

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Société Thales LAS France SAS

LB

CA

CF

TP

1

PhD



ENTRE :

LA SOCIETE Thales LAS France SAS, Société par actions simplifiée au capital de 199 800 722 Euros dont le Siège social est situé au 2 avenue Gay Lussac – 78990 Elancourt, représentée par Monsieur Philippe NETO, Directeur des Ressources Humaines de la Société Thales LAS France SAS, agissant par délégation du Président de la Société Thales LAS France SAS.

D'une part,

ET :

LES ORGANISATIONS SYNDICALES DESIGNEES CI-APRES :

- CFTD représentée par Madame Marie-Pierre ANDRE - Messieurs Thibault BONNEFIS - Patrick JOUAUD - Thierry PINSARD
- CFE-CGC représentée par Messieurs Philippe DAUDIGNY - Stéphane HUSSON - Régis LEMERY - Yann VANET
- CFTC représentée par Madame Véronique MICHAUT et Messieurs Ludovic BONENFANT - Eric DIEUDONNE - Didier HAMONIC
- CGT représentée par Messieurs Cyril AZEAU - Eric DAGOIS - Alain DERVIEUX – Jean-Luc LECOINTE
- SUPPer représenté par Messieurs Patrick CHANTEREAU - Aïssa DEGUIDA - Claude FALCO - Sylvain LUZET

D'autre part.

Sommaire

Préambule

Titre 1 – Cadre de suivi de l'accord

- **Article 1** : Approche méthodologique
 - **Article 1.1** : Négociations
 - **Article 1.2** : Calendrier annuel
- **Article 2** : Instances de concertation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
 - **Article 2.1** : Commissions d'établissement
 - **Article 2.2** : Commission société

Titre 2 – Engagements en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- **Article 3** : Cadre collectif de ces principes
- **Article 4** : Principes de rémunération et de formation
- **Article 5** : Temps partiel et forfaits jours réduits
- **Article 6** : Prévention des violences, harcèlements sexuels et agissements sexistes
- **Article 7** : Campagne de communication de l'accord et de l'avenant triennal

Titre 3 – Dispositions générales

- **Article 8** : Champ d'application de l'accord
- **Article 9** : Durée de l'accord
- **Article 10** : Clause de revoyure
- **Article 11** : Formalités de dépôt et de publicité

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'harmonisation des statuts de la société Thales LAS France SAS à la suite de la fusion des sociétés Thales Air Systems, TOSA, TAO, Thales Angénieux, Thales Cryogénie et TDA.

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions légales en vigueur en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet accord est également en conformité avec l'accord Cadre relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le Groupe THALES du 13 janvier 2004 et de son avenant n°1 du 27 juin 2012.

L'analyse de la situation du Groupe en France montre que des mesures doivent être adoptées afin d'élaborer des plans d'actions permettant de corriger certaines situations et d'améliorer les perspectives :

- Dans la proportion de femmes affectées à des postes de fortes responsabilités ;
- Dans les embauches de femmes dans certains métiers ;
- Dans les évolutions de carrière et de rémunération des femmes.

La politique de gestion des ressources humaines, développée au sein de la société Thales LAS France SAS, doit contribuer à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord a pour objet d'affirmer la volonté des signataires de mettre en place au sein de la société Thales LAS France SAS les moyens nécessaires pour garantir une situation d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les mesures appropriées à l'élaboration de plans d'action seront arrêtées et définies dans le cadre d'un avenant au présent accord négocié tous les trois ans au niveau de la société Thales LAS France SAS.

L'avenant triennal relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes intégrera les plans d'actions prioritaires définis par l'accord Cadre Groupe et son avenant qui sont les suivants :

- Actions en faveur du recrutement ;
- Actions en faveur du développement de carrières des femmes ;
- Actions en faveur de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

L'ensemble des plans d'actions définis dans l'avenant triennal seront assortis d'objectifs et d'indicateurs chiffrés.

Conformément aux dispositions de l'accord Cadre du 13 janvier 2004 et son avenant n°1 du 27 juin 2012 conclus au niveau du Groupe, le présent accord institue les instances de concertation, élabore une méthodologie et définit des principes en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Titre 1 – Cadre de suivi de l'accord

Article 1 : Approche méthodologique

- Article 1.1 : Négociations

Conformément aux dispositions légales en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les négociations entre la Direction de la société Thales LAS France SAS et les organisations syndicales représentatives s'appuieront notamment sur les informations contenues dans les rapports annuels sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les travaux des commissions.

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'action, auront lieu tous les trois ans. Dans ce cadre, 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 CCE/CSEC, ainsi qu'à la commission constituée en son sein.

- Article 1.2 : Calendrier annuel

Le calendrier des opérations est le suivant (*les dates étant mentionnées « au plus tard »*) :
Communication au niveau de la société/établissement du rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à la commission d'établissement et aux organisations syndicales (rapport prévu aux articles L.2323-57 du Code du travail pour les sociétés/établissements de 300 salariés et plus et rapport prévu par l'article R.2323-9 du Code du travail pour les sociétés de moins de 300 salariés : **31 mai**

- Présentation du rapport de situation comparée et du bilan sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes aux CE/CSE : **30 juin**
- Transmission du rapport de situation comparée consolidé société et du bilan sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au CCE/CSEC et à la commission société : **31 juillet**
- Consultation sur l'égalité professionnelle au niveau de la société : **Sept/octobre**

Article 2 : Instances de concertation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- Article 2.1 : Commissions d'établissement

Dans chacun des établissements de la société Thales LAS France SAS, une commission pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera créée au sein du CE/CSE. Cette commission, dotée des prérogatives légales et qui assure la représentation syndicale au niveau établissement, accompagne la mise en œuvre du présent accord et de l'avenant triennal.

Cette commission sera composée de trois salariés pour les établissements dont l'effectif est inférieur à 300 salariés, et de six salariés pour ceux dont l'effectif est supérieur à 300 salariés.

Le président de la commission sera désigné parmi un de ses membres, élu du CE/CSE. Un membre titulaire élu du CE/CSE sera désigné parmi les membres de la commission pour être rapporteur.

Ses membres seront désignés par le CE/CSE à la suite des élections professionnelles ; la composition de la commission tiendra compte de la représentativité syndicale au sein de l'établissement concerné.

Si du fait du nombre de membres de la commission, une organisation syndicale au niveau de la société et représentée au CE/CSE n'était pas représentée à la commission, elle pourrait désigner un membre.

La composition des commissions pourra évoluer en cours d'application du présent accord, en cas d'évolution de l'effectif de chaque établissement concerné. A la date de signature du présent accord, les commissions d'établissement seront donc constituées conformément à l'annexe I.

La commission établissement se réunira une fois par an. Elle pourra se réunir à titre exceptionnel à la demande motivée de la majorité de ses membres.

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 déplacement 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 prises en charge par la société, dans l'exercice de leur mandat.

Le temps passé en réunion de commission est considéré comme temps de travail effectif.

- **Article 2.2 : Commission société**

Une commission relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera créée au sein du CCE/CSEC de la société Thales LAS France SAS.

La commission 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 déplacement éventuellement nécessaires et des temps passés en réunion avec la direction.

La composition de la commission centrale sera déterminée dans le cadre du déploiement de l'accord Groupe sur la représentation élue du personnel du 13 décembre 2018.

La commission société se réunira une fois par an. Elle pourra se réunir à titre exceptionnel à la demande motivée de la majorité de ses membres.

Les membres de la commission société, désignés pour la première fois, pourront bénéficier de deux journées de formation prises en charge par la société, dans l'exercice de leur mandat.

Titre 2 – Engagements en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 3 : Cadre collectif de ces principes

Les principes et règles énoncés expriment la volonté de la société Thales LAS France SAS de donner une méthode en vue d'identifier, d'examiner, d'échanger et de définir des plans d'action prévoyant la mise en place de mesures concrètes afin de garantir pour l'avenir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les plans d'action qui seront mis en place en exécution du présent accord sont par nature collectifs. Ses effets seront mesurés par des indicateurs tels que les mobilités, les rémunérations, les promotions, la participation aux sessions de formation ...

Des analyses relatives au parcours professionnel et à l'évolution de la rémunération seront effectuées après étude et discussions en commission d'égalité professionnelle.

L'écart de situation professionnelle constaté au sein d'une même catégorie professionnelle entre deux groupes de référence (c'est à dire un nombre significatif d'hommes et femmes placés dans une situation identique ou étroitement similaire à défaut d'un nombre suffisant de salariés représentatifs) donnera lieu à un plan d'action garantissant l'égalité professionnelle.

L'écart de rémunération constaté au sein de la même classification professionnelle entre les deux groupes de référence sera analysé en tenant compte de critères objectifs.

En cas d'écart injustifié, un plan d'action triennal sera défini afin de remédier, sans rétroactivité au titre des périodes antérieures à la signature de l'accord, à l'écart de rémunération constaté entre les deux groupes.

En cas de désaccord de la Direction de la société sur ce délai, lors des négociations, les organisations syndicales pourront saisir la Commission de suivi de l'accord Groupe qui sera réunie dans un délai d'un mois. Elle sera une instance d'appel et de recours permettant de fixer, si nécessaire, un délai plus adapté à la situation (éventuellement supérieur à trois ans).

Les situations individuelles relèvent du processus de gestion des Ressources Humaines.

Le droit à l'information sur l'égalité professionnelle sera encouragé par la mise à disposition des textes sur l'égalité professionnelle par les services des ressources humaines à toute personne qui le souhaite. Cette mise à disposition complète l'obligation d'affichage prévue par la Loi.

Lors de l'embauche des salarié(e)s, il sera remis un document rappelant les principes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 4 : Principes de rémunération et de formation

- Dans la société Thales LAS France SAS, le salaire d'embauche tient compte de la qualification et des compétences. En aucun cas il ne pourra être déterminé en considération du sexe de la personne. Plus généralement, la détermination de la rémunération ne doit jamais être justifiée en considération du sexe du salarié ;
- Afin de contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des dispositions sont prises de telle sorte que les salarié(e)s dont le contrat de travail est

suspendu au titre d'un congé de maternité ou d'adoption, puissent bénéficier d'une révision salariale. A l'occasion de la mise en œuvre de la politique salariale au sein de la société, le ou la salarié(e) dont le contrat de travail est suspendu en raison du congé de maternité ou d'adoption bénéficiera d'une augmentation au moins au budget des augmentations de sa catégorie à la même date d'effet que les autres salariés ;

- Du fait du niveau de responsabilité de leur poste, certain(e)s salarié(e)s ont une partie de rémunération sous forme variable. Le ou la salarié(e) 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 du Groupe THALES. Pour la détermination de la part de rémunération variable appréciée en fonction des objectifs annuels et permanents, la performance individuelle annuelle du ou de la salarié(e) sera appréciée sur sa seule période d'activité ;
- Dans les deux mois qui précèdent le terme d'un congé parental, le ou la salarié(e) pourra solliciter un entretien avec le Responsable Ressources Humaines afin d'évaluer les besoins éventuels de formation pour pouvoir reprendre son activité dans de bonnes perspectives professionnelles. Au cours de cet entretien, le niveau de rémunération au retour du congé sera examiné ;
- Dans le cadre des revues de personnel et spécialement en ce qui concerne les propositions de poste à responsabilité, la société Thales LAS France SAS portera une attention particulière à la situation des femmes ;
- De plus, l'absence du ou de la salarié(e) du fait du congé d'adoption ou de maternité ne doit pas avoir d'incidence sur l'évolution de carrière ou l'évolution salariale de l'intéressé(e).

Article 5 : Temps partiel et forfaits jours réduits

Le choix par le ou la 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.

L'examen de la situation montre que la 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 leur développement professionnel, des garanties sont apportées :

- Lors du passage à temps partiel, il sera procédé à la vérification de l'adaptation de la charge de travail. Cette vérification sera renouvelée à chaque Entretien Annuel d'Activité ;
- Une attention particulière sera apportée par le management, avec le support de la fonction RH, aux problématiques particulières des salariés sur la conciliation de leur vie professionnelle et familiale. Lors du passage à temps partiel et lors de chaque Entretien Annuel d'Activité entre le ou la salarié(e), le manager et/ou le Responsable hiérarchique, seront partagés les différents impacts du régime à temps partiel (adaptation de la charge de travail, organisation des formations, des réunions, des missions, articulation et équilibre vie professionnelle et personnelle. En cas de désaccord, les conclusions de cet examen seront formalisées par écrit et partagées avec le Responsable Ressources Humaines concerné ;

- Lors des Entretiens de Développement Professionnel, si le ou la salarié(e) 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 ou la salarié(e);
- Les salarié(e)s n'ayant pas changé de poste depuis plus de cinq ans auront un entretien avec le Responsable Ressources Humaines de leur établissement afin de faire le point sur leur évolution professionnelle ;
- L'organisation de la formation professionnelle peut présenter des difficultés, notamment quand les stages sont positionnés les jours d'absence du ou de la salarié(e) de la société. 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 la participation du ou de la salarié(e). En cas d'impossibilité, un entretien avec le Responsable Ressources Humaines aura lieu afin de trouver une solution.

Article 6 : Prévention des violences, harcèlements sexuels et agissements sexistes

La société Thales LAS France SAS s'attache particulièrement à la prévention du harcèlement sexuel, des agissements sexistes et des violences qui seraient faites aux femmes dans le milieu professionnel.

A cet effet, la société s'engage à renforcer sa politique en la matière et à mettre en place les moyens nécessaires pour prévenir et corriger ces situations. Les actions dans ce sens seront définies dans l'avenant triennal.

Article 7 : Campagne de communication de l'accord et de l'avenant triennal

Une campagne de communication sera faite auprès des salariés de la société Thales LAS France SAS afin de les informer sur les dispositions du présent accord et de l'avenant triennal et sur la création du guide relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce guide devra permettre aux salariés d'avoir connaissance des principes généraux applicables ainsi que des principaux dispositifs mis en œuvre au sein de la société Thales LAS France SAS.

Un guide élaboré au niveau du Groupe Thales portant sur la parentalité est également disponible sur l'intranet Groupe.

Le projet de guide sera partagé avec les membres de la commission centrale avant sa diffusion. Les principes de la campagne de communication seront également partagés avec cette commission.

Titre 3 – Dispositions générales

Article 8 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des établissements de la société Thales LAS France SAS soit les établissements suivants :

- Blagnac
- Elancourt
- Fleury-les-Aubrais
- La Ferté Saint Aubin
- Limours
- Massy
- Rungis / Toulouse
- Saint Héand
- Ymare

Les accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des ex-sociétés fusionnées au sein de Thales LAS France SAS cessent de produire leur effet à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 9 : Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires en respectant un préavis de trois mois, ou révisé dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Article 10 : Clause de revoyure

Les parties se réuniront dans un délai de 3 mois pour examiner la conformité du présent accord avec les dispositions de l'accord Cadre Groupe sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 13 janvier 2004 et son avenant n°1 du 27 juin 2012 dans l'hypothèse où ils viendraient à être modifiés.

Article 11 : Formalités de dépôt et de publicité

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la société et déposé par la Direction des Ressources Humaines de la société, en un exemplaire signé sous forme électronique et un exemplaire sous format Word anonymisé, auprès de la Direction Régionale des sociétés de la Concurrence de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) d'Ile de France, unité de Saint-Quentin-En-Yvelines.

Un exemplaire sera également remis au secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Rambouillet et un exemplaire sera transmis à l'Inspection du Travail.

Un exemplaire original sera remis à chaque partie signataire.

Fait à Elancourt en 8 exemplaires originaux, le

19 Avril 2019

Pour la Direction de la Société Thales LAS France SAS, Monsieur Philippe NETO, Directeur des Ressources Humaines, agissant par délégation du Président de la Société Thales LAS France SAS.

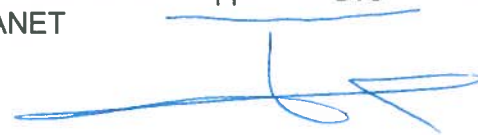


Pour les Organisations syndicales :

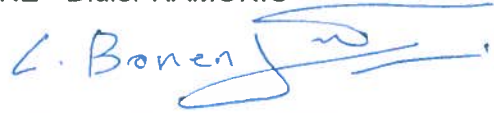
- CFDT représentée par Madame Marie-Pierre ANDRE - Messieurs Thibault BONNEFIS - Patrick JOUAUD - Thierry PINSARD



- CFE-CGC représentée par Messieurs Philippe DAUDIGNY - Stéphane HUSSON - Régis LEMERY - Yann VANET



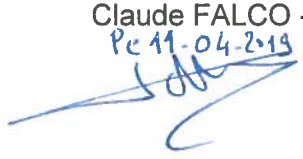
- CFTC représentée par Madame Véronique MICHAUT et Messieurs Ludovic BONENFANT - Eric DIEUDONNE - Didier HAMONIC



- CGT représentée par Messieurs Cyril AZEAU - Eric DAGOIS - Alain DERVIEUX - Jean-Luc LECOINTE



- SUPPer représenté par Messieurs Patrick CHANTEREAU - Aïssa DEGUIDA - Claude FALCO - Sylvain LUZET

Pe 11-04-2019


ANNEXE I

Composition des commissions d'établissements

Etablissements	Effectifs inscrits au 31/12/2018	Nombre de membres
Blagnac	115	3
Elancourt	1971	6
Fleury-les-Aubrais	385	6
La Ferté Saint Aubin	450	6
Limours	952	6
Massy	820	6
Rungis/Toulouse	1334	6
Saint-Héand	362	6
Ymare	291	3