la situation et identifier les éventuels écarts, une analyse détaillée sera réalisée sur proposition des membres de la commission centrale par catégorie professionnelle, ou par famille professionnelle, par niveau et échelon, notamment pour certaines étapes charnières pour l'évolution de carrière en utilisant les indicateurs de l'annexe 2 de l'accord cadre relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le groupe Thales en France du 13 janvier 2004.

(Indicateurs 6 et 7 et 31)

2.3.2 – Analyse prospective de la mixité dans l'entreprise

Pour renforcer l'analyse réalisée en application du paragraphe 2.3.1 ci-dessus, une procédure s'inscrivant dans le cadre de l'anticipation est mise en place afin de permettre :

- Une analyse prospective des départs à la retraite des femmes et des changements et transformations d'emploi pouvant entraîner une diminution du pourcentage de femmes en société
- De tenir compte de ce pourcentage pour ajuster celui des femmes à embaucher parmi les recrutements à venir.

(Indicateurs 24 et 25).

Article 2.4 – Objectif 7 : Assurer une représentation des femmes dans les Institutions représentatives du personnel et les représentants des Organisations Syndicales

Les Organisations Syndicales se donnent pour objectif d'assurer dans leur représentation une présence féminine au moins égale au taux de présence féminine dans l'entreprise.

(Indicateur 8)

PLAN D' ACTIONS N° 3

ACTIONS DESTINEES A FAVORISER L'ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES DANS LEUR EVOLUTION DE CARRIERE

La direction de Thales Systèmes Aéroportés s'engage à accorder un suivi particulier à la politique de promotion, à l'évolution de carrière et à l'accès à la formation professionnelle des femmes afin de lutter contre le phénomène du plafond de verre. Elle veillera également à favoriser l'accès des femmes aux postes ouverts en interne et notamment aux postes à responsabilité.

Article 3.1 – Objectif 8 : développer l'évolution de carrière

3.1.1 – Politique de promotions individuelles

Dans le même souci d'équité, la Société Thales Systèmes Aéroportés s'engage à ce que les promotions individuelles dans chacune des catégories professionnelles respectent au moins la représentation des femmes et des hommes au sein de chaque catégorie, hors éventuelles enveloppes ou actions spécifiques (indicateur 9)

Il sera réalisé un suivi du nombre et du pourcentage de femmes promues, par catégorie.

Dans l'hypothèse où un budget spécifique serait attribué, un suivi des actions de promotions dédiées sera réalisé par les commissions. (indicateur 10)

3.1.2 – Politique d'évolution des carrières

- La Société Thales Systèmes Aéroportés apportera une attention particulière à la situation des femmes lors des procédures de people review afin d'identifier les potentiels féminins en vue de promotions futures.
Cette identification doit permettre le franchissement de certaines étapes charnières de l'évolution de carrière pour les mensuels, les promotions cadre, l'accès à des postes de management ou d'expertise ou à des responsabilités de service. (indicateur 11)

La Société se donne pour objectif d'améliorer la représentation des femmes dans ces fonctions et ainsi qu'au sein des comités de Direction. A cette fin, la Société veillera à ce que les femmes représentent au terme des trois années de l'accord 25% des membres des différents Comité de Direction d'entités. (Indicateurs 12)

- Une attention prioritaire sera portée aux écarts des situations professionnelles dans chaque catégorie professionnelle par niveau et échelon. La Direction s'engage, conformément à l'article 4 de l'accord de Thales Systèmes Aéroportés du 2 juillet 2004, à analyser les écarts constatés, et, en cas d'écart injustifié, à établir un plan d'actions garantissant l'égalité professionnelle en tenant compte de critères objectifs. (Indicateur 13)

L'analyse des catégories professionnelles dans lesquelles les écarts sont constatés sera déterminée en liaison avec la commission centrale égalité. (Indicateur 13)

Par ailleurs, il sera particulièrement examiné la situation des salariées ayant plus de 10 ans d'ancienneté (niveaux V et cadres) ou plus de 7 ans d'ancienneté (niveaux inférieurs à V) dans le même niveau échelon. Les salariées concernées bénéficieront à leur demande d'un entretien avec leur hiérarchie et /ou RRH afin d'examiner leur situation ainsi que leur éventuel souhait d'évolution au sein d'un autre environnement de travail.

- Par ailleurs, afin de faciliter et d'accélérer le passage à un niveau de qualification supérieur, la Société Thales Systèmes Aéroportés proposera une action de validation des acquis de leur expérience aux femmes (se rapporter aux informations contenues dans le bilan formation)

3.1.3 – Identification des « plafonds de verre »

Convaincu que la carrière des femmes doit être comparable à celle des hommes, les parties au présent avenant s'engagent dans le cadre d'une dynamique positive d'évolution visant à combattre le plafond de verre auquel pourraient être confrontées les femmes.

A ce titre, elles souhaitent donner aux commissions locales et centrales les moyens d'échanger sur les situations de blocage et de discuter de la mise en œuvre des plans d'actions adaptés aux situations identifiées pour franchir les obstacles rencontrés par les femmes.

Afin de déterminer une approche méthodologique susceptible d'identifier les raisons qui contrarient la progression des femmes par rapport à celles des hommes, les commissions travailleront, dans un premier temps, sur la situation de groupe de femmes et d'hommes Ingénieurs et Cadres position II.

Elles pourront analyser la durée de présence et le pourcentage de femmes indice 135 par rapport aux hommes d'indice identique.

Cette analyse pourra être développée par famille professionnelle.

(Indicateurs 7 et 13)

M

12 CJ . 02
J6

PLAN D' ACTIONS N° 4

ACTIONS DESTINEES A FAVORISER LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 4.1 – Objectif 9 : Faciliter la formation professionnelle

Toutes les formations sont accessibles aux femmes et aux hommes (Indicateur 14).

La Société s'engage à ce que les recommandations de la Commission Centrale égalité professionnelle soient prises en compte lors de l'établissement du plan de formation.

4.1.1 Faciliter l'accès aux formations

La direction de Thales Systèmes Aéroportés souhaite que l'ensemble des salariés puissent accéder de manière homogène à la formation de façon à assurer un bon déroulement de leur parcours professionnel.

La direction portera une attention particulière aux modalités de mise en œuvre des actions de formation afin de favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité d'encadrement. Le pourcentage de femmes dans les cycles de formation ELP (Expert Leadership Programme), SMP (Senior Management programme), OMP (Opérationnel Management Programme) sera suivi. (indicateur 15)

Les actions de formation devront tenir compte, dans la mesure du possible, des contraintes liées à la situation de certains salariés et plus particulièrement la situation des salariés exerçant leurs fonctions à temps partiel.

La Société adaptera chaque fois que possible le planning des sessions de formation notamment pour les formations « intra », aux contraintes de disponibilité et d'éloignement des salariés.

Cet impératif prend d'autant plus d'importance lorsqu'il s'agit de salariés ayant la charge d'enfants en bas âge afin de leur permettre de concilier au mieux l'activité professionnelle avec les exigences de leur vie personnelle.

Dans la mesure du possible, la direction de la Société Thales Systèmes Aéroportés portera une attention particulière à ce que les lieux de formation les plus proches du lieu de travail du salarié ou de son domicile soient privilégiés.

La direction prendra les dispositions nécessaires pour informer le plus tôt possible les salariés qui doivent suivre une formation en dehors de leur lieu de travail habituel, des périodes et lieu dans lesquels elle sera dispensée.

En cas de difficultés liées aux modalités d'organisation des sessions de formation, les salariés devront se rapprocher de leur Manager et/ou de leur Responsable de Ressources Humaines.

13 CJ. oe
JG

4.1 2 Améliorer la réalisation de formations

La direction :

- s'assurera que la durée des formations suivies par les femmes n'est pas significativement inférieure à celle des formations suivies par les hommes, sauf pour des raisons objectives tenant par exemple à la nature des formations suivies
- veillera à l'accès effectif des femmes à des actions de formation longue et/ou diplômantes et qualifiantes dans la même proportion que celles dont bénéficient les hommes au sein de l'entreprise.

(Indicateur 26)

Lorsqu'une formation, peu importe sa durée, exige que le/la salarié(e) s'absente de son domicile de manière exceptionnelle, les frais supplémentaires de garde d'enfants ou de personnes à charge seront pris par la Société. Ces dépenses seront remboursées sur justificatifs par note de frais, dans la limite d'un budget de 300 euros par an et par salarié.

La Société s'engage à respecter un délai de prévenance raisonnable permettant l'organisation du/de la salarié(e) concerné(e), en vue de son départ en formation.

(Indicateur 29)

Afin d'accompagner les formations passage cadre ainsi que les formations diplômantes, la Société prendra également en charge les dépenses de garde et remboursera sur justificatifs par note de frais dans la limite d'un budget de 1 000 euros par salarié concerné et par an.

Les frais de garde seront revalorisés chaque année au premier janvier sur la base du taux des augmentations générales de l'année. (indicateur 16)

Une attention particulière sera portée en faveur des femmes et des hommes désirant suivre une formation diplômante.

En outre, les salariés désireux de poursuivre une formation qualifiante ou diplômante se verront proposer un tuteur, dont la mission consistera à l'encourager dans sa démarche de qualification et à lui apporter, le cas échéant, un soutien personnalisé dans le cadre de sa formation.

Ce tuteur sera choisi, sur la base du volontariat, en fonction de ses compétences et en priorité parmi les personnes de plus de 50 ans.

Cette mission de tutorat sera prise en compte en complément des objectifs permanents du poste, dans l'appréciation du collaborateur, et dans l'évaluation de ses résultats.

La Société s'engage à améliorer l'information des salariés et du management sur l'existence de ces dispositifs pour encourager leur utilisation.

Article 4.2 – Objectif 10 : Accompagner par la formation professionnelle

Afin de favoriser l'accès des femmes à certains métiers scientifiques et techniques traditionnellement masculins et inversement, la Société s'engage à développer des actions de formation susceptibles d'attirer des salarié(e)s dans des métiers traditionnellement occupés par des femmes ou des hommes.

M

14 00.00
JG

La Société proposera des actions d'accompagnement individuel, comme le coaching individuel, ou d'accompagnement collectif, comme des actions de co-développement, aux femmes concernées par une éventuelle promotion ou aux femmes et aux hommes revenant de congé parental, sous réserve qu'ils en expriment le souhait.

(Indicateur 27).

PLAN D' ACTIONS N° 5

ACTIONS DESTINEES A L'EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les actions réalisées par la Société au cours des années précédentes permettent au niveau collectif de constater une égalité de rémunération à niveau de classification équivalent. Néanmoins, les commissions locales et centrales s'assureront du maintien de cette situation. L'analyse de situation individuelle relèvera du processus de gestion des Ressources Humaines.

Article 5.1 – Salaire d'embauche

Le salaire d'embauche tient compte de la qualification et des compétences. Thales Systèmes Aéroportés garantie l'égalité des salaires d'embauche entre les femmes et les hommes à qualifications, compétences et expériences équivalentes.

Article 5.2 – Politique d'augmentations salariales

Le taux moyen d'augmentation des femmes devra être au moins égal à celui des hommes dans chacune des catégories professionnelles, hors éventuelles enveloppes ou actions spécifiques. Le suivi des augmentations accordées sera assuré dans le cadre de la commission égalité professionnelle. (Indicateur 17)

Afin de s'assurer de la mise en œuvre de cette mesure, les notes adressées à la hiérarchie à l'issue des négociations salariales comprendront des recommandations spécifiques à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il sera réalisé un suivi du nombre de femmes augmentées et du pourcentage d'augmentation, par catégorie.

5.2.1 – Suivi spécifique des temps partiels

Un suivi spécifique sera mis en place chaque année concernant les augmentations salariales et les promotions. (Indicateur 18)

M

15
OC
JG

PLAN D' ACTIONS N° 6

**ACTIONS PARTICULIERES CONCERNANT LES FONCTIONS OU ACTIVITES AU SEIN
DESQUELLES EXERCENT MAJORITAIREMENT DES FEMMES**

Article 6.1 : comparaison au sein des filières ou des familles

Les parties signataires du présent avenant conviennent que certaines fonctions ou activités sont majoritairement exercées par des femmes. Dans ces conditions, il est difficile de procéder par voie de comparaison entre les femmes et les hommes pour s'assurer qu'il n'existe pas de situations d'inégalité professionnelle.

Elles conviennent donc de comparer la situation des salariés de la société Thales Systèmes Aéroportés concernés avec un échantillon de personnes exerçant des activités similaires au sein de l'entreprise, mais dans des filières ou familles différentes le cas échéant.

M

16 CJ.
02
JG

**CHAPITRE III : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PERSONNELLE
ET LA VIE PROFESSIONNELLE**

PLAN D' ACTIONS N° 7

ACTIONS RELATIVES AUX MODALITES D'ORGANISATION DU TRAVAIL

La direction de la Société Thales Systèmes Aéroportés souhaite s'assurer que les salariés ayant recours à des formes particulières d'organisation du temps de travail ne seront pas pénalisés dans leur développement de carrière.

Article 7.1 – Temps partiel

Les personnes ayant choisi de travailler à temps partiel ou en forfait jours réduit, sont très majoritairement des femmes.

La Société Thales Systèmes Aéroportés apportera toute son attention à la nature et au contenu des postes proposés aux salariés à temps partiel et veillera à appliquer les mêmes règles en matière d'évolution de carrière que celles appliquées aux autres salariés.

Ces dispositions viennent en complément de celles déjà prévues par l'accord Thales Systèmes Aéroportés du 2 juillet 2004, modifié par avenant en date du 4 février 2013.

En vue de faciliter l'accès aux dispositions des accords collectifs de groupe et d'entreprise applicables aux salariés à temps partiel au sein de la Société Thales Systèmes Aéroportés, celles-ci feront l'objet d'une compilation dans un document unique.

Article 7.2 – Horaires de travail et organisation de réunion

Dans le but de faciliter l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés, les Managers devront, dans les modalités d'organisation du travail, respecter les dispositions de l'accord sur le temps de travail du 28 novembre 2000.

Par ailleurs, la Direction s'engage à déployer des actions pour développer et améliorer la maîtrise des nouvelles technologies de l'information et de la communication afin que celles-ci ne nuisent pas à l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle de leurs utilisateurs.

PLAN D' ACTIONS N° 8

ACTIONS DESTINEES A AMELIORER L'ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

L'absence du salarié du fait du congé de maternité, d'adoption ou encore du congé parental d'éducation ne doit pas avoir d'effet sur son évolution de carrière ou salariale.

Ces dispositions sont complétées par celles de l'avenant aux dispositions sociales de Thales Systèmes Aéroportés du 24 octobre 2002 relatives au congé paternité (article 1).

(Indicateur 32)

Article 8.1 – Congé de maternité ou d'adoption

- La direction de la Société Thales Systèmes Aéroportés convient que la prise en compte des contraintes liées à la parentalité ne se limite pas à la période au cours de laquelle la salariée sera en période de suspension de contrat pour cause de congé de maternité.

Elle considère ainsi que certaines contraintes doivent être prises en considération avant le départ en congé de maternité de la salariée. A cet effet, la direction de la Société Thales Systèmes Aéroportés rappelle qu'elle s'engage à accorder à chaque salariée concernée une réduction d'horaire d'une heure par jour cumulable sur la semaine sans réduction de rémunération à partir du début du 4^{ème} mois de grossesse.

- Afin de contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des dispositions sont prises de telle sorte que les salariés dont le contrat de travail est suspendu au titre d'un congé de maternité ou d'adoption, puissent bénéficier d'une révision salariale.

Lors de la mise en place de la politique salariale au sein de la Société, le salarié dont le contrat de travail est suspendu en raison du 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.

Du fait du niveau de responsabilité de leur poste, certains salariés ont une partie de rémunération sous forme variable.

Le salarié en congé de maternité ou d'adoption bénéficiera de la partie de rémunération variable liée à la performance financière annuelle dans les conditions prévues par le plan de Rémunération Variable de Thales Systèmes Aéroportés.

Pour la détermination de la part de rémunération variable appréciée en fonction des objectifs annuels et permanents, la performance individuelle annuelle du salarié sera appréciée sur sa seule période d'activité, sans tenir compte de sa durée d'inactivité.

Chaque salarié pourra bénéficier, à son initiative, de deux entretiens avec le responsable des ressources humaines afin de gérer au mieux la transition entre l'activité professionnelle et le congé maternité ou d'adoption.

Le premier entretien se tiendra avant le départ en congé maternité ou d'adoption, le deuxième, dans les 3 mois qui suivent le retour dans l'entreprise.

M

CJ 18
OC
JG

Par ailleurs, les périodes de suspension du contrat de travail pour congé maternité ou d'adoption sont prises en compte comme du temps travaillé pour le calcul du CPF.

Article 8.2 – Retour de congé parental

Les conséquences de la maternité sur l'évolution de la carrière des femmes sont plus sensibles pour celles qui ont choisi la prolongation de leur congé de maternité en congé parental.

Chaque salarié demandant à bénéficier d'un congé parental d'éducation pourra bénéficier à sa demande d'un entretien avec le Responsable Ressources Humaines, précédant la suspension de son contrat de travail pour ce motif.

Afin d'assurer un maintien du lien entre l'entreprise et la personne dont le contrat de travail est suspendu au titre du congé de maternité, du congé d'adoption ou du congé parental d'éducation et d'améliorer le niveau d'information de la personne sur les projets en cours dans l'entreprise lors de sa reprise d'activité, la direction lui adressera les publications (les « login ») qu'elle diffusera au personnel durant la période de suspension du contrat de travail.

Les parties ont souhaité accompagner le retour dans l'entreprise des salariés ayant bénéficié d'un congé parental d'éducation. Six mois avant le terme de leur congé parental, la Société Thales Systèmes Aéroportés propose d'effectuer un point d'orientation. Ce point doit leur permettre de préparer leur retour à la vie professionnelle.

A l'issue du point d'orientation, une formation pourra être engagée à l'initiative du salarié, dans le cadre d'une période de professionnalisation. Cette formation donnera lieu à une rémunération égale à 50 % du salaire net dans la limite de 80 heures, pour sa partie se déroulant hors temps de travail.

La Société s'engage à rendre prioritaires les salariés ayant exprimé un souhait de formation lors du point d'orientation.

(Indicateur 30).

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un congé parental d'éducation pourront bénéficier du droit individuel à la formation.

Lors de son retour dans l'Entreprise, le salarié bénéficiera d'un entretien avec le responsable des ressources humaines au cours duquel lui sera précisé le poste auquel il sera affecté, en sachant qu'il bénéficiera soit du poste antérieurement occupé, soit d'un poste similaire au sein de la Société Thales Systèmes Aéroportés.

Le salarié bénéficiera à son retour de congé parental, d'une augmentation salariale équivalente à la moyenne des augmentations de salaires de sa catégorie pour la période d'absence concernée.

Par ailleurs, le temps passé en congé parental sera pris en compte en totalité pour le calcul de l'ancienneté.

Les mêmes dispositions sont prévues en cas de départ dans le cadre d'un congé de présence parental ou de soutien familial.

Article 8.3 - Soutien aux initiatives favorisant l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

La Société Thales Systèmes Aéroportés, en liaison avec les Comités d'établissements et les collectivités territoriales et locales, s'engage à encourager les initiatives permettant de mieux concilier la vie professionnelle et la vie personnelle notamment dans les domaines de services de proximité offerts au personnel ou dans la mise en place d'action de co-développement ou de réseau.

La Société Thales Systèmes Aéroportés participe au financement de la réservation de berceaux pour les salariés de ses trois Etablissements. La Société maintiendra son engagement au sein des crèches d'entreprises, à hauteur du nombre de berceaux réservés en 2011.

M

20
OC
CS, J6

DISPOSITIONS GENERALES

COMMISSION EGALITE FEMMES / HOMMES

Les différentes Commissions (Locales et Centrale) seront régulièrement réunies et informées (au moins 2 fois par an) par les Directions Locales ou Centrale.

Les Commissions Locales et Centrale ont également pour fonction, à leur niveau, de suivre tous les points de cet avenant. Elles recevront, à ce titre, les informations et indicateurs nécessaires.

MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Durée – Dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur à la date de sa signature.

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues à l'article L 2222-6 du Code du Travail.

Formalités de dépôt

La Direction de Thales Systèmes Aéroportés procédera au dépôt du présent accord auprès de l'unité des Yvelines de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Ile de France en deux exemplaires (un original papier précédé de l'envoi d'une version électronique) et un exemplaire original au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Rambouillet conformément à l'article D.2231-2 du code du travail.

M

21
Jr CS-OC
J6

Fait à ELANCOURT, en 7 exemplaires originaux, le 12 Février 2015.

Pour la Direction de Thales Systèmes Aéroportés, représentée par Pierre-Henri HARAN,
Directeur des Ressources Humaines.



Pour les Organisations Syndicales,

CFE-CGC représentée par Christophe Joux

CFDT représentée par Julien GUIPOLLIN

CFTC représentée par OLESKIEWICZ

SUPPer représentée par Jean-Marc CORNU

▪ **Indicateur 6 :**

Cartographie des familles professionnelles :

Etat de la situation des femmes et des hommes en nombre et en pourcentage représentés par famille professionnelle.

Nombre de recrutements annuel par familles professionnelle

▪ **Indicateur 7 :**

Analyse détaillée sur la base des indicateurs de l'annexe 2 (par niveau et échelon, par sexe, par niveau d'étude, en tenant compte des moyennes d'âge, des moyennes d'ancienneté, des moyennes des salaires annuels, du temps moyen entre deux promotions...)

▪ **Indicateur 8 :**

Pourcentage de femmes présentes au sein des Comités d'Etablissements, des Délégués du Personnel, du Comité Central d'Entreprise, et parmi les Délégués Syndicaux d'Etablissement et Centraux.

▪ **Indicateur 9 :**

Situation des femmes et des hommes par catégorie en nombre de personnes promues et en pourcentage de personnes promues (selon indicateur du rapport égalité)

▪ **Indicateur 10 :**

Nombre de femmes promues suite au bénéfice du budget spécifique en vue d'une évolution (ainsi que tout budget identique qui pourrait être attribué) / Nombre de femmes ayant bénéficiées du budget spécifique en vue d'une évolution (ainsi que tout budget identique qui pourrait être attribué)

▪ **Indicateur 11 :**

Nombre de femmes promues cadre
Nombre de femmes promues LR10 et plus
Nombre de femmes nouvellement reconnues Expert Thales
Pourcentage de femmes reconnues Expert Thales

▪ **Indicateur 12 :**

Pourcentage de femmes membres des CODIRS d'entité

▪ **Indicateur 13 :**

- Situation des salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans le même niveau et échelon (niveaux V et cadres)
- Situation des salariés ayant plus de 7 ans d'ancienneté dans le même niveau et échelon (niveaux inférieurs à V)

▪ **Indicateur 14**

- Situation des hommes et des femmes par type de formation
- Situation des hommes et des femmes (nombre de stagiaires / effectif inscrit et nombre d'heures / stagiaires) (rapport égalité)

▪ **Indicateur 15 :**

Pourcentage de femmes dans les cycles de formation ELP, SMP, OMP

▪ **Indicateur 16 :**

Nombre de salariés ayant bénéficié de la participation au financement des frais de garde.

▪ **Indicateur 17 :**

Comparatif entre le taux moyen d'AI des femmes et le taux moyen d'AI des hommes par catégorie professionnelle

Suivi de la situation des femmes et des hommes par catégorie professionnelle (nombre de personnes augmentées, pourcentage d'augmentation selon indicateur du rapport égalité)

Comparatif entre le nombre d'hommes et de femmes augmentés sur le nombre total d'hommes et de femmes

▪ **Indicateur 18 :**

Nombre de femmes et d'hommes à temps partiel par catégorie professionnelle
Pourcentage de salariés à temps partiel femmes et hommes par catégorie professionnelle.
Pourcentage moyen d'AI des salariés à temps partiel par catégorie professionnelle / Pourcentage moyen d'AI des salariés à temps plein par catégorie professionnelle

▪ **Indicateur 19 :**

Actions de sensibilisation réalisées.

▪ **Indicateur 20 :**

Offres d'emploi analysées et validées.

▪ **Indicateur 21 :**

Nombre de candidatures de femmes présentées par les prestataires extérieures à la société (agence d'intérim, cabinets de recrutement).

▪ **Indicateur 22 :**

Pourcentage de femmes et d'hommes recrutés au cours de l'année par NR et famille professionnelle.

▪ **Indicateur 23 :**

Nombre d'actions réalisées en partenariat avec les associations visant à l'égalité professionnelle.

▪ **Indicateur 24 :**

Nombre de départs à la retraite (H/F).

▪ **Indicateur 25 :**

Pyramide des âges (H/F)

▪ **Indicateur 26 :**

Nombre de formations diplômantes ou qualifiantes ayant bénéficié à des femmes.

▪ **Indicateur 27 :**

Nombre de salariés ayant bénéficié d'opérations de co-développement ou de coaching.

- **Indicateur 28 :**

Nombre de salariés, managers ou non ayant suivi une formation égalité/mixité intégrant la lutte contre les stéréotypes et l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

- **Indicateur 29 :**

Nombre de salariés ayant demandé la prise en charge des frais de garde pour assister à une formation.

- **Indicateur 30 :**

Nombre de salariés de retour d'un congé parental de plus de 6 mois ayant sollicité une formation.

- **Indicateur 31 :**

Pourcentage de femmes et d'hommes par Niveau de Responsabilité (NR).

- **Indicateur 32**

Nombre de salariés inscrits ayant pris leur congé paternité (et durée moyenne de ce congé).