

**Avenant à l'Accord du 26 mars 2004 relatif à  
L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes  
au sein de Thales Electron Devices -  
Plan d'actions triennal**

**Entre :**

**La Société THALES ELECTRON DEVICES, dont le siège social est situé 2 bis rue Latécoère 78941 Vélizy Cedex, représentée par Christine LAGADEC, Responsable Relations Sociales de TED, agissant par délégation du Directeur des Ressources Humaines,**

**D'une part,**

**Et les Organisations syndicales signataires**

**D'autre part,**

**Il est convenu ce qui suit**

**Préambule**

Le présent avenant est conclu dans le cadre de :

- la constitution de 1946 qui indique que « la loi garantit à la femme dans tous les domaines des droits égaux à ceux des hommes »,
- la directive européenne 2002/73 du 23 septembre 2002,
- la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- l'accord cadre relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le Groupe Thales du 13 janvier 2004.
- L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la société Thales Electron Devices du 26 mars 2004.

Ce plan d'actions est destiné à promouvoir la mixité dans l'entreprise, à supprimer les inégalités éventuelles et à garantir l'équité de traitement entre les femmes et les hommes, à partir de l'analyse des situations constatées au sein de la société Thales Electron Devices.

Les plans d'actions ci dessous viennent en complément des principes définis dans l'accord du 26 mars 2004.

Afin que cette démarche s'inscrive dans la durée, les parties ont convenu de conclure le présent plan d'actions pour une durée de 3 ans.

*an*  
*GG*  
*SLH*  
*LG*  
*Jag*

## Chapitre 1 – Le développement de la mixité au sein des équipes de TED

Les différentes parties sont convaincues que c'est dans des équipes mixtes composées d'hommes et de femmes que l'on obtient de meilleurs résultats, elles souhaitent envisager les moyens de développer la mixité au sein des équipes de TED.

Le développement de la mixité au sein de l'entreprise permet également d'ouvrir l'éventail des métiers disponibles aux hommes et aux femmes.

### Article 1 .1 – La promotion des métiers dits féminins ou masculins de TED

Sous la responsabilité des Ressources Humaines, des actions de communication et de partenariat seront effectuées :

- par un rapprochement avec les écoles, collèges et rectorat,
- par la participation à des Forums
- par l'organisation de visites des établissements de TED par des élèves des établissements scolaires,
- par l'accueil de stagiaires

Ceci dans le but de promouvoir l'orientation des filles vers des métiers techniques.

### Article 1.2 -Le recrutement

Dans le processus de recrutement, les différents responsables ressources humaines veilleront dans la rédaction des offres d'emploi à ce que les postes soient accessibles tant aux hommes qu'aux femmes.

Chaque année, il sera procédé à un examen du pourcentage d'hommes et de femmes dans les recrutements effectués par rapport au nombre de candidatures d'hommes et de femmes reçues et à la représentativité des femmes dans les filières de formation concernées. Cette analyse sera faite dans un premier temps pour les candidatures provenant de la bourse de l'emploi Thales.

### Article 1.3 -Le développement de la mixité dans les équipes

Certains postes étant actuellement inaccessibles aux femmes du fait du port de charges lourdes ou d'autres contraintes, il est convenu qu'un travail sera fait avec les différents CHSCT des sites pour identifier ces postes et envisager de les adapter. Ceci pour permettre une plus grande accessibilité des femmes à ces postes, éventuellement en ayant recours au service d'un ergonome.

on  
GG  
520  
Jay

## **Chapitre 2 – L'égalité professionnelle au sein de la société Thales Electron Devices**

### **Article 2.1 - Le principe d'égalité de rémunération**

Le principe de l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes à qualification, compétences et expériences équivalentes est affirmé, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique.

### **Article 2.2 -Evolution de carrière**

#### **Article 2.21 - le congé de maternité ou d'adoption**

Les femmes dont le contrat de travail est suspendu pour congé de maternité ou d'adoption bénéficieront d'une augmentation :

- Au moins égale à la moyenne des augmentations de leur catégorie,
- De la partie de la rémunération variable liée à la performance financière annuelle dans les conditions prévues dans le plan. La performance individuelle sera appréciée sur la période d'activité.

Ceci s'applique pour les femmes ayant été en congé de maternité ou d'adoption l'année N-1 et pour celles qui sont absentes pour congé de maternité au moment des NAO de l'année N. L'application de ces règles ne peut avoir lieu pendant deux années consécutives pour le même événement.

Ces mesures permettent de garantir que le congé de maternité ou d'adoption n'entraîne pas de retard dans l'évolution salariale des personnes concernées, la période d'absence ayant été neutralisée pour l'application de la politique salariale.

#### **Article 2.22 - Promotion individuelle**

Une attention particulière sera apportée par le management à la situation des femmes lors des procédures de promotion.

Dans le cadre de prise de responsabilité tels que management d'équipe ou chefs de projet, un accompagnement en terme de formation pourra être proposé.

*on*

*Jay*

*GG*

*SLH*

*1*

## **Article 2.23 - Ecart de situations professionnelles**

Un plan d'actions traitant les écarts de rémunération sera établi par la Direction. Le suivi et le bilan de ces mesures seront présentés chaque année à la commission Centrale Egalité Hommes/Femmes

## **Article 2.24– Evolution de carrière des ouvrières**

Concernant la situation particulière des ouvrières, TED tiendra compte de l'expérience professionnelle acquise par les femmes ouvrières pour leur évolution professionnelle, notamment en terme de coefficient et de classification. Une analyse sera faite en liaison avec la hiérarchie, éventuellement en se dotant d'un outil de mesure adapté.

## **Article 2.3 – Formation**

### **Article 2-31- Les conditions d'organisation matérielles de la formation**

Afin de permettre aux femmes de participer plus largement aux formations, les différents établissements de TED organiseront dans la mesure du possible les formations sur le temps et le lieu du travail.

### **Article 2-32 - L'aide à la VAE**

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet à un salarié ayant une expérience professionnelle d'au moins 3 ans de demander la validation d'un diplôme en titre professionnel ou CQP. Une aide sera accordée aux salariés qui souhaitent s'engager dans une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience, en prenant en charge une partie des coûts de formation nécessaires et une autorisation d'absence de 3 jours à ce titre.

### **Article 2-33 Aide aux formations diplômantes**

Lorsque des salarié(e)s suivent des formations pour l'obtention d'un diplôme et lorsque celles-ci se déroulent en partie en dehors du temps de travail, les frais de garde des enfants de moins de 7 ans sont pris en charge par l'entreprise dans la limite de 500 euros (sur justificatifs)

on  
Jaf  
GB  
SLV

## **Article 2-4- Retour de congé parental**

En cas de suspension du contrat de travail dans le cadre d'un congé parental, le retour à la vie professionnelle doit être anticipé.

Aussi, dans les deux mois qui précèdent le terme d'un congé parental, le salarié aura un entretien avec le Responsable Ressources Humaines de son établissement afin d'évaluer les besoins éventuels de formation pour pouvoir reprendre son activité dans de bonnes perspectives professionnelles. Ceci sera rappelé dans les différentes notes d'orientation de la formation des établissements.

## **Article 2-5- Temps partiel**

Une attention sera portée pour les salariés à temps partiel :

- au contenu, à la nature et à la charge des postes proposés,
- à l'application des mêmes règles en matière d'évolution de carrière et de salaires que pour les salariés à temps plein

En aucun cas, le développement professionnel ne doit être ralenti du fait du choix du temps partiel.

## **Article 2-6 – Conciliation vie professionnelle / vie familiale**

L'entreprise sera attentive à tous modes d'aides ou d'organisation facilitant la conciliation vie professionnelle/vie familiale.

La Direction de Thales Electron Devices s'engage à étudier la faisabilité de création de crèche inter entreprise. La gestion de cette crèche serait confiée à une structure indépendante externe à l'entreprise.

## **Chapitre 3 – Actions de sensibilisation et de communication**

Dès la signature du présent avenant, les parties procéderont à une campagne d'information sur le contenu de l'accord de 2004 ainsi que sur le présent avenant.

La Direction se chargera :

- d'organiser des réunions d'information et d'échange avec les managers des différents établissements de TED,
- de publier sur l'intranet de TED (TEDdy) le résumé des engagements de TED en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- de remettre à chaque nouvel embauché, l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la société Thales Electron Devices du 26 mars 2004 et le présent avenant.
- de rappeler au management, au moment des campagnes d'entretien annuel d'activité, de politique salariale et de people's review, les engagements de TED en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La Direction diffusera le présent avenant aux commissions locales de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la société Thales Electron Devices du 26 mars 2004, aux secrétaires des différents CHSCT des sites et au secrétaire des comités d'établissement.

on  
GG 24  
5 L A  
Jaf

## **Chapitre 4 – Mise en œuvre du présent avenant**

### **Article 4-1 – Durée du présent avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée de 3 ans à compter du dépôt du présent accord à la Direction Départementale du Travail.

Les parties signataires se réuniront deux mois avant son expiration afin d'examiner les conditions d'un nouvel avenant.

### **Article 4.2 – Suivi de l'avenant**

La Commission relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes créée au niveau de l'entreprise au sein du CCE de TED aura pour mission d'assurer le suivi de cet avenant.

### **Article 4-3 – Publicité et dépôt**

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera déposé par La Direction des Ressources Humaines de la Société TED, en cinq exemplaires à La Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Yvelines et en un exemplaire au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Versailles.

*on*

*La*

*GG  
S L H*

Fait à Vélizy en 8 exemplaires, le 4 janvier 2007

Pour la Direction, la Responsable des Relations Sociales, C.LAGADEC

Pour les Organisations Syndicales

La CFDT, représentée par R. OLIEL,

La CFE-CGC, représentée par C. SCHARAGER,

La CGT, représentée par J. LE HENANNF,

La CGT-FO, représentée par G. GALLAY

