

**AVENANT TRIENNAL N° 2 A L'ACCORD
RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
DANS LA SOCIETE THALES SYSTEMES AEROPORTES**

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 Pierre-Henri HARAN, 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 : D. ROLLAND D. Leew

La CFTC, représentée par : H. TORD ~~_____~~

La CGT, représentée par :

FO, représentée par : Jean Luc NAUBUISSON _____

SUPPER, représentée par : Viviane NOREAU _____

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 et nécessite une évolution des mentalités.

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.

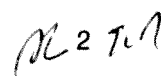
Les aspirations des femmes à plus d'autonomie et de responsabilités sont une source d'enrichissement pour la collectivité et pour l'Entreprise. Outre des compétences équivalentes à celles des hommes acquises en formation initiale, les femmes apportent une autre vision du management et de l'organisation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

Il reflète en outre, la volonté des signataires de définir un plan d'actions concret en vue de promouvoir et de faire respecter l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la Société Thales Systèmes Aéroportés. En ce sens, les parties ont convenu de définir et de mettre en place des indicateurs de suivi pour un certain nombre de situations, dans le but d'analyser et de prendre toutes mesures de correction nécessaires.

Cette démarche s'inscrit nécessairement dans la durée. C'est pourquoi le présent avenant est conclu pour une nouvelle 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.

Cet avenant fait suite à l'avenant triennal conclu le 30 mars 2005.



PLAN D' ACTIONS N° 1

ACTIONS D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION AU PRINCIPE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

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 Systèmes Aéroportés.

A cet effet, la Direction de la Société Thales Systèmes Aéroportés souhaite continuer son action de communication auprès de l'ensemble du personnel, et par ailleurs, déployer des actions d'information et de sensibilisation spécifiques en particulier à destination du management et du personnel Ressources Humaines.

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 avenant, afin qu'ils puissent veiller au sein de leur service au respect de ses principes.
- Les dispositions légales et conventionnelles relatives à certains évènements 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 partiel est considéré comme l'une des solutions reconnues par Thales Systèmes Aéroportés pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Une attention particulière devra à cet effet 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.

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 Systèmes Aéroportés bénéficieront d'une session d'information/formation spécifique.

M 3 TL

Elles recevront l'information des actions déterminées par le présent avenant ainsi qu'un rappel des dispositions légales et conventionnelles relatives à certains événements tels que le congé de maternité, le congé d'adoption ou le congé parental d'éducation.

Elles pourront ainsi porter, dans leur rôle de proximité, une attention toute particulière au respect de l'égalité professionnelle.

Article 1.3 - Information des salariés

Toute personne déjà salariée de la Société Thales Systèmes Aéroportés recevra une brochure actualisée relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Cette brochure rappellera notamment les principes généraux applicables dans ce domaine ainsi que les principaux plans d'actions déterminés dans le présent avenant.

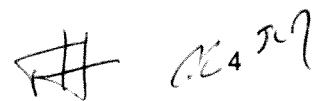
Cette brochure sera disponible sur le site Intranet Ressources Humaines

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 Systèmes Aéroportés 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'inscriront dans la durée et ne seront pas limitées à la durée du présent avenant.

Afin d'assurer la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de Thales Systèmes Aéroportés, la liste nominative des membres désignés des commissions locales et centrale de suivi de l'égalité professionnelle, instaurées par l'accord d'entreprise du 2 juillet 2004 sera communiquée à l'ensemble du personnel.



PLAN D' ACTIONS N° 2

ACTIONS DESTINEES A FAVORISER LA MIXITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE THALES SYSTEMES AEROPORTES

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 2.1 – 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 se poursuivra :

- En développant des actions communes de promotion et d'information visant à faire évoluer la représentation sociale dans les métiers exercés dans l'entreprise, notamment par un partenariat avec les différents rectorats.
- En continuant les 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.

Afin de faciliter cette communication, un kit de communication a été réalisé (disponible sur l'intranet) et sera réexaminé en commission centrale.

- 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.
- En maintenant l'organisation de visites des établissements de Thales Systèmes Aéroportés réservées aux jeunes des classes de 3^e. Une attention particulière continuera d'être apportée à la qualité de l'accueil des jeunes pendant leur stage d'observation.
- Par le maintien de relations privilégiées entre certains lycées et grandes écoles, animées et suivies par des anciens élèves, salariés de la Société Thales Systèmes Aéroportés qui auront pour souci de favoriser la féminisation des candidatures. A cet effet, Thales Systèmes Aéroportés encouragera les initiatives visant à mettre en place des conventions de partenariat avec certains établissements d'enseignement (Indicateur 1).

Un salarié du service Ressources Humaines de chaque Etablissement sera en charge de l'animation d'un groupe de salariés pour développer le partenariat et le suivi des relations avec le rectorat et les différents établissements d'enseignement.



Ce groupe de salariés sera constitué sur la base du volontariat, à la suite d'une information donnée dans chaque établissement à l'ensemble des salariés.

- 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.

Après information de son responsable hiérarchique, le temps passé pour ces activités, effectuées pendant le temps de travail des salariés sera considéré comme temps de travail effectif. Ce temps d'absence ne sera pas pris en compte lors de l'appréciation portée au cours des entretiens annuels d'évaluation.

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 pour les femmes.

(Indicateur 2)

Article 2.2 – Féminisation et équilibrage des recrutements

La direction s'engage à mettre en œuvre des actions spécifiques destinées à améliorer la proportion de femmes recrutées.

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 Systèmes Aéroportés poursuivra les actions déjà mises en œuvre 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 autre que d'améliorer la proportion des femmes recrutées.

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

La Société s'engage à assurer une juste représentation des jeunes femmes dans les stages d'études, dans les contrats d'apprentissage et dans les contrats de professionnalisation ; en veillant à ce que leur présence soit au moins proportionnelle aux candidatures reçues via e-staffing (indicateur 3)

Un suivi sera réalisé du nombre de stagiaires, contrats d'apprentissage et de professionnalisation femmes embauchées en CDI par la Société au terme de leur formation par rapport au nombre total d'embauches réalisées à ce titre (CDI à l'issue de la formation). (indicateur 4)

2.2.2 – Développement de la mixité par les recrutements externes

Le pourcentage de femmes recrutées par recrutement externe en 2007 représente 25,71% du nombre total de salariés recrutés. La Société s'engage pendant la période triennale à réaliser au moins ce taux de recrutement féminin par recrutement externe. Elle s'engage en outre à déployer ses meilleurs efforts pour améliorer ce pourcentage de manière significative.



La Société s'engage à ce que le recrutement des femmes soit au moins proportionnel aux candidatures féminines externes reçues via e-staffing.

La Société fera un effort particulier de féminisation des recrutements externes dans les familles professionnelles où la population féminine n'est pas ou peu représentée. Cela fera l'objet d'un suivi annuel par la Commission Centrale Egalité Professionnelle et donnera lieu à des recommandations permettant de déterminer les actions à mettre en œuvre.

(Indicateur 5)

2.2.3 – Développement de la mixité par les recrutements par mobilité interne groupe

Le pourcentage de femmes recrutées par mobilité interne groupe en 2007 représente 25,21 %. La Société s'engage pendant la période triennale à réaliser au moins ce taux de recrutement féminin par mobilité interne groupe. Elle s'engage en outre à déployer ses meilleurs efforts pour améliorer ce pourcentage de manière significative.

Thales Systèmes Aéroportés s'assurera que la proportion de femmes embauchées par des mutations groupe, hors Thales Systèmes Aéroportés, soit au moins proportionnelle au nombre de candidatures féminines en démarche de mobilité ayant postulées via e-staffing .

La Société fera un effort particulier de féminisation des recrutements par mobilité interne dans les familles professionnelles où la population féminine n'est pas ou peu représentée. Cela fera l'objet d'un suivi annuel par la Commission Centrale Egalité Professionnelle et donnera lieu à des recommandations permettant de déterminer les actions à mettre en œuvre.

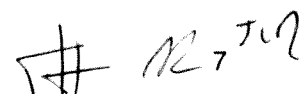
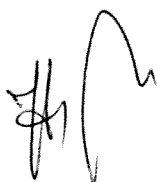
(Indicateur 6).

Article 2.3 – Analyse de la mixité dans l'ensemble des fonctions de l'entreprise

La cartographie des familles professionnelles fera l'objet d'un suivi 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 et identifier les éventuels écarts, une analyse détaillée sera réalisée sur proposition des membres de la commission centrale par catégorie professionnelle, ou par famille professionnelle, par niveau et échelon, notamment pour certaines étapes charnières pour l'évolution de carrière en utilisant les indicateurs de l'annexe 2 de l'accord cadre relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le groupe Thales en France du 13 janvier 2004.

(Indicateurs 7 et 8)



PLAN D' ACTIONS N° 3

ACTIONS DESTINEES A FAVORISER L'ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES DANS LEUR EVOLUTION DE CARRIERE

La direction de Thales Systèmes Aéroportés s'engage à accorder un suivi particulier à la politique de promotion, à l'évolution de carrière et à l'accès à la formation professionnelle des femmes.

Article 3.1 – Evolution de carrière

3.1.1 – Politique de promotions individuelles

Dans le même souci d'équité, la Société Thales Systèmes Aéroportés s'engage à ce que les promotions individuelles dans chacune des catégories professionnelles respectent au moins la représentation des femmes et des hommes au sein de chaque catégorie, hors éventuelles enveloppes ou actions spécifiques (indicateur 9)
Il sera réalisé un suivi du nombre et du pourcentage de femmes promues, par catégorie.

3.1.2 – Politique d'évolution des carrières

- La Société Thales Systèmes Aéroportés apportera 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 pour les mensuels, 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 et ainsi qu'au sein des comités de Direction.

- Une attention prioritaire sera portée aux écarts des situations professionnelles dans chaque catégorie professionnelle par niveau et échelon. La Direction s'engage, conformément à l'article 4 de l'accord de Thales Systèmes Aéroportés du 2 juillet 2004, à analyser les écarts constatés, et, en cas d'écart injustifié, à établir un plan d'actions garantissant l'égalité professionnelle en tenant compte de critères objectifs (Indicateur 10)

L'analyse des catégories professionnelles dans lesquelles les écarts sont constatés sera déterminée en liaison avec la commission centrale égalité. (Indicateur 10)

L'analyse des écarts supérieurs à 5 ans de la moyenne d'ancienneté entre des femmes et des hommes dans chaque catégorie et chaque niveau / échelon sera réalisée en priorité.

Par ailleurs, il sera particulièrement examiné la situation des salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans le même niveau et échelon.

- Par ailleurs, afin de faciliter et d'accélérer le passage à un niveau de qualification supérieur, la Société Thales Systèmes Aéroportés s'engage à proposer une action de validation des acquis de leur expérience aux femmes positionnées dans les premiers niveaux de qualification (Indicateur 11)

PLAN D' ACTIONS N° 4
ACTIONS DESTINEES A FAVORISER LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 4.1 – Formation professionnelle

Toutes les formations sont accessibles aux femmes et aux hommes (Indicateur 12) .

La Société s'engage à ce que les recommandations de la Commission Centrale égalité professionnelle soient prises en compte lors de l'établissement du plan de formation.

4.1 - 1 Faciliter l'accès aux formations

La direction de Thales Systèmes Aéroportés souhaite que l'ensemble des salariés puissent accéder de manière homogène à la formation de façon à assurer un bon déroulement de leur parcours professionnel.

Les travaux de la commission centrale de suivi de l'égalité professionnelle menés au cours de l'année 2007 ayant permis de constater certains écarts dans l'accès à la formation entre les femmes et les hommes, la direction souhaite porter une attention particulière aux modalités de mise en œuvre des actions de formation.

Les actions de formation devront tenir compte, dans la mesure du possible, des contraintes liées à la situation de certains salariés et plus particulièrement la situation des salariés exerçant leurs fonctions à temps partiel.

La Société adaptera chaque fois que possible le planning des sessions de formation aux contraintes de disponibilité et d'éloignement des salariés.

Cet impératif prend d'autant plus d'importance lorsqu'il s'agit de salariés ayant la charge d'enfants en bas âge afin de leur permettre de concilier au mieux l'activité professionnelle avec les exigences de leur vie personnelle. (Indicateur 13).

Dans la mesure du possible, la direction de la Société Thales Systèmes Aéroportés portera une attention particulière à ce que les lieux de formation les plus proches du lieu de travail du salarié ou de son domicile soient privilégiés.

La direction prendra les dispositions nécessaires pour informer le plus tôt possible les salariés qui doivent suivre une formation en dehors de leur lieu de travail habituel, des périodes et lieu dans lesquels elle sera dispensée.

En cas de difficultés liées aux modalités d'organisation des sessions de formation, les salariés devront se rapprocher de leur Manager et/ou de leur Responsable de Ressources Humaines.

4.1 - 2 Améliorer la réalisation de formations

La direction :

- s'assurera que la durée des formations suivies par les femmes n'est pas significativement inférieure à celle des formations suivies par les hommes, sauf pour des raisons objectives tenant par exemple à la nature des formations suivies



- veillera à l'accès effectif des femmes à des actions de formation longue et/ou diplômantes et qualifiantes dans la même proportion que celles dont bénéficient les hommes au sein de l'entreprise.

Lorsqu'une formation diplômante se déroule partiellement en dehors du temps de travail, les frais de garde d'enfant(s) âgés de moins de onze ans ou d'enfant(s) handicapés, 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 salarié concerné et par an.

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.

Afin d'accompagner les formations passage cadre (CPC), la limite globale maximale de frais de garde est portée à 1 000 euros par salarié concerné et par an.

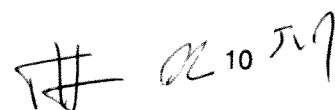
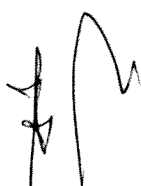
Les frais de garde seront revalorisés chaque année au premier janvier sur la base du taux des augmentations générales de l'année.

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

En outre, les salariés désireux de poursuivre une formation qualifiante ou diplômante se verront proposer un tuteur, dont la mission consistera à l'encourager dans sa démarche de qualification et à lui apporter, le cas échéant, un soutien personnalisé dans le cadre de sa formation.

Ce tuteur sera choisi, sur la base du volontariat, en fonction de ses compétences et en priorité parmi les personnes de plus de 50 ans conformément aux dispositions du chapitre 1 de l'accord sur la valorisation de l'expérience et de la gestion des fins de carrière (AVEC) du 8 janvier 2002.

Cette mission de tutorat sera prise en compte en complément des objectifs permanents du poste, dans l'appréciation du collaborateur, et dans l'évaluation de ses résultats.

 10/10/08

PLAN D' ACTIONS N° 5**ACTIONS DESTINEES A REDUIRE LES ECARTS DE REMUNERATION
EVENTUELLEMENT CONSTATES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

Conformément à l'article 4 de l'accord de Thales Systèmes Aéroportés du 2 juillet 2004, les actions correctives traitant des écarts relatifs à la situation professionnelle entre les femmes et les hommes seront poursuivies (sur la base des indicateurs mentionnés dans le présent avenant). L'analyse de situation individuelle relèvera du processus de gestion des Ressources Humaines.

Article 5.1 – Salaire d'embauche

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

Article 5.2 - Politique d'augmentations salariales

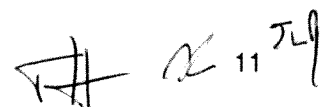
Le taux moyen d'augmentation des femmes devra être au moins égal à celui des hommes dans chacune des catégories professionnelles, hors éventuelles enveloppes ou actions spécifiques. Le suivi des augmentations accordées sera assuré dans le cadre de la commission égalité professionnelle. (Indicateur 14)

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

Il sera réalisé un suivi du nombre de femmes augmentées et du pourcentage d'augmentation, par catégorie.

5.2-1 – Suivi spécifique des temps partiels

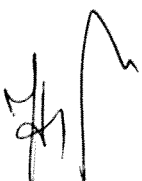
Un suivi spécifique sera mis en place chaque année concernant les augmentations salariales et les promotions. (Indicateur 15)

 11 Jul

PLAN D' ACTIONS N° 6**ACTIONS PARTICULIERES CONCERNANT LES FONCTIONS OU ACTIVITES AU SEIN
DESQUELLES EXERCENT MAJORITAIREMENT DES FEMMES**

Les parties signataires du présent avenant conviennent que certaines fonctions ou activités sont majoritairement exercées par des femmes. Dans ces conditions, il est difficile de procéder par voie de comparaison entre les femmes et les hommes pour s'assurer qu'il n'existe pas de situations d'inégalité professionnelle.

Elles conviennent donc de comparer la situation des salariés de la société Thales Systèmes Aéroportés concernés avec un échantillon de personnes exerçant des activités similaires au sein de l'entreprise.

 12/10/08

PLAN D' ACTIONS N° 7

ACTIONS RELATIVES AUX MODALITES D'ORGANISATION DU TRAVAIL

La direction de la Société Thales Systèmes Aéroportés 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 7.1 – 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.

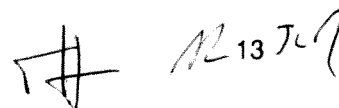
Lors du passage à temps partiel, le responsable ressources humaines en liaison avec le manager devra vérifier que la charge de travail attribuée au salarié est compatible avec la durée du travail prévue au contrat de travail. Cet examen sera opéré à l'occasion d'un entretien conduit avec le salarié par le responsable hiérarchique et le responsable ressources humaines. Les conclusions de cet examen seront formalisées par écrit.

Cette mesure vient en complément de celles déjà prévues par l'accord Thales Systèmes Aéroportés du 2 juillet 2004.

En vue de faciliter l'accès aux dispositions des accords collectifs de groupe et d'entreprise applicables aux salariés à temps partiel au sein de la Société Thales Systèmes Aéroportés, celles-ci feront l'objet d'une compilation dans un document unique.

Article 7.2 - Organisation de réunion

Dans le but de faciliter la vie professionnelle et la vie personnelle, les Managers devront, dans les modalités d'organisation du travail, respecter les dispositions de l'accord sur le temps de travail du 28 novembre 2000.

 13 Jul

PLAN D'ACTIONS N° 8

ACTIONS DESTINEES A AMELIORER L'ARTICULATION ENTRE VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE

L'absence du salarié du fait du congé de maternité, d'adoption ou encore du congé parental d'éducation ne doit pas avoir d'effet sur son évolution de carrière ou salariale.

Article 8.1 – Congé de maternité ou d'adoption

- La direction de la Société Thales Systèmes Aéroportés convient que la prise en compte des contraintes liées à la parentalité ne se limite pas à la période au cours de laquelle la salariée sera en période de suspension de contrat pour cause de congé de maternité.

Elle considère ainsi que certaines contraintes doivent être prises en considération avant le départ en congé de maternité de la salariée. A cet effet, la direction de la Société Thales Systèmes Aéroportés rappelle qu'elle s'engage à accorder à chaque salariée concernée une réduction d'horaire d'une heure par jour cumulable sur la semaine sans réduction de rémunération à partir du début du 4^{ème} mois de grossesse.

- Afin de contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des dispositions sont prises de telle sorte que les salariés 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 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 (Indicateur 16).

Du fait du niveau de responsabilité de leur poste, certains salariés 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 sera appréciée sur sa seule période d'activité, sans tenir compte de sa durée d'inactivité.

Chaque salarié pourra bénéficier, à son initiative, de deux entretiens avec le responsable des ressources humaines afin de gérer au mieux la transition entre l'activité professionnelle et le congé maternité ou d'adoption.

Le premier entretien se tiendra avant le départ en congé maternité ou d'adoption, le deuxième, dans les 3 mois qui suivent le retour dans l'entreprise.

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption pourront bénéficier du droit individuel à la formation dans les conditions prévues par l'accord Groupe sur l'Anticipation des Evolutions d'Emploi, le Développement Professionnel et la Formation signé le 22 novembre 2006.

 14 10 08

Article 8.2 – 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.

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

Afin d'assurer un maintien du lien entre l'entreprise et la personne dont le contrat de travail est suspendu au titre du congé de maternité, du congé d'adoption ou du congé parental d'éducation et d'améliorer le niveau d'information de la personne sur les projets en cours dans l'entreprise lors de sa reprise d'activité, la direction lui adressera les publications (les « login ») qu'elle diffusera au personnel durant la période de suspension du contrat de travail.

Les parties ont souhaité accompagner le retour dans l'entreprise des salariés ayant bénéficié d'un congé parental d'éducation. Six mois avant le terme de leur congé parental, la Société Thales Systèmes Aéroportés 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 pourra être engagée à l'initiative du salarié, dans le cadre d'une période de professionnalisation. Cette formation donnera 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.

Cette formation sera réalisée en dehors du DIF sauf si le salarié demande de la positionner dans ce cadre.

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un congé parental d'éducation pourront bénéficier du droit individuel à la formation dans les conditions prévues par l'accord Groupe sur l'Anticipation des Evolutions d'Emploi, le Développement Professionnel et la Formation signé le 22 novembre 2006.

Lors de son retour dans l'Entreprise, le salarié bénéficiera d'un entretien avec le responsable des ressources humaines au cours duquel lui sera précisé le poste auquel il sera affecté, en sachant qu'il bénéficiera soit du poste antérieurement occupé, soit d'un poste similaire au sein de la Société Thales Systèmes Aéroportés.

Le salarié bénéficiera à son retour de congé parental, d'une augmentation salariale équivalente à la moyenne des augmentations de salaires de sa catégorie pour la période d'absence concernée. (Indicateur 17)

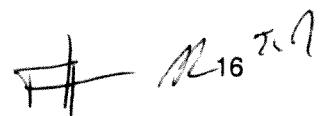
Par ailleurs, le temps passé en congé parental sera pris en compte en totalité pour le calcul de l'ancienneté.

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

 15 5.17

8.3 - Soutien aux initiatives favorisant l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle

La Société Thales Systèmes Aéroportés, en liaison avec les Comités d'établissements 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.



DISPOSITIONS GENERALES

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 Centrale.

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

MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Durée – Dénonciation

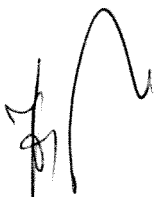
Le présent avenant est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur à la date de sa signature.

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 2222-6 du Code du Travail.

Formalités de dépôt

Conformément aux dispositions des articles L 2231-6 et D 2231-2 du Code du Travail, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise et sera déposé par la Direction des Ressources Humaines de Thales Systèmes Aéroportés en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Montigny-le-Bretonneux.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Rambouillet



Fait à ELANCOURT, en 9 exemplaires originaux, le 24 Novembre 2008

Pour la Direction de Thales Systèmes Aéroportés, représentée par Pierre-Henri HARAN,
Directeur du Développement Social

Pour les Organisations Syndicales,

CFDT représentée par


CFE-CGC représentée par

D. ROUAND



CFTC représentée par

H. TORD



CGT représentée par

FO représentée par

Jean-Luc NAUBUISSON



SUPPer représentée par

Viviane NOREAU



ANNEXE : Indicateurs

Le suivi de l'évolution des indicateurs sera effectué chaque année par la commission centrale en prenant pour base les valeurs existantes au moment de la signature du présent avenant

- **Indicateur 1 :**

Liste des conventions de partenariat signées chaque année entre les différents établissements de la Société et les établissements d'enseignement

- **Indicateur 2 :**

- Nombre d'interventions réalisées pour la promotion de la féminisation des métiers dans les différents établissements scolaires et universitaires.
- Nombre de salariés qui ont participé à ces interventions.

- **Indicateur 3 :**

Objectif de stagiaires femmes :

Nombre de candidatures féminines pour une stage reçues via e staffing / nombre total de candidatures pour un stage reçues via e staffing

Mesure de stagiaires femmes :

Nombre de stagiaires femmes accueillies / nombre total de stagiaires

Objectif de contrats d'apprentissage femmes :

Nombre de candidatures féminines pour un contrat d'apprentissage reçues via e staffing / nombre total de candidatures pour un contrat d'apprentissage reçues via e staffing

Mesure d'apprenties femmes :

Nombre d'apprenties femmes accueillies / nombre total d'apprentis

Objectif de contrats de professionnalisation femmes :

Nombre de candidatures féminines pour un contrat de professionnalisation reçues via e staffing / nombre total de candidatures pour un contrat de professionnalisation reçues via e staffing

Mesure de salariées en contrat de professionnalisation femmes :

Nombre de salariées en contrat de professionnalisation femmes accueillies / nombre total de contrats de professionnalisation

- **Indicateur 4 :**

Suivi du recrutement après un stage/ apprentissage/ contrat de professionnalisation :

Nombre de stagiaires, contrats d'apprentissage et de professionnalisation femmes embauchées en CDI à l'issue de leur formation / Nombre de stagiaires, contrats d'apprentissage et de professionnalisation embauchés en CDI à l'issue de leur formation

- **Indicateur 5 :**

Objectif de recrutement féminin par recrutement externe :

Nombre de candidatures féminines externes reçues via e staffing/ nombre total de candidatures externes reçues via e staffing

Mesure du nombre de femmes recrutées par recrutement externe :

19 509

Nombre de femmes recrutées par recrutement externe / nombre total de salariés recrutés par recrutement externe

▪ **Indicateur 6 :**

Objectif de recrutement féminin par mobilité interne groupe :

Nombre de candidatures féminines en mobilité interne groupe reçues via e staffing / nombre total de candidatures de personnes en mobilité interne groupe via e staffing

Mesure du nombre de femmes recrutées par mobilité interne groupe :

Nombre de femmes recrutées par recrutement interne groupe / nombre total de salariés recrutés par recrutement interne groupe.

▪ **Indicateur 7 :**

Cartographie des familles professionnelles :

Etat de la situation des femmes et des hommes en nombre et en pourcentage représentés par famille professionnelle.

▪ **Indicateur 8 :**

Analyse détaillée sur la base des indicateurs de l'annexe 2 (par niveau et échelon, par sexe, par niveau d'étude, en tenant compte des moyennes d'âge, des moyennes d'ancienneté, des moyennes des salaires annuels, du temps moyen entre deux promotions...)

▪ **Indicateur 9 :**

Situation des femmes et des hommes par catégorie en nombre de personnes promues et en pourcentage de personnes promues (selon indicateur du rapport égalité)

▪ **Indicateur 10 :**

Ecart supérieur à 5 ans de la moyenne d'ancienneté entre des femmes et des hommes dans chaque catégorie et chaque niveau / échelon,
Situation des salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans le même niveau et échelon.

Cf. Documents fournis en NAO (nombre d'année par niveau échelon)

▪ **Indicateur 11 :**

Nombre de femmes positionnées dans les premiers niveaux de qualification réalisant une VAE.

▪ **Indicateur 12**

- Situation des hommes et des femmes par type de formation
- Situation des hommes et des femmes (nombre de stagiaires / effectif inscrit et nombre d'heures / stagiaires) (rapport égalité)



- **Indicateur 13 :**

Suivi des heures de formation hors temps de travail

- **Indicateur 14 :**

Comparatif entre le taux moyen d'AI des femmes et le taux moyen d'AI des hommes par catégorie professionnelle

Suivi de la situation des femmes et des hommes par catégorie professionnelle (nombre de personnes augmentées, pourcentage d'augmentation selon indicateur du rapport égalité)

Comparatif entre le nombre d'hommes et de femmes augmentés sur le nombre total d'hommes et de femmes

- **Indicateur 15 :**

Nombre de femmes et d'hommes à temps partiel par catégorie professionnelle

Pourcentage de salariés à temps partiel femmes et hommes par catégorie professionnelle.

Pourcentage moyen d'AI des salariés à temps partiel par catégorie professionnelle / Pourcentage moyen d'AI des salariés à temps plein par catégorie professionnelle

- **Indicateur 16 :**

Comparatif entre le pourcentage moyen d'AI des salariés en congé maternité ou d'adoption par catégorie professionnelle et le pourcentage moyen d'AI de la catégorie professionnelle.

- **Indicateur 17 :**

Comparatif entre le pourcentage moyen d'AI des salariés de retour de congé parental par catégorie professionnelle (pour la période d'absence) et le pourcentage moyen d'AI de chaque catégorie professionnelle.

