

LAND & JOINT SYSTEMS

Rue Guynemer - BP 55
78283 Guyancourt Cedex
FRANCE
Tél. : +33 (0) 1 30 96 70 00
Fax : +33 (0) 1 30 96 75 50

AVENANT N° 1

à l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
dans la société THALES OPTRONIQUE SA

PLAN D' ACTIONS TRIENNAL

THALES OPTRONIQUE S.A.

S.A. au capital de 32 040 000 Euros

RCS Versailles B 398 993 899

Siège social : Rue Guynemer - BP 55 - 78283 Guyancourt Cedex - France

Handwritten signatures and initials:
H
FR
OP
OP.
G
Gm





Préambule

Le présent avenant est conclu dans le cadre des négociations entre la Direction de la société Thales Optronique SA et les organisations syndicales représentatives, prévues à l'article 2.1 de l'Accord signé le 2 septembre 2005, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la société THALES OPTRONIQUE SA.

Il s'inscrit dans une volonté de toutes les parties signataires de contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

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 Thales Optronique SA.

Afin que cette démarche de fond s'inscrive dans la durée, les parties sont convenues de conclure les plans d'actions suivants pour une durée de 3 ans, de 2007 à 2009.

JY/G - CP - 
 -  - Cjm
COR 3
H 

Titre I : Plans d'actions

Plan d'actions n° 1 – Promotion de l'égalité professionnelle

Il est constaté une difficulté à faire vivre les textes en vigueur en matière d'égalité professionnelle, c'est pourquoi l'accent doit être mis sur la diffusion de l'information.

A ce titre la Direction s'engage à ce que les dispositions de l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 2 septembre 2005, et des présents plans d'actions fassent l'objet d'une :

- Information à l'ensemble des Comités de Direction ,
- Présentation aux nouveaux embauchés,
- Publication sur Intranet,
- Communication en réunion « Info-Management » ,

au sein de la société Thales Optronique SA.

Plan d'actions n° 2 : Promotion de la mixité des emplois

Thales Optronique souhaite accentuer sa coopération avec les filières d'enseignement initial, de façon à mieux faire connaître et à renforcer l'attractivité de ses activités et de ses métiers.

Dans ce cadre, une communication sera effectuée auprès des stagiaires écoles :

- En interne à la société Thales Optronique SA :
 - o Présentation des spécificités de nos métiers,
 - o Présentation des plans d'actions de développement de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
 - o Présentation de témoignages de collaboratrices dans les métiers mis en œuvre dans Thales Optronique SA.
- Au niveau du Groupe :
 - o Systématisation de la participation des stagiaires accueillis à Thales Optronique SA au forum stagiaire organisé par le Groupe annuellement.

H. J. J. CP. CR. Gm. FA

- De même, une information sera développée au niveau des filières d'enseignement général :
- o Participation aux forums mis en œuvre par des lycées d'enseignement général pour assurer une présentation des métiers Groupe et Optronique,
 - o Sensibilisation des stagiaires des collèges et lycées sur les métiers de l'entreprise.

Plan d'actions n° 3 : Mesures pour concilier emploi et parentalité

Pour les salariés s'absentant pour un congé maternité, d'adoption ou congé parental, afin que le lien avec l'entreprise soit préservé, la Direction s'engage à :

- Leur proposer, avant leur départ, un entretien avec le responsable hiérarchique ou le RRH, pour faire le point sur l'activité réalisée et les conditions prévisionnelles de retour en activité, et leur rappeler les dispositions légales et conventionnelles se rapportant à leur situation.
- Leur envoyer systématiquement les informations générales à destination du personnel (journaux d'entreprise, fiche de paye, Thales Opportunités,...)
- Envoyer une lettre en début d'arrêt, leur indiquant la possibilité d'autoriser le CE à leur envoyer ses informations régulières à domicile.

Plan d'actions n°4 : Mesures pour encourager l'égalité professionnelle au regard du recrutement

La Direction encourage l'égalité professionnelle dans le cadre des recrutements externes en :

- Veillant à tendre vers la même proportion de recrutement féminin externe par rapport aux candidatures féminines reçues.
- Présentant annuellement à la commission pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et au comité d'entreprise, le nombre de recrutements externes effectués, comparé au nombre de candidatures externes reçues par genre.

Plan d'actions n°5 : Mesures de garantie d'égalité dans l'évaluation et la politique de rémunération

Afin de garantir l'équité de traitement entre les hommes et les femmes, la Direction s'engage à :

- Vérifier que l'appréciation de la performance individuelle annuelle du salarié est adaptée et qu'elle est appréciée uniquement sur sa période d'activité,
- Mettre en place un contrôle de proportionnalité des masses dépensées au titre de la politique salariale entre les hommes et les femmes à +/- 5% près, cette vérification sera faite dans le cadre des catégories de mesures définies lors de la politique salariale (ex : niveaux I à IV, V, I/C),

JYC OP. CR
H. 3 J. Gm
FA

Plan d'actions n° 6 : Mesures pour la formation professionnelle

Concernant les personnes absentes pour congés maternité et d'adoption, afin de préserver le lien avec l'entreprise et de préparer leur retour, la Direction s'engage à :

- diffuser un courrier de lancement de la campagne d'entretien de développement professionnel en indiquant un numéro de téléphone pour obtenir des conseils d'orientation / formation,
- organiser annuellement la prise en compte des souhaits de formation de ces personnes pour l'intégration dans le projet de plan de formation de l'année suivante,
- intégrer au projet de plan de formation annuel les moyens budgétaires (en coûts et en heures) de traiter les éventuels besoins de formation des personnes absentes à ce titre.

Plan d'actions n° 7 : Mesures de suivi des temps partiels

Concernant les personnes à temps partiel ou réduit, la Direction s'engage à :

- S'assurer que les objectifs annuels du salarié sont adaptés, et que l'appréciation de la performance individuelle est appréciée uniquement sur sa période d'activité.
- Vérifier l'application des mêmes règles d'évolution de carrière que pour les autres salariés,
- Mettre en place un contrôle de proportionnalité des masses dépensées au titre de la politique salariale entre les temps réduits ou partiels et les autres à +/- 5% près, cette vérification sera faite dans le cadre des catégories de mesures définies lors de la politique salariale (ex : niveaux I à IV, V, I/C).

Plan d'actions n° 8 : Budget de politique salariale dédié

La Direction s'engage à :

- prévoir en 2007 et 2008, une enveloppe budgétaire dédiée à la réduction d'écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes, dans le cadre défini par l'article 4 de « l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la société Thales Optronique SA » du 2 septembre 2005.

JYO CP
CR J-B
CP H TH
Gm

Plan d'actions n° 9 : Mesures de développement des possibilités de carrière

Les parties signataires ont souhaité donner des moyens complémentaires pour encourager l'évolution professionnelle.

Dans ce cadre, la Direction des Ressources Humaines est en mesure de proposer aux salariés un entretien de conseil, en complément de l'Entretien de Développement Professionnel, sur l'identification du (ou des) poste(s) cible(s) pouvant faciliter l'évolution professionnelle, et les moyens possibles pour y parvenir, notamment en terme de formation.

Au delà de la communication collective sur le présent plan d'action cité dans le plan d'action n°1, cette possibilité devra être portée individuellement à la connaissance des femmes :


- dont la performance est particulièrement reconnue (c'est-à-dire dont le niveau de performance est évalué « au dessus des attentes » deux années consécutives),
- souhaitant un soutien pour évoluer vers une autre famille professionnelle.

La mise en œuvre de cette disposition sera présentée annuellement à la commission pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Titre II – 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 organisation syndicale signataire et par deux représentants de la Direction, institué par l'article 6 de l'accord du 2 septembre 2005.

Titre III – Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa signature et cessera de produire ses effets à son terme, soit le 31 décembre 2009. 

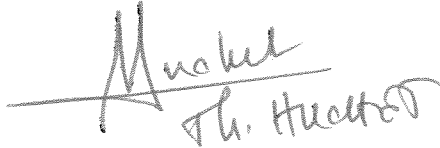
Les parties signataires se réuniront deux mois avant son expiration afin d'examiner les conditions d'un nouvel avenant.

Titre IV – Dépôt

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives au sein de Thales Optronique. Il sera déposé par la Direction des Ressources Humaines en deux exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi dans les formes prévues à l'article R.132-1 du code du travail, et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Versailles, conformément aux dispositions de l'article L.132-10 du Code du Travail. (Un exemplaire de cet avenant est transmis à l'Inspection du Travail.)

Fait à Guyancourt en 10 exemplaires originaux, le 29/1/2007

Pour la Direction :


Michel Th. HUCCOT

Pour les Organisations Syndicales :

Pour la CFDT,


J.Y. DEZBRIBINS


J.M. CASTEX

Pour la CFE – CGC,


J. Philini

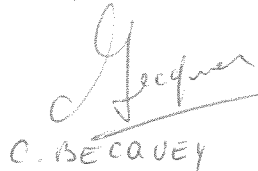

J. K. J.

Pour la CFTC,


J.-Y. GALLET


C. PEIGNEN

Pour la CGT,


C. BECAUVEY


C. REBILLARD

Pour FO,

JONET Luc


J. J. J.

Pour SUPPer,