

**Plan d'actions triennal
par voie d'avenant n°2 à l'accord
relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes
au sein de Thales Alenia Space France**

Entre :

- THALES ALENIA SPACE France représentée par Christophe BERNARD-MIGEON, en qualité de directeur des Ressources Humaines, dûment habilité,

D'une part,

- Et les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, représentées par les Délégués Syndicaux Centraux, signataires de l'accord initial,

D'autre part,

Préambule

Dans le cadre de l'accord du 22 décembre 2005 relatif à la mixité et l'égalité professionnelle, et tout en s'inscrivant dans la politique du Groupe Thales, l'entreprise s'est résolument engagée en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans cet esprit, les parties ont conclu un plan d'actions triennal par voie d'avenant à l'accord initial en décembre 2008 pour les années 2009, 2010 et 2011. Ce plan avait pour vocation de traduire, par des actions concrètes, la promotion de la mixité dans l'entreprise, en vue de garantir l'équité de traitement entre les femmes et les hommes.

La mise en place d'une véritable politique RH visant à favoriser la mixité professionnelle au sein de l'entreprise s'inscrit dans la durée. Les parties ont considéré qu'il convenait suite au bilan effectué à échéance du plan précédent de poursuivre et d'adapter les actions déjà engagées au travers d'un nouveau plan d'actions triennal sur les années 2012, 2013 et 2014.

Ce nouveau plan d'actions s'inscrit dans une démarche commune entre la Direction et les organisations syndicales, visant à définir des axes d'amélioration et de développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise conformément à la loi du 09 novembre 2010 (article 99) et son décret d'application du 07 juillet 2011.

Le présent avenant définit un plan d'actions qui vient en complément des principes permanents de l'accord initial.

Le présent avenant est conclu pour une période triennale et pourra néanmoins évoluer par voie d'avenant si nécessaire.

Informé et consulté sur le projet d'avenant, le CCE a émis un avis.

ARTICLE 1 – ACTIONS

Action 1 – SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

L'égalité entre les femmes et les hommes doit passer par l'évolution des mentalités et s'inscrire dans une démarche durable et efficace. Pour cela tous les acteurs de l'entreprise devront être sensibilisés. L'égalité professionnelle Femmes / Hommes doit être prise en compte dans tous les processus RH (recrutement, rémunération, parcours professionnels, formation, organisation du travail).

A cet effet, les actions suivantes contribueront à la réussite de cet objectif :

1.1 – Sensibilisation du management

- Le plan d'actions triennal ainsi que l'accord initial seront présentés, au cours de l'année 2012, à l'ensemble des comités de direction, en charge de la bonne appropriation du sujet par les équipes.
- Chaque manager devra veiller, au sein de son service et/ou périmètre pour lequel il assume une responsabilité managériale, au respect des principes légaux et de ceux définis au présent accord en vue de l'amélioration de l'égalité professionnelle dans l'entreprise.
- Lors des communications réalisées en préalable à chaque campagne RH (entretien annuel d'activité, politique salariale...), il sera fait un rappel aux principes d'égalité Femmes/Hommes notamment lors des présentations effectuées en « Forum Managers ».
- Le management sera sensibilisé aux principes favorisant l'égalité de traitement et notamment l'égalité Femmes/Hommes au travers de différentes formations.

→ Objectif : A l'issue de la période triennale l'entreprise s'engage à avoir formé 80% des managers à la formation « Rôle Social du Manager ».

→ Indicateur 1: Pourcentage de managers ayant suivi la formation « Rôle Social du Manager ».

1.2– Sensibilisation de la fonction Ressources Humaines

Le rôle de la fonction RH est déterminant pour la diffusion et le respect des principes liés à l'égalité professionnelle.

Par leur proximité avec les managers, les RRH devront :

- rappeler les principes à chaque fois que ce sera nécessaire, et déployer les informations nécessaires,
- veiller au respect des principes et dispositions légales au sein de la population dont ils ont la charge.

A ce titre, une présentation du plan d'actions et un rappel des règles légales et conventionnelles leur sera fait au travers d'une session de formation interne à TAS-F.

1.3 – Communication interne

- création, au cours du premier semestre 2012, d'une rubrique dédiée à l'égalité professionnelle Femmes/Hommes sur le site Intranet RH. Y seront, notamment, mis en ligne :
 - l'accord initial et le présent avenant
 - une synthèse des principes applicable en matière d'égalité Femmes/Hommes
 - les actions menées en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle Femmes/Hommes, en fonction de l'actualité
 - une brochure sur la parentalité
 - Les salarié(e)s souhaitant participer à des forums métiers ou à des interventions dans les établissements scolaires ou d'enseignement supérieur pourront déposer leur candidature auprès des correspondants via un formulaire disponible sous intranet.
- un mail de sensibilisation sera adressé chaque année aux salariés et contiendra le lien vers l'intranet dédié.
- organisation d'un évènement annuel de promotion sur l'égalité Femmes/Hommes dans la société.

1.4 – Référent égalité Femmes/Hommes

Un Référent Egalité Femmes/Hommes sera désigné au sein de la société, il sera relayé dans les établissements par un correspondant local.

Ses missions seront les suivantes :

- Etre garant de la bonne application du présent accord, et notamment de la déclinaison du plan d'actions triennal dans les établissements.
- Promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Société.
- Participer aux réunions de suivi de l'accord triennal.

Action 2 – AUGMENTER LA PRESENCE DES FEMMES DANS L'ENTREPRISE

Thales Alenia Space France entend promouvoir la mixité des équipes et diversifier les métiers exercés par les femmes.

Pour atteindre cet objectif, elle poursuivra un ensemble d'actions visant à :

2.1 – La promotion des métiers de l'entreprise

En vue d'attirer davantage de femmes, l'entreprise s'efforcera d'agir le plus en amont possible et en particulier, en étroite coopération avec le monde éducatif.

Le but est d'inciter les jeunes filles à s'orienter vers des filières scientifiques et techniques en vue d'une féminisation des candidatures.

A ce titre, les initiatives qui permettent de renforcer l'attractivité des activités et des métiers de l'entreprise doivent être poursuivies.

Sous la responsabilité des Ressources Humaines, les efforts doivent porter sur :

- un rapprochement avec structures locales pour mise en œuvre d'actions communes d'information,
- un développement des actions de communication dans les écoles, collèges, lycées,
- une participation aux forums métiers organisés par les collèges, lycées, grandes écoles et universités en favorisant les témoignages de femmes de l'entreprise,

- la promotion de notre politique de mixité via les salariés de l'entreprise qui enseignent dans les établissements de l'éducation nationale, IUT, grandes écoles etc... En tout état de cause, l'entreprise encouragera l'intervention des femmes au sein de ces écoles.
- l'organisation de visites des sites de l'entreprise réservée aux jeunes des établissements scolaires,
- favoriser l'accès en stage aux élèves en classe de 3^{ème}.
- Les salarié(e)s seront incité(e)s à aller témoigner de leurs expériences dans le cadre de ces sensibilisations auprès des jeunes.

Un bilan de ces actions sera analysé annuellement en commission de suivi de l'accord ainsi que les éventuelles mesures nécessaires pour que, notamment, les actions non réalisées soient mises en œuvre.

2.2 – Féminiser le recrutement

⇒ Stages, alternance

- L'entreprise s'engage à assurer une représentation des femmes dans les stages d'études conventionnés ainsi que dans les contrats en alternance, qui ne soit pas inférieure à leur représentation dans les filières professionnelles et dans les niveaux recherchés.

→ Indicateur 2 :

- Stages : % de femmes stagiaires
- Alternance : % de femmes en alternance

⇒ Intérim :

- L'objectif est de pouvoir intégrer dans les équipes du personnel féminin dans des proportions conformes à la représentation dans les filières.

Dans cet esprit, il sera demandé aux entreprises de travail temporaire de promouvoir la mixité professionnelle et de favoriser l'intégration de personnels féminins.

→ Indicateur 3 :

Intérim : % de femmes intérimaires

⇒ CDI

Les responsables ressources humaines veilleront à ce que le processus de recrutement puisse se dérouler dans des conditions identiques entre les Femmes et les Hommes et conformément à la charte en vigueur dans la société sur les principes de non discrimination.

Pour les recrutements externes, l'entreprise s'engage à ce que la part des femmes recrutées, chaque année, reflète, à minima, à compétences, expériences et profils équivalents, celle relevée dans les candidatures reçues.

Dans l'hypothèse où la part de femmes présentes au sein d'un métier s'avère inférieure à la proportion de femmes présentes au sein de la société, les candidatures féminines devront, à profil et niveau de compétences équivalents, être favorisées, tant dans le cadre des recrutements externes que des mobilités internes ou Groupe.

Un suivi des embauches Femmes / Hommes sera effectué mensuellement et présenté en Comités d'établissements.

Il sera également fait communication des indications de représentation féminine dans les filières.

Cet examen sera mené, notamment, à partir des candidatures provenant des données disponibles dans l'outil e-staffing.

Par ailleurs, une attention particulière sera portée au suivi de l'indicateur du RSC relatif au recrutement, enrichi des informations issues d'e-staffing.

⇒ Pourcentage global de femmes dans l'entreprise

→ Objectif : La société s'engage à maintenir la représentation générale des femmes en favorisant leur recrutement à profil et niveau de compétences équivalent notamment au regard de l'évolution de la pyramide des âges, des départs en retraite prévisibles dans les trois années à venir et en fonction des pourcentages de candidatures reçues.
A la date de signature du présent accord, le pourcentage de femmes dans la société est de 20,64%.

→ Indicateur 4 :

- Pourcentage de femmes présentes dans l'entreprise au 31 décembre de l'année.
- Pourcentage de candidatures féminines reçues
- Pourcentage de recrutements de femmes et d'hommes pour chaque année

Cet indicateur sera examiné à chaque CCEF.

2.3 – Féminiser le recrutement Féminiser les secteurs de l’entreprise où les femmes sont sous-représentées et masculiniser les secteurs où les hommes sont sous-représentés

Il sera procédé à une cartographie des métiers de l’entreprise permettant d’identifier ceux pour lesquels la présence des femmes devra être renforcée.

Cette cartographie sera élaborée à partir des métiers de TAS-F et complétée par une cartographie des familles professionnelles par souci d’exhaustivité.

Cette cartographie sera présentée chaque année en commission de suivi et à chaque réunion de la CCEF.

La CCEF travaillera sur l’identification de quatre familles professionnelles nécessitant des actions particulières.

Au cours du premier trimestre 2012, la CCEF se réunira afin de déterminer les quatre familles professionnelles visées et les axes de travail.

Les parties se fixent pour objectif d’améliorer le taux de représentation féminine afin d’améliorer la représentation des femmes dans ces familles professionnelles. Cela pourra donner lieu à des actions ciblées en lien avec la DRH et les managers de ces secteurs, en terme de recrutement, promotion des métiers de l’entreprise, et mobilités.

La formation et la mobilité professionnelle représentent deux leviers majeurs pour féminiser les métiers traditionnellement masculins.

Les salariés ont à leur disposition sur le site intranet RH l’ensemble des fiches métiers de l’entreprise. Les équipes RH pourront être sollicitées sur leur contenu ainsi que sur les possibilités de passerelles professionnelles.

→ Indicateur 5 : Cartographie par familles professionnelles

Action 3 – LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL / L'EVOLUTION DE CARRIERE

3.1 – La formation professionnelle

Thales Alenia Space France s'engage à l'égal accès à la formation entre les femmes et les hommes.

L'accent sera mis sur la formation technique et sur l'évolution des femmes vers l'encadrement et des postes à responsabilités (Génération 10, passage cadre.....).

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

Une attention particulière sera apportée au soutien des initiatives sur des formations qualifiantes notamment dans les premiers niveaux de qualification.

3.2 – L'évolution de carrière

Les responsables ressources humaines veillent à sensibiliser le management pour que les campagnes RH relatives à l'évolution de carrière se déroulent dans le respect de la politique de promotion de la mixité professionnelle de l'entreprise.

Par ailleurs, le franchissement de certaines étapes charnières de l'évolution professionnelle comme la promotion de passage non cadre à cadre, l'accès à des postes de management ou d'expertise feront l'objet d'une attention particulière.

Afin de favoriser l'accès aux postes ouverts dans l'entreprise, et notamment aux postes à responsabilités, une attention particulière sera portée à la publication de ces postes dans l'entreprise.

→ Objectif : Tendre à 100% de publication des postes de niveau LR1 à LR11.

→ Indicateur 6 : Nombre de postes publiés par niveau de responsabilité et par année

L'entreprise veillera à ce que les femmes et les hommes, placés dans des situations comparables, bénéficient, selon l'appréciation de la performance, de parcours professionnels identiques.

Une attention particulière sera apportée par le management à la situation des femmes lors des procédures de promotions.

Dans le cadre de prise de responsabilités importantes, tels que les premières prises de responsabilités managériales, un accompagnement en terme de formation sera systématiquement proposé.

L'attention portera tout particulièrement sur le suivi de l'indicateur reflétant le temps passé dans les différents niveaux de qualification afin d'identifier, le cas échéant, les axes prioritaires d'amélioration.

→ Objectif :

Réduire de 20% l'écart entre le pourcentage de femmes en position 3AP et plus et le pourcentage d'hommes en position 3AP et plus sur la période triennale.
(Base REP au 31/12/2011)

→ Indicateur 7 :

Pourcentage de femmes et d'hommes en position 3AP et plus

→ Indicateur 8 :

Ancienneté moyenne dans la position 3AP et plus
Ancienneté moyenne dans le niveau V

- Temps partiel

Le travail à Temps partiel est un droit reconnu à tous les salariés de l'entreprise, sans distinction de sexe, sauf contraintes majeures de nécessité de service.

En aucun cas, le développement professionnel ne doit être ralenti du fait du choix du temps partiel. Par conséquent, il sera porté attention :

- au contenu, à la nature et à la charges des postes proposés,
- à l'application des mêmes règles en matière d'évolution de carrière et d'accès à la formation que pour les salariés à temps plein.

Lors du passage à temps partiel, un entretien aura lieu avec hiérarchie et le responsable ressource humaine pour adapter la charge de travail avec le temps partiel.

Chaque année, l'entretien Annuel d'Activité sera l'occasion pour les salariés concernés et leurs managers d'échanger afin de veiller à la bonne adéquation de la charge de travail avec le temps partiel.

Les salariés qui envisagent le passage à temps partiel adressent leur demande à leur hiérarchie en informant également le RRH dont ils dépendent.

- Cotisations retraite :

Pour rappel, le salarié à temps partiel peut décider de maintenir le calcul des cotisations retraite sur une assiette à temps plein en assumant le paiement du supplément de cotisations salariales, l'employeur prenant à sa charge les cotisations patronales.

Action 4 – LA REMUNERATION

Le principe de l'égalité de salaire entre les femmes et les hommes à qualification, compétences et expérience équivalentes est réaffirmé, pour autant que les salariés concernés soient placés dans une situation professionnelle identique.

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires, un budget pouvant représenter jusqu'à 0,1 % de la masse salariale (salaires de base) pourra être dédié à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce budget sera prioritairement utilisé dans le cadre d'une approche collective des disparités de salaire de base, constatées entre les femmes et les hommes sur la base :

- d'une classification et/ou d'une expérience équivalente étant précisé qu'il sera tenu compte des absences de plus de trois mois,
- et de la maîtrise du poste.

Les principes posés ci-dessus en terme de revalorisation de la rémunération demeureront pour la durée de validité du présent avenant sous réserve de l'attribution d'un budget dédié au traitement des inégalités de salaire.

Une partie de ce budget pourra le cas échéant être affecté en vue de corriger des anomalies éventuelles ou d'accompagner des promotions.

Les orientations et principes de répartition du budget visé à la présente action, seront présentés et discutés en commission égalité hommes/femmes à mi année.

Dans le cadre de la NAO 2012, les parties conviennent dans le présent accord d'attribuer pour l'année 2012 le budget de 0,1% de la masse salariale (Salaire de base) qui sera dédié à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

→ Indicateur 9 :

Nombre de salariés ayant bénéficié annuellement de mesures égalité femmes / Hommes ou égalité professionnelle

Action 5 – CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVEE

L'entreprise entend promouvoir une politique prenant davantage en compte l'articulation des temps privés et professionnels.

Elle entend mettre en place un ensemble de mesures afin, notamment que la parentalité soit prise en compte dans le parcours professionnel.

5.1 – Lien avec l'entreprise

Les salariés en congé maternité, d'adoption ou en congé parental à temps plein, conserveront, s'ils le souhaitent, un lien avec l'entreprise et/ou l'établissement d'appartenance.

Sur demande expresse, les informations générales à destination du personnel leur seront transmises par voie électronique de préférence. Une lettre type leur sera envoyée lors de leur premier arrêt pour leur expliquer cette disposition.

Dans le respect des principes de l'accord initial, le salarié, en congé de maternité, d'adoption ou parental à temps plein, peut solliciter un entretien avec sa hiérarchie avant son départ ainsi qu'à son retour pour convenir des modalités de son retour et prévoir des éventuelles actions de formation nécessaires à une reprise d'activité plus facile. Les responsables ressources humaines veilleront à ce que les entretiens sollicités soient réalisés.

A cette occasion, peuvent être évoqués les questions relatives à la conciliation vie privée et vie professionnelle afin que le salarié et sa hiérarchie recherchent conjointement, en lien avec la DRH, des solutions adaptées.

5.2 – Possibilité pour les femmes enceintes d'exercer une partie de leur activité en télétravail dans les conditions définies dans la charte en vigueur dans la société

Dans les conditions prévues par la charte d'expérimentation du télétravail et sous réserve de sa reconduction annuelle, les femmes enceintes, à partir du 4^{ème} mois de grossesse, auront la possibilité sur demande, d'exercer une partie de leur activité en télétravail.

Ces demandes seront acceptées en supplément des places prévues par la charte.

5.3 – Formations

Par ailleurs, l'entreprise s'assure que les formations en dehors du temps de travail habituel ou imposant un éloignement géographique ne soient pas pénalisantes.

- les horaires des sessions de formation seront dans la mesure du possible adaptés aux contraintes de disponibilité et de distance.
- Une attention particulière sera portée à la planification des sessions de formation notamment pour les salariées à temps partiel
- L'entreprise participera aux frais de garde supplémentaires des enfants de moins de 11 ans engagés à l'occasion de formations effectuées en dehors de l'établissement d'origine et du temps de travail habituel, dans la limite annuelle de 200 euros par salarié concerné.

La prise en charge se fera sur note de frais, sur demande, en joignant le formulaire dédié et sur production d'un justificatif mentionnant l'objet de la dépense.

→ Indicateur 10 :

Nombre de salariés ayant bénéficié de la participation aux frais de garde supplémentaires d'enfants de moins de 11 ans dans le cadre des formations

Les salarié(e)s ayant bénéficié d'un congé parental à temps plein pourront à leur retour demander à effectuer un point orientation auprès de Thales Université.

A l'issue de ce bilan, une action de formation pourra être envisagée si nécessaire.

5.4 – Organisation des réunions

Dans la mesure du possible, sauf contrainte particulière (circonstances exceptionnelles ou urgence), il sera fait en sorte que les réunions soient organisées pour débuter au plus tôt à 9h00, et pour se terminer l'après-midi au plus tard à 18h00.

Dans la mesure du possible, il sera apporté une attention particulière à ne pas organiser de réunion importante le jour de la rentrée scolaire annuelle.

Au sein de chaque service, un effort particulier sera apporté pour mettre en place une planification des réunions périodiques et prévisibles conduisant à l'élaboration d'un calendrier indicatif permettant à chacun de prendre les dispositions nécessaires afin de concilier au mieux les exigences liées à la vie professionnelle et à la vie personnelle.

Pour les réunions ponctuelles, sauf cas d'urgence, il sera fait en sorte de prévoir un délai de prévenance suffisant, compatible avec les impératifs de la vie familiale.

Afin de limiter les déplacements entre établissements et à chaque fois que ce sera possible, il sera fait recours aux moyens de communication à disposition dans l'entreprise : visio-conférences, audio conférences, net-meeting.....

5.5 – Organisation des missions

Les salariés seront informés des départs en mission dans un délai compatible en termes d'organisation avec les impératifs de la vie familiale.

Au titre des missions nécessitant un déplacement hors de l'établissement d'origine, la société pourra participer aux frais de garde supplémentaires d'enfants de moins de 11 ans, dans la limite de 200 euros par an et par salarié. La prise en charge se fera sur note de frais, sur demande, en joignant le formulaire dédié et sur production d'un justificatif mentionnant l'objet de la dépense.

→ Indicateur 11 :

Nombre de salariés ayant bénéficié de la participation aux frais de garde supplémentaires d'enfants de moins de 11 ans dans le cadre des missions

5.6 – Congés pour raisons familiales

Afin de faciliter la conciliation de la vie professionnelle avec les aléas de la vie familiale, une attention particulière sera portée tant par les managers que la DRH à l'accès des salariés à des congés légaux ou conventionnels de façon équivalente pour les hommes et les femmes tels que :

- congés pour accompagnement d'un parent âgé,
- congé de présence parentale,
- congé pour enfant malade,
- congé fin de vie...

Action 6 – ASSURER UNE REPRESENTATION DES FEMMES DANS LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Les parties conviennent que la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe aussi par une meilleure représentation des femmes dans les instances représentatives du personnel.

Les organisations syndicales signataires du présent accord se donnent pour objectif d'assurer dans les listes de candidat(e)s aux élections CE et DP une présence féminine au moins égale au taux de présence féminine dans l'entreprise.

➔ Indicateur 12 :
Pourcentage des femmes présentes sur les listes de candidat(e)s au premier tour des dernières élections CE et DP

Conformément aux principes et règles inscrites dans l'accord Groupe Thales sur l'exercice du droit syndical et le dialogue social, la Direction réaffirme le libre exercice du droit syndical pour toutes et tous et leur valorisation dans le cadre de l'exercice des mandats électifs et syndicaux.

ARTICLE 2 – Précisions sur l'article 2 alinéa 4 : Rémunération, de l'accord du 22 décembre 2005

Les parties conviennent de préciser la rédaction de l'article 2 alinéa 4 de l'accord du 22 décembre 2005 :

« Si le contrat de travail d'un ou d'une salarié(e) est suspendu par l'effet d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption au moment de l'application de la politique salariale de l'année en cours, le ou la salarié(e) bénéficiera d'une augmentation de sa rémunération de base au moins égale à la moyenne des augmentations de sa catégorie (augmentation générale le cas échéant et augmentation individuelle hors mesures techniques et spécifiques.) »

Cette disposition vise à traiter toutes les situations déclarées et connues au moment de la mise en œuvre de la politique salariale de l'année en cours depuis la précédente.

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS GENERALES :

1/ Le rôle des ressources Humaines :

La Direction des ressources humaines est garante du respect des engagements en matière d'égalité professionnelle dans l'entreprise.

Au sein des équipes RH, les responsables ressources humaines ont pour mission la mise en œuvre des actions définies par le présent plan dans tous les processus RH.

2/ Rôle des commissions

- La Commission Centrale Egalité professionnelle pourra examiner les problématiques locales afin d'envisager la mise en place des éventuelles actions correctives dans les établissements.
- La Commission centrale Emploi Formation sera chargée d'examiner la cartographie des métiers et des familles professionnelles comme précisé à l'action 2.3 du présent avenant.

3/ Suivi de l'avenant :

Une commission paritaire est constituée pour s'assurer de l'application du présent plan d'actions.

Cette commission est composée d'une part, d'une délégation de chacune des organisations syndicales signataires comprenant deux représentants et d'autre part, d'une délégation des représentants de la direction.

Elle se réunira à minima une fois par an afin d'effectuer un bilan technique et financier sur initiative de la direction et autant de fois que nécessaire à la demande d'une des parties et au plus tard un mois après la demande.

4/ Durée de l'avenant :

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2014. Il s'appliquera à compter de sa signature et cessera de produire ses effets, à son terme soit le 31 décembre 2014, et en aucun cas, ne pourra produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant expressément d'exclure la règle de transformation prévue à l'article L 2222-4 du code du travail.

5/ Publicité et dépôt :

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de Thales Alenia Space France et déposé par la Direction des Ressources Humaines de la société, en deux exemplaires auprès de la DIRECCTE de Toulouse et en un exemplaire au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Toulouse.

Le présent accord est établi le 1^{er} février 2012 en autant d'exemplaires que nécessaire et signé à Cannes entre les parties suivantes :

Pour THALES ALENIA SPACE France

Christophe BERNARD-MIGEON, Directeur des Ressources Humaines,

Pour les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise :

Pour la CFDT, **Emmanuel MONTFORTE**

Pour la CFE-CGC, **Laurent FAURE**

Pour la CGT, **Jean-Louis DEVAUX**

Pour FO, **Florence COPPEL**

ANNEXE 1 SYNTHESE DU PLAN D'ACTION

Action 1 – SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

→ Objectif : A l'issue de la période triennale l'entreprise s'engage à avoir formé 80% des managers à la formation « Rôle Social du Manager ».

→ Indicateur 1: Pourcentage de managers ayant suivi la formation « Rôle Social du Manager ».

Action 2 – AUGMENTER LA PRESENCE DES FEMMES DANS L'ENTREPRISE

→ Indicateur 2 :
- Stages : % de femmes stagiaires
- Alternance : % de femmes en alternance

→ Indicateur 3 :
Intérim : % de femmes intérimaires

→ Objectif : La société s'engage à maintenir la représentation générale des femmes en favorisant leur recrutement à profil et niveau de compétences équivalent notamment au regard de l'évolution de la pyramide des âges, des départs en retraite prévisibles dans les trois années à venir et en fonction des pourcentages de candidatures reçues.
A la date de signature du présent accord, le pourcentage de femmes dans la société est de 20,64%.

→ Indicateur 4 :
- Pourcentage de femmes présentes dans l'entreprise au 31 décembre de l'année.
- Pourcentage de candidatures féminines reçues
- Pourcentage de recrutements de femmes et d'hommes pour chaque année

→ Indicateur 5 : Cartographie par familles professionnelles

Action 3 – LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL / L'EVOLUTION DE CARRIERE

→ Objectif : Tendre à 100% de publication des postes de niveau LR1 à LR11.

→ Indicateur 6 : Nombre de postes publiés par niveau de responsabilité et par année

→ Objectif : Réduire de 20% l'écart entre le pourcentage de femmes en position 3AP et plus et le pourcentage d'hommes en position 3AP et plus sur la période triennale. (Base REP au 31/12/2011)

→ Indicateur 7 : Pourcentage de femmes et d'hommes en position 3AP et plus

→ Indicateur 8 : Ancienneté moyenne dans la position 3AP et plus
Ancienneté moyenne dans le niveau V

Action 4 – LA REMUNERATION

→ Indicateur 9 : Nombre de salariés ayant bénéficié annuellement de mesures égalité Femmes / Hommes ou égalité professionnelle

Action 5 – CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVEE

→ Indicateur 10 : Nombre de salariés ayant bénéficié de la participation aux frais de garde supplémentaires d'enfants de moins de 11 ans dans le cadre des formations

→ Indicateur 11 : Nombre de salariés ayant bénéficié de la participation aux frais de garde supplémentaires d'enfants de moins de 11 ans dans le cadre des missions

Action 6 – ASSURER UNE REPRESENTATION DES FEMMES DANS LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

→ Indicateur 12 : Pourcentage des femmes présentes sur les listes de candidat(e)s au premier tour des dernières élections CE et DP