
AVENANT N°1

A L'ACCORD CADRE GROUPE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES
FEMMES ET LES HOMMES DANS LE GROUPE THALES EN FRANCE

Entre : Monsieur Loïc MAHE, Directeur des Ressources humaines du Groupe THALES,

d'une part

et les Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe, représentées par les coordinateurs syndicaux ci-après désignés :

la CFDT représentée par : Monsieur Didier GLADIEU

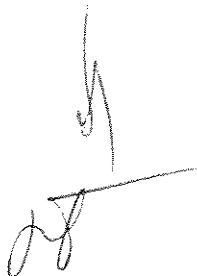
la CFE-CGC représentée par : Monsieur Hervé TAUSKY

la CGT représentée par : Monsieur Laurent TROMBINI

la CFTC représentée par : Madame Véronique MICHAUT

d'autre part

LT


1/58 VM
cl

PREAMBULE

C'est sur la base d'un dialogue social constructif que les sociétés du Groupe ont, depuis 2004, développé et multiplié les actions, entraînant des résultats concrets et positifs en matière d'égalité femmes /hommes.

Le 13 janvier 2004, les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe concluaient unanimement, avec la Direction, un accord cadre Groupe définissant notamment les principes, engagements et la méthodologie à déployer en faveur de l'égalité professionnelle.

Des accords déclinant l'accord cadre Groupe ont été conclus dans les sociétés françaises du Groupe et accompagnés de plan d'actions triennaux adaptés à la situation concrète des femmes et des hommes dans leur environnement de travail.

L'accord européen IDEA, signé en 2009 par le Groupe et la Fédération Européenne de la Métallurgie, comportant un volet important de mesures en faveur de l'égalité femmes /hommes en matière de développement professionnel a également été repris par un accord Groupe France, signé le 17 juin 2009.

Si ces dispositifs ont objectivement permis d'agir positivement dans le domaine de l'égalité, les parties au présent avenant entendent d'abord, plus de 8 ans après la signature du premier accord sur le sujet, réaffirmer leur engagement en ce domaine.

Les parties souhaitent également poursuivre les actions entreprises et associer, plus encore, les femmes au développement du Groupe ; les analyses chiffrées, partagées avec les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe, laissent apparaître que des actions peuvent encore être déployées en matière notamment de recrutement, de développement de carrière et d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le présent avenant s'inscrit largement dans le cadre des dispositions et engagements issus des accords antérieurs (accord cadre Groupe et Groupe France IDEA). Il prévoit des actions, indicateurs et axes de progression qui viendront s'ajouter ou préciser ceux déjà prévus par les accords en vigueur au niveau du Groupe et dans les sociétés dans les domaines :

- du recrutement,
- de la carrière,
- et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le présent accord constitue un avenant à l'accord cadre du 13 janvier 2004.

Les présentes dispositions seront à intégrer dans les six mois suivant la signature du présent avenant à l'accord cadre.

L'application des principes qu'il pose devra donc faire l'objet d'une déclinaison au sein des sociétés françaises du Groupe :

- dans le cadre du prochain plan d'actions triennal négocié au sein de la société, si la négociation intervient dans les six mois de l'entrée en vigueur du présent avenant,
- ou par avenant au plan d'actions triennal, dans les six mois de l'entrée en vigueur du présent avenant.

ARTICLE 1

Les parties conviennent d'ajouter, après l'article 5 de l'accord cadre Groupe de janvier 2004, un article 6 rédigé comme suit :

« ARTICLE 6 : Actions prioritaires à mettre en œuvre dans les sociétés du Groupe en France

Dans le cadre du présent avenant, les parties entendent d'une part proposer aux sociétés françaises du Groupe des actions prioritaires à concrétiser dans le cadre de la négociation de leur prochain plan d'actions triennal ; étant précisé que ces axes ne sont en rien exhaustifs et seront complétés par des actions, adaptées à la situation de l'entreprise.

Elles souhaitent d'autre part rappeler que, conformément aux dispositions réglementaires et législatives en vigueur, les plans d'actions négociés au niveau des sociétés doivent fixer des objectifs clairs, présenter les actions permettant de les atteindre et les indicateurs chiffrés permettant de les suivre.

Les parties veilleront également à ce que les tableaux et indicateurs des Rapports de Situation Comparée soient régulièrement établis par les sociétés sur la base de modèles communs figurant dans les annexes 3a et 3b du présent accord qui se substituent aux précédentes annexes 1 et 2 de l'accord du 13 janvier 2004.

Pour assurer la promotion de l'accord de 2004, du présent avenant ainsi que des avenants triennaux conclus au sein des sociétés, une action d'information sera organisée chaque année au sein des établissements/sociétés du Groupe afin que les droits des accords et avenants égalité soient connus et mis en œuvre.

Article 6-1 : Les actions en faveur du recrutement

Le Groupe est convaincu de la nécessité de renforcer la présence des femmes dans les recrutements et ce, d'autant que malgré le niveau soutenu de recrutements de femmes dans le Groupe en France (26 % des femmes recrutées en 2011), le pourcentage de femmes actives dans le Groupe en France reste, au 31 décembre 2011 à 23 % et affiche même une légère décroissance. L'objectif de progrès du Groupe est de maintenir, a minima, au sein du Groupe, le pourcentage de femmes inscrites à 24% dans les trois années suivants la signature du présent avenant.

A ce titre, une attention sera portée aux actions visant aux recrutements des femmes, notamment dans les filières techniques et scientifiques ou à leur mobilité interne. Les sociétés du Groupe devront se fixer les objectifs et déployer les actions suivantes en matière de recrutement :

- *Favoriser la prise de conscience, par les managers, responsables relations écoles, responsables recrutements, prestataires externes (cabinets de recrutement, agences d'intérim) et plus généralement par l'ensemble des salariés en :*
 - *Veillant au choix des intitulés et des contenus d'offre d'emploi,*
 - *Sensibilisant régulièrement sur le sujet de l'égalité professionnelle.*

- *Maintenir voire accroître la présence des femmes au sein de la société en :*
 - *Développant les actions menées, auprès des établissements scolaires (présentation des activités du Groupe, investissement de femmes exerçant des métiers scientifiques et techniques en qualité d'ambassadrice ou de marraines dans les écoles, les forums métiers, les CFA, accueil de stagiaires de 3^{ème} et travail avec les établissements scolaires).*

LT

VH
3 / 58
AT

Dans ce cadre, les sociétés concernées prendront en charge les moyens nécessaires aux visites d'entreprise organisées et les Commissions égalité seront associées aux actions locales menées par les DRH des sociétés. Une information sera également donnée sur ces points à la Commission de suivi de l'accord cadre groupe (commission centrale d'application et d'interprétation de l'accord cadre Groupe et de son avenant).

- *Développant les stages et contrats d'apprentissages en veillant à une répartition équilibrée des femmes et des hommes.*
- *Demandant expressément à chaque prestataire externe du Groupe (cabinets de recrutement et agences d'intérim) de veiller à la présence effective de candidatures féminines pour répondre aux offres présentées.*
- *Mettant en place une procédure s'inscrivant dans le cadre de l'anticipation permettant :*
 - *l'analyse prospective des départs à la retraite des femmes et des changements et transformations d'emploi pouvant entraîner une diminution du pourcentage de femmes dans la société,*
 - *de tenir compte de ce pourcentage pour ajuster celui des femmes à embaucher parmi les recrutements à venir.*

A noter : cette gestion prévisionnelle de l'égalité pourra conduire à fixer un objectif allant au-delà du pourcentage de jeunes femmes diplômées des écoles cibles figurant dans bon nombre d'accords sociétés.

- *Elargissant, si possible, le périmètre des candidatures, examinées par les sociétés du Groupe à des femmes diplômées de formations n'entrant pas dans les écoles dites cibles ; cette démarche pouvant s'accompagner de partenariats avec de nouvelles écoles ou des universités, de parrainages et/ou d'accueil d'étudiantes dans le cadre de contrats d'apprentissage.*

Article 6-2 : Les actions en faveur du développement de carrière des femmes

Convaincues que la carrière des femmes doit être comparable à celle des hommes au sein du Groupe, les parties au présent avenant veillent à ce que les sociétés du Groupe s'engagent dans le cadre d'une dynamique positive d'évolution visant à combattre le plafond de verre auquel pourraient être confrontées les femmes.

Sur l'initiative de la Commission centrale de suivi de l'accord cadre Groupe égalité (commission centrale d'application et d'interprétation de l'accord cadre Groupe et de son avenant), une étude sera ainsi menée sur le plafond de verre éventuel qui peut toucher les femmes, dans toutes les catégories. Cette étude pourra également être menée avec l'accord de l'employeur dans certaines établissements/sociétés du Groupe.

Dans l'hypothèse où l'étude présenterait l'existence de difficultés dans une catégorie/classification, des analyses pourraient être établies par famille professionnelle afin de mettre en œuvre un plan d'actions permettant de constater une évolution positive sur une période de trois ans.

Par ailleurs, les objectifs prioritaires suivants seront poursuivis au sein des sociétés du Groupe:

- **Favoriser l'accès des femmes à certains métiers scientifiques et techniques traditionnellement masculins et inversement en :**
 - *Identifiant clairement les métiers majoritairement occupés par les hommes ou par les femmes,*

- Mettant en place des actions de formation susceptibles d'attirer des salarié(e)s dans des métiers traditionnellement occupés par des femmes ou des hommes (formations diplômantes ou qualifiantes, changements d'intitulé de poste),
- Mettant en place des tutorats.
- **Encourager les actions d'accompagnement, de co-développement ou de coaching individuel avec le soutien de Thales Université en :**
 - Veillant à proposer des formations d'accompagnement collectif ou co-développement sur des groupes de salariées identifiées par l'entreprise en fonction des situations nécessitant un soutien actif (retour congé parental, promotions à venir...),
 - Proposant aussi des actions d'accompagnement, de « coaching » individuel en vue d'une éventuelle promotion ou après une promotion, quel que soit le niveau hiérarchique, si l'intéressée en exprime le souhait.
- **Veiller à l'accès des femmes aux postes ouverts en interne, et notamment aux postes à responsabilité, en s'attachant à présenter des candidates lors des recherches réalisées pour pourvoir un poste en interne.**
- **Assurer des actions de formation et de sensibilisation du management sur l'égalité professionnelle, les enjeux de la mixité, la parentalité et la lutte contre les stéréotypes.**

Ces actions de formation et de sensibilisation seront suivies par tous les managers au plus tard dans les 3 ans suivant la signature du présent avenant. Elles seront mises en œuvre à l'attention des responsables hiérarchiques et auront pour objectif principal de sensibiliser à l'importance de la diversité et de donner les clés pour prévenir toute attitude stéréotypée voire discriminante.

Le nombre de formations et de sessions de sensibilisation sera également suivi par les Commissions égalité hommes/femmes au sein des sociétés.

Enfin, le Groupe veillera à mettre en œuvre une attention particulière afin que les femmes et les hommes bénéficient d'une visibilité équilibrée dans sa communication.

- **Veiller à assurer l'accès équivalent des femmes à la formation en :**
 - Mettant en place un suivi régulier, par genre (femmes/hommes), des formations dans l'entreprise,
 - Privilégiant les actions de formation liées à l'emploi dans les locaux de l'entreprise et pendant le temps de travail ;
 - Prenant en charge des frais supplémentaires de garde d'enfants et de personnes à charge, sur justificatif, lorsque la formation exige que le/la salarié(e) s'absente de son domicile. Ces frais de garde seront attribués dans la limite d'un budget de 300 euros par an et par salarié, sous réserve des dispositions d'accords société plus favorables ou d'un accord de l'entreprise concernant une situation particulière (exemple formation longue ou fractionnée).
 - Veillant à ce qu'un délai de prévenance raisonnable permette l'organisation du (ou de la) salarié concerné en vue de son départ en formation.
- **Favoriser le retour à leur poste de travail des salariés ayant bénéficié d'un congé familial de plus de 6 mois en rendant prioritaires les salariés reprenant leur activité après un congé familial de plus de 6 mois et ayant exprimé, lors de l'entretien dont ils peuvent bénéficier en application de l'accord cadre de 2004, le souhait de bénéficier d'une formation.**

LT

5 / 58

- **Veiller à l'information régulière des salariés en congé maternité ou d'adoption (conformément à l'accord IDEA – Groupe – France)**
- **Assurer un suivi régulier des indicateurs inscrits dans le cadre des rapports de situation comparée en matière de carrière (temps moyen entre deux promotions) et des plans d'actions dédiés.**
- **Assurer un suivi du pourcentage de femmes, y compris dans les plus hauts niveaux de la société, en fixant à 5 dans les sociétés de 300 salariés et plus le panel minimum nécessaire permettant d'analyser les données figurant dans les tableaux « Carrière » et « Rémunération » de l'annexe II de l'accord du 13 janvier 2004, complétés dans les sociétés de 300 salariés et plus, (annexe revue par le présent avenant et figurant dans les deux premières pages de l'Annexe 3a), tout en veillant à préserver l'anonymat des salariés concernés que les parties s'engagent à respecter strictement. Un focus particulier pourra être réalisé, si nécessaire, sur certaines familles professionnelles.**
- **Assurer une transparence dans l'information.**

Article 6-3 : Les actions en faveur de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle

Il est rappelé qu'au-delà du bon respect des dispositions des accords temps de travail et des chartes qu'il convient de réaffirmer et qui, dans les sociétés, s'attachent à respecter cet équilibre, une attention particulière sera portée à la charge de travail des salariés (femmes ou hommes) à temps partiel afin que celle-ci soit, dans les faits, réellement adaptée à la durée prévue au contrat de travail.

La charge de travail des salariés à temps partiel doit être adaptée dans les faits. Un entretien aura lieu entre le salarié, le responsable et un membre de la direction des ressources humaines lors du passage à temps partiel. La charge et l'organisation du travail ainsi que la formation et l'évolution de carrière seront abordées lors de cet entretien. Chaque année, après le passage à temps partiel, une discussion aura lieu lors de l'EAA ou de l'EDP pour évoquer ces points. En cas de désaccord persistant sur l'organisation du travail, le salarié pourra demander un deuxième entretien en présence du DRH.

Par ailleurs, les plans d'actions négociés au niveau des sociétés veilleront à rappeler le nécessaire équilibre vie professionnelle/vie privée, le respect de bonnes pratiques en matière d'horaires de travail, d'heures de réunion ainsi que d'utilisation des NTIC. Une attention particulière sera notamment portée à ce que la programmation de réunion ne provoque pas d'exclusion.

Pour maintenir l'attention portée à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, les parties souhaitent également que les sociétés du Groupe s'engagent à :

- **Examiner, lors de la négociation du plan d'actions triennal, l'opportunité de réservation de lits au sein de Crèches inter-entreprises, si elles existent et, en tout état de cause s'il est possible de faire un tel choix.**
- **Veiller à la sensibilisation des salariés sur les questions liées à la parentalité en :**
 - **Mettant en œuvre dans l'ensemble des sociétés un guide de la parentalité unique à établir par le Groupe,**
 - **Assurant la diffusion de ce guide à l'ensemble des salariés (managers et non managers ainsi qu'à la famille RH).**
- **Rappeler aux pères les droits leur permettant de prendre leur congé paternité,**
- **Maintenir la rémunération du salarié en congé paternité pendant les 11 jours octroyés par la loi**

LT

6 / 58
 VM
 CS
 JT

Au cours de cette période, l'employeur versera donc au salarié concerné un complément de salaire venant s'ajouter aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale dans la limite de sa rémunération mensuelle de base.

Cette mesure qui s'applique en vertu d'un accord Groupe à l'ensemble des sociétés, vise à permettre aux pères de bénéficier d'un congé pour s'occuper de leur enfant et ne saurait être considérée de façon négative par les collègues ou la hiérarchie : c'est au contraire l'un des moyens de développer l'égalité professionnelle au sein du Groupe.

Les dispositions de cet avenant à l'accord cadre étant plus favorables que celles prévues dans le cadre de l'avenant à l'accord dispositions sociales du 29 mars 2011, s'y substituent et n'ont pas pour objet de se cumuler.

ARTICLE 2 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX COMMISSIONS EGALITE D'ETABLISSEMENT/D'ENTREPRISE, A LA COMMISSION DE SUIVI GROUPE ET AU GROUPE EGALITE

Les parties entendent renforcer le suivi des actions mises en œuvre au sein des sociétés du Groupe.

A ce titre :

- Le troisième paragraphe figurant à l'article 1^{er} de l'accord cadre Groupe du 13 janvier 2004 portant sur les Commissions d'établissement/d'entreprise est remplacé et modifié comme suit :

« La commission bénéficiera pour cela de l'ensemble des documents détaillés sur la situation comparée des femmes et des hommes. Elle disposera de données chiffrées sur les conditions générales d'emploi, de formation professionnelle, de rémunération et de conditions de travail afin de :

- o *analyser les rapports de situation comparée ou rapports annuels et les plans de formation au regard de l'égalité professionnelle,*
- o *suivre les mesures négociées et les indicateurs applicables à la société, y compris ceux définis par le présent avenant,*
- o *proposer aux partenaires à la négociation des mesures favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,*
- o *participer au suivi des mesures adoptées. »*

- Le quatrième paragraphe figurant à l'article 1^{er} de l'accord cadre Groupe du 13 janvier 2004 portant sur les Commissions d'établissement/d'entreprise est remplacé et modifié comme suit :

« Elle [la commission d'établissement/d'entreprise] pourra se réunir durant les heures de travail dans la limite d'un crédit annuel de 12 heures par membre. Ce nombre d'heures ne tient pas compte des heures de déplacement éventuellement nécessaires et des temps passés en réunion avec la Direction. »

- L'article 6 de l'accord Cadre Groupe du 13 janvier 2004 devient, en application du présent avenant, l'article 7 et se trouve désormais rédigé comme suit :

« Article 7 – Suivi et interprétation de l'accord

« Une Commission centrale de suivi est créée avec pour objectif de faire respecter l'application du présent accord à travers sa déclinaison dans les sociétés du Groupe et de trancher les éventuels litiges. Elle est destinataire des rapports d'entreprise des sociétés du Groupe et des avenants triennaux précisant les plans d'action.

Cette Commission est composée :

- *de deux représentants par organisations syndicales signataires et représentatives au niveau du Groupe,*
- *et d'un nombre équivalent de représentants de la Direction.*

LT

VH
7/58
BT

Elle se réunit, dans la limite de trois fois par an, à la demande d'un tiers de ses membres, et dans les conditions prévues à l'article 4 de l'accord cadre Groupe du 13 janvier 2004.

Elle se réunit notamment une fois par an pour faire le point des accords signés ainsi que des pratiques mises en place dans les sociétés du Groupe et le cas échéant proposer des axes d'amélioration ciblés à prendre en compte au sein des sociétés du Groupe. .

La Commission est également en charge de l'application et de l'interprétation de l'accord. Concernant l'interprétation des dispositions de l'accord de Groupe, elle prend ses décisions à la majorité des 2/3 des participants (présents ou représentés).

Enfin, les parties conviennent que les membres de la Commission de suivi pourront suivre les formations et actions de sensibilisation portant sur l'égalité professionnelle, les enjeux de la mixité, la parentalité et la lutte contre les stéréotypes prévues par le présent accord»

Groupe de travail Egalité Femmes/Hommes :

Il existe, par ailleurs, un Groupe de travail Egalité Femmes /Hommes dont la coordination, confiée au Directeur juridique RH, réunit un représentant RH par société en charge de l'égalité Femmes/Hommes. Ce groupe assure, depuis 2006, le bon déploiement des accords et des plans d'action sur l'égalité, et contribue à la mise en œuvre de mesures nouvelles par l'échange de bonnes pratiques au sein du Groupe.

La coordination au sein du Groupe des actions menées dans les sociétés avec les Associations et Réseaux portant sur l'égalité lui est confiée afin de veiller à la cohérence des actions du groupe dans ce domaine et au bon respect des engagements conventionnels conclus tant au niveau du Groupe qu'au niveau des sociétés.

Régulièrement des réunions seront organisées avec les représentants des Réseaux et Associations et les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe afin que les commissions égalité soient pleinement associés aux actions entreprises dans les sociétés et informés de leurs travaux.

Les parties conviennent, par ailleurs, que le coordinateur du Groupe de travail égalité professionnelle présente, chaque année, à la Commission centrale de suivi, les actions et pratiques des sociétés du Groupe en France.

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS FINALES

Le présent avenant, conclu entre la Direction de Thales et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe Thales constitue un accord cadre Groupe à durée indéterminée.

Il entrera en vigueur dès le lendemain du jour suivant son dépôt auprès de l'Unité des Hauts de seine de la DIRECCTE, ce dépôt devant intervenir dès la fin du délai d'opposition.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe et déposé par la Direction des Ressources Humaines du Groupe, en deux exemplaires dont l'un sous forme électronique, auprès de la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) des Hauts-de-Seine et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

CT

VH
8 / 58
CT

De plus, un exemplaire de cet accord sera transmis à l'Inspection du Travail des Hauts-de-Seine.

Fait à Neuilly sur Seine, le ~~27 juin 2012~~ en 10 exemplaires.

Pour le Groupe THALES,
Monsieur Loïc MAHE, Directeur des Ressources Humaines du Groupe

Pour la CFDT
Monsieur Didier GLADIEU



Pour la CFE-CGC
Monsieur Hervé TAUSKY

Pour la CGT
Monsieur Laurent TROMBINI

Pour la CFTC
Madame Véronique MICHAUT



Annexe 1

Liste des indicateurs portants sur les actions mentionnées par le présent avenant à mettre en œuvre dans les sociétés, s'ajoutant à ceux déjà existant et suivies par les commissions sociétés.

6.1 Le recrutement

- Actions de sensibilisation réalisées
- Offres d'emploi analysées et validées,
- Nombre de candidatures de femmes présentées par les prestataires extérieurs à la société (agences d'intérim, cabinets de recrutement),
- Pourcentage de femmes et d'hommes recrutés au cours de l'année par NR et famille professionnelle,
- Nombre d'interventions de la société auprès des établissements scolaires
- Nombre de femmes en contrats d'apprentissage, stages
- Nombre d'actions réalisées en partenariat avec les associations visant à l'égalité professionnelle
- Nombre de départs à la retraite (H/F)
- Pyramide des âges (H/F).

6.2 : Le développement de carrière des femmes

- Pourcentage d'hommes et de femmes promus chaque année par catégorie,
- Nombre / pourcentage d'hommes et de femmes ayant suivi une formation au sein de la société,
- Nombre de formations diplômantes ou qualifiantes ayant bénéficié à des femmes,
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'opérations de co-développement ou de coaching,
- Nombre de salariés, managers ou non, ayant suivi une formation égalité/mixité intégrant la lutte contre les stéréotypes et l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.
- Nombre de salariés de retour d'un congé parental de plus de 6 mois ayant sollicité une formation,
- Nombre de salariés ayant demandé la prise en charge des frais de garde pour assister à une formation,
- Pourcentage de femmes et d'hommes par Niveau de Responsabilité (NR).

6.3 : Equilibre vie professionnelle/vie personnelle

- Nombre de crèches inter-entreprises et suivi,
- Guides de parentalité distribués au cours de l'année,
- Nombre de salariés inscrits ayant pris leur congé paternité (et durée moyenne de ce congé)
- Pourcentage de salariés à temps partiel ayant abordé la charge de travail dans l'EAA ou l'EDP.

LT

LT 04/04/18

Annexe 2

Liste des données présentées par le Groupe et suivies par la commission centrale d'interprétation et d'application de l'accord de Groupe :

- **Cartographie de la présence des femmes dans le Groupe :**
 - Pourcentage de femmes/hommes dans le Groupe au 31 décembre : (Pourcentage calculé au regard du nombre de salariés inscrits à l'effectif Groupe comprenant tous les types de contrats (CDI, CDD, apprentissage...))
 - Pourcentage de femmes/hommes dans le Groupe au 31 décembre : (Pourcentage calculé au regard du nombre de salariés inscrits à l'effectif Groupe comprenant les seuls CDI),
 - Répartition femmes/hommes par familles professionnelles,
 - Répartition femmes/hommes par NR,
 - Pyramide des âges femmes/hommes,
 - Répartition des femmes et des hommes par tranche (20-25, 26-30, 31-35, 36-40, 41-45, 46-50, 51-55, 56-60, 61 et +).
- **Analyse des mouvements : entrées et sorties :**
 - Pourcentages de femmes et d'hommes recrutés (tous types de contrats : CDI, CDD, apprentissage...),
 - Pourcentages de femmes et d'hommes recrutés (CDI),
 - Pourcentage des recrutements de femmes en CDI par NR,
 - Pourcentage de femmes et d'hommes recrutés par famille professionnelle,
 - Nombre de départ de femmes dans le Groupe (par type de départ).
- **Analyse prospective**
 - Projection des départs potentiels en retraite de femmes au regard des critères légaux de départ en retraite.

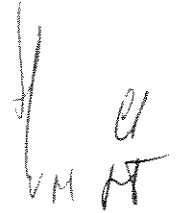
lt

VM
↓
CS
JP

Annexe 3 –

- **Annexe 3 a- Rapport de situation comparée – Entreprise de 300 salariés et plus**
- **Annexe 3b – Rapport de situation comparée – Entreprise de moins de 300 salariés**

CT



**RAPPORT DE SITUATION COMPAREE DES CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI ET DE
FORMATION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ENTREPRISE**

(Article L. 2323-57 du Code du travail – Entreprises de 300 salariés et plus)

Année :

Edition :

Société :

Handwritten marks and signatures in the bottom right corner, including a vertical line, the letters "ES", and a signature.

ELEMENTS D'ANALYSE GLOBALE - COMPARAISON DE LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES (REMUNERATION)

Classification	Sexe	Effectif	Formation initiale					Age moyen ²	Ancienneté ² moyenne dans l'entreprise	Salaire médian	Ancienneté moyenne dans la catégorie	Durée moyenne d'interruption ³	Type de contrat		Durée du travail	
			V	CAP BEP	BAC	BAC +2	BAC +3 & 4						>BA C +4 ²	>BA C +4 ¹	CDI	CDD
13	H															
	F															
21	H															
	F															
22	H															
	F															
23	H															
	F															
31	H															
	F															
32	H															
	F															
33	H															
	F															
41	H															
	F															
42	H															
	F															
43	H															
	F															
51	H															
	F															
52	H															
	F															
53	H															
	F															
I	H															
	F															
II	H															
	F															
III A	H															
	F															
III B	H															
	F															
III C	H															
	F															

Nota : La pertinence de l'analyse requiert au minimum 5 salariés par ligne

¹ selon les cas, sélection entre Groupes d'écarts
² Exprimé en années et mois

Handwritten signatures and initials

MM

Commentaires

[Empty rectangular box for comments]

VM

15/58

15
AT

ELEMENTS D'ANALYSE GLOBALE - COMPARAISON DE LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES (CARRIERE)

Classification	Sexe	Mouvement/an		Age moyen ²	Ancienneté ² Moyenne dans l'entreprise	Nombre moyen d'heures d'action de formation			Promotions		Nombre d'interruptions >6 mois	Durée du travail		
		Nombre d'embauches au 31/12	Nombre de départs au 31/12			Adaptation au poste	Maintien dans l'emploi	Développement des compétences	Nombre de promotions au 31/12	Durée moyenne entre 2 promotions		Temps complet	Temps partiel	
													Entre 20 et 30 h	Autres formes
13	H													
	F													
21	H													
	F													
22	H													
	F													
23	H													
	F													
31	H													
	F													
32	H													
	F													
33	H													
	F													
41	H													
	F													
42	H													
	F													
43	H													
	F													
51	H													
	F													
52	H													
	F													
53	H													
	F													
I	H													
	F													
II	H													
	F													
III A	H													
	F													
III B	H													
	F													
III C	H													
	F													

NOTA : la pertinence de l'analyse requiert au minimum 5 salariés par ligne.

¹ Exprimés en années et en mois.

Handwritten signature and date: 20/05

Commentaires

--

VM

17/58

Handwritten signature or initials

DONNEES RELATIVES A LA MIXITE DES METIERS :

<p>Présentation des métiers très majoritairement tenus par des femmes ou des hommes (à partir des tableaux 1 et 2).</p>	
	<p>Données générales, par sexe, relatives à la répartition par poste de travail, selon l'exposition à des risques professionnels, la pénibilité (dont le caractère répétitif des tâches)</p>

Handwritten marks: a vertical line with a hook at the top, and the letters 'AT' and 'ES' written below it.

DONNEES RELATIVES A L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE PRIVEE :

Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de maternité, d'adoption, de paternité		
Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil à la petite enfance	Entreprise	
	Comité d'entreprise	
Evolution des dépenses éligibles au Crédit d'impôt famille		
Nombre de jours de congé de paternité réellement pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.		
Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.		

[Handwritten signature and initials]

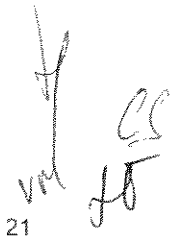
COMMENTAIRES

--

CS
no

1. DONNEES SUR LA REPARTITION DES EFFECTIFS PAR ANCIENNETE

		Femmes		Hommes		Total	
		Inscrits	%	Inscrits	%	Inscrits	%
I/C	<1an 1/2 ans 3/5 ans 6/10ans 11/15 ans 16/20 ans 21/25 ans 26/30 ans >30 ans						
AM	<1an 1/2 ans 3/5 ans 6/10ans 11/15 ans 16/20 ans 21/25 ans 26/30 ans >30 ans						
Tech	<1an 1/2 ans 3/5 ans 6/10ans 11/15 ans 16/20 ans 21/25 ans 26/30 ans >30 ans						
Adm	<1an 1/2 ans 3/5 ans 6/10ans 11/15 ans 16/20 ans 21/25 ans 26/30 ans >30 ans						
Ouvriers	<1an 1/2 ans 3/5 ans 6/10ans 11/15 ans 16/20 ans 21/25 ans 26/30 ans >30 ans						



 21

Totaux	<1an 1/2 ans 3/5 ans 6/10ans 11/15 ans 16/20 ans 21/25 ans 26/30 ans >30 ans						
---------------	--	--	--	--	--	--	--

2. DONNEES RELATIVES A LA DUREE ET A L'ORGANISATION DU TRAVAIL

2.1 Répartition des effectifs selon la durée du travail

		Femmes	Hommes	Total
I/C	Hor. variables Hor. Décalés			
AM	Hor. variables Hor. décalés			
Tech	Hor. variables Hor. décalés			
Adm	Hor. variables Hor. décalés			
Ouvriers	Hor. variables Hor. décalés			
Totaux	Hor. variables Hor. décalés			

2.2 Nombre de salariés en forfait jour réduit

	Femmes	Hommes	Total

2.3 Temps partiel choisi

I/C	Femmes		Hommes		Total	
	Nbre ayant accédé à un temps partiel choisi	Nbre salariés à t.partiel choisi ayant repris un temps plein	Nbre ayant accédé à un temps partiel choisi	Nbre salariés à t.partiel choisi ayant repris un temps plein	Nbre ayant accédé à un temps partiel choisi	Nbre salariés à t.partiel choisi ayant repris un temps plein
AM						
Tech						
Adm						
Ouvriers						

Totaux						
--------	--	--	--	--	--	--

2.4 Salariés ayant pris un congé non rémunéré dans l'année

	Femmes	Hommes	Total
I/C			
AM			
Tech			
Adm			
Ouvriers			
Totaux			

2. Nombre de salariés travaillant en équipes

		Femmes	Hommes	Total
I/C	Equipe fixes 2 équipes			
	Equipes fixes +2 équipes			
	Equipes alternées 2 équipes			
	Equipes alternées +2 équipes			
	Equipes de nuit			
	Equipes de WE			
	Travail atypique			
AM	Equipe fixes 2 équipes			
	Equipes fixes +2 équipes			
	Equipes alternées 2 équipes			
	Equipes alternées +2 équipes			
	Equipes de nuit			
	Equipes de WE			
	Travail atypique			
Tech	Equipe fixes 2 équipes			
	Equipes fixes +2 équipes			
	Equipes alternées 2 équipes			
	Equipes alternées +2 équipes			
	Equipes de nuit			
	Equipes de nuit			

LT

AT 23 VM ES

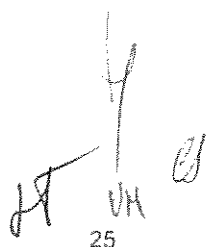
	Equipes de WE			
	Travail atypique			
Adm	Equipe fixes 2 équipes			
	Equipes fixes +2 équipes			
	Equipes alternées 2 équipes			
	Equipes alternées +2 équipes			
	Equipes de we			
	Equipes de nuit			
	Travail atypique			
	Ouvriers	Equipe fixes 2 équipes		
Equipes fixes +2 équipes				
Equipes alternés 2 équipes				
Equipes alternées +2 équipes				
Equipes de we				
Equipes de nuit				
Travail atypique				
Totaux		Equipe fixes 2 équipes		
	Equipes fixes +2 équipes			
	Equipes alternés 2 équipes			
	Equipes alternées +2 équipes			
	Equipes de we			
	Equipes de nuit			
	Travail atypique			

CT

HT VM CP
24

3. DONNEES RELATIVES A L'ABSENTEISME

		Femmes	Hommes	Total
I/C	Maladie Acc.trav/traj Mater/pater Aut.Absences			
AM	Maladie Acc.trav/traj Mater/pater Aut.Absences			
Tech	Maladie Acc.trav/traj Mater/pater Aut.Absences			
Adm	Maladie Acc.trav/traj Mater/pater Aut.Absences			
Ouvriers	Maladie Acc.trav/traj Mater/pater Aut.Absences			
Totaux	Maladie Acc.trav/traj Mater/pater Aut.Absences			



 HT
 VH
 EJ

4. DONNEES SUR LES CONGES –

4.1 Congé sabbatique

	Femmes	Hommes	Total
I/C			
AM			
Tech			
Adm			
Ouvriers			
Totaux			


4.2 Congé parental

	Femmes	Hommes	Total
I/C			
AM			
Tech			
Adm			
Ouvriers			
Totaux			

4.3 Congés pris dans le cadre d'un compte épargne temps (optionnel)

	Femmes	Hommes	Total
I/C			
AM			
Tech			
Adm			
Ouvriers			
Totaux			

ST



 VM CP

5. DONNEES SUR LES EMBAUCHES ET LES DEPARTS

5.1 Répartition des embauches

		Femmes	Hommes	Total
CDD	I/C			
	AM			
	Tech			
	Adm			
	Ouvriers			
	App.cq			
	Total			
CDI	I/C			
	AM			
	Tech			
	Adm			
	Ouvriers			
	App.cq			
	Total			
Mutations individuelles	I/C			
	AM			
	Tech			
	Adm			
	Ouvriers			
	App.cq			
	Total			
Totaux	I/C			
	AM			
	Tech			
	Adm			
	Ouvriers			
	App.cq			
	Total			
Dont les moins de 25 ans	I/C			
	AM			
	Tech			
	Adm			
	Ouvriers			
	App.cq			
	Total			

LT

VH / CS
 27
 MT

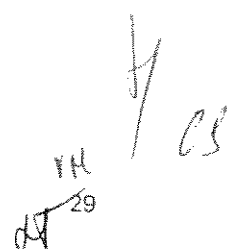
5.2 Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs

		Femmes	Hommes	Total
Démissions	I/C			
	AM			
	Tech			
	Adm			
	Ouvriers			
	App.cq			
	Total			
Départs période d'essai	I/C			
	AM			
	Tech			
	Adm			
	Ouvriers			
	App.cq			
	Total			
Licenciements	I/C			
	AM			
	Tech			
	Adm			
	Ouvriers			
	App.cq			
	Total			
Départs en retraite	I/C			
	AM			
	Tech			
	Adm			
	Ouvriers			
	App.cq			
	Total			
Mutations inter-etab (1)	I/C			
	AM			
	Tech			
	Adm			
	Ouvriers			
	App.cq			
	Total			
Mutations Groupe (2)	I/C			
	AM			
	Tech			
	Adm			
	Ouvriers			
	App.cq			
	Total			
Transfert hors Groupe	I/C			
	AM			
	Tech			
	Adm			
	Ouvriers			
	App.cq			
	Total			

Handwritten signatures and initials: *HA*, *VM*, *CS*, and the number *28*.

Décès	I/C			
	AM			
	Tech			
	Adm			
	Ouvriers			
	App.cq			
	Total			
Fins CDD	I/C			
	AM			
	Tech			
	Adm			
	Ouvriers			
	App.cq			
	Total			
Total	I/C			
	AM			
	Tech			
	Adm			
	Ouvriers			
	App.cq			
	Total			

- (1) Mutations internes individuelles et transferts collectifs inter-établissements dans la même société juridique.
- (2) Mutations internes individuelles et transferts collectifs vers une autre société du Groupe Thales



 29

6. DONNEES RELATIVES A LA REMUNERATION

6.1 Statistiques de salaire au 31.12

		K moyen	Salaire de base 5 ^e cent.	Salaire de base moyen	Salaire de base 95 ^e cent.	Moyenne P.A.	Age moyen	Anc. Moy. Soc.
OUV.	H							
	F							
	E							
ADM.	H							
	F							
	E							
A.M.	H							
	F							
	E							
TECH.	H							
	F							
	E							
I/C 1 A 3 B	H							
	F							
	E							

6.2 Rémunérations mensuelles moyennes (Bruts fiscaux)

	Femmes	Hommes	Moyenne
I/C			
AM			
Tech			
Adm			
Ouvriers			
Totaux			

6.3 Grille des rémunérations annuelles en milliers euros (Base + PA + PV)

	IC	ATAM	OUVRIERS	ENSEMBLE
Inférieur à				
De à				
De à				
De à				
De à				

OT 30 VH CS

De	à			
De	à			
De	à			
De	à			
Supérieur	à			

6.4 Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations

CT

CT VM / CP
31

Plan d'actions / Bilan de l'avenant triennal négocié au sein de la société XX

- **Bilan des actions des années écoulées au regard du plan d'actions triennal**
A développer

- **Niveau de réalisation des objectifs au regard des indicateurs retenus**
A développer

- **Explications sur les actions prévues non réalisées,**
A développer, le cas échéant.

- **Objectifs prévus pour l'année à venir**
A développer, en présentant :
 - les objectifs de progression prévus pour l'année à venir,
 - la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre,
 - et l'évaluation éventuelle de leur coût.

61

32/11/13

RAPPORT ANNUEL SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L. 2323-47

Année :

Edition :

Société :

LT

HT VM ES
33

I - ANALYSE CHIFFREE

1.1 EFFECTIFS

1.1.1 REPARTITION PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE :

C.D.I	I/C	TECH.	ADM.	A.M.	O.U.V.	TOTAL	APP C.P.
H							
%	%					100	
F							
%						100	
H+F							

C.D.D	I/C	TECH.	ADM.	A.M.	O.U.V.	TOTAL	APP C.P.
H							
%						100	
F							
%						100	
H+F							

T

Handwritten signatures and initials, including a vertical line with a hook at the top and the letters 'VRE' and 'CS'.

1.1.2 AGE MOYEN PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

	I/C		TECH.		ADM.		A.M.		Ouvriers		Total	
	H	F	H	F			H	F	H	F	H	F
Age moyen												

1.1.3 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR ANCIENNETE :

T.1.1.3	I/C		TECH.		ADM.		A.M.	
	H	F	H	F	H	F	H	F
< 1								
1/2								
3/5								
6/10								
11/15								
16/20								
21/25								
26/30								
> 30								
ENS.	100	100	100	100	100	100		

T.1.1.3	Ouv.		TOTAL	
	H	F	H	F
< 1				
1/2				
3/5				
6/10				
11/15				
16/20				
21/25				
26/30				
> 30				
ENS.	100	100	100	100

Handwritten signatures and initials:
 J
 JF VM ES

1.1.4 COMMENTAIRES SUR LES TABLEAUX : 1.1.1 ; 1.1.2 ; 1.1.3 :

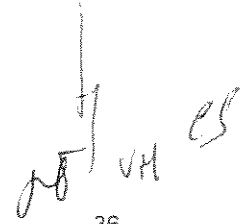
1.2 DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

1.2.1 REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA DUREE DU TRAVAIL :

1.2.1.1 Répartition des effectifs selon la durée du travail

		<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Total</i>
I/C	Hor. variables Hor. décalés			
AM	Hor. variables Hor. décalés			
Tech	Hor. variables Hor. décalés			
Adm	Hor. variables Hor. décalés			
Ouvriers	Hor. variables Hor. décalés			
Totaux	Hor. variables Hor. décalés			

1.2.1.2. Nombre de salariés à temps partiel



		Femmes	Hommes	Total
I/C	Entre 20 et 30 h			
	Autres formes			
AM	Entre 20 et 30 h			
	Autres formes			
Tech	Entre 20 et 30 h			
	Autres formes			
Adm	Entre 20 et 30 h			
	Autres formes			
Ouvriers	Entre 20 et 30 h			
	Autres formes			
Totaux				

1.2.1.3 Nombre de salariés en forfait jour réduit

	Femmes	Hommes	Total

1.2.1.4 Temps partiel choisi

I/C	Femmes		Hommes		Total	
	Nbre ayant accédé à un temps partiel choisi	Nbre salariés à t.partiel choisi ayant repris un temps plein	Nbre ayant accédé à un temps partiel choisi	Nbre salariés à t.partiel choisi ayant repris un temps plein	Nbre ayant accédé à un temps partiel choisi	Nbre salariés à t.partiel choisi ayant repris un temps plein
AM						
Tech						
Adm						
Ouvriers						
Totaux						

1.2.1.5 Salariés ayant pris un congé non rémunéré dans l'année

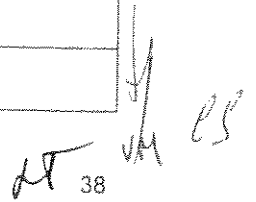
	Femmes	Hommes	Total

Handwritten signatures and initials: *CP*, *VM*, *37*

I/C			
AM			
Tech			
Adm			
Ouvriers			
Totaux			

2.6 Nombre de salariés travaillant en équipes

		Femmes	Hommes	Total
I/C	Équipe fixes 2 équipes			
	Equipes fixes +2 équipes			
	Equipes alternées 2 équipes			
	Equipes alternées +2 équipes			
	Equipes de nuit			
	Equipes de WE			
	Travail atypique			
AM	Équipe fixes 2 équipes			
	Equipes fixes +2 équipes			
	Equipes alternées 2 équipes			
	Equipes alternées +2 équipes			
	Equipes de nuit			
	Equipes de WE			
	Travail atypique			
Tech	Équipe fixes 2 équipes			
	Equipes fixes +2 équipes			
	Equipes alternées 2 équipes			
	Equipes alternées +2 équipes			
	Equipes de nuit			
	Equipes de WE			
	Travail atypique			
Adm	Équipe fixes 2 équipes			
	Equipes fixes +2 équipes			



 38

	Equipes alternées 2 équipes			
	Equipes alternées +2 équipes			
	Equipes de we			
	Equipes de nuit			
	Travail atypique			
Ouvriers	Equipe fixes 2 équipes			
	Equipes fixes +2 équipes			
	Equipes alternées 2 équipes			
	Equipes alternées +2 équipes			
	Equipes de we			
	Equipes de nuit			
	Travail atypique			
Totaux	Equipe fixes 2 équipes			
	Equipes fixes +2 équipes			
	Equipes alternées 2 équipes			
	Equipes alternées +2 équipes			
	Equipes de we			
	Equipes de nuit			
	Travail atypique			

LT

AT 39 UM ES

1.2.2 ABSENTEISME

T.1.2.2		Taux moyen d'absentéisme				TOTAL
		Maladie	A. Travail Trajet	Maternité	Autres absences	
I/C	H					
	F					
	E					
TECH.	H					
	F					
	E					
ADM.	H					
	F					
	E					
A.M.	H					
	F					
	E					
OUV.	H					
	F					
	E					
ENS.	H					
	F					
	E					

Handwritten signature and initials
 40 VM CS

1.2.3 COMMENTAIRES SUR LES TABLEAUX : 1.2.1 et 1.2.2 :

[Empty rectangular box for comments]

1

25/41 VM ES

1.3 DONNEES SUR LES CONGES –

CONGE SABBATIQUE	I / C	TECH.	ADM.	A.M	OUV.	TOTAL
H						
F						
H + F						

CONGE PARENTAL	I / C	TECH.	ADM.	A.M	OUV.	TOTAL
H						
F						
H + F						

Congés pris dans le cadre d'un CET (optionnel)

COMPTE EPARGNE TEMPS	I / C	TECH.	ADM.	A.M	OUV.	TOTAL
H						
F						
H + F						

J

[Signature]
42 VM B

1.4 DONNEES SUR LES EMBAUCHES ET LES DEPARTS

1.4.1 REPARTITION DES EMBAUCHES

T.1.4.1	C.D.D		C.D.I		MUTATIONS INDIVIDUELLES		DONT - 25 ANS	
	H	F	H	F	H	F	H	F
I/C								
TECH.								
ADM.								
A.M								
OUV.								
TOTAL								
APP-CP								

LT


↓
HT VM ES

1.4.2 REPARTITION DES DEPARTS

<u>MOTIFS</u>		I / C	TECH.	A.M.	ADM.	OUV.	TOTAL	AP-CQ
Démissions	F							
	T							
Départs période d'essai	H							
	F							
Licenciements	H							
	F							
Départs/Mise en retraite	H							
	F							
Mutat. Inter-étab. (1)	H							
	F							
Mutations groupe (2)	H							
	F							
Transferts hors groupe	H							
	F							
Décès	H							
	F							
Fins de C.D.D	H							
	F							
Total des départs	H							
	F							
	T							

(1) Mutations internes individuelles et transferts collectifs inter-établissements dans la même société juridique

(2) Mutations internes individuelles et transferts collectifs vers une autre société du groupe THALES


 44 VM CS

J

1.5 POSITIONNEMENT DANS L'ENTREPRISE

1.5.1 REPARTITION DE L'EFFECTIF INSCRIT PAR NIVEAU ECHELON EN % AU 31/12

T.1.5.1 NIV. ECH.	TECH.		A.M.		ADM.		OUV.		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
1.1										
1.2										
1.3										
2.1										
2.2										
2.3										
3.1										
3.2										
3.3										
4.1										
4.2										
4.3										
5.1										
5.2										
5.3										
ENS.	100	100			100	100	100	100	100	100

1.5.2 REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR POSITION EN % AU 31/12

T 1.5.2 I/C	POSITION I		POSITION II		POSITION IIIA		POSITION IIIB		POSITION IIIC		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F

CT

[Handwritten signature]
VH
CF

1.5.3 COMMENTAIRES SUR LES TABLEAUX : 1.5.1 et 1.5.2 :

Empty rectangular box for comments.

1

Handwritten signature and initials: *not VM ES*

1.6 PROMOTIONS

1.6.1 NOMBRE DE PROMOTIONS PAR CATEGORIE ET DUREE MOYENNE ENTRE DEUX PROMOTIONS

T.1.6.1		PROMUS		AUGMENTES		TOTAL		DUREE MOYENNE ENTRE DEUX PROMOTIONS
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	
OUV.	H							
	F							
	E							
A.M.	H							
	F							
	E							
ADM.	H							
	F							
	E							
TECH.	H							
	F							
	E							
I/C	H							
	F							
	E							
ENS.	H							
	F							
	E							

Handwritten signature and initials: VM CP

1.6.2 COMMENTAIRES SUR LE TABLEAU : 1.6.1 :

--

T

HT VM EP
48

2. REMUNERATIONS

2.1. STATISTIQUES DE SALAIRES AU 31/12

T.2.1		<i>K moyen</i>	Salaire de base 5 ^e cent.	Salaire de base moyen	Salaire de base 95 ^e cent.	Moyenne P.A.	Age moyen	Anc. Moy. Soc.
Ouv.	H							
	F							
	E							
ADM.	H							
	F							
	E							
A.M.	H							
	F							
	E							
TECH.	H							
	F							
	E							
I/C 1 A 3 B	H							
	F							
	E							

NOMBRE DE FEMMES DANS LES DIX PLUS HAUTES REMUNERATIONS :

LT

HT VM CP

2.2. REMUNERATIONS MENSUELLES MOYENNES (BRUTS FISCAUX EN EUROS)

T.2.2	I/C	TECH.	A.M.	ADM.	OUV.	ENS.
<u>H</u>						
F						
E						


LT

[Handwritten signature]
PT VH CP

2.3. GRILLE DES REMUNERATIONS ANNUELLES (BASE + P.A. + P.V. – EN C.E.)

T.2.3.		I/C		A.T.A.M		OUV.		ENS.	
		H	F	H	F	H	F	H	F
INFERIEUR A									
DE	A								
DE	A								
DE	A								
DE	A								
DE	A								
DE	A								
DE	A								
DE	A								
DE	A								
DE	A								
DE	A								
SUPERIEUR A									

LT


 20 01 01
 51

2.4

COMMENTAIRES SUR LES TABLEAUX : 2.1 ; 2.2 ET 2.3

--

ct

ct VM CP

3. FORMATION

3.1. BILAN DES ACTIONS DE FORMATION

<u>T.3.1</u>		EFFECTIFS INSCRITS AU 31/12	<u>NOMBRE MOYEN</u> D'HEURES D'ACTIONS DE FORMATION PAR SALARIE ET PAR AN
I/C	H		
	F		
	E		
TECH. A.M.	H		
	F		
	E		
ADM.	H		
	F		
	E		
OUV.	H		
	F		
	E		
ENS.	H		
	F		
	E		

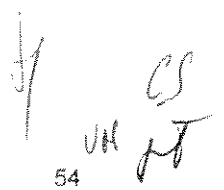
CT

Signature
VM CP

3.2. BILAN DES ACTIONS DE FORMATION PAR TYPES D'ACTION

T.3.2.		Nbre de stagi.	<u>HEURES DE FORMATION PAR TYPES D'ACTION</u>		
			Adaptation au poste	Maintien dans l'emploi	Développement des compétences
I/C	H				
	F				
	E				
TECH. A.M.	H				
	F				
	E				
ADM.	H				
	F				
	E				
OUV.	H				
	F				
	E				
EN.	H				
	F				
	E				

CT



 54

Empty rectangular box for comments.

LT

Handwritten initials and numbers: 14, CS, 28, 55

DONNEES RELATIVES A L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE PRIVEE :

	Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de maternité, d'adoption, de paternité
	Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil à la petite enfance
	Entreprise
	Comité d'entreprise
	Evolution des dépenses éligibles au Crédit d'impôt famille
	Nombre de jours de congé de paternité réellement pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.
	Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

1/05
201

VH

COMMENTAIRES

--

lt

150
150

Plan d'actions / Bilan de l'avenant triennal négocié au sein de la société XX

- **Bilan des actions des années écoulées au regard du plan d'actions triennal**
A développer

- **Niveau de réalisation des objectifs au regard des indicateurs retenus**
A développer

- **Explications sur les actions prévues non réalisées,**
A développer, le cas échéant.

- **Objectifs prévus pour l'année à venir**
A développer, en présentant :
 - les objectifs de progression prévus pour l'année à venir,
 - la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre,
 - et l'évaluation éventuelle de leur coût.

CT

VM CS
58
CT