

**AVENANT A L'ACCORD RELATIF A
L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
DANS LA SOCIETE THALES AVIONICS**

PLAN D'ACTION TRIENNAL 2011-2013

Entre :

La Société Thales Avionics, dont le Siège Social est situé 18 Avenue du Maréchal Juin – 92362 Meudon-La-Forêt Cedex, représentée par Pascal BOURGOIN, Directeur du Développement Social, agissant par délégation du Président Directeur Général,

d'une part,

et les Organisations Syndicales signataires

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

La mixité au sein de l'entreprise est un axe fort de la politique sociale et du développement des entreprises comme en atteste la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Si la société a évolué sur certains aspects tels que l'accès des femmes au marché du travail, certains obstacles subsistent notamment quant à la répartition des tâches liées à la vie familiale, les représentations socio-culturelles et à l'accès à certaines responsabilités dans l'environnement économique et social.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux s'accordent pour considérer que l'entreprise a un rôle à jouer dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à travers notamment l'orientation scolaire initiale, la formation, l'égalité de rémunération, la promotion professionnelle, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

C'est dans ce contexte que le groupe THALES et la société THALES Avionics se sont résolument engagés en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en concluant des accords respectivement les 13 janvier 2004 et 17 juin 2004.

Cette démarche citoyenne, qui s'inscrit dans un mouvement profond de la société française, encouragé par les pouvoirs publics, en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelles, correspond aussi aux aspirations des femmes à autant d'autonomie et de responsabilités que les hommes. Elle constitue en outre, une source d'enrichissement pour la collectivité et pour l'entreprise.

En effet, outre des compétences professionnelles équivalentes à celles des hommes, les femmes apportent une vision renouvelée du management et de l'organisation et par là-même, encouragent l'émergence de pratiques innovantes, sources de performance.

Enfin, elle favorise l'émergence de nouvelles solutions qui visent à un meilleur équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle, sans sacrifier l'une à l'autre.

Le présent accord se propose d'élaborer un plan d'action, dans la continuité du plan précédent, destiné à promouvoir la mixité dans l'entreprise, à supprimer les inégalités éventuelles et à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, à partir de l'analyse des situations concrètes constatées au sein de la société THALES Avionics. La Société THALES Avionics veillera également à ce que des pratiques de harcèlement ne s'installent en son sein.

Ce plan définit des objectifs de progrès dont l'évolution au sein de la société THALES Avionics sera régulièrement mesurée tant au niveau de la société qu'au niveau des établissements au travers d'indicateurs spécifiques mis en place à cet effet.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'application des lois du 9 mai 2001 et du 23 mars 2006 relatives à l'égalité professionnelle et l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, ainsi que l'accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 et l'accord national du 19 juin 2007.

Afin que cette démarche de fond s'inscrive dans la durée, les parties ont conclu un plan d'actions pour une durée de 3 ans, de 2011 à 2013.

SOMMAIRE

Préambule	1
Sommaire	3
Plan d'action 1 : Actions d'information et de sensibilisation au principe d'égalité professionnelle	5
1.1. Information et sensibilisation du management	5
1.2. Information et sensibilisation de la fonction Ressources Humaines	5
1.3. Information des salariés	6
1.4. Correspondant égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	6
Plan d'action 2 : Actions destinées à favoriser la mixité professionnelle au sein de Thales Avionics	7
2.1. Promotion des métiers	7
2.2. Mixité dans l'ensemble des fonctions de l'entreprise	8
2.2.1. Féminisation et équilibrage du recrutement	8
2.2.1.1. Développement de la mixité par les stages, contrats d'apprentissage et de professionnalisation	8
2.2.1.2. Développement de la mixité par le recrutement externe	9
2.2.1.3. Recrutements par la mobilité interne Groupe	9
2.2.2. Analyse de la mixité dans l'ensemble des fonctions de l'entreprise	9
Plan d'action 3 : Actions destinées à favoriser l'accompagnement des femmes dans leur évolution de carrière	10
3.1. Politique de promotions individuelles	10
3.2. Politique d'évolution des carrières	10
3.3. Formation professionnelle	10
3.3.1. Accès à la formation professionnelle	10
3.3.2. Améliorer la réalisation des formations	11
3.3.3. Mesures d'accompagnement de la formation diplômante et qualifiante	11
Plan d'action 4 : Actions destinées à assurer l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes	12
4.1. Détermination du salaire d'embauche	12
4.2. Politique d'augmentation salariale	12
4.3. Ecarts de rémunération	12
Plan d'action 5 : Actions destinées à concilier parentalité et activité professionnelle	13
5.1. Fixation des objectifs et appréciation des résultats professionnels	13
5.2. Congé maternité ou d'adoption	13
5.3. Congé parental	14
5.4. Temps choisi	14
5.5. Organisation des réunions	15
5.6. Soutien aux initiatives favorisant l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle	15
Plan d'action 6 : Actions destinées à assurer une juste représentation des femmes et des hommes dans les élections professionnelles	16
Mise en œuvre de l'accord	17
7.1. Suivi de l'accord	17
7.2. Règlement des litiges	17
7.3. Durée - dénonciation	17
7.4. Formalités de dépôt	17

SOMMAIRE DES ANNEXES

Indicateurs	19
Brochure sur la parentalité	21
Demande de versement d'une indemnité pour garde d'enfant lors d'une formation	33
Fiche pratique d'entretien pré-congé maternité / parental	34
Fiche pratique d'entretien au retour du congé maternité / parental	35

PLAN D'ACTION N° 1

ACTIONS D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION AU PRINCIPE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

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 Avionics.

A cet effet, la Direction de la Société Thales Avionics 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.

Article 1.1. Information et sensibilisation du management

La mise en œuvre la plus large à tous les niveaux de l'entreprise des principes retenus en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera d'autant plus facilitée que l'ensemble du management disposera d'une bonne compréhension des problématiques et des enjeux qui y sont associés.

A cet effet, une information spécifique sera donnée aux managers concernant :

- Les mesures du présent plan d'action, afin qu'ils puissent veiller au sein de leur service au respect de ses principes.
- Les dispositions légales et conventionnelles relatives à certains événements tels que le congé de maternité, le congé d'adoption ou le congé parental d'éducation afin qu'ils puissent en tenir compte dans l'organisation de l'activité de leur service pendant la période au cours de laquelle le salarié sera absent et qu'ils puissent apporter des précisions aux salariés concernés.
- Le rappel que le choix d'un temps choisi est une solution adaptée pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Il est par ailleurs rappelé que tous les salariés accédant à des fonctions de management bénéficient d'une formation spécifique (passeport management) au cours de laquelle les principes et engagements de la Société en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont présentés.

Afin de maintenir l'attention des managers tout au long du déroulement du plan d'action triennal, une information sera délivrée chaque année au teambrief sur ce sujet. Elle reprendra des éléments chiffrés issus du bilan égalité Femmes-Hommes et rappellera les principales mesures du plan d'action.

Article 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 femmes et les hommes.

A cet effet, les personnes en charge de la conduite et de l'application de la politique ressources humaines au sein de Thales Avionics doivent s'assurer de la compréhension des principes d'égalité professionnelle auprès du management et de leur mise en œuvre.

Ils doivent également porter, dans leur rôle de proximité, 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 garantir la réalisation de ces missions, toute personne faisant partie de la fonction ressources humaines bénéficie d'une session d'information spécifique. L'objectif étant que toute personne suive cette session. Par ailleurs, toute personne qui intègre la fonction ressources humaines bénéficie de la même action d'information.

Les médecins du travail ainsi que les assistantes sociales de l'entreprise bénéficient de la même information.

Le cas échéant, des sessions d'information peuvent 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 Thales Avionics.

Article 1.3. Information des salariés

Lors de l'embauche, une brochure relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est remise. Cette brochure intègre le présent plan triennal.

Elle rappelle notamment les principes généraux applicables dans ce domaine ainsi que les principaux plans d'action déterminés dans le présent avenant.

Cette brochure est disponible sur le site Intranet Ressources Humaines. Une information sera diffusée à l'ensemble du personnel.

Par ailleurs, une brochure plus générale concernant la parentalité est mise à la disposition des salariés sur l'intranet (cf. annexe). Elle comprend l'ensemble des dispositions relatives à ce thème applicable au sein de la société.

En complément, une information particulière sera faite sur les principes généraux du présent avenant à l'occasion des séminaires d'intégration, l'objectif étant de conduire chacun à adopter un comportement conforme aux engagements pris par la Société Thales Avionics et le Groupe THALES.

Les documents supports de cette information seront présentés à la commission centrale.

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

Article 1.4. Correspondant égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Afin d'assurer la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de Thales Avionics, la liste nominative des membres désignés des commissions locales et centrale de suivi de l'égalité professionnelle, instaurées par l'accord d'entreprise du 17 juin 2004 est affichée au sein de chaque établissement.

Par ailleurs, chaque DRH d'établissement désigne, au sein de la Direction des Ressources Humaines, un correspondant égalité Femmes-Hommes en charge des questions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est en charge de ce sujet pour l'établissement, anime les commissions égalité femmes – hommes et met en œuvre la politique égalité femmes-hommes et met en œuvre le plan d'action triennal sur son périmètre.

A ce titre, le correspondant peut être saisi 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.

PLAN D'ACTION N° 2 :

ACTIONS DESTINEES A FAVORISER LA MIXITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE THALES AVIONICS

L'entreprise entend promouvoir activement la mixité des emplois et souhaite favoriser la mixité dans certains métiers qui sont encore principalement exercés par des hommes ou, à l'inverse, principalement exercés par des femmes.

Pour atteindre cet objectif, elle met en œuvre un ensemble cohérent d'actions s'inscrivant dans la durée et visant à promouvoir les métiers de l'Aéronautique auprès des femmes, à développer la féminisation de ses recrutements et à faciliter l'accès des femmes à des familles professionnelles et métiers aujourd'hui peu ou pas assez féminisés.

Article 2.1. Promotion des métiers

Thales Avionics accentue sa coopération avec le monde éducatif, de façon à mieux faire connaître et à renforcer l'attractivité de ses activités et de ses métiers.

Cet effort de communication s'exerce :

- Par 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 dans l'entreprise.
- Par des actions de communication dans les collèges afin, notamment, de présenter la réalité de la filière aéronautique et ses nombreuses et diverses possibilités de carrière. A cet effet un kit de communication est mis à disposition de l'ensemble des établissements.
- Par une participation à certains forums métiers organisés par les lycées, les collèges, et les organisations institutionnelles qui interviennent dans les bassins d'emploi, en y associant des femmes dont le parcours professionnel présente un caractère d'exemplarité. La société encourage la participation active des établissements à ce type d'événement.
Le temps passé par un salarié au sein d'un collège ou d'un lycée dans le cadre d'un forum durant ses horaires habituels de travail est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Le responsable hiérarchique et le responsable ressources humaines du salarié doivent être informés au préalable de l'absence du salarié.
- Par l'organisation de visites des établissements de Thales Avionics, réservées aux jeunes des classes de 3^{ème}. Une attention particulière est portée pour améliorer l'accueil des jeunes pendant leur stage d'observation.
- Par l'établissement de relations privilégiées entre certains lycées et grandes écoles, animées et suivies par des anciens élèves, salariés de la Société Thales Avionics qui ont pour souci de favoriser la féminisation des candidatures. La liste de ces contacts-écoles est régulièrement mise à jour. A cet effet, Thales Avionics encourage les initiatives visant à mettre en place des conventions de partenariat avec certains établissements d'enseignement.
- Par la promotion de notre politique de mixité via les salariés de Thales Avionics qui enseignent dans les établissements de l'éducation nationale, IUT, grandes écoles, etc...

Par une mise en oeuvre du lien avec l'association nationale « Elles bougent ». Cette association a en effet pour objet d'aider les jeunes filles dans leurs choix d'orientation, mais également sensibiliser les parents et les enseignants aux possibilités de carrières notamment dans le secteur aéronautique.

Dans le même esprit, la Société veille à réserver une attention particulière à la promotion des carrières des femmes dans son action au sein des forums organisés par les grandes écoles et les universités.

Article 2.2 – Mixité dans l'ensemble des fonctions de l'entreprise

2.2.1. Féminisation et équilibrage du recrutement

La direction s'engage à mettre en oeuvre des actions spécifiques destinées à améliorer la proportion de femmes recrutées. En outre Thales Avionics porte une attention particulière au maintien de la mixité dans chaque famille professionnelle.

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 Avionics poursuit les actions déjà mises en oeuvre 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 en dehors de toute autre considération.

2.2.1.1 Développement de la mixité par les stages, contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation

La Société Thales Avionics s'engage à assurer une juste représentation des femmes dans les stages d'études conventionnés, en veillant à ce que leur présence soit au moins proportionnelle aux candidatures reçues via le logiciel de traitement des candidatures (e-staffing) et ce pour chaque établissement.

Lors du passage en CDI des stagiaires, apprentis et contrats de professionnalisation, Thales Avionics s'assurera, au sein de chaque établissement, que la proportion des femmes accédant à un contrat à durée indéterminée soit au moins proportionnelle aux candidatures reçues via le logiciel de traitement des candidatures (e-staffing).

Afin qu'un suivi de ces recrutements puisse être assuré par les commissions égalité femmes-hommes locales et centrale, ces dernières reçoivent une information sur :

- le nombre de femmes accueillies en stage ou en contrat d'alternance par rapport au nombre total de jeunes accueillis selon les mêmes modalités,
- le nombre de femmes embauchées en CDI au terme de leur formation par rapport au nombre total d'embauches réalisées à ce titre,
- la représentativité des femmes dans les filières et formations recherchées au niveau national et local.

2.2.1.2 Développement de la mixité par le recrutement externe

CDI

Thales Avionics s'assure, que pour chaque établissement, le nombre de femmes embauchées en contrat à durée indéterminée sur les postes ouverts au recrutement extérieur au groupe THALES soit proportionnel au nombre de candidatures féminines reçues via le logiciel de traitement des candidatures (e-staffing).

La société Thales Avionics se donne pour objectif d'atteindre dans chacun des établissements un ratio de 25% de femmes recrutées sur les postes pourvus par un recrutement externe sur la période d'application de ce plan triennal.

Les données relatives aux embauches réalisées en CDI et notamment le nombre de candidatures reçues, par catégorie professionnelle et par sexe ainsi que l'objectif au regard de la situation réelle de représentativité dans les écoles visées, sont communiquées chaque année dans le cadre de la commission centrale et des commissions locales relatives à l'égalité professionnelle afin que ces dernières puissent en assurer le suivi.

CDD

Pour chaque catégorie professionnelle, le taux de féminisation des embauches en CDI servira de référence pour déterminer le taux de féminisation des embauches en CDD afin de s'assurer que les femmes ne sont pas plus nombreuses sur les postes non pérennes au sein de chaque établissement de la société.

2.2.1.3. Recrutements par mobilité interne groupe

Thales Avionics s'assure que la proportion de femmes embauchées par des mutations groupe soit au moins proportionnelle aux candidatures féminines reçues via le logiciel de traitement des candidatures (e-staffing) dans chaque catégorie professionnelle et pour chaque établissement.

2.2.2 Analyse de la mixité dans l'ensemble des fonctions de l'entreprise

Une cartographie des familles professionnelles est réalisée, au niveau de Thales Avionics, par sexe. Cette information sera délivrée aux commissions locales pour les établissements et à la commission centrale pour la société.

Cette cartographie fait l'objet d'un suivi annuel par les Commissions égalité femmes-hommes locales et centrale. Elle permet aux dites commissions d'émettre des recommandations permettant de déterminer les actions à mettre en œuvre selon un calendrier qu'elles déterminent.

La cartographie et les recommandations de la commission sont réalisées avant la fin de l'année 2011.

Les recommandations ayant fait l'objet d'un agrément de la Commission centrale sont suivies annuellement.

PLAN D'ACTION 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 Avionics 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.

Article 3.1. Politique de promotions individuelles

Par souci d'égalité, les promotions individuelles réalisées dans chacune des catégories professionnelles, et dans chaque établissement, respectent au minimum la proportionnalité entre les femmes et les hommes au sein de ladite catégorie professionnelle.

Une attention particulière est portée à la situation des femmes dans le cadre des promotions de mensuel à cadre, de l'accès à l'encadrement supérieur et aux postes de cadres dirigeants.

Chaque année, le bilan de la politique de promotion fait l'objet d'une présentation dans le cadre de des commissions égalité professionnelle locales et centrale.

En outre, Thales Avionics se donne pour objectif d'équilibrer la représentativité des femmes et des hommes au sein des différents niveaux de responsabilité relativement à leur répartition dans les niveaux de responsabilité inférieurs.

Article 3.2. Politique d'évolution des carrières

Par ailleurs, la Direction Générale de Thales Avionics et les managers portent, au sein de chaque établissement, une attention particulière à la situation des femmes lors des procédures de promotion en particulier pour le franchissement de certaines étapes charnières de l'évolution de carrière dont les promotions de mensuel à cadre, l'accès à des postes de management ou d'expertise ou à des responsabilités de service. La Société se donne pour objectif d'améliorer la représentation des femmes dans ces fonctions et s'assure de l'amélioration de la représentation des femmes au sein des comités de Direction.

Dans cette optique les managers reçoivent une information sur la durée moyenne entre 2 promotions pour les classifications auxquelles appartiennent les salariés qu'ils managent.

Le suivi de ces mesures, ainsi qu'un bilan sont présentés à la Commission Centrale Egalité Professionnelle. Le bilan est également transmis aux Commissions Locales.

Article 3.3. Formation professionnelle

3.3.1 Accès à la formation professionnelle

La Société Thales Avionics souhaite que l'ensemble de ses salariés, au sein de chaque établissement, puissent accéder de manière homogène à la formation professionnelle afin de s'assurer d'une bonne évolution de leur parcours professionnel.

Les travaux de la Commission de Suivi de l'égalité professionnelle ayant permis de constater des écarts résiduels entre les hommes et les femmes au cours de l'année 2010, la Société Thales Avionics souhaite maintenir 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 femmes et notamment de celles des salariées exerçant leur métier à temps choisi.

Dans ce cadre, la Société Thales Avionics veillera, pour chacun de ses établissements, à ce que les salariés dont la formation se déroule en dehors de leur lieu de travail habituel soient informés le plus tôt possible de la date et du lieu dans lequel elle sera dispensée afin de concilier au mieux celle-ci avec les contraintes de leur vie familiale.

Les formations de proximité tiendront compte des horaires habituels de travail des personnes concernées.

Par ailleurs, dans la mesure du possible, la Société Thales Avionics portera une attention particulière à ce que les formations se déroulent à une distance la plus faible possible du lieu de travail habituel afin que chacun puisse concilier au mieux les exigences de sa vie professionnelle et de sa vie familiale.

3.3.2. Améliorer la réalisation des formations

La direction s'assure que le nombre et la durée des formations suivies par les femmes ne sont pas significativement inférieurs à celles des formations suivies par les hommes, sauf pour des raisons objectives tenant par exemple à la nature des formations suivies. Elle veille également à l'accès effectif des femmes à des formations longues et/ou diplômantes dans la même proportion que celles dont bénéficient les hommes au sein de l'entreprise.

De manière générale et pour chaque établissement, une attention particulière est portée au nombre d'heures de formation des femmes.

3.3.3. Mesures d'accompagnement de la formation

Lorsque les actions de formation se déroulent partiellement en dehors du temps de travail, les frais de garde d'enfant(s) de moins de 11 ans ou d'enfants handicapés liés à ces heures de formation sont pris en charge par l'entreprise dans la limite de 500 € par an et par salariée, et sous réserve d'un accord préalable de la Direction des Ressources Humaines (voir demande de versement d'une indemnité en annexe). La Direction des Ressources Humaines peut revoir ce montant à la hausse pour les salariés dans une situation particulière.

Une information sur ce dispositif est réalisée chaque année et un formulaire est mis en ligne sur l'intranet.

D'une manière générale, la Société Thales Avionics s'assure que les formations mises en œuvre ne pénalisent pas les femmes en adaptant chaque fois que possible les horaires des sessions de formation aux contraintes de disponibilité et de distance.

PLAN D'ACTION N° 4 :

ACTIONS DESTINEES A ASSURER L'EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les partenaires sociaux s'accordent à penser qu'il convient de s'assurer de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Il convient donc de soutenir la vigilance quant aux salaires d'embauche, à la politique d'augmentation salariale et aux écarts de rémunération.

Article 4.1. Détermination du salaire d'embauche

Le salaire d'embauche tient compte de la qualification et des compétences du salarié. Il est actualisé et communiqué annuellement et à chaque modification significative. Thales Avionics garantit, au sein de chacun de ses établissements, la parité des salaires d'embauche entre les femmes et les hommes à qualification, compétence et expérience équivalentes.

Le salaire d'embauche des jeunes embauchés est communiqué par sexe aux commissions locales et à la commission centrale.

Les statistiques des salaires d'embauche des jeunes embauchés sont réalisées au niveau de la société et communiquées aux commissions locales et à la commission centrale.

Article 4.2. Politique d'augmentation salariale

Au sein de chaque établissement, la politique des augmentations salariales est appliquée de façon équivalente entre les femmes et les hommes au sein de chacune des catégories professionnelles. Le suivi des augmentations accordées est assuré dans le cadre de la commission égalité professionnelle.

Afin de s'assurer de la mise en œuvre de cette mesure, les notes adressées à la hiérarchie à l'issue des négociations salariales comprennent des recommandations spécifiques à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le suivi des augmentations accordées est assuré dans le cadre des commissions locales et de la commission centrale relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Article 4.3. Ecarts de rémunération

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 17 juin 2004, les parties ont analysé la situation comparée, réactualisée à juin 2010, des femmes et des hommes en ce qui concerne la rémunération. Elles sont convenues que la politique salariale des années 2012 et 2013 privilégiera les salariées pour lesquelles une promotion est envisagée.

En pratique, l'écart entre la moyenne des rémunérations des femmes et celle des hommes constituera une mesure d'appréciation de l'égalité professionnelle.

La Société Thales Avionics se donne pour objectif, au sein de chacun des établissements, de ne pas avoir d'écart entre la rémunération moyenne des hommes et celle des femmes pour chaque niveau de classification, chaque catégorie professionnelle et à ancienneté équivalente en 2013.

En complément, les parties conviennent que les éventuelles disparités de traitement collectif (à partir de 15 personnes) entre les femmes et les hommes, identifiées dans le cadre des commissions locales égalité Femmes/Hommes, peuvent être signalées à la Direction des Ressources Humaines de l'établissement qui analyse les écarts, s'engage à les expliquer et à les corriger le cas échéant. Les mesures de corrections des écarts ne doivent pas se substituer aux mesures d'augmentation et de promotion décidées dans le cadre de la politique salariale.

PLAN D'ACTION N° 5 :

ACTIONS DESTINEES A CONCILIER PARENTALITE ET ACTIVITE PROFESSIONNELLE

La progression de l'égalité professionnelle passe par une meilleure intégration de la parentalité dans l'entreprise. La Société Thales Avionics souhaite donc que les hommes comme les femmes puissent prendre les congés relatifs à la parentalité sans être déconsidérés par leurs collègues et leurs hiérarchies.

De manière générale, une attention particulière doit être apportée par le management concernant les difficultés susceptibles d'être rencontrées par les salariés dans la conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle.

La direction de la Société Thales Avionics 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.

Article 5.1. Fixation des objectifs et appréciation des résultats professionnels

La fixation des objectifs tient compte des absences prévisibles relatives à la parentalité et du temps de travail (temps choisi, congé maternité, congé parental). L'appréciation des résultats tient compte des absences relatives à la parentalité ayant eu lieu sur la période et du temps de travail (temps choisi, congé maternité, congé parental).

Article 5.2. Congé maternité ou adoption

Avant le départ en congé maternité et à partir du 3^{ème} mois de grossesse, les femmes enceintes ont le droit à une réduction d'horaires de 40 minutes par jour au titre de l'aménagement des heures d'entrée ou de sortie de l'établissement ainsi que du temps de pause quotidien.

L'article 3 de l'accord du 17 juin 2004, offre aux personnes ayant bénéficié d'un congé maternité ou d'adoption des garanties spécifiques d'augmentation de salaire pour l'année au cours de laquelle intervient la maternité :

- Augmentations salariales : la salariée en retour de congé maternité perçoit une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations de sa catégorie à la même date d'effet que les autres salariés.

Pour les salariés qui bénéficient d'une rémunération sous forme variable, la performance individuelle est appréciée sur la seule période travaillée.

La partie rémunération variable liée à la performance financière annuelle est déterminée dans les conditions prévues par le plan de Rémunération Variable de Thales Avionics.

Chaque salariée enceinte bénéficie de deux entretiens avec le responsable des ressources humaines et son hiérarchique afin de gérer au mieux la transition entre l'activité professionnelle et le congé maternité (voir fiche pratique d'entretien pré-congé maternité/paternité). Le premier entretien se tient dans les trois mois qui précèdent le départ en congé maternité, le deuxième, dans les 3 mois qui suivent le retour dans l'entreprise.

A l'issue de son congé la salariée retrouve son poste en priorité. Si cela n'est pas possible, elle retrouve un emploi similaire en termes de qualifications, de compétences et de rémunération.

Les retours de congé maternité sont suivis par les commissions locales en termes de poste tenu et de rémunération, voire d'appréciation de performance en cas de litige.

En complément, les informations diffusées collectivement aux salariés de l'entreprise seront transmises régulièrement à la salariée par courrier adressé à son domicile, afin de maintenir le lien entre l'entreprise et la salariée pendant la durée de l'absence.

La Direction des Ressources Humaines s'assure que les documents de communication interne lui sont systématiquement envoyés à son domicile.

Chaque salariée enceinte se voit remettre une plaquette relative à la parentalité lors de la déclaration de sa maternité.

Article 5.3. Congé parental

Chaque salarié demandant à bénéficier d'un congé parental d'éducation bénéficie, à sa demande, d'un entretien précédant la suspension de son contrat de travail pour ce motif avec le RRH.

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord du 17 juin 2004, les parties ont souhaité accompagner le retour dans l'entreprise des salariés ayant bénéficié d'un congé parental d'éducation. A tous les salariés concernés, et six mois avant le terme de leur congé parental, la Société Thales Avionics propose d'effectuer un point d'orientation. Ce point doit leur permettre de préparer leur retour à la vie professionnelle. A l'issue du point d'orientation, une formation qualifiante peut être engagée à l'initiative du salarié, dans le cadre d'une période de professionnalisation. Cette formation donne lieu à une rémunération égale à 50 % du salaire net dans la limite de 80 heures, pour sa partie se déroulant hors temps de travail. Lorsque les actions de formation se déroulent partiellement en dehors du temps de travail, les frais de garde d'enfant(s) de moins de 11 ans ou d'enfants handicapés liés à ces heures de formation sont pris en charge par l'entreprise dans la limite de 500 € par an et par salariée, et sous réserve d'un accord préalable de la Direction des Ressources Humaines et de la production des justificatifs. La Direction des Ressources Humaines pourra revoir ce montant à la hausse pour les salariés dans une situation particulière.

A son retour dans l'entreprise, le salarié bénéficie d'un entretien avec le responsable des ressources humaines, au cours duquel le niveau de rémunération est révisé et augmenté en fonction du poste. L'augmentation est au minimum égale à la moyenne des augmentations de salaire pratiquées au sein de la catégorie à laquelle elle appartient durant son congé parental (augmentations générales et individuelles).

La durée de ce congé est intégralement prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Les retours de congé parental sont suivis par les commissions locales en termes de poste tenu et de rémunération, voire d'appréciation de performance en cas de litige.

Les mêmes dispositions sont prévues en cas de départ dans le cadre d'un congé de présence parentale ou de soutien familial.

Article 5.4. Temps choisi

La Société Thales Avionics porte toute son attention à la nature et au contenu des postes proposés aux salariés à temps choisi et veille à appliquer les mêmes règles en matière d'évolution de carrière que celles appliquées aux autres salariés.

Le passage à temps choisi n'est pas considéré comme un désintérêt pour le travail mais comme une formule qui permet de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. Le manager en lien avec le responsable ressources humaines doit vérifier que la charge de travail attribuée au salarié est compatible avec la durée du travail prévue au contrat de travail. Cet examen est opéré à l'occasion d'un entretien conduit avec le salarié par le responsable hiérarchique et le responsable ressources humaines. Les conclusions de cet examen sont formalisées par écrit.

Un suivi annuel des augmentations individuelles attribuées aux salariés à temps choisi est réalisé au niveau des établissements de Thales Avionics afin de s'assurer que les hommes et les femmes qui ont opté pour une réduction du temps de travail connaissent une évolution équitable.

Article 5.5. Organisation des réunions

La Société Thales Avionics veille à prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions. Les réunions doivent donc, sauf cas exceptionnel, être planifiées pendant les horaires de travail. Par ailleurs, la planification des réunions doit être évitée avant 9h et après 18h et les horaires de réunions tiendront compte des horaires habituels de travail des personnes concernées.

Les salariés sont prévenus des réunions le plus tôt possible afin que l'ensemble des participants puisse prendre les dispositions nécessaires relatives leur vie personnelle.

Dans la mesure du possible, les moyens de communication modernes (réunions téléphoniques, visioconférences...) sont privilégiés de manière à éviter les déplacements entre les établissements.

Article 5.6. Soutien aux initiatives favorisant l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle

La Société Thales Avionics, en liaison avec les Comités d'établissement et les collectivités territoriales et locales, s'engage à encourager les initiatives permettant de mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale notamment dans les domaines de services de proximité offerts au personnel.

PLAN D'ACTION N° 6 :

ACTIONS DESTINEES A ASSURER UNE JUSTE REPRESENTATION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Le développement de l'égalité et de la mixité professionnelle passe par une plus grande présence des femmes au sein des Institutions Représentatives du Personnel. Les organisations syndicales signataires s'engagent à faire en sorte que la représentation des femmes sur les listes de candidats aux élections professionnelles atteigne la même proportion de femmes que celle existant dans l'entreprise au terme de la période 2011-2013 pour chaque collège électoral.

Un indicateur de féminisation des listes électorales, permettant de suivre les progrès réalisés sur ce thème, est établi par la commission centrale (crèche, conciergerie, ...)

MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Article 7.1. Suivi de l'accord

Chaque engagement pris dans le cadre du présent accord sera analysé tous les ans par la commission de suivi, composée de deux membres par organisation syndicale signataire et deux membres de la direction, instituée par l'article 6 de l'accord du 17 juin 2004.

En outre, un(e) coordinateur (trice) est désigné(e) au niveau de l'entreprise pour assurer les missions suivantes :

- Piloter la mise en œuvre des principes retenus par le présent plan d'action,
- Coordonner l'action des différentes commissions de suivi de l'égalité professionnelle,
- Assurer le suivi de l'accord.

Par ailleurs, les commissions locales, dans le cadre du suivi de la mise en œuvre du présent accord, peuvent procéder à des analyses spécifiques compte tenu des problématiques locales.

Ces analyses spécifiques portent sur des populations comportant moins de 15 personnes. En tout état de cause, l'analyse ne pourra pas porter sur des populations dont l'effectif est inférieur à 5 personnes.

Article 7.2. Règlement des litiges

En cas de litige portant sur l'application ou l'interprétation du présent accord les parties conviennent de se réunir à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 7.3. Durée – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues à l'article L 2222-6 du Code du travail.

Article 7.4. Formalités de dépôt

Conformément à l'article D.2231-2 du Code du Travail, le présent accord est déposé, à la diligence de la société Thales Avionics :

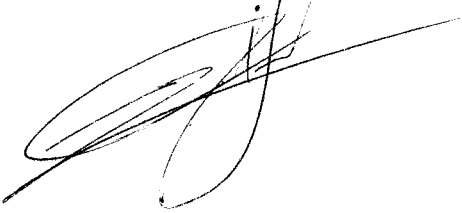
- un exemplaire original et un exemplaire informatique à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Directe) des Hauts de Seine,
- un exemplaire original au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.
- un exemplaire original à chacun des signataires

Fait à Meudon, en 6 exemplaires originaux, le 28 juin 2011



Pour la Direction de Thales Avionics
Le Directeur du Développement Social
Pascal BOURGOIN

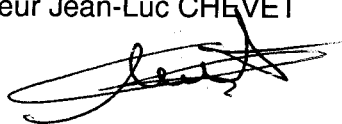
^{C.G.}
Pour la CFDT,
Monsieur Claude GODART



Pour la C.F.E. – CGC,
Monsieur Jacques ROUSSEY



Pour la CGT,
Monsieur Jean-Luc CHEVET



ANNEXE

PLAN D'ACTION TRIENNAL EGALITE FEMMES-HOMMES 2011-2013 indicateurs

Tous les indicateurs seront délivrés sur la base des salariés inscrits aux effectifs

FAMILLES PROFESSIONNELLES DE LA SOCIETE

	Indicateurs	Commission centrale	Source	Commissions locales (infos étab.)	Source	année prise en compte
1	Cartographie des familles professionnelles par sexe	X	DRH	X	DRH	année n

STAGIAIRES ET CONTRATS D'ALTERNANCE

	Indicateurs	Commission centrale	Source	Commissions locales (infos étab.)	Source	année prise en compte
2	- Nombre de candidatures reçues pour les stages et les contrats d'alternance (par sexe)	X	Serv Emploi TAV	X	Serv Emploi TAV	année n
	- Nombre de personnes embauchées dans l'année en stage ou contrat d'alternance (par sexe)	X	Serv Emploi TAV	X	Serv Emploi TAV	année n
3	Stagiaires (répartition par sexe et par catégories professionnelles)	X	Serv Emploi TAV	X	Serv Emploi TAV	année n-1
4	Contrats d'alternance (répartition par sexe et par catégories professionnelles)	X	Serv Emploi TAV	X	Serv Emploi TAV	année n
5	Nombre d'embauches en CDI de personnes stagiaires ou en contrat d'alternance par rapport au % total d'embauche dans la société (par sexe et établissement)	X	Serv Emploi TAV	X	Serv Emploi TAV	année n-1
6	% de femmes dans les filières et formations recherchées	X	Serv Emploi TAV	X	Serv Emploi TAV	année n-1

CDI et CDD

	Indicateurs	Commission centrale	Source	Commissions locales (infos étab.)	Source	année prise en compte
7	CDI - Taux de féminisation (par classification)	X	Serv Emploi TAV	X	Serv Emploi TAV	année n-1
8	CDI - Nombre de candidatures reçues (par sexe et par catégories professionnelles) - e-staffing	X	Serv Emploi TAV	X	Serv Emploi TAV	année n-1
9	% d'embauche de femmes en CDI sur les postes ouverts à l'extérieur	X	Serv Emploi TAV	X	Serv Emploi TAV	année n-1
10	Nombre d'entrées et sorties selon les modes de recrutement et de rupture	X	Serv Emploi TAV	X	Serv Emploi TAV	année n-1
11	- CDI : embauches (par sexe et par établissement)	X	Serv Emploi TAV	X	Serv Emploi TAV	année n-1
	- CDI : embauches (par sexe et catégories professionnelles)	X		X		
12	- CDD : embauches (par sexe et par établissement)	X	Serv Emploi TAV	X	Serv Emploi TAV	année n-1
	- CDD : embauches (par sexe et catégories professionnelles)	X		X		

SALAIRES D'EMBAUCHE

	Indicateurs	Commission centrale	Source	Commissions locales (infos étab.)	Source	année prise en compte
13	Comparaison des salaires d'embauche des jeunes dans THAV (- de 30 ans) (répartition par sexe et par catégories profes.)	X	Serv Emploi TAV	X (info sté)	Serv Emploi TAV	année n

POLITIQUE D'AUGMENTATION ET DE PROMOTION

Indicateurs		Commission centrale	Source	Commissions locales (infos étab.)	Source	année prise en compte
14	- Synthèse du plan salarial de la société pour l'année en cours avec le % d'AI et le % de promotion (répartition par sexe et classification)	X	DRH	X	DRH	année n
	- Répartition des notations entre les hommes et les femmes	X	DRH	X	DRH	année n-1
15	- % des effectifs augmentés (répartition par sexe et catégories professionnelles)*	X	DRH	X	DRH	année n-1
	- % des effectifs promus (répartition par sexe et catégories professionnelles)*	X	DRH	X	DRH	
* les éléments seront communiqués par indice pour les cadres position 2						

TEMPS CHOISI

Indicateurs		Commission centrale	Source	Commissions locales (infos étab.)	Source	année prise en compte
16	- Suivi annuel des personnes à temps choisi dans l'établissement		DRH	X	DRH	année n
	- Répartition des notations des temps complet et des temps choisi		DRH	X	DRH	année n-1

REPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES COMITES DE DIRECTION

Indicateurs		Commission centrale	Source	Commissions locales (infos étab.)	Source	année prise en compte
17	- Répartition par sexe des membres des comités de direction (site et BU) de tous les établissements de THAV	X	DRH	X (info Sté)	DRH	année n

REPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Indicateurs		Commission centrale	Source	Commissions locales (infos étab.)	Source	année prise en compte
18	- Répartition par sexe des candidats aux élections professionnelles CE et DP par collège électoral pour l'ensemble de THAV	X	DRH (PV des élections)	X	DRH / Etab	année n

FORMATION PROFESSIONNELLE

Indicateurs		Commission centrale	Source	Commissions locales (infos étab.)	Source	année prise en compte
19	- % des actions de formation (répartition par sexe et catégories professionnelles)	X	rapport égalité F/H THAV	X	rapport égalité F/H Etab	année n-1
	- % du nombre d'heures moyen de formation (répartition par sexe et catégories professionnelles)	X	rapport égalité F/H THAV	X	rapport égalité F/H Etab	

CC JCC M JR

THALES

ANNEXE

Demande de versement d'une indemnité pour garde d'enfant lors d'une formation

Rappel : Cette indemnité prend la forme d'une prime ayant le caractère de salaire soumis à charges sociales et à impôt sur le revenu, pour un montant maximum de 500 € par an et par salarié pour la garde exceptionnelle d'enfant(s) de moins de 11 ans ou d'enfants handicapés.

Salarié(e) (nom-prénom) :

Matricule :

Atteste sur l'honneur avoir eu recours à un mode de garde d'enfant respectueux de la législation en vigueur et dépensé la somme de :
.....€.

dans les conditions suivantes :

A l'occasion de la garde de mon enfant (prénom) _____
âgé de _____ ans, en raison de la formation _____
qui s'est déroulée du _____ au _____

Date	Signature

Demander à adresser au service Administration Paie

M JCC JN

ANNEXE

Fiche pratique d'entretien pré-congé maternité / parental

Le **congé maternité/parental** constitue une **absence au poste de travail** qui engendre une **modification de l'environnement professionnel** de la collaboratrice (ou du collaborateur), de son manager et du service concerné.

Avant le départ en congé, il est donc important que chacun puisse **exposer de manière claire ses attentes et ses questions** relatives à cette période.

Cette fiche est un **guide d'entretien à destination du manager** pour aborder les principaux thèmes relatifs à ce type d'absence. La liste des thèmes n'est pas exhaustive. L'essentiel étant de **prendre le temps de cet échange** pour accompagner le départ et ainsi mieux préparer le retour.

Thèmes à aborder :

- Date prévisionnelle du démarrage du congé
- Date prévisionnelle de retour du congé
- Qui effectuera le travail de la collaboratrice (ou le collaborateur) pendant son absence (répartition des tâches dans le service, remplacement) ?
- L'absence au poste de travail génère-t-elle des craintes pour la collaboratrice (ou le collaborateur) ? Si oui, quelles sont elles ?
- Quelles sont les grandes échéances ou changement qui devraient intervenir pendant l'absence ?
- La collaboratrice (ou le collaborateur) souhaite-t-elle (il) recevoir les informations Société à son domicile ?
- Entretien annuel d'activité, entretien de développement professionnel, politique salariale : aborder ces thèmes en indiquant selon la période de l'absence comment cela se déroulera.
- Un aménagement d'horaire ou un temps partiel est-il envisagé au retour ?

Fiche envoyée par le service Administration-Paie à la collaboratrice (ou au collaborateur) et son manager dès connaissance de l'absence à venir

ANNEXE

Fiche pratique d'entretien au retour du congé maternité / parental

Le **congé maternité/parental** constitue une **absence au poste de travail** qui engendre une **modification de l'environnement professionnel** de la collaboratrice (ou du collaborateur), de son manager et du service concerné.

Au retour du congé, il est donc important que chacun puisse **exposer de manière claire ses attentes et ses questions** relatives à la reprise du travail. Cet entretien est à réaliser dans la semaine du retour.

Cette fiche est un **guide d'entretien** pour aborder les principaux thèmes relatifs à ce type d'absence. La liste des thèmes n'est pas exhaustive.

L'essentiel étant de **prendre le temps de cet échange** pour accompagner le retour.

Thèmes à aborder :

- Qui a effectué le travail de la collaboratrice (ou du collaborateur), pendant son absence (répartition des tâches dans le service, remplacement) ?
- Quelles ont été les grandes échéances ou changement intervenus pendant l'absence ?
- Quels sont les objectifs court terme de la collaboratrice (ou du collaborateur) ?
- Quels sont les besoins de formation éventuels permettant à la collaboratrice (ou au collaborateur) de pouvoir reprendre son activité dans de bonnes perspectives professionnelles ?
- Entretien annuel d'activité, entretien de développement professionnel, politique salariale : aborder ces thèmes en indiquant selon la période de l'absence comment cela peut se dérouler.
- Un aménagement d'horaire ou un temps partiel est-il envisagé ?

Fiche envoyée par le service Administration-Paie à la collaboratrice (ou au collaborateur) et son manager un mois avant le retour

