

THALES



**AVENANT TRIENNAL N°2 RELATIF AUX PLANS D' ACTIONS
DANS LE DOMAINE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
AU SEIN DE LA SOCIETE THALES SERVICES SAS**

ANNEES 2011 – 2012 – 2013

PREAMBULE

Le présent avenant est conclu dans le cadre de l'article 2 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Société THALES Services SAS du 5 avril 2006.

Cet accord, outre les modalités de mise en place de commissions de suivi tant au niveau Société qu'au niveau des établissements qui la composent, a permis de définir certains principes destinés à prendre en considération l'impact des périodes de suspension du contrat de travail, liées à des raisons familiales, sur l'évolution de rémunération des personnes concernées ou leur accès à la formation.

Dans la continuité de cet accord d'entreprise, la Direction de la Société THALES Services SAS et les Organisations Syndicales représentatives ont signé, le 13 juin 2006, un premier avenant triennal destiné à préciser les actions particulières à mettre en œuvre sur la période 2006-2008 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires du présent avenant constatent que les actions relevant du précédent avenant triennal ont principalement été axées sur le traitement des écarts de rémunération susceptibles d'être relevés entre les femmes et les hommes. En revanche, l'analyse de la situation met en exergue un déficit d'information et de communication sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la nécessité de favoriser encore davantage la mixité professionnelle au sein de l'entreprise, le besoin d'accompagner les femmes dans leur développement de carrière et enfin l'opportunité de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés.

Tout en s'appuyant sur l'expérience acquise dans le cadre de la mise en œuvre d'actions particulières au cours des trois dernières années et dans le respect des dispositions définies dans l'accord européen du Groupe THALES – France du 17 juin 2009 (articles F1 à F5), la Direction de la Société THALES Services SAS et les Organisations Syndicales représentatives se sont donc réunies afin de définir ensemble un nouveau plan d'actions triennal, applicable pour la période 2011-2013, destiné à améliorer les points suscités.

Fruit d'un véritable consensus au terme d'un cycle de négociations de quatre réunions, l'objectif des plans d'actions ainsi définis étant de s'inscrire dans une démarche dynamique et régulière d'évolution de la situation, les parties signataires du présent avenant ont identifié, à chaque fois que cela était possible, des indicateurs de suivi qui permettront de mesurer les avancées réalisées d'une année sur l'autre.

Enfin, les parties signataires du présent avenant sont par ailleurs conscientes que certains axes d'amélioration définis n'ont de sens que si les acteurs nationaux et locaux s'impliquent également dans une démarche favorisant la mixité professionnelle. Certaines actions devront donc être conjuguées avec celles des différentes collectivités ; la persistance de certaines inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résultant en grande partie de représentations socioculturelles, de segmentations dans les formations et les orientations initiales ou encore de comportements individuels qui dépassent le cadre de travail et le contexte de l'entreprise.

PLAN D' ACTIONS N°1

ACTIONS DE SENSIBILISATION, D'INFORMATION ET DE FORMATION 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 Services SAS.

Les parties signataires conviennent de l'importance de poursuivre les actions de communication sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à l'initiative de la Direction par le déploiement d'actions de sensibilisation, d'information et de formation spécifiques à destination du management, de la famille professionnelle RH et des collaborateurs.

A cet effet, la Direction de THALES Services SAS s'engage à mettre en œuvre toutes les mesures de communication et de sensibilisation décrites dans les chapitres suivants.

1.1 Information et sensibilisation de l'encadrement

La mise en œuvre la plus large et 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 cette fin, la Direction s'engage à ce que ces principes soient exposés aux équipes de Direction de la Société par le biais des Comités de Direction et se fixe comme objectif de tenir ces réunions d'information sous un an au plus à compter de la date de signature du présent avenant. De surcroît, la Direction se fixe comme objectif de présenter dans ces mêmes Comités au moins une fois par an les outils de suivi et de mesure de la situation comparée entre les hommes et les femmes établis annuellement. Seront ainsi concernés le Comité de Direction de THALES Services SAS ainsi que les Comités de Direction des Domaines d'activités et des Secteurs d'activités qui composent la Société. De surcroît, cette information sera également déclinée au niveau des départements¹.

Cette information annuelle, portera en particulier sur :

- Les principes de non-discrimination.
- Les principes et engagements du présent avenant en vue de veiller à leur bonne application.
- Le bilan (illustré) de rapport de situation comparé entre les femmes et les hommes.
- Le bilan égalité Femmes - Hommes de l'accord IDEA.

Indicateurs de suivi :

- Tenue des réunions (dates)
- Présentation à la commission centrale égalité professionnelle des informations présentées

1.2 Information et formation de la famille professionnelle Ressources Humaines

Les différents Responsables des Ressources Humaines occupent un rôle central en matière de développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la mesure où il leur incombe de veiller à la bonne mise en œuvre des dispositions légales et conventionnelles applicables en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

¹ Par département, il faut notamment entendre au jour de la signature du présent avenant les départements de SSE, de BS et les Centres de services de ITO.

A ce titre, ils seront chargés de déployer les informations nécessaires aux managers locaux afin d'assurer la connaissance des enjeux sociaux et des engagements conventionnels. Ils veilleront par ailleurs à porter une attention toute particulière à la situation des salariées en terme d'égalité de traitement salarial, d'évolution de carrière et de conditions de travail.

Pour apporter le soutien nécessaire à ces différents Responsables Ressources Humaines dans l'atteinte de cet objectif et leur garantir d'être en possession de toutes les informations et de tous les outils indispensables à la mise en œuvre des principes du présent avenant, il est convenu qu'ils bénéficieront d'une part du même niveau d'information que les équipes de Direction (cf. article 1.1) et que d'autre part, ils bénéficieront en plus de formations sur :

- Les principes de non discrimination entre les hommes et les femmes.
- Les principes et engagements du présent avenant et leurs modalités de mise en œuvre.
- La mise en œuvre des processus RH (recrutement / formation / rémunération / évolution de carrières) à la lumière de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Conscients que la responsabilité de la bonne application de la politique d'égalité professionnelle ne repose pas, au sein de la famille professionnelle RH, sur les seuls Responsables Ressources Humaines, les parties signataires ont souhaité étendre ces actions d'information et de formation à ces derniers, ainsi qu'aux assistantes RH, aux personnes en charge du recrutement et aux responsables groupe de paie.

Pour mener à bien ce plan d'actions, l'objectif est d'avoir informé et formé l'intégralité de la population visée au précédent alinéa au terme de l'application du présent avenant.

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'intervenants RH dans la population visée au 1^{er} janvier de l'année courante.
- Nombre d'intervenants RH dans la population visée déjà formés au 1^{er} janvier de l'année courante.
- Nombre de sessions par an.
- Nombre de personnes formées.

1.3 Information des collaborateurs

En préambule de ce plan d'actions numéro un, les parties signataires ont souhaité rappeler que la mise en œuvre effective du principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes nécessitait en premier lieu une évolution des comportements individuels de chacun. Par conséquent, au-delà du management et de la fonction Ressources Humaines, la réduction des disparités entre l'évolution professionnelle des hommes et des femmes passe tout d'abord par une bonne connaissance, de l'ensemble des salariés, du sujet et des moyens qui sont mis en œuvre pour le traiter au sein de la Société.

Ainsi, la Direction se fixe comme objectif et s'engage à ce que le Guide du collaborateur, véritable référentiel accompagnant les collaborateurs dans toutes leurs démarches en qualité de salarié de la Société, voit son chapitre dédié à la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes modifié pour qu'il intègre les nouvelles dispositions du présent avenant. Par sa remise à chaque nouvel entrant dans la Société, toute personne nouvellement embauchée sera ainsi en capacité de connaître la politique de THALES Services SAS en matière d'égalité professionnelle. De même que tout collaborateur d'ores et déjà salarié de THALES Services SAS dispose également de la faculté de prendre connaissance de ce document en libre accès sur l'intranet de la Société.

De plus, pour garantir à chaque salarié d'être en mesure de s'informer sur les moyens mis en œuvre par la Société en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Direction adressera une communication sur la signature du présent avenant et des engagements qu'elle emporte à l'ensemble des salariés de THALES Services SAS au terme du processus de signature.

Indicateurs de suivi :

- Mise à jour du guide du collaborateur.
- Diffusion de la communication.

PLAN D' ACTIONS N° 2

ACTIONS DESTINEES A FAVORISER LA MIXITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA SOCIETE THALES SERVICES SAS

La Direction de la Société THALES Services SAS entend poursuivre ses démarches de promotion de la mixité professionnelle afin de favoriser l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise.

Constatant que les flux de sorties des écoles relevant des filières techniques et scientifiques sont principalement composés d'hommes, les parties signataires du présent avenant conviennent qu'il est nécessaire de déployer des moyens permettant de contribuer à infléchir cette tendance.

Pour atteindre cet objectif, la Direction mettra en œuvre un ensemble cohérent d'actions s'inscrivant dans la durée et dans une volonté de promotion des métiers de l'informatique auprès des femmes, à poursuivre la féminisation de ses recrutements, mais également à établir un meilleur équilibre dans les familles professionnelles aujourd'hui très faiblement féminisées. A date de signature du présent accord, les familles professionnelles les plus faiblement féminisées sur lesquelles les parties conviennent de concentrer les actions sont :

- 03 : Management des propositions et programmes
- 04 : R&D Etudes générales
- 05 : R&D Matériels
- 06 : R&D Logiciels et systèmes d'information

2.1 - PROMOTION DES METIERS :

Consciente des enjeux, la Direction amplifiera ses démarches de coopération avec le monde éducatif afin de mieux faire connaître son domaine d'activité et ses métiers.

Ces démarches viseront à accroître les relations privilégiées entre la Société et certaines grandes écoles ou universités avec le concours prioritaire des anciennes élèves, salariées de THALES Services SAS.

En premier lieu, les parties signataires conviennent que influencer sur les flux de sorties des écoles des filières techniques impose de sensibiliser un public d'étudiants féminin en amont de ses dernières années d'étude, soit de le sensibiliser préalablement à ses choix d'orientation déterminants. Ainsi, exposer les métiers de THALES Services SAS à un public de lycéens peut concourir à susciter l'intérêt des élèves féminines pour les activités de THALES Services SAS. Pour ce faire, la Société dispose d'un outil de communication et de présentation parfaitement adapté et particulièrement pédagogique qu'est le « Showroom ». Ainsi, cet espace de communication pourra être utilisé à des fins de promotion des métiers de THALES Services SAS à destination d'élèves de classes de seconde, première ou terminale.

Par ailleurs, parce que la promotion des métiers de la Société auprès des étudiantes des écoles cibles du Groupe THALES peut gagner en efficacité si ces dernières ont la possibilité de s'identifier à des aînées s'épanouissant dans les métiers de la Société, les parties conviennent de l'importance de la présence de femmes sur les forums où est représentée THALES Services SAS. Ainsi, la Direction s'engage à augmenter le nombre de femmes opérationnelles intervenant sur les forums écoles en soutien des campus managers. Enfin, parce que la communication autour de la féminisation des métiers de THALES Services SAS doit être initiée en amont de ces forums, la Direction veillera à proposer des femmes en qualité de campus managers aux instances du Groupe en charge de les nommer.

L'ensemble de ces actions doit conduire à ce que le pourcentage de femmes recrutées par la Société soit en adéquation avec les taux de femmes diplômées des écoles privilégiées par THALES Services SAS. Ainsi, la Direction se fixe comme objectif d'organiser une présentation de la Société et de ses activités au « Showroom » à destination des élèves lycéens par année scolaire complète sur la durée du présent avenant.

Par ailleurs, la Direction se fixe comme objectif que la promotion de THALES Services SAS sur les forums auxquels la Société participe soit assurée en tout ou partie, pour moitié d'entre eux, par des opérationnelles femmes. Enfin, la Direction se fixe comme objectif de garantir qu'au moins un quart des Campus Managers issus de THALES Services SAS soit des femmes.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de sessions à destination des lycées.
- Nombre et type de forums avec participation de THALES Services SAS.
- Nombre de forums et type sur lesquels des opérationnelles femmes sont intervenues.

2.2 – DEVELOPPEMENT DES STAGES ET DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE A DESTINATION DES FEMMES :

La Société veillera à assurer une représentation des femmes dans les stages d'étude, dans les contrats d'apprentissage ou autres contrats de professionnalisation proportionnelle aux candidatures recevables dans la mesure de compétences et connaissances équivalentes.

Pour ce faire, la Direction se fixe comme objectif d'accueillir en stage conventionné une proportion d'étudiantes au moins égale à la proportion d'étudiantes diplômées chaque année des écoles cibles de THALES Services SAS. De plus, la Direction se fixe comme objectif d'atteindre un taux de jeunes femmes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au moins équivalent à celui des jeunes femmes accueillies en stage.

En sus, la Direction de THALES Services SAS veillera à ce que les embauches de salariées issues de ces contrats soient équilibrées par rapport aux recrutements de salariés placés dans les mêmes conditions.

Indicateurs de suivi :

- Pourcentage moyen d'étudiantes diplômées par les écoles cibles THALES par année scolaire.
- Nombre d'étudiantes accueillies en contrat d'apprentissage ou dans le cadre de formation en alternance par rapport au nombre total.
- Nombre d'étudiantes accueillies dans le cadre de stages (y compris découverte de l'entreprise) par rapport au nombre total de jeunes accueillis dans ce cadre.
- Nombre d'embauches de jeunes femmes au terme d'un stage ou d'un contrat en alternance par rapport au nombre de stagiaires / alternants embauchés (indicateur suivi pour les seuls niveaux de stage / alternances permettant une embauche).

2.3 - DEVELOPPEMENT DE LA MIXITE PAR LE RECRUTEMENT :

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 Services SAS 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 à pourvoir en dehors de toute autre considération.

En complément de cette démarche, la Direction de la Société souhaite maintenir son implication dans le recrutement de femmes au sein des familles professionnelles ou des métiers à faible taux de féminisation.

THALES Services SAS affiche l'objectif d'avoir recruté, au terme du présent avenant triennal, des personnels féminins dans des proportions au moins équivalentes aux proportions d'étudiantes diplômées par les écoles cibles THALES en s'attachant à conserver un niveau de recrutement au moins équivalent d'une année sur l'autre.

Cet objectif viendra s'ajouter à la volonté de la Société d'avoir un volume des candidatures de femmes au moins comparable à leur représentation dans les filières et niveaux de formation recherchés, avec pour ce faire une sensibilisation des équipes de recrutement « au sourcing » équilibré entre candidatures d'hommes et candidatures de femmes.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de jeunes femmes recrutées par rapport au nombre total de jeunes embauchés par département².
- Pourcentage de diplômées dans les écoles cibles THALES Services SAS.

2.4 - DEVELOPPEMENT DE LA MIXITE DANS LES IRP :

Les Institutions Représentatives du Personnel ont par nature vocation à représenter le personnel de l'entreprise au travers de l'ensemble des instances mises en place au sein de la Société : notamment Comité Central d'Entreprise, Comité d'Etablissement, Délégués du Personnel, Comité Hygiène Sécurité et Conditions de travail et commissions. Ainsi, la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise passe nécessairement par une juste répartition des mandats entre ces deux populations au sein des Instances Représentatives du Personnel.

Par conséquent, les Organisations Syndicales signataires se fixent comme objectif de présenter aux élections professionnelles d'établissement et d'entreprises des listes tenant compte de la répartition femmes hommes de l'entreprise et ce, en position éligible, et non éligible.

Indicateurs :

- Rapport du nombre de femmes candidates par rapport au nombre total de candidats.
- Rapport du nombre de femmes élues par rapport au nombre total d'élus.

² Département selon le sens défini article 1.1 du présent avenant

PLAN D' ACTIONS N° 3

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

La Direction de THALES Services SAS s'engage à suivre particulièrement l'évolution de carrière, la politique de promotion professionnelle et l'accès à la formation professionnelle pour le personnel féminin de l'entreprise.

3.1 – POLITIQUE DE PROMOTION PROFESSIONNELLE

3.1.1 Analyse de la situation existante

Une attention particulière sera portée aux évolutions de carrière et notamment celles des femmes restant plus de 10 ans dans la même classification par le biais d'un entretien en fin de période pour apprécier les raisons de cette courbe d'évolution de carrière. De même, une attention particulière sera portée à l'évolution professionnelle des femmes en temps partiel. Ce point sera étudié dans le cadre du bilan des temps moyens depuis la dernière promotion. La Direction s'engage à ce que toute situation d'apparence anormale soit étudiée et à proposer les éventuelles actions correctrices qui s'imposeraient.

Indicateurs de suivi :

- Bilan comparatif Hommes / Femmes des temps moyens depuis la dernière promotion dans chaque catégorie
- Bilan comparatif Temps complet / Temps partiels des temps moyens depuis la dernière promotion

3.1.2 Mesures triennales

La Direction de THALES Services SAS sera attentive à respecter un niveau de promotions individuelles, dans chacune des catégories socio-professionnelles par niveau ou échelon, qui tiendra compte de la représentation proportionnelle des femmes et des hommes par rapport à l'effectif total.

Ainsi, à niveau de compétences égales, la Direction tendra à proposer autant de promotions de femmes que de promotions d'hommes en proportion des effectifs effectivement constatés.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de femmes promues / nombre de femmes dans chaque catégorie socio professionnelle.
- Nombre d'hommes promus / nombre d'hommes dans chaque catégorie socio professionnelle.

3.2 – EVOLUTION DE CARRIERE – ACCES AUX POSTES A FORTE RESPONSABILITE :

THALES Services SAS s'engage à poursuivre les démarches d'identification particulières des femmes à l'occasion des revues du personnel au sein de la Société.

La Direction souhaite diversifier l'approche managériale de certains postes à responsabilité en incitant davantage l'accès des femmes à une évolution au sein de l'entreprise.

La Société tendra à améliorer la représentation des femmes dans les fonctions de management ou d'expertise afin d'accroître leur présence dans les différents Comités de Direction avec pour objectif d'afficher une marge de progression dans la présence de femmes à ces niveaux de responsabilité, au terme du présent avenant. A cet effet, lors des recherches de candidats pour pourvoir un poste en interne, et tout particulièrement lorsque cela vise un poste à responsabilité (à partir du niveau IIIB), la Direction veillera à ce que des candidatures de femmes soient présentées parmi les candidatures examinées (à profils et compétences équivalent) .

La même démarche sera faite pour l'établissement des organigrammes de remplacement effectués lors des revues de personnel (people review), dans la mesure du possible et à profils et compétences équivalents. En vue de se donner tout moyen d'atteindre l'objectif affiché, il pourra être procédé à la mise en place d'un accompagnement à la prise de poste à responsabilités par une femme avec le concours de professionnels de ce type d'accompagnement (« coaching »).

Indicateurs de suivi :

- Progression de la proportion de femmes aux niveaux IIIB et IIIC
- Nombre de femmes dans les Comités de Direction de THALES Services SAS en début et fin de période

Dans ce cadre, il est rappelé qu'une activité exercée à temps partiel ne saurait être un frein à l'évolution professionnelle de tout salarié.

Indicateurs de suivi :

- Proportion de femmes à temps partiel aux niveaux IIIB et IIIC.

3.3 - ACCES A LA FORMATION :

3.3.1 - Amélioration de l'accès à la formation :

La Direction de la THALES Services SAS 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.

A ce titre, la Direction souhaite porter une attention particulière aux modalités de mise en œuvre des actions de formation afin qu'elles tiennent compte, dans la mesure du possible, des contraintes liées à la situation de certaines salariées et plus particulièrement de celles exerçant leurs fonctions à temps partiel. En ce sens, la Direction veillera, dans la mesure du possible, à proposer des formations dans des centres au plus près du lieu de travail de la salariée concernée.

Ainsi, la Direction se fixe pour objectif de :

- De veiller à l'accès effectif aux actions de formation des salariés à temps partiel en tenant compte du jour contractuellement non travaillé.
- De veiller à ce que la durée des formations suivies par les femmes soit la même que celle des formations suivies par les hommes.
- De veiller à l'accès effectif des femmes à des actions de formation longue et/ou diplômantes dans la même proportion que celles dont bénéficient les hommes au sein de l'entreprise.

En vue de faciliter l'accès à la formation des femmes par ailleurs jeunes mères de famille et qui, de ce fait, pourraient se trouver contraintes par des obligations familiales de garde d'enfants, réduisant leurs disponibilités pour bénéficier d'actions de formation, la Direction souhaite participer aux frais supplémentaires que ces salariées pourraient être obligées d'engager pour pouvoir suivre une formation professionnelle. Ainsi, la Direction participera dans la limite de 40 euros (par enfant) par jour de formation suivie aux frais supplémentaires qu'auront eu à engager les salariées pour assurer la garde de leur(s) enfant(s). Pour ce faire, les salariées concernées établiront une note de frais à laquelle sera joint tout justificatif des frais engagés acceptable par l'administration fiscale (notamment facture de crèche ou de garde d'enfants). Cette participation aux frais de garde sera limitée à 200 euros par an par salariée. Est éligible à la mesure toute femme salariée de THALES Services SAS légalement responsable d'un ou plusieurs enfants âgés d'au plus 6 ans.

Par ailleurs, la Direction souhaite organiser systématiquement un Entretien de Développement Professionnel à l'occasion d'un retour de congé parental d'éducation afin d'étudier l'opportunité de déclencher une action de formation appropriée à la reprise d'activité du salarié. L'Entretien de Développement Professionnel est traditionnellement assuré par le seul responsable hiérarchique. Toutefois, selon la durée du congé, et notamment pour des congés d'une durée supérieure à un an, le Responsable Ressources Humaines pourra être sollicité par le responsable hiérarchique et/ou le (la) salarié(e) pour apporter sa contribution.

Indicateurs de suivi :

- Durée moyenne de formation des femmes par rapport à celle des hommes par catégorie socio professionnelle.
- Nombre de femmes ayant bénéficié ou ayant été orientées vers une formation longue par rapport au nombre total de personnes ayant bénéficié d'une telle formation.
- Nombre de femmes ayant bénéficié ou ayant été orientées vers des formations diplômantes par rapport au nombre total de personnes ayant bénéficié d'une telle formation.

Ces indicateurs sont à mettre en regard de la proportion globale Hommes / Femmes des catégories concernées.

3.3.2 - DELAI DE PREVENANCE POUR LES DEPARTS EN FORMATION :

La Direction de THALES Services SAS convient qu'il est important de permettre aux salariées de prendre toutes les dispositions nécessaires afin d'une part, qu'elles soient en mesure de suivre les actions de formation qui leur sont proposées et, d'autre part, qu'elles puissent le faire dans les meilleures conditions.

Cet impératif prend d'autant plus d'importance lorsqu'il s'agit de salariées 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.

La Direction prendra donc 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.

La Société s'attachera à ce que ce délai ne soit pas inférieur à deux semaines, à défaut de quoi la salariée pourra, pour un motif légitime, demander le report de l'action de formation en question.

3.4 – MESURES SPECIFIQUES DESTINEES AU SUIVI DE L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES

Les parties signataires du présent avenant considèrent que des disparités sont susceptibles d'être générées entre les trajectoires professionnelles des femmes et des hommes par le fait notamment que les congés pour raison familiale autres que les congés maternité et tels que les congés d'adoption ou encore le congé parental, sont dans leur grande majorité pris par les femmes.

Durant cette absence, en vue de maintenir un lien avec la Société et de préparer le retour à la vie active, la Direction affiche l'objectif de relayer à toutes les salariées qui en auraient exprimé le souhait les informations et communications liées à leur activité professionnelle.

Afin de préparer et d'accompagner le retour à la vie active :

- Après une période de congés de ce type inférieure à un an, la Direction fera bénéficier les salariées d'un processus d'accueil visant notamment à lui garantir de reprendre son activité dans un environnement connu (présentation des nouveaux collègues de travail, présentation des projets en cours du service etc...).
- Après une période de congés de ce type supérieure à un an, en complément de la précédente disposition, il sera réalisé un entretien de reprise d'activité avec le Responsable Ressources Humaines au retour de la salariée. Un plan d'action spécifique pourra être mis en place.

Il est rappelé que la reprise d'un travail à temps partiel, suite à un congé pour raison familiale ne saurait être un frein à l'accès à la formation dans le cadre d'un plan d'action mis en place suite au retour. Dans ce but, la Direction s'engage à poursuivre l'acquisition des droits en matière de Droit Individuel à la Formation des salarié(e)s durant la suspension du contrat pour congé parental ou d'adoption.

Le fait que les actions de formation jugées nécessaires par le management ou le Responsable Ressources Humaines ne seraient pas prévues par le plan de formation en cours se saurait justifier un refus de formation. Il sera examiné, dans la mesure du possible, de compléter le plan de formation par des actions non prévues pour des femmes en retour de congés, notamment à l'aide d'une enveloppe dédiée du plan de formation.

De même, un an après le retour de la salariée, un entretien sera proposé par le Responsable Ressources Humaines afin de faire le point sur le retour de la salariés à son poste (formations éventuellement suivies, poste...).

Indicateurs de suivi :

- Nombre de femmes de retour de ce type de congé.
- Nombre d'entretiens réalisés au retour.
- Bilan des actions engagées dans l'année du retour.
- Nombre de reprise à temps partiel / nombre total de reprise à temps plein.

Par ailleurs, les parties conviennent que l'égalité professionnelle passe notamment par l'intégration de la parentalité dans l'entreprise et que celle-ci n'étant pas l'exclusivité des femmes, les actions précitées seront mises en œuvre pour l'ensemble des salariés ayant pris un congé pour raison familiale, y compris dans le cadre d'un temps partiel.

Enfin, la maternité des salariées ne sachant être un frein à leur évolution de carrière, rien ne justifie qu'elles ne bénéficient pas, l'année de leur absence pour ce motif, d'une évaluation de leurs compétences professionnelles. Par conséquent, le Direction affiche l'objectif de garantir à toute salariée absente pour congé maternité, notamment durant la campagne des Entretiens Annuels d'Evaluation, la réalisation d'un tel entretien portant sur la partie de l'année où elle a été effectivement présente et notamment, lorsque le départ en congés est programmé pour le second semestre de l'année considérée, avant cette date de départ.

PLAN D' ACTIONS N° 4

ACTIONS DESTINEES A REDUIRE LES ECARTS DE REMUNERATION EVENTUELLEMENT CONSTATES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Depuis plusieurs années, le Groupe THALES et par ce biais la Société THALES Services SAS ont consacré à l'occasion de chaque politique salariale un budget spécifique de la masse salariale destiné à réduire les inégalités et écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Le bilan des rémunérations de la Société réalisé au terme de chaque année civile dans le cadre de l'appréciation de l'application de la politique salariale de l'année en cours a mis en exergue lors des derniers exercices que le bilan de cette politique s'avérait particulièrement positif, puisque ne demeuraient plus actuellement d'écarts manifestes de rémunération.

Toutefois, la Direction souhaite poursuivre cette démarche dans laquelle elle s'est engagée depuis le 5 avril 2006 (date de signature de l'accord sur l'égalité professionnelle). Ainsi, dans la mesure où des différences de rémunération seraient à nouveau constatées entre les femmes et les hommes, la Direction de THALES Services SAS s'engage à poursuivre le déploiement d'un budget spécifique dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires qui se tiennent chaque année au sein de l'entreprise avec les Délégués Syndicaux Centraux, sous réserve que celui-ci soit reconduit par la Direction du Groupe.

Il est rappelé que l'attribution de ce budget se fera de manière collective, par comparaison de population significative. En aucun cas, ces analyses comparatives ne se feront sur des bases individuelles.

Par ailleurs, concernant le déploiement de ce budget spécifique, les parties conviennent que les résultats satisfaisants obtenus au terme des politiques salariales passées peuvent être altérés selon les indicateurs sous lesquels ils sont constatés. Ainsi, soucieuse de parvenir à une situation objectivement satisfaisante, les analyses de situations comparées faites par la Direction des Ressources Humaines en vue de la distribution du budget spécifique seront réalisées sur la base d'indicateurs comme la catégorie professionnelle, l'ancienneté dans le poste (dans la mesure où cette information est utilisable), la maîtrise du poste ou encore, si les tailles de population le permettent, en fonction des familles professionnelles et non pas seulement au regard des niveaux de classification ou niveau de responsabilité, et ce notamment afin de prendre en compte des trajectoires de carrière différentes selon les métiers. Dans la lignée des principes de distribution du budget spécifique, il est rappelé que l'attribution de ce budget se fera de manière collective, par comparaison de population significative. En aucun cas, ces analyses comparatives ne se feront sur des bases individuelles.

Ces analyses seront réalisées par établissement au sein des commissions locales d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ainsi qu'en version consolidée au niveau de l'entreprise au sein de la commission centrale. Toutefois, tenant compte des dimensions respectives des deux établissements de la Société notamment en termes d'effectifs, nettement plus conséquent au sein de l'établissement Informatique et Services SAS, pour certaines familles professionnelles, les analyses pourront être faites sur les deux établissements conjoints afin d'atteindre des seuils d'échantillons suffisamment représentatifs. Cet exercice ne sera pas nécessairement réalisé sur l'ensemble des familles professionnelles mais seulement celles où cela sera jugé pertinent et en tenant compte des différences entre les métiers des deux établissements. Enfin, aux membres de la Commission Centrale seront également présentées, avant leur mise en œuvre, les modalités de distribution du budget spécifique définies en Commission d'Etablissement. Une motion de la Commission Centrale sur les modalités de répartition sera proposée à la consultation du Comité Central d'Entreprise en préalable de leurs mises en œuvre.

Indicateurs :

- Analyses effectuées et présentées à la Commission Centrale Egalité Professionnelle et aux Commissions d'Etablissement Egalité Professionnelle.
- Bilan des mesures appliquées.

PLAN D'ACTION N°5

ACTIONS DESTINEES A CONCILIER VIE FAMILIALE ET ACTIVITE PROFESSIONNELLE

Conscientes que l'atteinte de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes sera d'autant plus aisée à atteindre que l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale sera facilitée, les parties signataires ont souhaité mettre en œuvre une série de mesures destinées à permettre de mieux concilier ces deux pans de la vie des salariés. Dans cet objectif, la Direction procédera à la recherche de Services SAS à la personne pouvant être déployés sur les différents sites et qui pourront participer à l'amélioration de l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle.

5.1 – ACCES AU TEMPS PARTIEL

Le choix par le salarié d'un régime de travail à temps partiel, ne saurait être à l'origine de retard dans l'évolution de sa carrière et/ou de sa rémunération. La Direction appliquera sans distinction les mêmes règles d'évolution, de rémunération ou de formation aux salariés à temps plein et à temps partiel.

Il est rappelé que l'impact de la réduction du temps de travail sur la rémunération est proportionnel et ne doit pas avoir pour conséquence une sous évaluation du niveau de maîtrise de poste des salariés concernés et en conséquence des mesures salariales qui doivent être appliquées.

Lors d'un passage à temps partiel, le manager en lien avec le responsable Ressources Humaines devra vérifier que la charge de travail attribuée est compatible avec la durée du travail prévue au contrat de travail et le cas échéant l'adapter en conséquence. Cette appréciation sera opérée lors d'un examen spécifique conduit avec le salarié par le responsable hiérarchique et le Responsable Ressources Humaines. Cet entretien s'appliquera systématiquement à toute nouvelle situation de passage à temps partiel (d'au moins 80 %) et pour chaque salarié qui en ferait la demande auprès de son Responsable Ressources Humaines.

Indicateurs

- Nombre d'entretiens menés et formalisés.
- Nombre de promotions attribuées aux salariés à temps partiel, nombre total de promotions.
- Nombre de femmes à temps partiel rapporté au nombre d'hommes à temps partiel.
- Bilan des augmentations attribuées aux salariés à temps partiel à comparer aux augmentations attribuées aux salariés à temps plein.

5.2 – AMENAGEMENT DES LOCAUX POUR LE RETOUR DE CONGE MATERNITE

Certaines femmes au terme de leur maternité peuvent faire le choix d'allaiter naturellement leur enfant. A leur retour en entreprise, elles peuvent se trouver confronter à des difficultés matérielles pour continuer d'assumer ce choix. Ainsi, sans que ces femmes maintiennent durant leur journée de travail l'allaitement de leur enfant à proprement parler, des techniques s'offrent à elles pour garantir à l'enfant le bénéfice du lait maternel.

Ainsi, pour ces femmes qui exprimeraient leur souhait de recourir à ces techniques, la Direction se fixe comme objectif de tout mettre en œuvre pour que cela puisse se faire des conditions d'élémentaires décences. Notamment, pour les sites qui en sont pourvus, des dispositions seront prises avec les Services SAS de santé au travail pour que partie de leurs locaux soient accessibles à ces femmes.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de demandes
- Nombre de demandes satisfaites

5.3 – ORGANISATION DES REUNIONS

La planification des réunions sera effectuée en recherchant, dans la mesure du possible, à concilier au mieux la vie professionnelle et la vie familiale. Ainsi, la Direction exprime sa volonté que soit développé le principe selon lequel les réunions ne devront pas commencer avant 9h et se terminer après 17h30.

Consciente des contraintes engendrées par des situations particulières, la Direction exprime son souhait de voir appliquer ces principes sans que ceux-ci ne constituent une règle absolue opposable à l'organisateur de la réunion, notamment si la tenue de la réunion est motivée par des circonstances exceptionnelles ou ayant un caractère d'urgence, ou encore si son objet a un caractère particulier (réunions d'agence par exemple).

Au sein de chaque service, un effort particulier sera apporté pour mettre en place une planification des réunions régulières et prévisibles dans le respect des principes énoncés précédemment. Dans ce cadre, et afin de prendre en considération les salariés à temps partiel, dont la réduction du temps de travail se concentre essentiellement sur le mercredi, chaque service s'attachera à ne pas organiser de réunions majeures ou programmées longtemps à l'avance le mercredi. En ce sens, chaque service veillera également, pour ce type de réunions, à s'efforcer de ne pas les planifier sur les journées de rentrée scolaire annuelle (généralement en septembre).

6. DISPOSITIONS FINALES

6.1 – ENTREE EN VIGUEUR

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2011.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L.2222-5, L.2261-7 et L2261-8 du Code du travail.

6.2 – DISPOSITIONS FINALES – MODALITES DE DEPOT

Le présent avenant est conclu dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives aux accords collectifs, entre la Direction de la Société THALES Services et les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'entreprise.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise et déposé par la Direction, en deux exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Yvelines, dans les conditions prévues par l'article D.2231-2 et suivants du Code du travail, et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Versailles.

De plus, un exemplaire de cet accord sera transmis pour information à l'Inspection du Travail des Yvelines (5e section).

Fait à Vélizy Villacoublay en 8 exemplaires, le 20 octobre 2010.

Pour la société THALES Services S.A.S, représentée par Marianne DOUARD, Responsable des Relations Sociales de la société THALES Services S.A.S, agissant par délégation du Directeur Général Délégué de THALES Services S.A.S.

Pour les Organisations Syndicales représentatives au sein de la Société THALES Services S.A.S :

La CFDT représentée par : M. Jean-Louis ARAIGNON
M. Pascal BOSSON
M. Philippe CHRETIEN

La CFE-CGC représentée par : M. Jean-Michel DECATOIRE
M. Dominique MALRIN
M. Jean-Claude RIVALLIN

La CGT représentée par : M. Georges DUFIS
Mme Athéna LARTIGUE
M. Gilbert QUEURY