

**AVENANT N° 1 à l'ACCORD RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ TDA ARMEMENTS**

PLAN D'ACTION TRIENNAL

Entre La Société TDA ARMEMENTS S.A.S. représentée par

Christine BLOT, Directrice des Ressources Humaines

Et les Organisations Syndicales

CFDT représentée par Didier FOURCOT,

CFE-CGC représentée par Christophe VILLETTE,

CGT représentée par Armelle BRUANT et Sébastien COEFFIC,

PREAMBULE :

Le présent avenant est conclu dans le cadre de l'article 2 de l'accord TDA relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 6 juillet 2004.

Le mouvement historique d'émancipation des femmes est un facteur important de développement de la vie économique et sociale. Des avancées significatives ont déjà été réalisées pour faciliter l'accès des femmes aux activités professionnelles à égalité avec les hommes.

Les dispositifs mis en place pour promouvoir la parité professionnelle progressent difficilement et se heurtent au poids des mentalités de la société française.

C'est dans ce contexte que le groupe THALES et la société TDA Armements 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 le 6 juillet 2004.

Cette démarche citoyenne encouragée par les pouvoirs publics, en faveur de l'équité et de la mixité professionnelle, correspond aussi aux aspirations des femmes et des hommes à plus d'autonomie et de responsabilités.

Elle constitue en outre, une source d'enrichissement pour la collectivité et pour l'entreprise. Enfin, elle favorise l'émergence de nouvelles propositions qui permettent aux salariés de mieux concilier la vie familiale et la vie professionnelle, sans sacrifier l'une à l'autre.

W *DF*

V

Le présent accord se propose d'élaborer un plan d'action 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 concrètes constatées au sein de la société TDA Armements.

C'est dans les comportements et actes quotidiens que l'on appréhende le mieux les mesures en faveur de la parité.

Afin que cette démarche de fond s'inscrive dans la durée et dans la continuité des actions déjà engagées au sein de TDA Armements ces dernières années notamment en matière de politique salariale et formation, les parties sont convenues de conclure le présent plan d'action pour une durée de 3 ans, de 2007 à 2010 dans le cadre de l'accord THALES relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'accord de TDA Armements du 6 juillet 2004.

CHAPITRE 1 – FAVORISER LA MIXITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE TDA ARMEMENTS

L'entreprise entend promouvoir activement la mixité des emplois à tous les niveaux.

Pour atteindre cet objectif, elle mettra en œuvre un ensemble cohérent d'actions s'inscrivant dans la durée et visant à promouvoir les métiers de notre secteur d'activité Armement auprès des femmes, à développer la féminisation de ses recrutements et à faciliter l'accès aux femmes à des filières professionnelles aujourd'hui peu ou pas assez féminisées.

Article 1.1 – Promotion des métiers

Constatant que les métiers d'ingénieurs et de techniciens sont très majoritairement tenus par les 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 conviennent au moyen de cet accord de contribuer à infléchir cette tendance.

Afin de renforcer la coopération avec le monde éducatif, des contacts seront établis avec un ou plusieurs établissements d'enseignement général tels notamment les collèges, les lycées, pour proposer de faire connaître nos métiers, notre activité et de promouvoir l'orientation professionnelle des jeunes filles vers les filières scientifiques et de faire découvrir les métiers techniques et les profils requis.

Chaque année, il sera organisé :

- une action de communication conduite au sein d'un établissement d'enseignement général ou autre école choisie en concertation entre la Direction et la Commission Entreprise en y associant des femmes témoignant de leur parcours professionnel.
- une visite du site de la Ferté de TDA Armements réservée aux jeunes des classes de 3^{ème} ou autre établissement d'enseignement général. Une attention particulière sera portée pour améliorer l'accueil des jeunes pendant leur stage d'observation.

CV *DF*

S

Article 1.2 – Féminisation du recrutement

Une attention particulière sera apportée aux différentes étapes de processus de recrutement

La Société TDA Armements s'engage à assurer une juste représentation des femmes dans la mesure du possible en fonction du besoin de l'entreprise et de l'adéquation avec les profils requis, en veillant à ce que la proportion soit au moins équivalente à leur représentation dans les filières et niveaux de formation recherchés qu'il s'agisse :

- des stages,
- des Contrats à Durée Indéterminée
- des Contrats à Durée Déterminée éventuels.

Dans ce cadre, il sera communiqué chaque année un tableau de bord relatif au suivi des candidatures, entretiens et choix final (*stagiaire ou embauche CDI ou CDD*).

Concernant l'examen de l'égalité d'accès aux différentes fonctions, un tableau tenant compte de la répartition femmes / hommes par famille professionnelle, sera élaboré.

CHAPITRE 2 – MESURES POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA SOCIETE TDA ARMEMENTS

Article 2.1 - Egalité de rémunération

L'article 3 de l'accord TDA sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes met en place des principes d'égalité de rémunération.

2.1.1 - Détermination du salaire d'embauche

Le salaire d'embauche tient compte de la qualification et des compétences du salarié. TDA Armements garantit la parité des salaires d'embauche entre les femmes et les hommes à qualification, compétence et expérience équivalentes.

2.1.2 – Politique d'augmentation salariale

- ♦ Il convient de poursuivre l'examen attentif des mesures appliquées dans le cadre des budgets de politique salariale pour veiller à une équité de traitement entre les femmes et les hommes.
- ♦ L'entreprise veillera pour les salarié(e)s dont les congés de maternité ou d'adoption ont pris fin entre le 31 octobre et le 31 décembre de l'année qui précède la politique salariale de l'année N à attribuer une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations de sa catégorie.
- ♦ Concernant les modalités d'affectation du budget de politique salariale dédié à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :
 - *Congé parentaux : il sera établi une analyse des retours de congés depuis 2001 et un réajustement si nécessaire en cas d'impact défavorable sur la rémunération et fonction du positionnement salarial.*

W *DF*

- *Il sera établi une analyse des jeunes embauchés depuis 2001, et réajustement salarial si nécessaire après analyse en cas de fort décalage des salaires des femmes par rapport à la moyenne des jeunes embauché(e)s à classification identique, en tenant compte de l'appréciation de la performance.*
- *Pour contribuer à l'égalité, une analyse spécifique sera établie dans les classifications où l'écart est significatif et nécessite un ajustement des salaires des femmes les plus mal positionnées à situation comparable et en tenant compte de l'appréciation de la performance.*
- *Il sera établi une analyse du positionnement salarial des femmes travaillant à temps partiel.*

Un point sera fait en juin sur l'utilisation de ce budget dans le cadre de la Commission Entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les modalités d'affectation des budgets dédiés à l'égalité professionnelle pourront être révisées lors des Négociation Annuelles Obligatoires (NAO) à venir.

Article 2.2. – Evolution de carrière

Une attention particulière sera apportée sur les promotions individuelles réalisées dans chacune des catégories professionnelles selon la nature des métiers, l'évolution de l'organisation et le profil requis.

Chaque année le bilan de la politique de promotion des femmes et des hommes fera l'objet d'une présentation dans le cadre de la Commission Entreprise égalité professionnelle.

Article 2.3. - Représentation des femmes et des hommes dans les élections professionnelles

Le développement 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 améliorer la représentation des femmes sur les listes de candidats aux élections professionnelles ainsi qu'au sein des différentes commissions existantes dans le cadre du Comité d'Entreprise.

Un indicateur de suivi permettant de suivre les progrès réalisés sur ce thème sera établi.

Article 2.4. - Formation professionnelle

Il convient de poursuivre l'accès à la formation des femmes et de renforcer la sensibilisation auprès des salarié(e)s dont la qualification ou le niveau de compétence est à renforcer.

Article 2.4.1 - Mesures d'accompagnement de la formation diplômante ou qualifiante

Une attention particulière sera portée en faveur des femmes désirant suivre une formation qualifiante ou diplômante, s'engageant dans des parcours de professionnalisation ou dans des démarches de reconnaissance des acquis de leur expérience (VAE).

Lorsque ces actions de formation pour développer une compétence associée aux métiers du Groupe THALES se déroulent partiellement en dehors du temps de travail, les frais de garde d'enfant(s) de moins de 10 ans liés à ces heures de formation seront pris en charge par l'entreprise dans la limite de 500 € par an et par salariée (*sous réserve de la production des justificatifs*).

Chaque situation ou cas particulier devra être examinée et faire l'objet d'un accord préalable de la Direction des Ressources Humaines en concertation avec la Commission Entreprise.

D'une manière générale, la Société TDA Armements s'assurera que les formations mises en œuvre ne pénaliseront pas les femmes en adaptant chaque fois que possible les horaires des sessions de formations aux contraintes de disponibilité et de distance.

CHAPITRE 3 – CONCILIER VIE PRIVEE ET VIE PROFESSIONNELLE

3.1 - Concilier l'emploi et la parentalité

La Direction s'engage afin de maintenir avec les salarié(e)s en congé maternité, d'adoption ou en congé parental un lien avec l'entreprise, à leur diffuser systématiquement les informations générales à destination du personnel de manière à atténuer les effets de l'éloignement de l'entreprise. Pour que les salarié(e)s en soit informés, une lettre type expliquant ce dispositif leur sera remise ou envoyée en début de période d'arrêt.

Pour accompagner la transition entre l'activité professionnelle et le congé maternité, à son initiative, chaque salariée enceinte pourra bénéficier de deux entretiens avec le Responsable Ressources Humaines : le premier dans les trois mois précédent le congé maternité, le second dans les 3 mois suivant le retour dans l'entreprise.

En cas de suspension du contrat de travail de plus de 18 mois (*congé maternité + congé parental*), il sera proposé :

- *Un point orientation dans une période quatre à trois mois avant le terme du congé.*
- *Un entretien avec le RRH au moment du retour dans l'entreprise dans les deux mois qui précèdent le terme du congé parental pour évaluer les besoins éventuels de formation.*

L'entreprise s'engage à permettre l'exercice d'une activité à temps partiel et l'aménagement du poste de travail dans la période de congé parental au plus tard jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant.

CHAPITRE 4 – TEMPS PARTIEL

Ces mesures tiennent compte de l'article 5 de l'accord TDA relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les dispositions à temps partiel concernent aussi bien les hommes et les femmes. Néanmoins, il est constaté au sein de TDA que les cas existants concernent majoritairement des femmes.

L'attention sera portée au contenu et à la nature des postes proposés au temps partiel. La société TDA appliquera dans la mesure du possible la même règle d'évolution de carrière aux salarié(e)s à temps partiel que pour les autres salariés.

Pour toute demande d'un temps partiel, il est procédé à un entretien systématique préalable avec le responsable hiérarchique pour examiner la possibilité d'adapter le périmètre de la fonction à la nouvelle répartition du temps de travail.

Afin d'accompagner le bon déroulement de son activité à temps partiel, il est prévu un point annuel avec le responsable de service, le salarié(e) et le RRH pour échanger sur l'organisation et l'exercice de sa fonction au sein du service d'appartenance.

Lors des Entretiens de Développement Professionnel, si le salarié envisage un retour à temps plein, le sujet sera abordé et examiné afin de faciliter dans la mesure du possible les conditions de ce retour et d'en tenir compte dans l'organisation du travail.

Si le salarié (*en forfait jour réduit ou à temps partiel*) n'a pas changé de poste depuis plus de 5 ans, un entretien sera fixé avec le RRH afin de faire le point de son évolution professionnelle.

CHAPITRE 5 – ACTIONS DE COMMUNICATION ET DE SENSIBILISATION

La société TDA Armements s'attachera à :

- Présenter aux nouveaux embauché(e)s les textes relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Transmettre le bilan annuel du plan d'actions aux organisations syndicales signataires de l'accord TDA et à la Commission de suivi en application de l'accord TDA du 6 juillet 2004.
- Communiquer une fois par an au Comité d'Entreprise les principales actions engagées en application du plan d'actions après réunion de travail avec la Commission Entreprise.
- Publier sur INTRANET les dispositions du plan d'actions favorisant la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

CHAPITRE 6 – MISE EN ŒUVRE DE L'AVENANT N° 1 – « PLAN d'ACTION TRIENNAL »

6.1. – Suivi de l'avenant

L'ensemble des engagements pris dans le cadre du présent avenant seront analysés chaque année par la commission de suivi, composée de deux représentants par Organisations Syndicales signataires et deux représentants de la direction, instituée par l'article 6 de l'accord du 6 juillet 2004.

6.2. – Durée – Dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur à la date de sa signature et cessera de produire ses effets à son terme, soit le 5 avril 2010.

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

6.3 - Formalités de dépôt

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent avenant sera déposé par la Direction des Ressources Humaines de la Société, en cinq exemplaires originaux auprès de la Direction départementale du travail et de l'emploi du Loiret et en un exemplaire original au Secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Orléans.

Fait en 8 exemplaires à La Ferté Saint Aubin, le 5 avril 2007

Pour la Société TDA ARMEMENTS S.A.S.

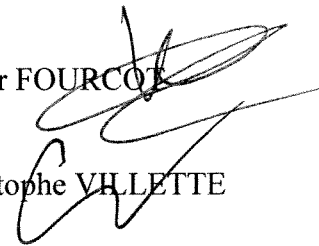
La Directrice des Ressources Humaines Christine BLOT

Pour les Organisations Syndicales

Pour la CFDT

Didier FOURCOU 

Pour la CFE-CGC

Christophe VILLETTE 

Pour la CGT

Armelle BRUANT

Sébastien COEFFIC