Avenant triennal relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société Thales LAS France SAS

Années 2019-2020-2021

LB CA YPA

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 :

- 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

D'autre part.

LB CA MPA

Sommaire

Préambule

Plan d'action n°1 : Mixité professionnelle

- **Article 1** : Promotion des métiers
- **Article 2** : Développement des stages et des contrats d'apprentissage à destination des femmes
- **Article 3** : Développement de la mixité par le recrutement
- **Article 4** : Développement de la mixité par l'anticipation de la diminution du nombre de femmes dans la société
- **Article 5** : Développement de la mixité par la formation

Plan d'action n°2 : Agissements sexistes, harcèlement sexuel et violences au travail faites aux femmes

- **Article 6 :** Prévention des agissements sexistes, du harcèlement sexuel et des violences au travail faites aux femmes
  - **Article 6.1 :** Actions d'information et de sensibilisation
  - **Article 6.2 :** Actions de formation
  - **Article 6.3 :** Règlements intérieurs et affichages
  - **Article 6.4 :** Document unique d'évaluation des risques professionnels
- **Article 7 :** Traitement des situations liées aux agissements sexistes, harcèlements sexuels et violences au travail faites aux femmes

Plan d'action n°3 : Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale / Conditions de travail

- **Article 8 :** Entretien de retour de congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation
- **Article 9 :** Organisation des réunions
- **Article 10 :** Organisation des départs en missions
- **Article 11 :** Organisation des départs en formation
- **Article 12 :** Mise en place de services à la personne permettant de concilier l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

Plan d'action n°4 : Accompagnement des femmes dans leur évolution de carrière

- **Article 13 :** Accès des femmes aux postes ouverts en interne
- **Article 14 :** Politique de promotions individuelles
- **Article 15 :** Accès à la formation

Plan d'action n°5 : Rémunération effective

- **Article 16 :** Rémunération effective et temps partiel
- **Article 17 :** Rémunération effective des salariées au retour de congé maternité
- **Article 18 :** Développement et mise en œuvre de la rémunération des femmes

Plan d'action n°6 : Le rôle des commissions

- **Article 19 :** Rôle des commissions locales
  - **Article 19.1 :** Missions générales
  - **Article 19.2 :** Missions spécifiques aux plans d'action
- **Article 20 :** Rôle de la commission centrale
  - **Article20.1 :** Missions générales
  - **Article 20.2 :** Missions spécifiques aux plans d'action

Dispositions générales

- **Article 21 :** Champ d'application de l'accord
- **Article 22 :** Durée de l'accord
- **Article 23 :** Formalités de dépôt et de publicité

LB CA MPA

Préambule

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, la Direction de la société Thales LAS France SAS a réuni les Organisations Syndicales représentatives afin de négocier un avenant triennal sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans ce contexte, la Direction de la société Thales LAS France SAS et les Organisations Syndicales représentatives se sont réunies au cours de plusieurs réunions afin de définir des plans d'actions concrets permettant de développer le déploiement de la politique d'égalité professionnelle au sein de l'ensemble des établissements de la société. Ces plans d'actions sont assortis d'objectifs chiffrés qui feront l'objet d'un suivi par les commissions égalité professionnelle.

Le présent avenant triennal s'inscrit le cadre de l'accord Cadre Groupe du 13 janvier 2004, modifié par l'avenant du 27 juin 2012 et de l'accord société relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conclu le 15 avril 2019.

L'avenant triennal relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société Thales LAS France SAS couvrant les années 2019-2020-2021 permettra, au travers des plans d'actions mis en place, de favoriser la mixité professionnelle au sein de la société, favoriser l'accompagnement des femmes dans leur évolution de carrière, favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, assurer la santé et sécurité des salariés et la rémunération effective.

Ce premier avenant s'inscrit dans une démarche dynamique et régulière d'évolution positive de la situation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les parties signataires du présent avenant ont à cet effet identifié des indicateurs de suivi permettant de mesurer les avancées réalisées d'une année sur l'autre.

Plan d'action n°1 : Mixité professionnelle

Ce plan d'action relève du thème « embauche » prévu à l'article R.2242-2 du code du travail.

La mixité professionnelle permet de favoriser l'égalité professionnelle au sein de la société. Le développement de la mixité professionnelle ne peut se faire sans assurer la promotion des métiers, l'information sur les opportunités de carrière, le développement des stages et de l'apprentissage. Les actions mises en œuvre lors de l'embauche, au titre de la formation et l'anticipation de la diminution du nombre de femmes sont également nécessaires pour assurer une mixité professionnelle. Le Groupe Thales a un engagement fort en matière de recrutement de femmes. Dans une même dynamique, la société Thales LAS France SAS souhaite poursuivre le même objectif cible de recrutement et ainsi atteindre 40% de recrutement de femmes.

LB CA MPA

Article 1 : Promotion des métiers

La société Thales LAS France SAS s'engage à assurer la promotion de son activité et des métiers scientifiques et techniques par des actions de communication et sa présence sur des forums afin de sensibiliser le jeune public. Les mesures en faveur de la promotion des métiers sont les suivantes :

- Rapprochement avec les rectorats pour la mise en œuvre d'actions communes de promotion et d'information visant à modifier la représentation sociale des métiers exercés par la société ;
- Actions de communication dans les collèges et notamment leur présenter les métiers possibles au sein de Thales afin de les valoriser dans leur futur choix d'orientation ;
- Participation à certains forums organisés par les collèges et/ou les lycées en y associant des femmes dont le parcours professionnel permettrait d'illustrer les évolutions de carrière proposées à celles-ci au sein de la société Thales LAS France SAS et plus généralement au sein du Groupe Thales ;
- Etablissement et consolidation de relations privilégiées avec certains lycées, grandes écoles ou universités animées et suivies par des anciens élèves, salariés de la société Thales LAS France SAS dont l'objet sera de sensibiliser les femmes aux métiers et aux carrières proposés par la société. Dans le cadre de ces relations, des responsables ou enseignants de ces établissements pourront être invités en vue de participer aux journées portes ouvertes qui seraient éventuellement organisées dans les établissements de la société Thales LAS France SAS dans le but de leur permettre de mieux appréhender la réalité des métiers de notre société ;
- Assurer la promotion de l'association « Elles bougent » auprès des femmes salariées de la société, dont le réseau et les actions contribuent à promouvoir les carrières scientifiques auprès des jeunes filles. L'objectif est de convaincre des salariées de la société de devenir marraines de l'association et de participer aux événements organisés par celles-ci, tels que des visites d'établissement ou la participation à des forums ;
- Assurer la promotion de l'association « Nos Quartiers ont des talents », association engagée pour l'égalité des chances et l'insertion des jeunes demandeurs d'emploi hauts diplômés issus des quartiers prioritaires ou de milieux sociaux défavorisés. A ce titre, les marraines et parrains de l'association, salariés de la société Thales LAS France SAS s'engagent à participer aux événements et actions organisés par le Groupe Thales ;
- Invitation annuelle des responsables ou enseignants des établissements scolaires situés à proximité des établissements de la société Thales LAS France SAS pour participer à une présentation des métiers et des activités de la société ;
- Assurer une présentation par les salariés susceptibles d'être sollicités par un collège ou un lycée dans le cadre des forums dits d'orientation auprès des collégiens ou des lycéens en utilisant un kit d'information spécifique sur les métiers du Groupe Thales. Cette présentation se fait sur autorisation préalable de la société après entretien avec le Responsable Relations Ecoles. Si cette participation intervient au cours des horaires et jours habituels de travail, le temps passé par le salarié ou la salariée à un forum de ce type sera considéré comme temps de travail effectif et sera donc rémunéré. Afin de mettre en œuvre toutes les dispositions nécessaires en matière de réglementation relative aux accidents du travail et aux accidents de trajet, le salarié ou la salariée devra cependant informer par écrit son Responsable hiérarchique ainsi que son Responsable Ressources Humaines, préalablement à son intervention, en précisant le lieu et la date. A l'inverse, la participation d'un salarié à un forum de ce type en dehors des horaires habituels de

LB CA MPA IR

travail, ne pourra donner lieu à aucune compensation ni en temps, ni en rémunération.

Afin de renforcer son attractivité auprès des femmes, la société Thales LAS France SAS s'engage à organiser et participer à des événements dédiés aux femmes issues notamment d'écoles d'Ingénieurs permettant ainsi de leur présenter les activités et métiers de la société.

Un bilan annuel de ces actions sera communiqué à la commission centrale et aux commissions locales de suivi relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2 : Développement des stages et des contrats d'apprentissage à destination des femmes

La démarche de développement de la mixité professionnelle dans laquelle la société Thales LAS France SAS souhaite s'inscrire nécessite la réalisation d'actions d'information pour permettre l'accès le plus étendu aux jeunes femmes souhaitant rejoindre la société Thales LAS France SAS dans le cadre de stages, de contrats d'apprentissage ou de formations en alternance.

Les filières scientifiques et techniques sont majoritairement masculines. Le développement de la mixité professionnelle dans ces filières est particulièrement important. A cet effet, la société Thales LAS France SAS analysera favorablement les candidatures de femmes au regard de la composition du service concerné, du profil ainsi que du niveau d'expérience des candidats. Ce principe s'appliquera lorsque pour un stage, un contrat d'apprentissage ou une formation en alternance, le nombre de candidatures féminines sera particulièrement inférieur aux candidatures masculines.

Par ailleurs, compte tenu de l'activité industrielle des établissements de la société Thales LAS France SAS, des stages ouvriers à destination des élèves en première année d'école d'ingénieur seront ouverts, en veillant à favoriser la mixité au sein de cet accueil.

Enfin, les stages de découverte en entreprise étant de nature à favoriser l'orientation des plus jeunes vers les métiers de la société Thales LAS France SAS et plus généralement, du Groupe Thales, la société s'engage à accueillir ces stagiaires en tenant compte des impératifs d'organisation de chaque établissement.

La société Thales LAS France SAS retient comme objectif de porter une attention particulière à l'accueil d'alternants dans la société sur les métiers techniques et scientifiques.

L'entretien réalisé à la fin de l'apprentissage ou de la formation en alternance sera l'occasion de recueillir et d'analyser le ressenti des jeunes femmes accueillies à l'issue de leur apprentissage ou alternance.

Un bilan annuel de ces actions sera communiqué à la commission centrale et aux commissions locales de suivi relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes selon les indicateurs suivants :

- Nombre de femmes accueillies en contrats d'apprentissage ou, plus généralement, dans le cadre de formations en alternance par rapport au nombre total de jeunes accueillis à ce titre dans la société ;

LB CA

- Nombre de femmes embauchées en contrat à durée indéterminée au terme de leur formation en alternance ou d'apprentissage par rapport au nombre total d'embauches réalisées à ce titre dans la société ;

Le présent avenant vise un objectif cible de 40% pour chacun des deux indicateurs susvisés.

- Nombre de jeunes accueillis dans le cadre des stages ouvriers en distinguant le nombre de femmes et le nombre d'hommes ;

- Dans la mesure du possible, nombre de jeunes accueillis dans le cadre des stages de découverte en entreprise en distinguant le nombre de femmes et le nombre d'hommes.

Article 3 : Développement de la mixité 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 la société. A ce titre, la société Thales LAS France SAS s'engage à ne pas formuler de manière discriminante les offres de recrutement aussi bien dans l'intitulé du poste que dans son contenu. Tout recrutement sera donc 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.

La société Thales LAS France SAS sensibilisera régulièrement les équipes recrutement et les managers sur les principes de non-discrimination.

Dans le cadre du recrutement, il sera porté une attention particulière au développement et/ou maintien de la mixité au sein des services de la société. Pour ce faire, la représentation des femmes diplômées au sein de filières ou niveaux de formation recherchés, ainsi que l'évolution démographique des familles professionnelles majoritairement féminines seront prises en compte.

Le nombre de recrutements par famille professionnelle sera présenté chaque année à la commission centrale et aux commissions locales constituées au titre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans l'hypothèse où la part de femmes présentes au sein d'un métier s'avèrerait inférieure à la proportion de femmes présentes au sein de la société Thales LAS France SAS, les candidatures féminines seront analysées favorablement, à profil et niveau de compétence équivalents.

Au cours du processus de recrutement, la direction de la société Thales LAS France SAS diversifiera les canaux de diffusion de ses offres d'emploi afin de s'assurer que la population la plus large de candidates potentielles puisse y répondre.

Dans l'hypothèse où le recrutement d'un ou plusieurs collaborateurs nécessiterait de recourir aux services d'un prestataire extérieur au Groupe Thales (cabinet de recrutement et agences d'intérim), il conviendra de le sensibiliser en amont sur la diversité des candidatures souhaitée (femmes-hommes) répondant à l'offre présentée par ce prestataire.

LB CA MPA

La société Thales LAS France SAS vise un objectif cible de recruter au moins 40% de femmes sur les postes pourvus au cours de chaque exercice.

Article 4 : Développement de la mixité par l'anticipation de la diminution du nombre de femmes dans la société

Dans une perspective d'analyse prospective des évolutions des métiers et des familles professionnelles au sein de la société Thales LAS France SAS, aussi bien qualitativement que quantitativement, il conviendra de porter une attention plus particulière à la situation professionnelle des femmes et à leur évolution.

A cet effet, lors de l'analyse de l'évolution des familles professionnelles, particulièrement dans le cadre des analyses de la GPEC, il sera étudié l'impact prévisionnel dans la répartition femmes-hommes de l'évolution de la pyramide des âges. Sur la base de ces travaux, la politique d'embauche sera adaptée.

Article 5 : Développement de la mixité par la formation

Certains métiers sont très majoritairement occupés par des femmes ou des hommes. A cet effet, la société Thales LAS France SAS considère que la formation constitue un instrument pertinent de promotion de la mixité professionnelle. Ainsi, à l'occasion de la construction du plan de formation, les projets individuels de développement des compétences et de formation susceptibles d'accompagner des salariés vers des métiers généralement occupés par des femmes ou des hommes seront particulièrement étudiés.

La Commission centrale constituée au titre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes étudiera annuellement les actions devant être mise en œuvre au regard des indicateurs prévus par le présent plan d'actions, ainsi que des données du rapport de situation comparée.

Plan d'action n°2 : Agissements sexistes, harcèlement sexuel et violences au travail faites aux femmes

Ce plan d'action relève des thèmes « sécurité et santé au travail » et « conditions de travail » prévus à l'article R.2242-2 du code du travail.

La société Thales LAS France SAS est engagée dans la lutte contre les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les violences au travail faites aux femmes et ainsi préserver la santé et sécurité des salariées.

A cet effet, elle engagera des démarches permettant la prise de conscience de tous les salariés des problématiques liées au harcèlement sexuel, aux agissements sexistes et aux violences au travail faites aux femmes.

La politique de prévention, de prise en compte et de traitement des situations doit contribuer à changer les mentalités et les comportements et ainsi permettre aux salariées de travailler dans un environnement de travail sain, dans le respect et la sécurité.

LB CA MPA

Article 6 : Prévention des agissements sexistes, du harcèlement sexuel et des violences au travail faites aux femmes

- Article 6.1 : Actions d'information et de sensibilisation

Les actions d'information et de sensibilisation sont indispensables à la prévention des agissements sexistes, du harcèlement sexuel et des violences au travail faites aux femmes. La prévention intègre nécessairement en premier lieu la compréhension de la définition des ces termes et en deuxième lieu, des enjeux associés.

A cet effet, la société Thales LAS France SAS s'engage à sensibiliser l'ensemble des collaborateurs à ces problématiques. Cette sensibilisation pourra se faire par exemple par :

- Diffusion de communications collectives
- Campagnes d'affichage spécifique
- Diffusion du guide de l'accord
- Elaboration et partage d'un recueil de questions/réponses
- Organisation d'événements dédiés (exemple : conférences théâtralisées ...)

Dans le cadre de ses communications, la Société Thales LAS France SAS fera part de son engagement à prendre en compte les situations d'agissements sexistes, de harcèlement sexuel et de violences au travail faites aux femmes portées à sa connaissance et à les traiter.

- Article 6.2 : Actions de formation

- Les actions de formation envers les équipes pluridisciplinaires associées à la Direction des Ressources Humaines

Les salariés de la Direction des Ressources Humaines, le Service de Santé au Travail et les Assistantes sociales bénéficieront pendant la durée de l'accord d'actions de formations sur les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les violences au travail faites aux femmes, leur prise en compte et leur traitement. Ces formations leur permettront de mieux détecter les risques, prévenir, prendre en compte et traiter ces situations.

- Les actions de formation/mobilisation envers les managers

Les managers en situation d'encadrement d'équipe de la société Thales LAS France SAS bénéficieront, pendant la durée de l'accord d'actions de formation sur les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les violences au travail faites aux femmes. Ces formations leur permettront d'avoir une vigilance accrue et de mieux détecter les risques liés à ces situations.

Ces actions de formation pourront se faire notamment par E-learning, animation de Comités de Direction.

LB CA MPA LR

- Les actions de formation envers les membres des commissions locales

Les membres des commissions locales égalité professionnelle entre les femmes et les hommes bénéficieront d'actions de formation sur les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les violences au travail faites aux femmes. Ces formations leur permettront d'assurer la prévention de ces risques, de les prendre en compte et d'accompagner les salariés dans le traitement de ces situations.

- Article 6.3 : Règlements intérieurs et affichages

Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont intégrés aux règlements intérieurs de l'ensemble des établissements de la société Thales LAS France SAS. Ces règlements intérieurs contiennent par ailleurs l'échelle des sanctions applicables dans la société. Un exemplaire du règlement intérieur est remis à chaque nouvel embauché et permet de sensibiliser les salariés à ces problématiques dès leur arrivée.

Par ailleurs, la règlementation légale en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes est affichée dans les locaux de travail.

- Article 6.4 : Document unique d'évaluation des risques professionnels

Dans le cadre de la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, la direction des établissements de la société Thales LAS France SAS procèdera à l'évaluation des risques liés aux harcèlements sexuels et aux agissements sexistes et intégreront les mesures de prévention associées.

Article 7 : Traitement des situations liées aux agissements sexistes, harcèlements sexuels et violences au travail faites aux femmes

Les salariées qui s'estiment victimes d'agissements sexistes, de harcèlement sexuel ou de violences au travail devront porter ces faits à la connaissance des autorités représentant la société telles que notamment la Direction des Ressources Humaines de l'établissement, la Direction de l'établissement ou les Responsables hiérarchiques. Les acteurs institutionnels au sein de la société tels que le Service de Santé au Travail, les Organisations syndicales, le CHSCT, le Service social, sont légitimes pour aider à porter ces faits à la connaissance de la Direction de la société.

Le cas échéant, la Direction au niveau de l'établissement s'engage, dans un premier temps, à procéder à l'étude de la situation portée à sa connaissance.

Dans ce cadre, la Direction recevra ces salariées et prendra en compte les faits relatés. La Direction sera attentive à prendre les mesures immédiates nécessaires à la protection des salariées concernées. Afin de procéder à une étude contradictoire de la situation et en vue d'assumer pleinement ses responsabilités, elle recevra également les salarié(e)s identifié(e)s comme auteurs des agissements sexistes, de harcèlement sexuel ou des violences ainsi que les éventuels témoins identifiés afin de recueillir leur version des faits.

LB CA MPA LR

La Direction de l'établissement et de la société s'engagent à prendre toutes les mesures nécessaires afin de faire cesser immédiatement de telles situations si elles sont avérées et à porter un point de vigilance particulier sur la situation et le soutien de la salariée victime d'agissements sexistes, de harcèlement sexuel ou de violences au travail après les mesures prises.

Lors des commissions égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les membres qui la composent et la Direction de la société Thales LAS France SAS échangeront si nécessaire sur le déroulement du traitement de ces situations.

Plan d'action n°3 : Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale / Conditions de travail

Ce plan d'action relève des thèmes « articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale » et « conditions de travail » prévus à l'article R.2242-2 du code du travail.

Article 8 : Entretien de retour de congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation

Les salarié(e)s dont le contrat de travail a été suspendu en raison d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation doivent reprendre leur activité professionnelle dans des conditions optimales.

A leur retour, le ou la salarié(e) bénéficiera d'un entretien avec son responsable hiérarchique afin d'échanger sur les événements survenus lors de son absence et intéressant particulièrement le service. Lors de cet entretien, pourront également être abordés les éventuels besoins de formation ou d'accompagnement permettant une reprise du travail efficiente spécifiquement pour les salarié(e)s qui ont été absent(e)s pendant une période significative.

Par ailleurs, si le ou la salarié(e) exprime le besoin d'échanger avec son Responsable Ressources Humaines il ou elle pourra dès son retour, solliciter un entretien afin d'échanger sur les sujets qu'il ou elle souhaite. Ce besoin vise particulièrement les salarié(e)s qui ont été absent(e)s pendant une période au moins égale à 12 mois.

Article 9 : Organisation des réunions

L'organisation et la planification des réunions doit prendre en compte, dans la mesure du possible, la vie personnelle et familiale des salariés et les contraintes associées.

Afin de concilier au mieux les exigences liées à la vie professionnelle et à la vie personnelle, chaque salarié qui organise une réunion devra :

- Planifier les réunions ponctuelles avec un délai de prévenance suffisant afin de permettre aux salariés participant à la réunion de s'organiser en cas de contraintes personnelles et familiales ;

LB CA MPA LR

- Planifier les réunions récurrentes dans le calendrier Outlook ;
- Limiter la planification de réunions importantes le mercredi, jour majoritairement non travaillé pour les salariés à temps partiel ;
- Tenir la réunion en privilégiant les moyens de communication tels que le téléphone, la visioconférence permettant d'éviter les déplacements pour les salariés qui ne seraient pas sur le lieu de la réunion ;
- Tenir compte des contraintes personnelles et familiales des salariés invités à participer à la réunion et particulièrement en définissant collectivement les modalités d'organisation de réunions qui seraient proches des horaires d'ouverture et fermeture du site.

Dans l'hypothèse où un salarié qui a des contraintes personnelles et familiales ne pourrait pas s'organiser pour assister à la réunion, l'organisateur ou les participants à la réunion devront informer le salarié absent des échanges intervenus lors de cette réunion et des actions/décisions prises ; particulièrement celles qui le concerne (diffusion d'un compte-rendu, point oral). Le manager sera également vigilant sur l'existence d'une restitution de la réunion concernée.

Article 10 : Organisation des départs en missions

Les missions devront être planifiées en permettant, dans la mesure du possible, aux salariés qui ont des contraintes personnelles et familiales de s'organiser dans un délai raisonnable.

Pour les salariés qui partent en mission de façon exceptionnelle et dont ces missions ne sont pas inhérentes à leur fonction, la société Thales LAS France SAS prendra en charge, sur présentation de justificatifs, les frais de garde prolongés susceptibles d'avoir été engagés par le salarié dans la limite de 500 euros par an.

Le recours aux moyens de communication modernes tels que la réunion téléphonique ou la visioconférence sera là encore privilégié de façon à réduire ou éviter les déplacements entre les sites ou établissements ou lieux de mission en France ou à l'étranger.

Article 11 : Organisation des départs en formation

Lorsque la formation exige que le salarié s'absente de son domicile et que cette absence génère des frais de garde prolongée, la société Thales LAS France SAS prendra en charge les frais supplémentaires de garde d'enfants et de personnes à charge, sur justificatif dans la limite d'un budget de 500 euros par an.

Article 12 : Mise en place de services à la personne permettant de concilier l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

Les établissements de la société Thales LAS France SAS s'engagent à mettre en place ou poursuivre l'offre de service à la personne afin de permettre aux salariés de mieux concilier leur activité professionnelle avec leur vie personnelle et familiale.

Les services à la personne seront déterminés en tenant compte des besoins spécifiques des salariés de chaque établissement et des moyens permettant la mise en place de ces services. Ces services et aides à la personne peuvent notamment être la conciergerie, une plateforme de co-voiturage, des crèches, des navettes, des services d'assistance.

LB CA HPA LR

Une liste à jour des services et autres aides à la personne par établissement sera disponible sur l'intranet de la société. L'établissement de la liste des services et aides à la personne proposés par la Direction des établissements pourra être évoquée lors de la Commission locale sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et faire l'objet d'une évolution si certains services s'avéraient nécessaires ou non utilisés par les salariés.

La Direction de chaque établissement pourra diffuser une communication permettant d'informer les salariés de la mise à jour de la liste le cas échéant. Cette communication permettra de rappeler, aux salariés, les services et aides dont ils peuvent bénéficier.

Plan d'action n°4 : Accompagnement des femmes dans leur évolution de carrière

Ce plan d'action relève du thème « promotion professionnelle » prévu à l'article R.2242-2 du code du travail.

Afin d'assurer une évolution de carrière effective des femmes, la Direction de la société Thales LAS France SAS souhaite instaurer un suivi particulier de l'évolution de leur carrière.

Article 13 : Accès des femmes aux postes ouverts en interne

Dans l'hypothèse où des postes à responsabilités importantes s'ouvriraient en interne, la Direction de la société Thales LAS France SAS s'attachera, dans la mesure du possible, à présenter des candidates. Dans cet objectif, un focus particulier sur la situation des femmes sera effectué lors des revues de personnel annuelles puis tout au long de l'année. Cette démarche s'inscrit dans une perspective visant à abolir les effets du plafond de verre au sein de la société Thales LAS France SAS.

Par ailleurs, lorsqu'une femme accèdera à un poste comportant de nouvelles responsabilités et plus particulièrement des responsabilités importantes (LR9, LR10 et LR11), le manager ou le Responsable Ressources Humaines l'informera de la possibilité dont elle dispose de demander à bénéficier d'actions d'accompagnement personnalisé destinées à lui permettre de prendre ses nouvelles fonctions dans les meilleures conditions possibles.

Afin de soutenir cette démarche, la société Thales LAS France SAS souhaite engager une démarche de co-développement qui consiste à constituer un groupe de femmes volontaires présentant une communauté de situation ou des enjeux professionnels communs. L'intérêt de cette démarche est de permettre d'aider les femmes volontaires à trouver une solution à la problématique qu'elle rencontre.

L'Entretien de Développement Professionnel sera l'occasion de porter une attention particulière sur l'évolution de carrière des femmes. A cet effet, le manager et la salariée échangeront sur l'évolution et l'avenir professionnel de cette dernière ainsi que sur l'hypothèse d'un accroissement des responsabilités à terme. Lors de cet échange, le manager et la salariée aborderont l'éventualité d'un accompagnement (coaching, tutorat) et les conditions de cet accompagnement le cas échéant.

Ces dispositions seront rappelées aux managers lors de la campagne des Entretiens de Développement Professionnel afin qu'il soit abordé de façon effective lors de cet entretien.

LB CA MPA LR

Article 14 : Politique de promotions individuelles

La Direction de la société Thales LAS France SAS sera attentive à respecter un niveau de promotions individuelles, dans chacune des catégories socio-professionnelles et au sein des familles professionnelles qui tiendra compte de la représentation proportionnelle des femmes et des hommes par rapport à l'effectif global de ces catégories.

Par ailleurs, la société se fixe pour objectif de prendre en compte la proportion de femmes présentes dans chaque niveau de responsabilité lors de l'étude des dossiers de promotions. Ainsi, la proportion de femmes parmi les salariés promus à un niveau de responsabilité supérieur devra au moins atteindre la proportion de femmes présentes dans le niveau de responsabilité d'origine dans la période couverte par le présent avenant.

Un bilan sera réalisé sur :

- Les promotions IIIB et IIIC afin de comparer la situation des femmes et des hommes au sein de la société ;
- Les promotions des femmes des positions de mensuel à ingénieur et cadre ;
- La durée moyenne, pour les femmes et les hommes, entre leur entrée dans la Position II et leur passage dans la Position IIIA.

Article 15 : Accès à la formation

L'ensemble des salariés doivent pouvoir accéder de manière égalitaire à la formation.

La société Thales LAS France SAS sera vigilante quant 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 personnelle et familiale des salariés et plus particulièrement de ceux exerçant leurs fonctions à temps partiel.

Il s'agira de :

- Veiller à l'accès effectif aux actions de formation des salariés à temps partiel en tenant compte du jour non travaillé ;
- Prendre en considération les contraintes liées à la garde d'enfants qui pourraient être de nature à remettre en cause la participation à la formation. La société prendra en charge les frais de garde prolongée conformément à l'article relatif au départ en formation du présent avenant ;
- Veiller à l'accès effectif aux actions de formation des salarié(e)s qui ont été en congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation au même titre que les autres salariés de la société.

LB CA MPA

Plan d'action n°5 : Rémunération effective

Ce plan d'action relève du thème « rémunération effective » prévu à l'article R.2242-2 du code du travail.

Article 16 : Rémunération effective et temps partiel

Le choix par le salarié d'un régime à temps partiel est possible à tous les niveaux d'emploi et ne saurait être à l'origine de retard dans l'évolution de sa carrière et de sa rémunération. La Direction appliquera donc sans distinction les mêmes règles d'évolution de carrière aux salariés à temps partiel et à temps plein.

Il est rappelé que l'impact de la réduction du temps de travail sur la rémunération est proportionnel au temps de travail et ne doit pas avoir pour conséquence une sous-évaluation des performances des salariés concernés et par conséquent des mesures salariales qui doivent leur être appliquées.

Article 17 : Rémunération effective des salariées au retour de congé maternité

L'absence de la salariée du fait d'un congé maternité ne doit pas avoir d'effet sur l'évolution de carrière ou salariale de celle-ci. A cet effet, la Direction souhaite mettre en œuvre les moyens de contrôle permettant de s'assurer que ces salariées ne subiront pas de retard dans leur évolution de carrière et s'engage à s'assurer que les salariées en congé maternité auront effectivement bénéficié d'une augmentation égale au budget des augmentations de leur catégorie. Cette politique salariale sera appliquée dans la mesure où ces salariées auront été majoritairement absentes dans l'année.

Par ailleurs, pour les salariées éligibles, la détermination de la part de rémunération variable appréciée en fonction des objectifs annuels ou permanents, la performance individuelle de la salariée sera appréciée sur sa seule période d'activité et de présence dans la société.

La Direction des Ressources Humaines apportera un point de vigilance sur l'évolution de salaire des salarié(e)s dont le contrat a été suspendu en raison d'un congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation.

Les managers bénéficieront de sensibilisations lors de la politique salariale sur l'application des principes de non-discrimination et des règles relatives à la politique salariale pour ces salarié(e)s.

Article 18 : Développement et mise en œuvre de la rémunération des femmes

La détermination du salaire à l'embauche est faite en tenant compte de la qualification et des compétences. La société Thales LAS France SAS s'engage à assurer l'égalité des salaires d'embauche entre les femmes et les hommes à qualifications, compétences et expériences équivalentes. Afin de vérifier les écarts éventuels de salaires à l'embauche entre les femmes et les hommes, un indicateur présentant les salaires moyens à l'embauche des femmes et des hommes, par établissement, par catégorie socio-professionnelle et par niveau de responsabilité sera établi.

LB CA YPA CR

Conformément à la démarche souhaitée par la Direction de porter une attention particulière aux salariées présentant un potentiel d'accession à un niveau supérieur de responsabilité et à la politique du Groupe Thales, la société Thales LAS France SAS souhaite conserver un budget spécifique destiné aux actions prioritairement en faveur de la promotion des femmes.

Dans ce cadre, des moyens et actions pourront leur être proposés afin d'accompagner cette progression, ou leur permettre d'acquérir l'expérience nécessaire à cette évolution. Ce budget est également consacré à la régularisation des retards constatés dans toutes les catégories ou pour tous les niveaux. Ce budget spécifique sera négocié dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires qui se tiennent chaque année au sein de la société avec les Délégués Syndicaux Centraux.

Par ailleurs, la société Thales LAS France SAS a pour objectif de contenir les écarts éventuels de rémunérations par niveau / échelon et position entre les femmes et les hommes, sous la valeur retenue pour le calcul de l'index issu de la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel du 6 septembre 2018.

L'ensemble de ces actions fera l'objet d'un suivi en commission centrale et locale.

Plan d'action n°6 : Le rôle des commissions

Article 19 : Rôle des commissions locales

- Article19.1 : Missions générales

Chaque commission locale aura pour mission de :

- Sensibiliser et informer le personnel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Préparer la délibération du CE/CSE sur le rapport annuel écrit sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'établissement ;
- Identifier les éventuels mécanismes générateurs de différences (recrutement, formation, développement de carrière ...).

La commission bénéficiera pour cela de l'ensemble des documents détaillés sur la situation comparée des femmes et des hommes. Elle disposera de données chiffrées sur les conditions générales d'emploi, de formation professionnelle, de rémunération 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 ;
- Proposer aux partenaires à la négociation des mesures favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

LB CA YPA LR

- Article 19.2 : Missions spécifiques aux plans d'action

Chaque commission locale a pour mission de :

- Plan d'action n°1 relatif à la mixité professionnelle :
  - Echanger sur les actions destinées à assurer la promotion des métiers, le développement des stages et des contrats d'apprentissage à destination des femmes, assurer le développement de la mixité par le recrutement et par la formation.
- Plan d'action n°2 relatif aux agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les violences au travail faites aux femmes :
  - Emettre des suggestions et suivre les actions d'information et de sensibilisation réalisées auprès des salariés sur les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les violences au travail faites aux femmes ;
  - Echanger si nécessaire sur le déroulement du traitement de situations d'agissements sexistes, harcèlement sexuel et violences au travail faites aux femmes.
- Plan d'action n°3 relatif à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale / conditions de travail :
  - Emettre des suggestions et suivre l'évolution des services à la personne proposés au niveau de chaque établissement.
- Plan d'action n°4 relatif à l'accompagnement des femmes dans leur évolution de carrière :
  - Suivre les actions mises en œuvre par la société dans le cadre du plan d'action n°4 et leurs résultats dans le cadre du rapport de situation comparée et du bilan annuel.
- Plan d'action n°5 relatif à la rémunération effective :
  - Suivre la mise en œuvre des actions définies au plan d'action n°5 ;
  - Analyser la réduction et l'évolution des écarts par niveau échelon ou position dans toutes les catégories.

Article 20 : Rôle de la commission centrale

- Article 20.1 : Missions générales

La commission centrale aura pour mission de :

- Sensibiliser et informer le personnel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Proposer aux partenaires à la négociation des mesures favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en tenant compte des délibérations et des analyses des CE/CSE ;
- Identifier les éventuels mécanismes générateurs de différences (recrutement, formation, développement de carrière ...) ;
- Assurer le suivi et l'application de l'accord et de l'avenant triennal et des indicateurs et principes associés ;
- Analyser le rapport de situation comparée ;
- Assurer un suivi particulier des disparités constatées le cas échéant ;
- Etudier les actions à mettre en œuvre au regard des indicateurs prévus par les plans d'actions ;

LB CA MPA LR

- Prendre connaissance du guide relatif à l'accord sur l'égalité professionnelle et l'avenant triennal avant sa diffusion et émettre des suggestions sur la campagne de communication associée.

- Article 20.2 : Missions spécifiques aux plans d'action

La commission centrale a pour mission de :

- Partager les axes prévisionnels d'utilisation du budget égalité F/H ;
- Les mêmes missions spécifiques que les commissions locales concernant les plans d'actions.

Dispositions générales

Article 21 : 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 avenant.

Article 22 : Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter du lendemain du dépôt de l'avenant auprès de la DIRECCTE.

Il pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Article 23 : 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 Entreprises de la Concurrence de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) d'Ile de France, unité de Saint-Quentin-En-Yvelines.

LB CA HPA

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

Régis LEMERY

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

L. Bonen

- 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

LB

ANNEXE I

Liste des indicateurs chiffrés

Plans d'actions	Indicateurs chiffrés
Mixité professionnelle	Nombre de femmes accueillies en contrats d'apprentissage ou, plus généralement, dans le cadre de formations en alternance par rapport au nombre total de jeunes accueillis à ce titre dans l'société, Nombre de femmes embauchées en contrat à durée indéterminée au terme de leur formation en alternance ou d'apprentissage par rapport au nombre total d'embauches réalisées à ce titre dans la société
Agissements sexistes, harcèlement sexuel, violences au travail faites aux femmes	Nombre et type d'actions de communication
Accompagnement des femmes dans leur évolution de carrière	Nombre de femmes promues IIIB et IIIC par rapport au nombre total de promotions (la proportion de femmes parmi les salariés promus à un niveau de responsabilité supérieur, devra au moins atteindre la proportion de femmes présentes dans le niveau de responsabilité d'origine dans la période couverte par le présent avenant) Nombre de femmes promues des positions de mensuels à ingénieur et cadre par rapport au nombre total de promotions (la proportion de femmes parmi les salariés promus à un niveau de responsabilité supérieur, devra au moins atteindre la proportion de femmes présentes dans le niveau de responsabilité d'origine dans la période couverte par le présent avenant) Durée moyenne des femmes et des hommes entre leur entrée dans la position II et leur passage dans la position IIIA Heures de formations en distinguant les hommes et les femmes Nombre de personnes ayant bénéficié ou ayant été orienté dans une formation longue et/ou diplômante en distinguant les hommes et les femmes

LB CA MPA LR

Rémunération effective	<u>Salariés à temps partiel</u> Nombre de femmes et d'hommes à temps partiel par CSP, pourcentage moyen d'augmentation individuelle et nombre de promotions par CSP et par régime temps plein/temps partiel <u>Retour de congé maternité</u> Nombre de salariées en congé maternité, nombre de salariées augmentées pendant leur congé, pourcentage d'augmentation par salariée concernée par rapport au pourcentage moyen de leur catégorie <u>Mise en œuvre de la rémunération des femmes</u> Salaires moyens à l'embauche des femmes et des hommes, par établissement, par CSP et par niveau de responsabilité, - Nombre de situations et d'actions de soutien et d'accompagnement à la promotion des femmes réalisé Contenir les écarts éventuels de rémunérations par niveau / échelon et position entre les femmes et les hommes sous la valeur retenue pour le calcul de l'index