

PROJET

**AVENANT DE DECLINAISON DE L'AVENANT N°1 A L'ACCORD CADRE GROUPE RELATIF A
L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE GROUPE
THALES EN FRANCE**

MODIFIANT

**L'ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES
HOMMES DANS LA SOCIETE THALES SYSTEMES AEROPORTES SAS DU 2 JUILLET 2004**

Entre :

THALES Systèmes Aéroportés, société par actions simplifiée dont le siège social est situé au 2, avenue Gay-Lussac – 78851 ELANCOURT cedex, représentée par Monsieur Pierre-Henri HARAN, Directeur des Ressources Humaines et de la Communication, agissant par délégation du Président Directeur Général,

D'une part,

Et les Organisations Syndicales désignées ci-après :

La CFDT, représentée par

La CFE-CGC, représentée par

SUPPer, représentée par

D'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE :

Dans le cadre de la politique menée par le Groupe THALES et l'ensemble des sociétés qui le composent en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Société Thales Systèmes Aéroportés a, sur la base d'un dialogue social constructif, développé et multiplié les actions dans ce domaine, aboutissant à des résultats concrets et positifs.

Suite à la conclusion d'un accord cadre Groupe, le 13 janvier 2004, définissant notamment les principes, engagements et méthodologies à déployer en faveur de l'égalité professionnelle, les organisations syndicales représentatives de Thales Systèmes Aéroportés concluaient, avec la Direction, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 2 juillet 2004.

Cet accord a été complété par des avenants triennaux successifs, conclus respectivement les 30 mars 2005, 24 novembre 2008 et 20 décembre 2011, ayant pour but de définir un plan d'actions concret et de mettre en place des indicateurs de suivi en vue de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la Société Thales Systèmes Aéroportés.

En parallèle, l'accord européen IDEA, signé en 2009 par le Groupe et la Fédération Européenne de la Métallurgie, comportant un volet important de mesures en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de développement professionnel, a été repris par un accord Groupe France signé le 17 juin 2009.

Bien que ces différents dispositifs aient permis d'agir positivement dans le domaine de l'égalité, les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe ont pu constater, sur la base des analyses chiffrées qui leur avaient été communiquées, que des actions pouvaient encore être déployées en matière notamment de recrutement, de développement de carrière et d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

C'est dans ce cadre qu'un avenant n°1 à l'accord cadre groupe relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le groupe THALES en France a été conclu le 27 juin 2012.

Partageant ce constat et cette volonté de réaffirmer leur engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Direction de Thales Systèmes Aéroportés et les organisations syndicales représentatives se sont réunies en vue de décliner les dispositions prévues par cet avenant n°1 à l'accord cadre du groupe THALES.

Ainsi, les parties au présent avenant ont convenu d'intégrer certaines dispositions de l'avenant n°1 à l'accord cadre groupe relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le groupe THALES par avenant à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la société Thales Systèmes Aéroportés conclu le 2 juillet 2004.

ARTICLE 1 – Modification de l'article 1 « Instances de concertation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes »

Le paragraphe 1.1 « Commission d'établissement » est modifié comme suit :

« Dans chaque établissement, la Direction prend l'initiative de créer, au sein du comité d'établissement, une commission pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette commission, présidée par un élu du Comité, sera composée de trois salariés maximum pour les établissements dont l'effectif est inférieur à 300 salariés, et d'au moins trois salariés, dans la limite de six membres, pour ceux dont l'effectif est supérieur.

Cette commission aura pour mission de :

- *sensibiliser et informer le personnel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;*
- *préparer la délibération du comité d'établissement sur le rapport annuel écrit sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'établissement, prévu aux articles L.2323-47 et R.2323-9 du Code du travail (établissements de – 300) et/ou L.2323-57 et D.2323-12 du Code du Travail (établissements de + 300)*

Cette commission bénéficiera pour cela de l'ensemble des documents détaillés sur la situation comparée des femmes et des hommes.

Conformément à la loi du 9 mai 2001 et à ses décrets d'application, elle disposera de données chiffrées sur les conditions générales d'emploi, de formation professionnelle, de rémunérations et de conditions de travail afin de :

- *analyser les rapports de situation comparée ou rapports annuels et les plans de formation au regard de l'égalité professionnelle ;*
- *suivre les mesures négociées et les indicateurs applicables à la société, y compris ceux définis par le présent avenant ;*
- *cerner les mécanismes générateurs de différences ;*
- *proposer aux partenaires à la négociation des mesures favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;*
- *participer au suivi des mesures adoptées.*

Elle pourra se réunir durant les heures de travail dans la limite d'un crédit annuel de 12 heures par membre. Ce nombre d'heures ne tient pas compte des heures de déplacements éventuellement nécessaires, et des temps passés en réunion avec la Direction.

Les membres de la Commission d'établissement, désignés pour la première fois, pourront bénéficier de deux journées de formation sur ce sujet prises en charge par l'entreprise, dans l'exercice de leur mandat.

La composition de cette commission tiendra compte des diverses représentations syndicales au sein du comité d'établissement.

Si du fait du nombre de membres de la commission, une organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise, et représentée au comité d'établissement, n'était pas représentée à la commission, elle pourrait désigner un membre. »

ARTICLE 2 – Modification de l'article 2 « Approche méthodologique »

Le paragraphe 2.1 « Négociations » est modifié comme suit :

« Conformément aux dispositions de la loi du 9 mai 2001 et dans les entreprises visées par l'article L.2242-5 du Code du travail, les négociations sur l'égalité professionnelle entre la Direction de la société THALES Systèmes Aéroportés et les Organisations Syndicales représentatives s'appuieront notamment sur les informations contenues dans les rapports annuels d'établissement sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les travaux des commissions précitées.

Ces négociations, dès lors qu'elles aboutissent à la conclusion d'un avenant au présent accord relatif aux mesures appropriées à l'élaboration d'un plan d'actions, auront lieu tous les trois ans. Dans ce cas, un bilan concernant les mesures décidées et leur réalisation sera réalisé annuellement.

Afin de travailler sur un échantillonnage représentatif, une version consolidée au niveau de la société des rapports annuels d'établissement sera éditée. Cette version sera transmise au comité central d'entreprise, et à la commission constituée en son sein.

Ce rapport consolidé sera examiné par les parties à la négociation, et en fonction des priorités qu'elles se seront données, il pourra être enrichi d'éléments d'informations complémentaires, par exemple par axe/métiers, en veillant à ce que les échantillons statistiques retenus soient significatifs.

Le modèle de rapport annuel/société sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est annexé à la présente (Annexe I).

Pour assurer un suivi du pourcentage de femmes, y compris dans les plus hauts niveaux de la société, le panel minimum permettant d'analyser les données figurant dans les tableaux « Carrière » et « Rémunération » de l'annexe II (modifiée par le présent avenant) est fixé à 5. La Société veillera à préserver l'anonymat des salariés concernés et les parties au présent accord s'engagent à le respecter strictement. Un focus particulier pourra être réalisé, si nécessaire, sur certaines familles professionnelles.

Le rapport annuel a été établi pour la première fois en 2004 sur la base des données de 2003, conformément au calendrier prévisionnel prévu à l'article 2.2. »

ARTICLE 3 – Modification de l'article 5 « Temps partiel et forfait jours réduits »

L'article 5 est complété comme suit :

« Le choix par le salarié(e) d'un régime à temps partiel, ou d'un forfait jour réduit, ne saurait être à l'origine de discrimination dans l'évolution de sa carrière et de sa rémunération. L'impact de la réduction du temps de travail sur la rémunération est proportionnel, et ne doit pas avoir pour conséquence une sous-évaluation des performances des salarié(e)s concerné(e)s. En outre, la charge de travail des salarié(e)s à temps partiel doit être adaptée dans les faits.

L'examen de la situation montre que la grande majorité des salariés bénéficiaires de ces régimes sont des femmes souvent amenées à opérer un tel choix pour tenir compte des obligations familiales.

Afin de prévenir des risques de discrimination dans le développement professionnel de ces salariés, des garanties sont apportées :

- *lors du passage à temps partiel, le responsable ressources humaines en liaison avec le manager devra vérifier que la charge de travail attribuée au salarié est compatible avec la durée du travail prévue au contrat de travail. Cet examen sera opéré à l'occasion d'un entretien conduit avec le salarié par le responsable hiérarchique et le responsable ressources humaines au cours duquel la charge et l'organisation de travail ainsi que la formation et*

l'évolution de carrière du salarié seront abordés. Les conclusions de cet examen seront formalisées par écrit.

- *chaque année, après le passage à temps partiel, une discussion aura lieu lors de l'entretien annuel d'activité ou de l'entretien de développement professionnel pour évoquer la charge et l'organisation du travail du salarié ainsi que la formation et son évolution de carrière. En cas de désaccord persistant sur l'organisation du travail, suite à cet entretien, le salarié pourra demander un deuxième entretien en présence du DRH ;*
- *lors des entretiens de développement professionnel, si le salarié envisage son retour à temps plein, cette situation sera abordée afin de faciliter les conditions de ce retour, et d'en tenir compte dans l'organisation du travail. Des consignes en ce sens seront données aux managers. En aucun cas les consignes données ne devront avoir pour effet d'entraver la liberté de choix du salarié ;*
- *les salariés n'ayant pas changé de poste depuis plus de cinq ans auront un entretien avec le Responsable des Ressources Humaines de la Société afin de faire le point de leur évolution professionnelle.*
- *l'organisation de la formation professionnelle peut présenter des difficultés, notamment quand les stages sont positionnés les jours d'absence du salarié de l'entreprise. Les services de formation feront tout leur possible pour prévenir le plus longtemps à l'avance de telles situations et prendront toute mesure adéquate pour faciliter sa participation. En cas d'impossibilité, un entretien avec le Responsable Ressources Humaines aura lieu afin de trouver une solution. »*

ARTICLE 4 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur dès le lendemain du jour suivant son dépôt auprès de l'Unité des Yvelines de la DIRECCTE, ce dépôt devant intervenir dès la fin du délai d'opposition.

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé à tout moment, pendant la période d'application, par accord entre les parties. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires en respectant un préavis de trois mois.

ARTICLE 5 – DEPOT DE L'ACCORD

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.

Fait à Elancourt, le

En exemplaires originaux.

Pour la Direction de la société THALES Systèmes Aéroportés :

Pierre-Henri HARAN,
Directeur des Ressources Humaines et de la Communication

Pour les Organisations Syndicales désignées ci-après :

La CFDT

La CFE-CGC

SUPPer