

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

Entre les soussignés :

La Société THALES Systèmes Aéroportés, Société Anonyme au capital de 184 445 120 EUR, dont le siège social est situé au 2, avenue Gay Lussac – 78851 ELANCOURT Cédex, représentée par Monsieur Guy MARCINIAK, Directeur du Développement Social, agissant par Délégation du Président Directeur Général,

D'une part,

et les Organisation Syndicales désignées ci-après :

La CFDT, représentée par :

La CFE/CGC, représentée par :

La CFTC, représentée par : *Jacques COURSA GET*

La CGT, représentée par : *Pascal PEUTIER*

FO, représentée par :

SUPPER, représentée par : *Jean Chamboun*

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

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

A cet égard, la France est l'un des pays d'Europe où le taux d'emploi féminin est le plus élevé. Cependant, de nombreux obstacles subsistent. Ils relèvent pour une large part d'une conception des rôles sociaux masculin et féminin profondément inscrite dans notre culture et nos traditions.

Le présent avenant se propose d'examiner les situations concrètes des femmes au travail, dans notre entreprise. Nous souhaitons permettre à chaque femme de concilier sa vie privée et sa vie professionnelle sans sacrifier l'une à l'autre.

Les dispositions qui suivent visent à accroître les possibilités pour les femmes de se réaliser professionnellement.

Les aspirations des femmes à plus d'autonomie et de responsabilités sont une source d'enrichissement pour la collectivité et pour l'Entreprise. Outre des compétences équivalentes à celles des hommes acquises en formation initiale, les femmes apportent une autre vision du management et de l'organisation et encouragent l'émergence de pratiques innovantes.

Dans le présent avenant, THALES Systèmes Aéroportés manifeste son intention de favoriser la mixité, facteur de diversité et de performance et ainsi de résorber à terme des disparités qui subsistent entre les femmes et les hommes.

Cette démarche s'inscrit nécessairement dans la durée. C'est pourquoi le présent avenant est conclu pour une durée de 3 ans dans le cadre de l'accord THALES relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 13 janvier 2004, et de l'accord de THALES Systèmes Aéroportés du 2 juillet 2004.

Handwritten signature

Handwritten initials

CHAPITRE I – MIXITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE THALES Systèmes Aéroportés

L'Entreprise entend promouvoir activement la mixité des emplois et souhaite favoriser la diversification des métiers exercés par les femmes.

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 l'Aéronautique et de la Défense auprès des femmes, à développer la féminisation de ses recrutements et à faciliter l'accès des femmes à des filières professionnelles aujourd'hui peu féminisées.

Article 1.1 – Promotion des métiers

THALES Systèmes Aéroportés accentuera 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'exercera :

- 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 de faire connaître nos différents métiers et de promouvoir l'orientation professionnelle des jeunes filles vers les filières scientifiques.
- Par une participation aux forums métiers organisés par les lycées et les collèges, en y associant des femmes dont le parcours professionnel présente un caractère d'exemplarité.
- Par l'organisation de visites des établissements de THALES Systèmes Aéroportés réservées aux jeunes des classes de 3^e. Une attention particulière sera apportée à l'amélioration de 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 Division Aéronautique qui auront pour souci de favoriser la féminisation des candidatures.
- Par la promotion de notre politique de mixité via les salariés de THALES Systèmes Aéroportés qui enseignent dans les établissements de l'éducation nationale, IUT, grandes écoles, etc.
A cet effet, un recensement (auto déclaratif) des salariés de la Division ayant une activité d'enseignement sera réalisée au premier semestre 2005.

Dans le même esprit, la Société renforcera sa participation aux forums organisés par les grandes écoles et les universités en veillant à y réserver une place particulière pour la promotion des carrières des femmes.

Un bilan annuel sera présenté aux Commissions Locales et Centrale.

Article 1.2 – Féminisation des recrutements

La Société s'engage à assurer une juste représentation des jeunes femmes dans les stages d'études, en veillant à ce que leur présence soit au moins proportionnelle aux candidatures reçues.

THALES Systèmes Aéroportés s'assurera que la proportion de femmes embauchées, y compris par des mutations groupe, hors THALES Systèmes Aéroportés soit au moins proportionnelle aux candidatures féminines reçues dans chaque catégorie professionnelle.

La Société THALES Systèmes Aéroportés s'engage à prendre pour objectif, dès 2005, que 40% des postes pourvus par un recrutement externe soit attribué à des candidates femmes.

Article 1.3 – Egalité d'accès aux différentes fonctions de l'entreprise

Il sera réalisé, au niveau de THALES Systèmes Aéroportés, une cartographie des familles professionnelles, en vue de déterminer celles pour lesquelles la présence de femmes devra être renforcée.

Cette cartographie fera l'objet d'un examen annuel par la Commission Egalité Professionnelle et donnera lieu à des recommandations permettant de déterminer les actions à mettre en œuvre.

Pour permettre une meilleure appréhension de la situation, l'annexe 2 de l'accord établi au niveau de la Société sera détaillé, par filière et par niveau de formation diplômante initiale ou continue.

Un suivi des recommandations ayant fait l'objet d'un accord entre la Direction et la Commission Centrale, sera suivi annuellement.

CHAPITRE II – EGALITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE THALES Systèmes Aéroportés

Article 2.1 – Principe de rémunération

Le salaire d'embauche tient compte de la qualification et des compétences. THALES Systèmes Aéroportés garantit l'égalité des salaires d'embauche entre les femmes et les hommes à qualifications, compétences et expériences équivalentes.

Article 2.2 – Evolution de carrière

2.2.1 – Congé de maternité ou d'adoption

Afin de contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des dispositions sont prises de telle sorte que les salarié(e)s dont le contrat de travail est suspendu au titre d'un congé de maternité ou d'adoption, puissent bénéficier d'une révision salariale :

Lors de la mise en place de la politique salariale au sein de la Société, le salarié(e) dont le contrat de travail est suspendu en raison du congé de maternité ou d'adoption bénéficiera d'une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations de sa catégorie à la même date d'effet que les autres salariés.

Handwritten signatures and initials.

Handwritten initials.

Du fait du niveau de responsabilité de leur poste, certain(e)s salarié(e)s ont une partie de rémunération sous forme variable.

Le salarié en congé de maternité ou d'adoption bénéficiera de la partie de rémunération variable liée à la performance financière annuelle dans les conditions prévues par le plan de Rémunération Variable de THALES Systèmes Aéroportés.

Pour la détermination de la part de rémunération variable appréciée en fonction des objectifs annuels et permanents, la performance individuelle annuelle du salarié(e) sera appréciée sur sa seule période d'activité, sans tenir compte de sa durée d'inactivité.

2.2.2 - Politique d'augmentations salariales

Les établissements de la Société THALES Systèmes Aéroportés s'assureront chaque année que la répartition budgétaire en masse des augmentations de salaire entre les femmes et les hommes sera au moins proportionnelle à l'importance de la population féminine dans chacune des catégories professionnelles.

2.2.3 – Politique de promotions individuelles

Dans le même souci d'équité, les établissements de la Société THALES Systèmes Aéroportés veilleront à ce que les promotions individuelles dans chacune des catégories professionnelles respectent au moins la proportionnalité entre les femmes et les hommes.

2.2.4 – Politique d'évolution des carrières

Par ailleurs, la Direction Générale de THALES Systèmes Aéroportés et les managers apporteront 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 non cadre 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.

Le suivi de ces mesures et des principes énoncés à l'article 3 de l'accord de THALES Systèmes Aéroportés du 2 juillet 2004, ainsi qu'un bilan seront présentés à la Commission Centrale Egalité Professionnelle.

Le bilan sera également transmis aux Commissions Locales.

2.2.5 – Ecart de situation professionnelle

Conformément à l'article 4 de l'accord de THALES Systèmes Aéroportés du 2 juillet 2004, un plan d'action traitant des écarts de situation professionnelle sera établi entre la Direction et la Commission Centrale.

Handwritten signature

Handwritten initials

Article 2.3 – Formation professionnelle

Toutes les formations sont accessibles aux femmes.

La Société veillera à ce que les recommandations de la Commission Centrale relatives à la formation soient prises en compte lors de l'établissement du plan de formation.

La Société adaptera chaque fois que possible le planning des sessions de formation aux contraintes de disponibilité et de distance des femmes.

2.3.1 – Formation diplômante

Une attention particulière sera portée en faveur des femmes désirant suivre une formation diplômante.

Lorsque cette formation se déroule partiellement en dehors du temps de travail, les frais de garde d'enfant(s) âgés de moins de sept ans, liés à ces heures de formation seront pris en charge par l'entreprise sous réserve d'un accord préalable de la Direction des Ressources Humaines et moyennant production des justificatifs (facture ou bulletin de salaire), dans la limite globale de 500 euros par salariée concernée. Si les frais de garde d'enfant(s) ont la forme d'un salaire, la prise en charge sera calculée sur la base du salaire net versé.

2.3.2 – Retour de congé parental

Les conséquences de la maternité sur l'évolution de la carrière des femmes sont plus sensibles pour celles qui ont choisi la prolongation de leur congé de maternité en congé parental. Si la suspension du contrat de travail en raison du congé parental est supérieure à 18 mois, le retour à la vie professionnelle doit être anticipé.

A toutes les salariées concernées dans une période de quatre à deux mois avant le terme de leur congé parental, la Société leur proposera d'effectuer un bilan d'orientation pour leur permettre de préparer leur retour à la vie professionnelle.

A l'issue de ce bilan, une formation qualifiante pourra être engagée à la demande de l'intéressé(e) dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Cette formation se déroulera au retour du congé parental.

Cette mesure s'applique aussi aux hommes en congé parental.

CHAPITRE III – TEMPS PARTIEL

Les personnes ayant choisi de travailler à temps partiel ou en forfait /jours réduit, sont très majoritairement des femmes.

La Société THALES Systèmes Aéroportés apportera toute son attention à la nature et au contenu des postes proposés aux salariés à temps partiel et veillera à appliquer les mêmes règles en matière d'évolution de carrière que celles appliquées aux autres salariés.

Un suivi spécifique sera mis en place pour suivre chaque année les augmentations salariales et les promotions.

Cette mesure vient en complément de celles déjà prévues à l'article 5 de l'accord THALES Systèmes Aéroportés du 2 juillet 2004 et de l'article 2.4 du présent avenant.

Le suivi sera fait par les Commissions Locales.

CHAPITRE IV – ACTIONS DE SENSIBILISATION

La Société THALES Systèmes Aéroportés s'attachera à la réalisation d'outils de communication interne et externe destinés à promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle : l'approche doit être globale et toucher l'ensemble des acteurs (Direction Générale, management, DRH, l'ensemble du personnel femmes et hommes).

Ces actions sont à inscrire dans la durée, car elles visent à faire évoluer les mentalités et se feront en collaboration avec les Commissions Locales ou Centrale.

Une information destinée à tous les salariés reprenant l'ensemble des dispositions, législatives, conventionnelles et d'entreprise favorisant la mixité professionnelle sera publiée (plaquette, Intranet).

CHAPITRE V – COMMISSION EGALITE FEMMES / HOMMES

Les différentes Commissions (Locales et Centrale) seront régulièrement réunies et informées (au moins 2 fois par an) par les Directions Locales ou Générale.

Les Commissions Locales ont également pour fonction, à leur niveau, de suivre tous les points de cet avenant. Elles auront, à ce titre, les informations et indicateurs nécessaires.

CHAPITRE VI – MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Article 6.1 – Durée – Dénonciation

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

Le présent avenant 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 132-8 du Code du Travail.

[Signature]

PP 7

Article 6.2 – Formalités de dépôt

Conformément aux dispositions des articles L 132-10 et R 132-1 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé, à la diligence de la Société THALES Systèmes Aéroportés, en cinq exemplaires originaux, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Montigny-le-Bretonneux.

Un exemplaire original sera également adressé au Secrétariat – Greffe du Conseil de Prud'hommes de Rambouillet.

Fait à ELANCOURT, en 13 exemplaires originaux, le 30 mars 2005.

Pour la Direction de THALES Systèmes Aéroportés, représentée par Guy MARCINIAK, Directeur du Développement Social

Pour les Organisations Syndicales,

CFDT représentée par

CFE-CGC représentée par

CFTC représentée par Jacques COURSAGET

CGT représentée par

FO représentée par

SUPPer représentée par