

**AVENANT N° 1 RELATIF AUX PLANS D' ACTIONS DANS
LE DOMAINE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA
SOCIETE THALES SERVICES SAS**

Entre

La Société THALES SERVICES S.A.S., au capital de 1 478 890 Euros dont le
Siège Social est 4, rue Léon Jost - 75017 PARIS

représentée par Madame Delphine SEGURA-VAYLET,

Directeur des Relations Sociales de la société THALES SERVICES S.A.S.,

d'une part,

et,

les Organisations Syndicales, ci-après désignées :

la CFDT représentée par M. Pascal BOSSON
M. Jean-Louis ARAIGNON

la CFE-CGC représentée par M. Gilbert BROKMANN
M. Jean-Michel DECATOIRE

la CFTC représentée par Mme Françoise PETIT
M Hassan KASSEM

la CGT-FO représentée par Mme Brigitte BEAUJEAN
M. Patrick PETON

et la CGT représentée par Mme Athéna LARTIGUE
M. Gilbert QUEURY

d'autre part.

Handwritten signatures and initials:
JCA
JRD
HK

PREAMBULE

Le présent avenant est conclu dans le cadre de l'article 2 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société Thales Services SAS du 05 avril 2006.

Les parties conviennent de mettre en œuvre les plans d'actions triennaux suivants en fonction des thèmes envisagés :

JW *FP*
JCA *JND*
HK

PLAN D'ACTION N° 1 : MESURES POUR LA PROMOTION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA MIXITE DES EMPLOIS

Promotion des métiers de Thales Services

Constatant que les métiers d'ingénieurs et de techniciens sont très majoritairement tenus par des 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.

Des contacts seront établis sur les sites Thales Services avec des collèges, lycées, grandes écoles, IUT, facultés, etc. pour proposer de promouvoir les métiers d'ingénieurs. La présentation sera axée sur les métiers de Thales Services.

Handwritten signatures and initials:
JCA
JRD
HK

PLAN D'ACTION N° 2 : MESURES POUR L'EMPLOI ET LA PARENTALITE

Les parties constatent une insuffisance dans la communication de l'information de la société Thales Services vis à vis des salariés en congé de maternité ou d'adoption.

Aussi la direction s'engage, afin de maintenir avec les salariés en congé maternité ou d'adoption ou en congé parental un lien avec l'entreprise, à ce que les informations générales à destination du personnel, leurs soient systématiquement envoyées, de telle sorte que soient atténués les effets de l'éloignement de l'entreprise. Pour que les salariés soient informés, une lettre type leur sera envoyée lors de leur premier arrêt expliquant cette disposition.

En plus des modalités liées à l'application de l'article 3-b et 3-d de l'accord sur L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, lors du retour d'un congé parental, la situation du salarié au regard de sa rémunération sera examinée. S'il s'avérait que son positionnement salarial se trouvait proche du salaire minima de la convention collective de la Métallurgie en raison de la période de congé parental (au vu du positionnement de départ), une mesure salariale serait attribuée. De plus, la situation salariale sera examinée par un comparatif d'une part entre le niveau de salaire au moment du départ en congé parental et son positionnement sur l'échelle des salaires (même classification et même ancienneté) et d'autre part le positionnement constaté au retour du congé. Un retour sur les mesures décidées en la matière sera assuré devant la commission d'entreprise.

Handwritten signatures and initials:
JK
JCA
JND
HK

PLAN D'ACTION N° 3 : MESURES POUR LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Dans ce cadre, la direction s'engage à conduire des revues de personnel qui auront pour principal objectif d'analyser la situation des femmes dans les organisations :

- analyse des causes des écarts ;
- suivi annuel des évolutions constatées.

Analyse du positionnement des classifications des femmes au regard de leur promotion et évolution professionnelle, et analyse des causes des retards dans les classifications éventuelles.

La direction s'engage aussi, sur la base des analyses conduites, à réaliser des propositions de promotion de femmes chaque année en fonction de la proportion constatée de femmes au global dans l'entreprise.

Dans le cadre des actions Thales Services recrutement ou de mobilité interne : proposition de candidate femme sur chaque poste ouvert en proportion du nombre de femmes diplômés par filière école/ métier. Un état sera présenté à la commission sur le suivi des candidatures prises en compte (ayant fait l'objet d'un entretien d'embauche) par sexe sur poste ouvert.

Des actions de formation spécifiques d'accompagnement du développement professionnel seront également entreprises. Ces actions seront communiquées à la commission formation d'établissement.

PLAN D'ACTION N° 4 : MESURES PROPRES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans le cadre de ce plan d'actions, la direction s'engage à améliorer les conditions de travail des femmes par :

- une analyse des moyens de garde des enfants : favoriser l'emploi du chèque emploi services (une coopération avec les comités d'établissement pourra être envisagée),
- une analyse du besoin en garde d'enfants : analyse menée par le Groupe Thales selon la localisation,
- une analyse des possibilités d'organisation du temps de travail adaptées aux besoins des Femmes et de l'Entreprise.

PLAN D'ACTION N° 5 : TEMPS PARTIEL

Les dispositions sur le temps partiel concernent les hommes et les femmes. Néanmoins, il est constaté que cette organisation concerne très majoritairement les femmes.

Aussi la société THALES Services s'intéressera tout particulièrement à la nature et au contenu des postes proposés au temps partiel. La société Thales Services appliquera les mêmes règles d'évolution de carrière aux salariés à temps partiel que pour les autres salariés. Des mesures relatives au temps partiel aidé seront étudiées dans le cadre du suivi de cet avenant, et pourront être développées, pour des femmes connaissant des contraintes personnelles et familiales reconnues comme très contraignantes pour le développement de carrière.

Handwritten signatures and initials:
JCA
JND
HK

PLAN D'ACTION N° 6 : PLANS COLLECTIFS SUR LA SITUATION SALARIALE

Modalités d'affectation du budget de politique salariale dédié à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Ce budget vise à corriger des disparités de niveau de rémunération observées entre les hommes et les femmes tenant un poste similaire en terme de responsabilités et en prenant en considération leur expérience dans le poste. Les actions décrites visent à réduire les écarts de rémunération et compenser le salaire de certaines femmes ayant un salaire moyen inférieur à la moyenne des hommes de la même catégorie.

Suite à une analyse approfondie portant sur la situation salariale comparée Hommes/Femmes par catégorie professionnelle et niveau de classification, il est prévu pour la répartition du budget de 0,1% de la masse salariale de Thales Services, présentée en négociations annuelles obligatoires pour l'exercice 2006, les modalités suivantes :

- mesure collective pour la catégorie des femmes disposant d'une ancienneté groupe inférieure ou égale à 5 ans. Cette mesure s'applique d'une part à l'intégralité des non cadres et d'autre part aux ingénieurs et cadres position I et II : cette mesure a pour finalité de rétablir pour les débuts de carrière une parité de rémunération et éviter, au maximum, des écarts dès l'intégration dans la société ;
 - o modalités de réajustement salarial basées sur :
 - une augmentation des salaires des femmes ayant un salaire inférieur au salaire moyen des hommes constaté pour une catégorie donnée (au sein d'une même classification) ;
 - augmentation équivalente sur le pourcentage de différence constaté entre le salaire moyen des femmes et le salaire moyen des hommes de cette même catégorie.
- En outre une mesure spécifique pour les salariées de plus de quinze ans d'ancienneté principalement pour l'établissement « Training et Simulation » : cette mesure s'appuie sur une analyse de chaque situation permettant de corriger certaines disparités salariales les plus significatives. La mise en œuvre de cette mesure sera basée sur des critères objectifs tels que l'ancienneté dans la classification, l'écart salarial constaté. Les situations des salariées proches d'un départ en retraite seront traitées en priorité.

JM *TP*
JCA
JND
HK

Ces mesures permettent ainsi de tenir compte des différences observées dans l'analyse des populations de l'établissement Informatique et Services et l'établissement Training et Simulation. Les augmentations de salaire décidées seront appliquées aux effectifs actifs présents en janvier 2006 sur la paie du mois de juin 2006. L'augmentation sera rétroactive au 01/01/2006. Un courrier informatif sera remis aux salariées mentionnant le présent plan d'actions.

L'ensemble des mesures salariales sera déployé dans la limite du budget fixé en 2006, à 0,1% de la masse salariale.

Pour l'année 2006, les mesures seront appliquées sur le mois de juin, avec effet rétroactif au 1er janvier 2006.

Pour les années 2007 et 2008, la commission sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes recevra les documents d'analyse nécessaires à l'appréciation de la situation salariale comparée des hommes et des femmes. Ces documents devront permettre de conduire notamment une analyse des écarts de classification.

Le présent plan d'action sera ainsi complété, en fonction de l'attribution d'un budget décidé en NAO, de manière à considérer progressivement l'ensemble des catégories professionnelles, des niveaux de responsabilités eu égard à l'ancienneté des collaborateurs.

JCA *JP*
JRD
AK

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.

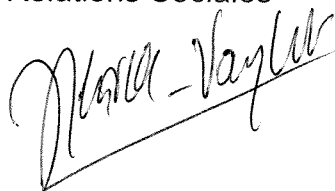
ARTICLE 8 - PUBLICITÉ ET DÉPÔT

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 deux exemplaires auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle territorialement compétente et en un exemplaire au Secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Fait à Paris en 15 exemplaires le 13 juin 2006.

Pour la Direction,

Delphine SEGURA-VAYLET
Directeur des Relations Sociales



Pour les Organisations syndicales,

la CFDT représentée par

M. Pascal BOSSON
M. Jean-Louis ARAIGNON



la CFE-CGC représentée par

M. Gilbert BROKMANN
M. Jean-Michel DECATOIRE



la CFTC représentée par

Mme Françoise PETIT
M Hassan KASSEM



la CGT-FO représentée par

Mme Brigitte BEAUJEAN
M. Patrick PETON



et la CGT représentée par

Mme Athéna LARTIGUE
M. Gilbert QUEURY

