

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

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

PREAMBULE

Le présent accord est conclu dans le cadre de :

- La directive européenne 2002/73 du 23 septembre 2002
- la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- L'accord-cadre relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le Groupe THALES du 13 janvier 2004
- L'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La politique de gestion des ressources humaines, développée dans la Société THALES Systèmes Aéroportés, doit contribuer à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'analyse de la situation du Groupe en France montre que des mesures doivent être adoptées afin d'élaborer des plans d'actions permettant de corriger certaines situations et d'améliorer les perspectives :

- dans la proportion de femmes affectées à des postes de fortes responsabilités ;
- dans les embauches de femmes dans certains métiers ;
- dans les évolutions de carrière et de rémunération des femmes.

Le présent accord a pour objet d'affirmer la volonté des signataires de mettre en place dans la société THALES Systèmes Aéroportés les moyens nécessaires pour garantir une situation d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les mesures appropriées à l'élaboration d'un plan d'actions seront définies dans le cadre d'un avenant triennal au présent accord.

Le présent accord institue les instances de concertation, élabore une méthodologie, définit des principes en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'accord-cadre, conclu au niveau du Groupe, le 13 janvier 2004.



ARTICLE 1 - INSTANCES DE CONCERTATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1.1. Commission d'établissement

Dans chaque établissement, la Direction prend l'initiative de créer, au sein du comité d'établissement, une commission pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette commission, présidée par un élu du Comité, sera composée de trois salariés maximum pour les établissements dont l'effectif est inférieur à 300 salariés, et d'au moins trois salariés, dans la limite de six membres, pour ceux dont l'effectif est supérieur.

Cette commission aura pour mission de :

- sensibiliser et informer le personnel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- préparer la délibération du comité d'établissement sur le rapport annuel écrit sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'établissement, prévu aux articles L432-4.2 et R432-19 du Code du travail (établissements de - 300) et/ou L.432-3-1 et D.432-1 du Code du Travail (établissements de + 300)

Cette commission bénéficiera pour cela de l'ensemble des documents détaillés sur la situation comparée des femmes et des hommes tels que précisés ci-dessus.

Conformément à la loi du 9 mai 2001 et à ses décrets d'application, elle disposera de données chiffrées sur les conditions générales d'emploi, de formation professionnelle, de rémunérations et de conditions de travail afin de :

- cerner les mécanismes générateurs de différences ;
- proposer aux partenaires à la négociation des mesures favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- participer au suivi des mesures adoptées.

Elle pourra se réunir durant les heures de travail dans la limite d'un crédit annuel de 6 heures par membre. Ce nombre d'heures ne tient pas compte des heures de déplacements éventuellement nécessaires, et des temps passés en réunion avec la Direction.

Les membres de la Commission d'établissement, désignés pour la première fois, pourront bénéficier de deux journées de formation sur ce sujet prises en charge par l'entreprise, dans l'exercice de leur mandat.

La composition de cette commission tiendra compte des diverses représentations syndicales au sein du comité d'établissement.

Si du fait du nombre de membres de la commission, une organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise, et représentée au comité d'établissement, n'était pas représentée à la commission, elle pourrait désigner un membre.

1.2. Commission d'entreprise

Une commission relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera créée au sein du Comité Central d'Entreprise à la demande de la majorité de leurs membres. Le crédit d'heures accordé aux membres de cette commission sera identique à celui des commissions d'établissement.

La composition de cette commission tiendra compte des diverses représentations syndicales au sein du comité central d'entreprise. Elle sera constituée de deux membres proposés par chaque Organisation Syndicale représentative au sein de l'entreprise.

Les membres de la Commission d'entreprise qui n'appartiendraient pas à une Commission d'établissement, désignés pour la première fois, pourront bénéficier de deux journées de formation.

Cette commission aura pour mission de :

- formuler des propositions à l'attention des partenaires à la négociation en tenant compte des délibérations des comités d'établissement et des analyses des commissions d'établissement,
- suivre l'application de l'accord

1.3. Le CHSCT

Dans le cadre de l'égalité professionnelle, préalablement à la mise en œuvre de mesures relatives aux changements importants de conditions de travail, le CHSCT sera consulté.



ARTICLE 2 - APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

2.1. Négociations

Conformément aux dispositions de la loi du 9 mai 2001 et dans les entreprises visées par l'article L.132-27 du Code du Travail, les négociations sur l'égalité professionnelle entre la Direction de la société THALES Systèmes Aéroportés et les Organisations Syndicales représentatives s'appuieront notamment sur les informations contenues dans les rapports annuels d'établissement sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les travaux des commissions précitées.

Ces négociations, dès lors qu'elles aboutissent à la conclusion d'un avenant au présent accord relatif aux mesures appropriées à l'élaboration d'un plan d'actions, auront lieu tous les trois ans.

Dans ce cas, un bilan concernant les mesures décidées et leur réalisation sera réalisé annuellement.

Afin de travailler sur un échantillonnage représentatif, une version consolidée au niveau de la société des rapports annuels d'établissement sera éditée. Cette version sera transmise au comité central d'entreprise, et à la commission constituée en son sein.

Ce rapport consolidé sera examiné par les parties à la négociation, et en fonction des priorités qu'elles se seront données, il pourra être enrichi d'éléments d'informations complémentaires, par exemple par axe/métiers, en veillant à ce que les échantillons statistiques retenus soient significatifs.

Le modèle de rapport annuel/société sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est annexé à la présente (Annexe I).

Compte tenu des effectifs de la Société, des indicateurs supplémentaires sont déterminés pour permettre une analyse globale dont la valeur statistique exige un échantillonnage minimum de 15 salariés du même sexe (Annexe II).

Le rapport annuel sera établi pour la première fois en 2004 sur la base des données de 2003, conformément au calendrier prévisionnel prévu à l'article 2.2.

2.2. Calendrier

Le calendrier des opérations est le suivant :

- Communication à chaque commission d'établissement et aux organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement du rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tel que prévu aux articles L 432-4.2 et R432-19 du Code du travail (établissements de - 300) et/ou L 432-3.1. et D 432-1 du Code du Travail (établissements de + 300) et du document visé à l'annexe II. avant le 30 avril
- Travail des commissions d'établissement : mai
- Présentation du rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au comité d'établissement : avant le 31 mai
- Transmission du rapport consolidé société et des rapports des établissements sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au comité central d'entreprise, à la commission d'entreprise et aux délégués syndicaux centraux (avec avis et proposition des commissions d'établissement) : juin
- Négociation sur les plans d'actions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes septembre/
octobre
- Transmission du bilan annuel des plans d'actions (article 2.1.) aux Organisations Syndicales signataires de l'accord, aux Commissions d'établissement et d'entreprise, et à la commission de suivi instituée au niveau du Groupe THALES à compter de
septembre 2005

Pour l'année 2004, le calendrier est le suivant :

- Envoi aux commissions d'établissement de l'annexe 2 (entreprise) et de la page 17 (établissement). juillet
- Envoi à la commission entreprise, du rapport consolidé déjà transmis au CCE. juillet
- Travail des commissions d'établissement et d'entreprise septembre/
octobre
- Négociation du plan d'actions A compter de
novembre 2004

ARTICLE 3 - PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION ET DE FORMATION

- 1/ Dans la Société THALES Systèmes Aéroportés, le salaire d'embauche tient compte de la qualification et des compétences. En aucun cas il ne pourra être déterminé en considération du sexe de la personne. Plus généralement, la détermination de la rémunération ne doit jamais être justifiée en considération du sexe du salarié.
- 2/ 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.
- 3/ 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.

- 4/ Dans les deux mois qui précèdent le terme d'un congé parental, le salarié sera invité à participer à un entretien avec le responsable ressources humaines afin d'évaluer les besoins éventuels de formation pour pouvoir reprendre son activité dans de bonnes perspectives professionnelles.

Ce point sera rappelé dans les notes d'orientation annuelles de la formation.

Au cours de cet entretien, le niveau de rémunération au retour du congé sera examiné.

- 5/ Dans le cadre des revues de personnel et spécialement en ce qui concerne les propositions de poste à responsabilité, la Société attachera une attention particulière à la situation des femmes.
- 6/ De plus, l'absence du salarié(e) du fait du congé d'adoption ou de maternité ne doit pas avoir d'incidence sur l'évolution de carrière ou l'évolution salariale de l'intéressé(e).

ARTICLE 4 - CADRE COLLECTIF DE CES MESURES

Les principes et règles énoncés expriment la volonté de la Société THALES Systèmes Aéroportés de donner une méthode en vue d'identifier, d'examiner, d'échanger et de définir des plans d'actions prévoyant la mise en place de mesures concrètes afin de garantir pour l'avenir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le plan d'actions, mis en place en exécution du présent accord, est par nature collectif et n'a pas d'effet rétroactif au titre des périodes antérieures à la signature de l'accord. Ses effets seront mesurés par des indicateurs tels que les mobilités, les rémunérations, les promotions, la participation aux sessions de formation... .

Des analyses relatives au parcours professionnel et à l'évolution de la rémunération seront effectuées sur la base notamment des documents de référence (cités en annexe), et après étude et discussions en commission d'égalité professionnelle.

L'écart de situation professionnelle constaté au sein d'une même catégorie professionnelle entre deux groupes de référence (c'est à dire un nombre significatif d'hommes et femmes placés dans une situation identique ou étroitement similaire à défaut d'un nombre suffisant de salariés représentatifs) donnera lieu à un plan d'actions garantissant l'égalité professionnelle.

L'écart de rémunération constaté au sein de la même classification professionnelle entre les deux groupes de référence sera analysé en tenant compte de critères objectifs.

En cas d'écart injustifié, un plan d'actions triennal sera défini afin de remédier, sans rétroactivité au titre des périodes antérieures à la signature de l'accord, à l'écart de rémunération constaté entre les deux groupes.

En cas de désaccord de la Direction de la société sur ce délai, lors des négociations, les organisations syndicales pourront saisir la Commission de suivi de l'accord Groupe qui sera réunie dans un délai d'un mois.

Elle sera une instance d'appel et de recours permettant de fixer, si nécessaire, un délai plus adapté à la situation (éventuellement supérieur à trois ans).

Les situations individuelles relèvent du processus de gestion des Ressources Humaines.

Le droit à l'information sur l'égalité professionnelle sera encouragé par la mise à disposition des textes sur l'égalité professionnelle par les services des ressources humaines à toute personne qui le souhaite, ainsi que les indicateurs de mesures du rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette mise à disposition complète l'obligation d'affichage prévue par l'article L 123-7 du Code du Travail.



Lors de l'embauche des salarié(e)s, il sera remis, un document rappelant les principes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

ARTICLE 5 - TEMPS PARTIEL ET FORFAIT JOURS REDUITS

Le choix par le salarié(e) d'un régime à temps partiel, ou d'un forfait jour réduit, ne saurait être à l'origine de discrimination dans l'évolution de sa carrière et de sa rémunération. L'impact de la réduction du temps de travail sur la rémunération est proportionnel, et ne doit pas avoir pour conséquence une sous-évaluation des performances des salarié(e)s concerné(e)s.

L'examen de la situation montre que la grande majorité des salariés bénéficiaires de ces régimes sont des femmes souvent amenées à opérer un tel choix pour tenir compte des obligations familiales. Afin de prévenir des risques de discrimination dans leur développement professionnel, des garanties sont apportées:

- Lors des entretiens de développement professionnel, si le salarié envisage son retour à temps plein, cette situation sera abordée afin de faciliter les conditions de ce retour, et d'en tenir compte dans l'organisation du travail. Des consignes en ce sens seront données aux managers. En aucun cas les consignes données ne devront avoir pour effet d'entraver la liberté de choix du salarié.
- Les salarié(e)s n'ayant pas changé de poste depuis plus de cinq ans auront un entretien avec le Responsable des Ressources Humaines de la Société afin de faire le point de leur évolution professionnelle.
- L'organisation de la formation professionnelle peut présenter des difficultés, notamment quand les stages sont positionnés les jours d'absence du salarié(e) de l'entreprise. Les services de formation feront tout leur possible pour prévenir le plus longtemps à l'avance de telles situations et prendront toute mesure adéquate pour faciliter sa participation. En cas d'impossibilité, un entretien avec le Responsable Ressources Humaines aura lieu afin de trouver une solution.

ARTICLE 6 - SUIVI DE L'ACCORD

Les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai maximum d'un mois en cas de difficulté d'application du présent accord.

ARTICLE 7 - DURÉE DE L'ACCORD

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires en respectant un préavis de trois mois.

ARTICLE 8 - PUBLICITÉ ET DÉPÔT

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera déposé par la Direction des Ressources Humaines de la Société, en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de MONTIGNY-le-BRETONNEUX et en un exemplaire au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de RAMBOUILLET.

Fait à ELANCOURT, en 13 exemplaires le 2 juillet 2008...


Pour la Direction,

Gilles GARCZYNSKI
Directeur des Ressources Humaines



Pour les Organisations Syndicales,


CFDT représentée par

M. PESSAROSI 

CFE-CGC représentée par


Christine PETRIDIS 

CFTC représentée par

Jacques COURSAGET 

CGT représentée par

FO représentée par

Jean-Luc MAUBUISSE 

SUPPer représentée par

Viviane NOREAU 