

Division Systèmes Aériens

Parc tertiaire Silic
3, avenue Charles Lindbergh
BP 20351 - 94628 Rungis Cedex
FRANCE
Tél. : +33 (0)1 79 61 40 00
Fax : +33 (0)1 79 61 33 81
www.thalesgroup.com

AVENANT TRIENNAL RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA SOCIETE THALES AIR SYSTEMS S.A.

ENTRE :

LA SOCIETE THALES AIR SYSTEMS S.A., Société Anonyme au capital de 112 292 004 Euros dont le Siège Social est situé au 3, avenue Charles Lindbergh à Rungis (94150), représentée par Madame Claire SILVA, Directrice du Développement Social de la Division Systèmes Aériens, agissant par délégation du Président Directeur Général.

d'une part,

ET :

LES ORGANISATIONS SYNDICALES DESIGNÉES CI-APRES :

CFDT représentée par Monsieur François PAYEN

CFE-CGC représentée par Monsieur Hervé CHABORD

CFTC représentée par Monsieur Pierre GOUESMEL

Madame Véronique MICHAUT

CGT représentée par Monsieur Jean-Luc LECOINTE

FO représentée par Madame Odile SISSLER

SUPPer représentée par Monsieur Claude DELECHERE

d'autre part.

SOMMAIRE :

Préambule	4
PLAN D' ACTIONS N° 1 – ACTIONS D' INFORMATION ET DE SENSIBILISATION AU PRINCIPE D' EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	5
Article 1.1 – Information et sensibilisation du management	5
Article 1.2 – Information et sensibilisation de la fonction ressources humaines	6
Article 1.3 – Information des salariés lors du recrutement.....	6
Article 1.4 – Correspondant égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.....	7
PLAN D' ACTIONS N° 2 – ACTIONS DESTINEES A FAVORISER LA MIXITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA SOCIETE THALES AIR SYSTEMS S.A.	8
Article 2.1 – Promotion des métiers de la Société THALES Air Systems S.A.	8
Article 2.2 – Développement des stages et des contrats d' apprentissage à destination des femmes.....	9
PLAN D' ACTIONS N° 3 – ACTIONS DESTINEES A FAVORISER L' ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES DANS LEUR EVOLUTION DE CARRIERE	11
Article 3.1 – Mise en œuvre de revues du personnel dédiées aux femmes.	11
Article 3.2 – Accès à la formation.....	11
3.2.1 – Amélioration de l' accès à la formation	
3.2.2 – Délai de prévenance pour les départs en formation	
3.2.3 – Lieu de formation	
Article 3.3 – Mesures spécifiques destinées au suivi de l' évolution professionnelle des femmes.....	13
3.3.1 – Bilan annuel des actions engagées auprès des salariés ayant bénéficié d' un congé pour raisons familiales	
3.3.2 – Politique de promotions individuelles	
PLAN D' ACTIONS N° 4 – ACTIONS DESTINEES A REDUIRE LES ECARTS DE REMUNERATION EVENTUELLEMENT CONSTATES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	14
PLAN D' ACTIONS N° 5 – ACTIONS PARTICULIERES CONCERNANT LES FONCTIONS OU ACTIVITES AU SEIN DESQUELLES EXERCENT MAJORITAIREMENT DES FEMMES	15
PLAN D' ACTIONS N° 6 – ACTIONS RELATIVES AUX MODALITES D' ORGANISATION DU TRAVAIL	16
Article 6.1 – Accès au temps partiel	16
Article 6.2 – Organisation des réunions	16

Article 6.3 – Organisation des départs en mission	17
PLAN D’ACTIONS N° 7 – ACTIONS DESTINEES A CONCILIER PARENTALITE ET ACTIVITE PROFESSIONNELLE	18
Article 7.1 – Prise en compte des contraintes liées à une maternité.....	18
Article 7.2 – Maintien du lien entre l’entreprise et la personne en congé de maternité, d’adoption ou en congé parental d’éducation	18
Article 7.3 – Révision salariale en cours de congé de maternité ou d’adoption.....	19
Article 7.4 – Dispositions applicables au retour d’un congé de maternité, d’adoption ou d’un congé parental d’éducation	19
Article 7.5 – Suivi de l’évolution de carrière des salariés suite à un congé de maternité, d’adoption ou d’un congé parental d’éducation.....	20
PLAN D’ACTIONS N° 8 – MISE EN ŒUVRE DE SERVICES A LA PERSONNE DESTINES A MIEUX CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	21
DISPOSITIONS GENERALES	22
Durée de l’avenant.....	22
Information des salariés par les organisations syndicales.....	22
Suivi de l’avenant	22
Formalités de dépôt et de publicité.....	22

7
CS S-LL

UHL
HC
CS FP

PREAMBULE

Le 19 mai 2006, la direction de la Société THALES Air Defence S.A. (devenue THALES Air Systems S.A.) a signé avec toutes les organisations syndicales représentatives un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet accord ayant vocation à compléter la politique de gestion des ressources humaines développée au sein de la Société THALES Air Systems S.A. afin de contribuer à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Outre les modalités de mise en place de commissions de suivi tant au niveau société qu'au niveau des établissements qui la composent, cet accord d'entreprise a permis de définir certains principes de prise en compte des périodes de suspension du contrat de travail, liées à des raisons familiales, en matière de rémunération ou d'accès à la formation.

Dans la continuité de cet accord d'entreprise, la direction de la Société THALES Air Systems S.A. et les organisations syndicales représentatives se sont à nouveau réunies afin de définir un plan d'actions triennal, applicable pour la période 2008-2010, destiné à poursuivre et favoriser le développement de la mixité professionnelle au sein de l'entreprise tout en garantissant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La direction de la Société THALES Air Systems S.A. considère en effet que la mixité professionnelle est une source de complémentarité, d'équilibre social et d'enrichissement pour la collectivité que représente l'entreprise.

L'objectif du présent avenant étant également de permettre à chacun de gérer harmonieusement sa vie professionnelle tout en tenant compte des éventuelles contraintes personnelles et/ou familiales qui peuvent caractériser sa situation.

Les organisations syndicales considèrent, quant à elles, qu'il ne saurait y avoir résorption des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes de l'entreprise, sans mobilisation conséquente et rapide des budgets nécessaires en matière salariale et de promotion, y compris en procédant à la réparation des discriminations antérieures aux dispositions du présent avenant.

C'est donc dans ces conditions que la direction de la Société THALES Air Systems S.A. et les organisations syndicales représentatives se sont réunies au cours de 5 réunions (les 6 septembre 2007, 15 octobre 2007, 3 décembre 2007, 12 décembre 2007 et 10 janvier 2008) afin de définir un plan d'actions triennal constituant autant d'axes d'amélioration et/ou de développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

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.

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.

PLAN D' ACTIONS N° 1

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

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

A cet effet, la Direction de la Société THALES Air Systems S.A. souhaite donner l'impulsion nécessaire à la modification progressive des mentalités d'une part, par la mise en œuvre d'une campagne de communication auprès de l'ensemble du personnel et, d'autre part, par le déploiement d'actions d'information et de sensibilisation spécifiques en particulier à destination du management.

1.1 – INFORMATION ET SENSIBILISATION DU MANAGEMENT :

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.

Chaque manager devra notamment veiller, au sein de son service et/ou du périmètre pour lequel il assume une responsabilité managériale, au respect des principes et plans d'actions définis en vue de l'amélioration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

A cet effet et afin de permettre à chacun de mieux appréhender l'ensemble de ces principes et plans d'actions, une information spécifique relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes leur sera adressée.

Cette information portera en particulier sur certains événements tels que le congé de maternité, le congé d'adoption ou encore le congé parental d'éducation pouvant intervenir au cours du parcours professionnel et, par conséquent susceptibles d'être à l'origine d'un ralentissement dans l'évolution professionnelle des salariés concernés.

Elle consistera notamment à rappeler à chaque manager les dispositions légales et conventionnelles en vigueur en matière de congé de maternité, de congé d'adoption ou encore de congé parental d'éducation afin qu'il puisse en tenir compte dans l'organisation de l'activité de son service pendant la période au cours de laquelle le salarié sera absent.

Il s'agira de préciser aux salariés concernés, avant leur départ pour l'un des congés pré-cités, les dispositions qui seront mises en œuvre afin de leur permettre au moment de leur retour au sein de l'entreprise, de reprendre leur activité prioritairement sur le poste occupé à la date de suspension de leur contrat de travail.

D'une manière plus générale, la mise en œuvre de ce principe dépendra de la durée pendant laquelle le salarié aura été en période de suspension de son contrat de travail. L'objectif étant, dans tous les cas, de lui permettre de retrouver une activité professionnelle correspondant à ses attentes ainsi qu'un poste de même classification et de même niveau de responsabilité, sur le site d'affectation initiale.

Cette information sera également l'occasion de rappeler que le choix d'un temps partiel n'est pas considéré par l'entreprise comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle mais plutôt comme une solution adaptée, à certaines périodes, pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. Le choix d'un temps partiel étant par conséquent possible à tous les niveaux d'emplois sans qu'il puisse constituer un frein à l'évolution de carrière d'une personne.

Sur ce point, une attention particulière sera apportée par le management, avec le support de la fonction Ressources Humaines, aux problématiques particulières des salariés susceptibles de rencontrer des difficultés spécifiques dans la conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie

personnelle notamment au cours des périodes qui nécessitent la prise en charge d'enfants en bas âge.

D'une façon plus générale, une présentation des accords d'entreprise signés en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Société THALES Air Systems S.A. sera réalisée de façon systématique auprès de l'ensemble des Comités de Direction des Business Lines et des Directions fonctionnelles. Un bilan des actions engagées à cet effet sera communiqué par la direction aux commissions de suivi locales et centrale instituées en application des dispositions de l'accord d'entreprise du 19 mai 2006 relatif à l'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

1.2 – INFORMATION ET SENSIBILISATION DE LA FONCTION RESSOURCES HUMAINES :

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

A cet effet, les personnes en charge de la conduite et de l'application de la politique ressources humaines au sein de la Société THALES Air Systems S.A. devront :

- s'assurer, pour les services et/ou périmètres qui leur sont dédiés, que les principes d'égalité professionnelle sont bien compris par l'ensemble du management et qu'ils sont mis en œuvre conformément aux orientations du présent avenant et de l'accord d'entreprise du 19 mai 2006 ;
- porter, dans leur rôle de proximité avec les salariés, une attention toute particulière à la situation des femmes dans l'entreprise en s'assurant qu'elles ne sont pas en situation d'inégalité professionnelle.

Pour leur permettre de mener à bien l'ensemble de ces actions ainsi que celles qui auront vocation à promouvoir le principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, toute personne faisant partie de la fonction Ressources Humaines bénéficiera d'une session d'information/formation spécifique. L'objectif étant que toutes les personnes concernées aient pu suivre cette session au plus tard au début du second trimestre 2008. Par ailleurs toute nouvelle personne qui intégrera la fonction ressources humaines bénéficiera de la même action d'information/formation dans les 6 mois qui suivront son embauche.

Les médecins du travail ainsi que les assistantes sociales de l'entreprise bénéficieront de la même information qui leur sera dispensée dans le même délai.

Le cas échéant, des sessions d'information/formation pourront être organisées dans un cadre d'actualisation en cas d'évolution des dispositions légales et/ou conventionnelles applicables dans le domaine de l'égalité professionnelle au sein de la Société THALES Air Systems S.A.

1.3 - INFORMATION DES SALARIES LORS DU RECRUTEMENT :

D'une façon générale, toute personne déjà salariée de la Société THALES Air Systems S.A. recevra un guide relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ce guide rappellera notamment les principes généraux applicables dans ce domaine ainsi que les principaux dispositifs mis en œuvre au sein de la Société THALES Air Systems S.A. pour assurer la réalité de ce principe d'égalité. Sa diffusion auprès de l'ensemble du personnel interviendra au début du second trimestre 2008.

En complément de cette action d'information, la Société THALES Air Systems S.A. souhaite sensibiliser chaque nouvel embauché aux questions liées au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. A cet effet, une information

7
CS
S-LL

AC
FP
WM

particulière sera faite sur les principes généraux du présent avenant à l'occasion des séminaires d'intégration organisées au sein de la Division des Systèmes Aériens.

L'objectif de ces actions d'information et de sensibilisation étant de conduire chacun à adopter un comportement conforme aux engagements pris par la Société THALES Air Systems S.A. et le Groupe THALES.

Enfin, les parties signataires du présent avenant conviennent que l'ensemble de ces documents sera également mis à la disposition du personnel via l'Intranet de la Division des Systèmes Aériens.

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

1.4 – CORRESPONDANT EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES :

Afin d'assurer la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Société THALES Air Systems S.A., la liste nominative des membres désignés des commissions locales et centrale de suivi de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, instaurées par l'accord d'entreprise du 19 mai 2006, sera communiquée à l'ensemble du personnel.

Ces membres assureront auprès des salariés la mission de correspondants en charge des questions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A ce titre, ils pourront être saisis par tout salarié qui le souhaite de toute question et/ou remarque visant à assurer la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

7
G
S-LL

VM
HC
FP

PLAN D' ACTIONS N° 2

ACTIONS DESTINEES A FAVORISER LA MIXITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA SOCIETE THALES AIR SYSTEMS S.A.

La direction de la Société THALES Air Systems S.A. considère que la mixité professionnelle constitue autant un objectif qu'un moyen permettant de favoriser l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise. Elle reconnaît cependant que le développement de la mixité passe par une meilleure information des femmes sur les opportunités de carrière susceptibles d'être offertes par la Société THALES Air Systems S.A.

Constatant que les métiers d'ingénieurs et de techniciens sont très majoritairement tenus par des hommes et que cette situation vient en grande partie du fait 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.

A cet effet, des actions spécifiques d'information destinées à améliorer la proportion de femmes recrutées seront engagées d'une part, auprès du système éducatif et, d'autre part, dans le cadre des processus de recrutement mis en œuvre par la Société THALES Air Systems S.A.

2.1 - PROMOTION DES METIERS DE LA SOCIETE THALES AIR SYSTEMS S.A. :

La Société THALES Air Systems S.A. engagera des actions de communication spécifiques à destination du secteur éducatif afin de mieux faire connaître son domaine d'activité et les métiers qu'elle peut proposer . Les axes de cette communication seront les suivants :

- un 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 l'entreprise ;
- des actions de communication dans les collèges afin, notamment, d'influer de façon significative sur le choix de l'orientation professionnelle des jeunes filles ;
- une 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 Air Systems S.A. et plus généralement au sein du Groupe THALES ;
- l'établissement de relations privilégiées avec certains lycées, grandes écoles ou universités animées et suivies par des anciens élèves, salariés de la Société THALES Air Systems S.A. dont l'objet sera de sensibiliser les femmes aux métiers et aux carrières proposés par l'entreprise.

La mise en œuvre de ces actions nécessitant une proximité géographique avec les interlocuteurs compétents au sein du secteur éducatif, un représentant de la fonction ressources humaines de chaque établissement de la Société THALES Air Systems S.A. sera en charge de la coordination et de la mise en œuvre de ces actions particulières.

Un bilan annuel de ces actions sera communiqué aux commissions locales et centrale de suivi instaurées par l'accord d'entreprise du 19 mai 2006 relatif à l'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

Chaque salarié susceptible d'être sollicité par un collège ou un lycée dans le cadre des forums dits d'orientation organisés au cours de l'année auprès des collégiens ou des lycéens pourra, s'il souhaite y participer, utiliser un kit d'information spécifique sur les métiers du Groupe THALES. Ce kit d'information sera disponible auprès des Services Ressources Humaines.

Si sa participation intervient au cours des horaires habituels de travail (soit du lundi au vendredi inclus), le temps passé par le salarié 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 devra cependant informer par écrit son responsable hiérarchique ainsi que son responsable ressources humaines, préalablement à son intervention.

A l'inverse, la participation d'un salarié à un forum de ce type en dehors des horaires habituels de travail, ne pourra donner lieu à aucune compensation ni en temps, ni en rémunération.

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

Afin de compléter la démarche de développement de la mixité professionnelle dans laquelle la direction de la Société THALES Air Systems S.A. souhaite s'inscrire, des actions particulières d'information seront engagées pour permettre l'accès le plus large aux jeunes femmes souhaitant rejoindre la Société THALES Air Systems S.A. dans le cadre de stages, de contrats d'apprentissage ou de formations en alternance.

Ces offres de contrat d'apprentissage ou de formation en alternance, en cas d'obtention de leur diplôme, pourront déboucher sur une embauche en contrat à durée indéterminée.

Cette action sera assortie d'une large capacité d'accueil des plus jeunes dans le cadre des stages de découverte en entreprise de nature à favoriser leur orientation vers les métiers de la Société THALES Air Systems S.A. et plus généralement, du Groupe THALES.

Un suivi particulier de ces actions sera réalisé par les commissions constituées au titre de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes tant au niveau de la Société THALES Air Systems S.A. que de chacun des établissements qui la composent. Il s'agira notamment de suivre l'évolution des 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 l'entreprise.
- 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 l'entreprise.
- Nombre de jeunes accueillis dans le cadre des stages de découverte en entreprise en distinguant le nombre de femmes et le nombre d'hommes.

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 Air Systems S.A. 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 THALES Air Systems S.A. souhaite porter une attention particulière au maintien et/ou au développement de la mixité au sein des services de l'entreprise. Elle tiendra compte à cet effet de la structure des effectifs en place dans certains métiers afin de favoriser le recrutement de femmes dans ceux où elles sont sous représentées.

Aussi, dans l'hypothèse où la part de femmes présentes au sein d'un métier s'avère inférieure à la proportion de femmes présentes au sein de la Société THALES Air Systems S.A., les candidatures féminines devront, à profil et niveau de compétence équivalents, être favorisées.

Dans le même temps, la Société THALES Air Systems S.A. veillera à ce que, lors des processus de recrutement, le volume des candidatures de femmes soit au moins comparable à leur représentation dans les filières et niveaux de formation recherchés. L'objectif étant que la proportion de femmes embauchées (à plus ou moins 10 %) soit équivalente à la proportion de femmes sortant diplômées selon les indicateurs disponibles au niveau national.

La modulation de plus ou moins 10 % pour cet indicateur pourra être révisée à la baisse au début de chaque année après examen par la commission centrale, de l'évolution du taux de femmes embauchées par rapport au nombre total d'embauches.

Chaque année, cet indicateur fera l'objet d'un suivi particulier dans le cadre des travaux des commissions pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes constituées tant au niveau de la Société THALES Air Systems S.A. qu'au sein des établissements qui la composent.

Enfin, au cours du processus de recrutement, la direction de la Société THALES Air Systems S.A. 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.

PLAN D' ACTIONS N° 3

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

Afin d'éviter que des femmes puissent se trouver dans des situations d'inégalité professionnelle, la direction de la Société THALES Air Systems S.A. souhaite instaurer un suivi particulier de l'évolution de leur carrière et leur ouvrir plus largement les actions de formation susceptibles de leur permettre de mener à bien leur projet personnel de développement professionnel.

3.1 – MISE EN ŒUVRE DE REVUES DU PERSONNEL DEDIEES AUX FEMMES :

Dans le cadre des revues du personnel et spécialement en ce qui concerne les propositions de postes à responsabilités, la Société THALES Air Systems S.A. attachera une attention particulière à la situation spécifique des femmes. Ainsi, l'évolution professionnelle des femmes sera examinée dans le cadre d'une revue de personnel spécifique, conduite dans le but de s'assurer qu'il leur sera proposé un parcours professionnel approprié.

Lors des recherches de candidats pour pourvoir un poste en interne, et tout particulièrement lorsque cela vise un poste comportant des responsabilités importantes, la direction de la Société THALES Air Systems S.A. s'attachera à présenter un nombre de candidates équivalent à celui des candidats.

Par ailleurs, l'Entretien de Développement Professionnel sera l'occasion de porter une attention particulière sur l'évolution de carrière des femmes et de dresser un bilan des actions concrètes qui ont été engagées à leur bénéfice.

Enfin, lorsqu'une femme accèdera à un poste comportant des nouvelles responsabilités, elle pourra demander à bénéficier d'actions d'accompagnement destinées à lui permettre de prendre ses nouvelles fonctions dans les meilleures conditions possibles.

3.2 - ACCES A LA FORMATION :

3.2.1 - Amélioration de l'accès à la formation :

La direction de la Société THALES Air Systems S.A. 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.

Les travaux de la Commission Centrale de Suivi de l'égalité professionnelle menés au cours de l'année 2007 ayant permis de constater certains écarts dans l'accès à la formation entre les femmes et les hommes, la direction de la Société THALES Air Systems S.A. 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 d'entre elles et plus particulièrement de celle des salariées exerçant leurs fonctions à temps partiel.

Il s'agira notamment :

- de veiller à l'accès effectif aux actions de formation des salariés à temps partiel en tenant compte du jour auquel le salarié est en repos à son domicile. Dans l'hypothèse où la prise en compte de cette contrainte ne serait pas possible, la direction de la Société THALES Air Systems S.A. prendra en charge les frais de garde éventuellement engagés sur présentation d'un justificatif approprié.
- de s'assurer que la durée des formations suivies par les femmes n'est pas significativement inférieure à celle des formations suivies par les hommes, sauf pour des raisons objectives tenant par exemple à la nature des formations suivies.

- 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.

Il est important de permettre aux salariés qui sont en congé de maternité, en congé d'adoption ou encore en congé parental d'éducation de bénéficier d'actions de formation dès leur reprise d'activité, au même titre que les autres salariés de l'entreprise. En perspective de leur reprise d'activité et bien qu'étant absents de l'entreprise, les salariés concernés seront donc informés de la possibilité d'exprimer leurs souhaits de formation au cours de la période de recueil des besoins de formation organisé au sein de la Société THALES Air Systems S.A

A cet effet, il leur sera adressé un courrier spécifique précédant la période Juillet/Septembre de chaque année au cours de laquelle interviennent les Entretiens de Développement Professionnel. Les personnes intéressées pourront demander à bénéficier d'un entretien avec leur responsable ressources humaines afin d'évoquer avec elles leurs éventuels besoins en formation.

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation pourront bénéficier du droit individuel à la formation dans les conditions prévues à l'article B.3.6 de l'accord Groupe sur l'Anticipation des Evolutions d'Emploi, le Développement Professionnel et la Formation signé le 22 novembre 2006.

Enfin, d'une façon plus générale, la direction de la Société THALES Air Systems S.A. souhaite prendre en considération les contraintes particulières pesant sur certains salariés qui pourraient être de nature à remettre en cause leur participation à l'intégralité de la formation lorsqu'elle se déroule sur une journée entière. Il s'agit en particulier des contraintes liées à la garde du ou des enfants. Dans cette hypothèse, la Société THALES Air Systems S.A. prendra en charge, sur présentation de justificatifs appropriés, les frais de garde prolongée susceptibles d'avoir été engagés par le salarié.

3.2.2 - DELAI DE PREVENANCE POUR LES DEPARTS EN FORMATION :

La direction de la Société THALES Air Systems S.A. convient qu'il est important de permettre aux salariés de prendre toutes les dispositions nécessaires afin d'une part, qu'ils soient en mesure de suivre les actions de formation qui leur sont proposées et, d'autre part, qu'ils puissent le faire dans les meilleures conditions.

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

La direction de la Société THALES Air Systems S.A. 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 THALES Air Systems S.A. s'attachera à ce que ce délai ne soit pas inférieur à 10 jours ouvrables.

3.2.3 – LIEU DE FORMATION :

En complément des dispositions qui précèdent et dans la mesure du possible, la direction de la Société THALES Air Systems S.A. portera une attention particulière à ce que les lieux de formation les plus proches du lieu de travail du salarié ou de son domicile soient privilégiés afin de lui permettre de concilier au mieux les exigences de la vie personnelle et de la vie professionnelle.

Ces dispositions s'appliqueront essentiellement pour les formations longues et qualifiantes.

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

3.3.1 – Bilan annuel des actions engagées auprès des salariés ayant bénéficié d'un congé pour raisons familiales :

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 raisons familiales tels que le congé de maternité, le congé d'adoption ou encore le congé parental d'éducation, sont dans leur très grande majorité pris par les femmes.

Chaque année un bilan spécifique des actions mises en œuvre auprès des salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation sera donc présenté auprès des commissions instituées tant au niveau société qu'au niveau des établissements qui la composent, en application des dispositions de l'accord d'entreprise du 19 mai 2006.

Par ailleurs, les parties conviennent que l'égalité professionnelle ne pourra progresser que si la parentalité est mieux intégrée dans l'entreprise, de manière à ce que les hommes prennent également ces différents types de congés sans être déconsidérés par leurs collègues et leurs hiérarchie. Le bilan pré-cité sera donc établi pour l'ensemble des salariés ayant pris un congé pour raisons familiales, qu'il s'agisse d'une femme ou d'un homme.

3.3.2 – Politique de promotions individuelles :

De façon plus générale, la direction de la Société THALES Air Systems S.A. sera attentive à respecter un niveau de promotions individuelles, dans chacune des catégories socio-professionnelles, qui tiendra compte de la représentation proportionnelle des femmes et des hommes par rapport à l'effectif total.

PLAN D' ACTIONS N° 4

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

Conformément à la démarche dans laquelle elle s'est formellement engagée depuis le 1^{er} janvier 2006, et dans la mesure où des écarts de rémunération étaient constatés entre les femmes et les hommes, la direction de la Société THALES Air Systems S.A. s'engage à poursuivre le déploiement d'un budget spécifique destiné à réduire ces écarts.

Ce budget spécifique sera négocié dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires qui se tiennent chaque année au sein de l'entreprise avec les Délégués Syndicaux Centraux.

En outre, la Direction de la Société THALES Air Systems S.A. s'assurera que les budgets de politique salariale (hors enveloppe spécifique) seront répartis de façon homogène entre les femmes et les hommes. Il sera notamment vérifié que les femmes et les hommes bénéficient, en proportion de leur représentation par rapport à l'effectif total, d'une même enveloppe.

L'ensemble de ces actions et, en particulier, la mise en œuvre d'un éventuel budget destiné à réduire les écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes, fera l'objet d'un suivi tant au niveau de la Société THALES Air Systems S.A. que des établissements qui la composent dans le cadre des commissions de suivi centrale et locales instituées par l'accord d'entreprise du 19 mai 2006.

Dans ce cadre, outre ceux qui existent déjà, un indicateur permettant de vérifier si une personne bénéficie plusieurs années consécutives d'actions destinées à revaloriser son niveau de rémunération sera créé.

JLL
S

CD
AC
FP
VM

PLAN D' ACTIONS N° 5

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

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

Elles conviennent donc de comparer la situation des salariés de la Société THALES Air Systems S.A. concernées avec un échantillon de personnes exerçant des activités similaires au sein de l'entreprise.

7
CS
S.LL

VM
AC
CS FP

PLAN D' ACTIONS N° 6

ACTIONS RELATIVES AUX MODALITES D'ORGANISATION DU TRAVAIL

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

D'une façon plus générale, la direction de la Société THALES Air Systems S.A. exprime sa volonté d'adopter des mesures concrètes en matière d'organisation du travail visant à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale.

Un point particulier sur ces mesures sera fait annuellement à l'occasion des réunions de la commission centrale et des commissions locales de suivi de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

6.1 – 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 de sa rémunération. La direction de la Société THALES Air Systems S.A. 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, 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.

Lors du passage à temps partiel, le manager en lien avec le responsable ressources humaines devra vérifier que la charge de travail attribuée au salarié est compatible avec la durée du travail prévue au contrat de travail. Cet examen sera opéré à l'occasion d'un entretien conduit avec le salarié par le responsable hiérarchique et le responsable des ressources humaines. Les conclusions de cet examen seront formalisées par écrit.

Chaque année, il sera présenté aux commissions de suivi instituées tant au niveau société qu'au niveau des établissements qui la composent, un bilan des augmentations individuelles attribuées aux salariés à temps partiel ainsi qu'un état des promotions dont ils ont bénéficié dans le cadre de la mise en œuvre de la politique salariale.

Il est rappelé que les salariés ayant opté pour une organisation du travail à temps partiel pourront demander à tout moment à revenir à une durée du travail à temps plein. Cette modification du contrat de travail interviendra en application des dispositions de l'accord d'entreprise relatif au temps choisi en date du 22 mai 1997.

6.2 – ORGANISATION DES REUNIONS :

La planification des réunions sera effectuée en recherchant dans la mesure du possible qu'elles permettent de concilier au mieux la vie professionnelle et les contraintes personnelles des salariés de la Société THALES Air Systems S.A.

La direction de la Société THALES Air Systems S.A. exprime sa volonté que soit développé le principe selon lequel les réunions devront se terminer au plus tard à 17 heures.

Si des circonstances particulières empêchent que ces réunions puissent se terminer à cet horaire indicatif de 17 heures, il conviendra de s'attacher à ce que celles-ci ne débutent pas au-delà de 16 heures afin de permettre aux participants de concilier au mieux les obligations de la vie privée et de la vie professionnelle.

Au sein de chaque service, un effort particulier sera apporté pour mettre en place une planification des réunions régulières et prévisibles conduisant à l'élaboration d'un calendrier indicatif permettant à chacun de prendre toutes les dispositions nécessaires afin de concilier au mieux les exigences liées à la vie professionnelle et à la vie personnelle.

De même, le recours aux moyens de communication modernes tels que les réunions téléphoniques ou la visioconférence devront être privilégiés de façon à éviter les déplacements entre les établissements.

Enfin, la direction de la Société THALES Air Systems S.A. rappelle que l'organisation des réunions doit donner lieu à un délai de prévenance suffisant pour permettre aux participants de prendre toutes les dispositions nécessaires en rapport avec leurs contraintes personnelles.

6.3 - ORGANISATION DES DEPARTS EN MISSIONS :

La planification des missions et leur organisation pratique seront effectuées en recherchant dans la mesure du possible qu'elles permettent de concilier au mieux la vie professionnelle et les contraintes personnelles des salariés de la Société THALES Air Systems S.A.

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.

7

CS
S-LL

UK
KC
FP
CD

PLAN D' ACTIONS N° 7

ACTIONS DESTINEES A CONCILIER PARENTALITE ET ACTIVITE PROFESSIONNELLE

L'absence du salarié du fait du congé de maternité, d'adoption ou encore du congé parental d'éducation ne doit pas avoir d'effet sur son évolution de carrière ou salariale. Aussi, la direction de la Société THALES Air Systems S.A. considère que le maintien d'un lien avec les salariés bénéficiant d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental est de nature à faciliter leur retour dans l'entreprise.

La direction de la Société THALES Air Systems S.A. souhaite d'autre part mettre en œuvre les moyens de contrôle permettant de s'assurer que ces salariés ne subiront pas de retard dans leur évolution de carrière.

7.1 – PRISE EN COMPTE DES CONTRAINTES LIEES A UNE MATERNITE :

La direction de la Société THALES Air Systems S.A. convient que la prise en compte des contraintes liées à la parentalité ne se limite pas à la période au cours de laquelle la salariée sera en période de suspension de contrat de travail pour cause de congé de maternité.

Elle considère ainsi que certaines contraintes doivent être prises en considération avant le départ en congé de maternité de la salariée. A cet effet, la direction de la Société THALES Air Systems S.A. s'engage à accorder à chaque salariée concernée une réduction d'horaire d'une heure par jour sans réduction de rémunération à partir du début du 3^{ème} mois de grossesse.

La prise de ce temps de repos journalier devra être décidée en concertation avec le responsable hiérarchique concerné. Etant précisé que la réduction d'horaire correspondante pourra être cumulée dans la limite de deux heures par semaine.

En revanche, le temps de repos journalier ainsi accordé aux salariées concernées à partir du début du 3^{ème} mois de grossesse, non pris à la date du départ en congé de maternité, ne pourra ni faire l'objet d'un cumul pour être pris ultérieurement, ni donner lieu à indemnisation. Dans cette hypothèse, le temps de repos journalier non pris sera donc définitivement perdu.

L'ensemble de ces dispositions s'appliquera à la date de signature du présent avenant aux salariées concernées par une grossesse nouvelle ou en cours. A cet effet, une information spécifique et individuelle sera réalisée par les équipes ressources humaines au sein de chaque service. Les équipes ressources humaines étant par ailleurs chargées d'informer toutes les salariées de ces dispositions lorsqu'elles auront connaissance de l'état de grossesse d'une femme.

Enfin, dans l'hypothèse où une salariée informe sa hiérarchie et son responsable ressources humaines après le début du 3^{ème} mois de grossesse, la prise du repos journalier dont elle n'a pu bénéficier, compte tenu de l'information différée sur son état, devra être organisée en accord avec son responsable hiérarchique afin de tenir compte des impératifs liés au fonctionnement du service.

7.2 – MAINTIEN DU LIEN ENTRE L'ENTREPRISE ET LA PERSONNE EN CONGE DE MATERNITE, D'ADOPTION OU EN CONGE PARENTAL D'EDUCATION :

Afin d'assurer un maintien du lien entre l'entreprise et la personne dont le contrat de travail est suspendu au titre du congé de maternité, du congé d'adoption ou du congé parental d'éducation et d'améliorer le niveau d'information de la personne sur les projets en cours dans l'entreprise lors de sa reprise d'activité, la direction de la Société THALES Air Systems S.A. lui adressera l'ensemble des publications et communications qu'elle diffusera au personnel durant la période de suspension du contrat de travail.

Un courrier sera adressé à chaque salarié au début de son congé parental d'éducation ou de son congé de maternité afin de l'informer du contenu de ces dispositions.

Conformément aux dispositions de l'article 3.2.1 du présent avenant, les salariés en congé de maternité, en congé d'adoption ou encore en congé parental d'éducation durant la période de recueil des besoins de formation seront avisés par écrit de la possibilité de recueillir leurs souhaits de formation en perspective de leur reprise d'activité.

7.3 – REVISION SALARIALE EN COURS DE CONGE DE MATERNITE OU D'ADOPTION :

Les personnes dont le contrat de travail est suspendu au titre d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation doivent pouvoir bénéficier d'une révision salariale régulière de manière à contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ainsi, les salariés dont le contrat de travail est suspendu au titre d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation bénéficieront à l'occasion de la mise en œuvre de la politique salariale au sein de la société d'une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations de leur catégorie à la même date d'effet que les autres salariés.

Les salariés bénéficiant du fait de leur niveau de responsabilité d'une partie de rémunération sous forme de part variable et dont le contrat de travail est suspendu au titre du congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation bénéficieront 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 ou permanents, la performance individuelle du salarié sera appréciée sur sa seule période d'activité.

7.4 – DISPOSITIONS APPLICABLES AU RETOUR D'UN CONGE DE MATERNITE, D'ADOPTION OU D'UN CONGE PARENTAL D'EDUCATION :

Afin de s'assurer que les salariés qui ont bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation sont en mesure, au terme de la période de suspension de leur contrat de travail, de reprendre leur activité dans les meilleures conditions, le salarié sera invité, dans les deux mois qui précèdent le terme du congé, à participer à un entretien avec son responsable ressources humaines afin d'évaluer les besoins éventuels de formation, de tutorat ou d'accompagnement. Au cours de cet entretien, le niveau de rémunération au retour de congé sera examiné.

S'il apparaît que durant la période de suspension du contrat de travail, des évolutions sensibles portant sur les technologies ou les méthodes de travail sont intervenues, un bilan professionnel pourra être proposé au salarié. A l'issue de ce bilan, le salarié bénéficiera, en cas de besoin de formation avéré, d'une priorité d'accès aux actions de mise à niveau de ses connaissances. Ces actions de formations seront engagées, sous réserve des disponibilités des moyens de formation, dans les trois mois suivants le retour du salarié dans l'entreprise. Un bilan de ces actions sera effectué six mois après leur terme par le manager et les ressources humaines.

Un bilan annuel de ces mesures sera présenté par la Direction à la commission centrale visée à l'article 1.2 de l'accord d'entreprise du 19 mai 2006 relatif à l'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes. Ce bilan fera apparaître :

- le nombre de personnes ayant bénéficié d'un des congés visés par le présent article ;
- le nombre de personnes ayant demandé à bénéficier d'un entretien ;
- le volume des actions de formation engagées suite à ces entretiens ainsi que le nombre de personnes ayant bénéficié d'une mesure salariale dans ce cadre particulier.

Par ailleurs, les commissions locales et centrale de suivi de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle dans l'entreprise recevront au plus tard au mois de juin le bilan de la politique salariale appliquée aux salariés en congé de maternité ou d'adoption, absents pendant la mise en œuvre de la politique salariale au regard des mesures applicables à leur catégorie.

7.5 – SUIVI DE L'EVOLUTION DE CARRIERE DES SALARIES SUITE A UN CONGE DE MATERNITE, D'ADOPTION OU D'UN CONGE PARENTAL D'EDUCATION :

Le salarié ayant vu son contrat de travail suspendu sera invité, au terme d'un délai de trois ans, à participer à un entretien avec son responsable ressources humaines afin d'évaluer son parcours professionnel depuis la date de son retour dans l'entreprise par rapport aux salariés de mêmes catégorie et métier.

Un bilan annuel faisant apparaître le nombre de personnes ayant bénéficié de cet entretien sera présenté par la direction aux commissions de suivi instituées par l'accord d'entreprise du 19 mai 2006 tant au niveau de la Société THALES Air Systems S.A. que des établissements qui la composent.

7
S
S-LL

CD
VH
AC
FP

PLAN D' ACTIONS N° 8

MISE EN ŒUVRE DE SERVICES A LA PERSONNE DESTINES A MIEUX CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

La direction de la Société THALES Air Systems S.A. procédera à la recherche des services à la personne pouvant être déployés sur les différents établissements de l'entreprise et qui pourront participer à l'amélioration de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

La mise en œuvre de ces services dépendant pour une part importante des contraintes locales propres aux salariés des établissements de la Société THALES Air Systems S.A. ainsi que de l'offre de service existante dans chaque secteur où est implantée la Société, la mise en œuvre de ces dispositions sera confiée au Directeur d'établissement en relation avec le personnel en charge des ressources humaines de chaque établissement.

L'ensemble des informations pratiques relatives à la mise en œuvre de ces services figurera sur le site Intranet de chaque établissement et fera l'objet d'une information spécifique de l'ensemble des salariés de l'établissement concerné.

Des services particuliers tels que la mise en place de crèches permettant l'accueil des enfants des salariés de l'entreprise pourront être déployés sur l'ensemble des établissements de la Société THALES Air Systems S.A.

n
CS
J-LL

DISPOSITIONS GENERALES

Durée de l'avenant :

Préalablement à sa signature, le présent avenant a fait l'objet d'une information et consultation du Comité Central d'Entreprise au cours de sa réunion du 15 janvier 2008.

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de sa signature, soit jusqu'au 31 décembre 2010. Les parties signataires se réuniront trois mois avant son expiration afin d'examiner les conditions d'un nouvel avenant.

Information des salariés par les organisations syndicales :

Chaque organisation syndicale qui le souhaite disposera d'une heure d'information syndicale par établissement pour organiser une réunion d'information spécifique auprès de l'ensemble du personnel (hors crédit d'heures d'information syndicale prévue par l'accord sur le droit syndical applicable au sein de la Société THALES Air Systems S.A.).

Suivi de l'avenant :

Les parties signataires conviennent que le suivi de la mise en œuvre et de l'application du présent avenant sera assuré par les commissions centrale et locales constituées tant au niveau de la Société THALES Air Systems S.A. que des établissements qui la composent.

Un bilan des plans d'actions prévues par le présent avenant sera réalisé au début de chaque année, pour l'année écoulée, dans le cadre des commissions de suivi instaurées par l'accord d'entreprise du 19 mai 2006 tant au niveau de la Société THALES Air Systems SA que des établissements qui la composent.

Ce bilan sera réalisé conformément aux indicateurs définis par le présent avenant et dont la synthèse est annexée. L'objectif étant notamment de s'assurer que les actions définies sont appropriées afin de procéder si nécessaire à d'éventuels ajustements de certains d'entre eux.

Par ailleurs, ce même bilan fera l'objet d'une présentation au Comité Central d'Entreprise de la Société THALES Air Systems S.A. au moment de la présentation du rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes. Cette présentation interviendra en présence du Rapporteur désigné par la Commission Centrale Egalité Femmes/Hommes.

Enfin, la direction de la Société THALES Air Systems S.A. réunira au plus tard au cours du mois de février de chaque année la Commission Centrale Egalité Femmes/Hommes de suivi afin de déterminer, si nécessaire, les axes et/ou les sujets sur lesquels il conviendrait de procéder à un examen plus approfondi en complément de l'examen du rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes.

La liste des axes et/ou sujets ainsi définis fera l'objet d'une présentation au Comité Central d'Entreprise dans le cadre d'une information simple. Cette présentation intervenant en présence du Rapporteur désigné par la Commission Centrale Egalité Femmes/Hommes.

Formalités de dépôt et de publicité :

La direction de la Société THALES Air Systems S.A. procédera au dépôt du présent avenant auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Créteil en deux exemplaires (un original papier précédé de l'envoi d'une version électronique à l'adresse dd-94.accord-entreprise@travail.gouv.fr) et en un exemplaire auprès du Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Créteil, conformément aux dispositions des articles L.132-10 et R.132-1 du Code du Travail.

Fait à Rungis en 9 exemplaires originaux, le 29 janvier 2008.

Pour la Direction de la Société THALES Air Systems S.A., Madame Claire SILVA, Directrice du Développement Social de la Division Systèmes Aériens, agissant par délégation du Président Directeur Général de la Société THALES Air Systems S.A..



Pour les organisations syndicales :

CFDT représentée par Monsieur François PAYEN

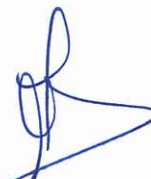


CFE-CGC représentée par Monsieur Hervé CHABORD



CFTC représentée par Monsieur Pierre GUESMEL

Madame ~~Chonique~~ MICHAUT



CGT représentée par Monsieur Jean-Luc LECOINTE



FO représentée par Madame Odile SISSLER

P.O 36 Mazère 9707m

SUPPer représentée par Monsieur Claude DELECHERE



ANNEXE

Synthèse des indicateurs définis pour chaque plan d'actions

Plan d'actions n°1 :

Actions d'information et de sensibilisation au principe d'égalité professionnelle
entre les hommes et les femmes

Articles	Actions	Indicateurs
Art. 1.1	Présentation de l'accord relatif à l'égalité professionnelle aux Comités de Direction des BL et des Directions Fonctionnelles	Bilan annuel qualitatif et quantitatif des présentations effectuées.
Art. 1.2	Information et sensibilisation de la fonction ressources humaines	Bilan qualitatif et quantitatif des sessions d'information à destination de la fonction ressources humaines

7.
CS
J-L

29/01/2008

JM
HE
CD FP

Plan d'actions n°2 :

**Actions destinées à favoriser la mixité professionnelle
au sein de la Société THALES Air Systems S.A.**

Articles	Actions	Indicateurs
Art. 2.1	Promotion des métiers de la Société THALES Air Systems S.A. auprès du système éducatif	Bilan annuel qualitatif et quantitatif des actions engagées auprès des établissements d'enseignement pour assurer la promotion des métiers de la société.
Art. 2.2	Développement des stages et des contrats d'apprentissage à destination des femmes	Nombre de femmes accueillies en contrat 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'entreprise.
		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 l'entreprise.
		Nombre de jeunes accueillis dans le cadre des stages (y compris de découverte en entreprise) en distinguant le nombre de femmes et le nombre d'hommes.
Art. 2.3	Développement de la mixité professionnelle par le recrutement	Proportion de femmes embauchées par rapport à la proportion de femmes sortant diplômées selon les indicateurs disponibles au niveau national.

☑
GS
J.L.L.

29/01/2008

CD FP

AZ UM

Plan d'actions n°3 :
Actions destinées à favoriser l'accompagnement des femmes
dans leur évolution de carrière

Articles	Actions	Indicateurs
Art. 3.2.1	Amélioration de l'accès à la formation	Durée moyenne des formations en distinguant les hommes et les femmes.
		Nombre de personnes ayant bénéficié ou ayant été orienté dans une formation longue en distinguant les hommes et les femmes.
		Nombre de personnes ayant bénéficié ou ayant été orienté dans des formations diplômantes en distinguant les hommes et les femmes.
Art. 3.3.1	Suivi de l'évolution professionnelle des femmes	Bilan annuel des actions spécifiques mises en œuvre auprès des salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

7
 CS
 SULL

29/01/2008

CH
 AC
 CD FP

Plan d'actions n°6 :

Actions relatives aux modalités d'organisation du travail

Articles	Actions	Indicateurs
Art. 6.1	Suivi des salariés à temps partiel	Bilan des augmentations individuelles attribuées aux salariés à temps partiel. Bilan des promotions dont les salariés à temps partiel ont bénéficié dans le cadre de la mise en œuvre de la politique salariale.

7
CS
5-11

29/01/2008

VM
AC
CD FP

Plan d'actions n°7 :

Actions destinées à concilier parentalité et activité professionnelle

Articles	Actions	Indicateurs
Art. 7.4	Accompagnement au retour d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation	Bilan annuel des actions engagées au retour du salarié d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.
		Nombre de personnes ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.
		Nombre de personnes ayant demandé à bénéficier d'un entretien au retour d'un congé de maternité d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.
		Volume des actions de formation engagées au retour d'un congé de maternité d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.
		Nombre de personnes ayant bénéficié d'une mesure salariale au retour d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.
		Bilan de la politique salariale appliquée aux salariés en congé de maternité ou d'adoption, absents pendant la mise en œuvre de la politique salariale au regard des mesures applicables à leur catégorie.

n
CS
J-LL

29/01/2008

UM
HE
FP
C.D.

