

**AVENANT N° 3 A L'ACCORD RELATIF A L'EGALITE
PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
AU SEIN DE LA SOCIETE TDA ARMEMENTS SAS**

PLAN D'ACTIONS TRIENNAL

Sommaire

PREAMBULE	3
CHAPITRE 1 ACTIONS D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION AU PRINCIPE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	4
1.1. INFORMATION ET SENSIBILISATION DU MANAGEMENT	4
1.2. INFORMATION ET SENSIBILISATION DE LA FONCTION RESSOURCES HUMAINES	4
1.3. INFORMATION/SENSIBILISATION DES SALARIES.....	5
CHAPITRE 2 ACTIONS DESTINEES A FAVORISER LA MIXITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA SOCIETE TDA ARMEMENTS	6
2.1. PROMOTION DES METIERS DE LA SOCIETE TDA ARMEMENTS.....	6
2.2. DEVELOPPEMENT DE LA MIXITE PAR LE RECRUTEMENT	7
2.3. DEVELOPPEMENT DE LA MIXITE AU SEIN DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	8
CHAPITRE 3 ACTIONS DESTINEES A FAVORISER L'ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES DANS LEUR EVOLUTION DE CARRIERE.....	9
3.1. ACCES A LA FORMATION	9
3.2. POLITIQUE DE PROMOTIONS INDIVIDUELLES.....	10
CHAPITRE 4 MESURES VISANT A GARANTIR L'EQUITE DANS LA POLITIQUE DE REMUNERATION ET A REDUIRE LES EVENTUELS ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	12
CHAPITRE 5 ACTIONS RELATIVES AUX MODALITES D'ORGANISATION DU TRAVAIL.....	13
5.1. ACCES AU TEMPS PARTIEL	13
5.2. ORGANISATION DES DEPARTS EN MISSIONS	13
CHAPITRE 6 ACTIONS DESTINEES A CONCILIER PARENTALITE ET ACTIVITE PROFESSIONNELLE.....	14
6.1. MAINTIEN DU LIEN ENTRE L'ENTREPRISE ET LA PERSONNE EN CONGE DE . MATERNITE, D'ADOPTION OU EN CONGE PARENTAL D'EDUCATION	14
6.2. DISPOSITIONS APPLICABLES AU RETOUR D'UN CONGE DE MATERNITE, ... D'ADOPTION OU D'UN CONGE PARENTAL D'EDUCATION	15
6.3. SUIVI DE L'EVOLUTION DE CARRIERE DES SALARIES SUITE A UN CONGE DE M ATERNITE, D'ADOPTION OU D'UN CONGE PARENTAL D'EDUCATION :	15
CHAPITRE 7 DISPOSITIONS GENERALES.....	16
7.1. DUREE DE L'AVENANT	16
7.2. SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'AVENANT N° 3 – « PLAN D'ACTION TRIENNAL ».....	16
7.3. FORMALITES DE DEPOT	16

B.e

AS L

PREAMBULE

Le présent avenant est conclu dans le cadre des négociations entre la Direction de la société TDA ARMEMENTS (ci-après dénommée « La Société ») et les organisations syndicales représentatives, telles que prévues à l'article 2 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la société TDA Armements du 6 juillet 2004.

Il s'inscrit dans une volonté de toutes les parties signataires de contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

Le présent avenant se propose d'élaborer des plans d'actions destinés à continuer à promouvoir la mixité dans l'entreprise, à supprimer les inégalités éventuelles et à garantir l'équité de traitement entre les femmes et les hommes, à partir de l'analyse des situations concrètes constatées au sein de la Société.

Si les plans d'action antérieurs ont objectivement permis d'agir positivement dans le domaine de l'égalité, les parties au présent avenant entendent réaffirmer leur engagement en ce domaine, conformément à l'accord cadre Groupe et à son avenant n°1.

Ainsi, les parties souhaitent poursuivre les actions entreprises et déployer de nouvelles mesures en matière notamment de recrutement, de développement de carrière, de rémunération et d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le présent accord fixe des **objectifs clairs** dans les domaines déterminés comme prioritaires au sein du Groupe THALES (recrutement, carrière, équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle) ainsi qu'en matière de rémunération, et présente les **actions** permettant de les atteindre ainsi que les **indicateurs** chiffrés associés.

La Direction de la Société s'engage à mettre en place les moyens nécessaires pour mettre en œuvre ces plans d'actions, avec la participation de la Commission pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Afin que cette démarche de fond s'inscrive dans la durée, les parties sont convenues de conclure les plans d'actions suivants pour une durée déterminée qui prendra fin le 31 octobre 2016.

B.C

CHAPITRE 1

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

La mise en oeuvre effective du principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes nécessite une évolution des comportements individuels de chacun, quelle que soit sa position au sein de la Société.

A cet effet, la Direction de la Société souhaite continuer à donner l'impulsion nécessaire à la modification progressive des mentalités par d'une part, la mise en oeuvre d'une campagne de communication auprès de l'ensemble du personnel et, d'autre part, le déploiement d'actions d'information et de sensibilisation spécifiques en particulier à destination du management.

1.1. INFORMATION ET SENSIBILISATION DU MANAGEMENT

La mise en oeuvre la plus large et à tous les niveaux de l'entreprise des principes retenus en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sera d'autant plus facilitée que l'ensemble du management disposera d'une bonne compréhension des problématiques et des enjeux qui y sont associés.

Chaque manager devra notamment veiller, au sein de son service et/ou du périmètre pour lequel il assume une responsabilité managériale, au respect des principes et plans d'actions définis en vue de l'amélioration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

A cet effet et afin de permettre à chacun de mieux appréhender l'ensemble de ces principes et plans d'actions, il convient de poursuivre les actions de formations collectives et/ou de sensibilisation auprès du management concernant la mise en oeuvre au sein des équipes de l'égalité professionnelle, l'enjeu de mixité et la lutte contre les stéréotypes.

Cette information/sensibilisation portera en particulier sur certains événements tels que le congé de maternité, le congé d'adoption, le congé parental d'éducation ou le passage à temps partiel pouvant intervenir au cours du parcours professionnel et, par conséquent susceptibles d'être à l'origine d'un ralentissement dans l'évolution professionnelle des salariés concernés.

D'une façon plus générale, une communication du présent nouvel avenant sera réalisée de façon systématique auprès de l'ensemble du management.

L'ensemble de ces actions d'information et de sensibilisation sera organisé dans les mois qui suivront la signature du présent avenant.

Enfin, il est rappelé que ces actions s'inscrivent dans la continuité de celles mises en oeuvre via THALES Université dans le cadre des sessions de formation auxquelles les managers peuvent être conviés. Les modules de formation correspondants intègrent pour certains d'entre eux, une sensibilisation à la responsabilité sociale de l'entreprise dont une thématique est consacrée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

1.2. INFORMATION ET SENSIBILISATION DE LA FONCTION RESSOURCES HUMAINES

La fonction Ressources Humaines occupe un rôle central en matière de développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la mesure où il lui incombe de veiller à la bonne application des dispositions légales et conventionnelles applicables en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

A cet effet, les personnes en charge de la conduite et de l'application de la politique ressources humaines au sein de la Société TDA Armements devront :

- s'assurer, pour les services et/ou périmètres qui leur sont dédiés, que les principes d'égalité professionnelle sont bien compris par l'ensemble du management et qu'ils sont mis en oeuvre conformément aux orientations du présent avenant et de l'accord d'entreprise du 6 juillet 2004 ;

- porter, dans leur rôle de proximité avec les salariés, une attention toute particulière à la situation des femmes dans l'entreprise afin de s'assurer du bon respect des principes d'égalité professionnelle.

1.3. INFORMATION/SENSIBILISATION DES SALARIES

D'une façon générale, toute personne déjà salariée de la Société recevra une plaquette d'information actualisée relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Cette plaquette sera réalisée en partenariat avec la Commission Egalité.

Cette plaquette rappellera notamment les principes généraux applicables dans ce domaine ainsi que les principaux dispositifs mis en oeuvre au sein de la Société pour assurer la réalité de ce principe d'égalité. Sa diffusion auprès de l'ensemble du personnel interviendra avant la fin du trimestre suivant la signature du présent avenant.

En complément de cette action d'information, la Société TDA Armements souhaite sensibiliser chaque nouvel embauché aux questions liées au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. A cet effet, une information/sensibilisation particulière avec remise de la plaquette sera réalisée sur les principes généraux du présent avenant, à l'occasion des réunions d'intégration organisées au sein de l'entreprise.

L'objectif de ces actions d'information et de sensibilisation est de conduire chacun à adopter un comportement conforme aux engagements pris par la Société TDA Armements et le Groupe THALES.

Enfin, les parties signataires du présent avenant conviennent que l'ensemble de ces documents sera également mis à la disposition du personnel via l'Intranet de la société.

Une communication régulière sera réalisée auprès de l'ensemble du personnel à l'aide des moyens de communication interne de la Société.

CHAPITRE 2

ACTIONS DESTINEES A FAVORISER LA MIXITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA SOCIETE TDA ARMEMENTS

Rechercher la mixité professionnelle est un atout pour l'entreprise, car elle permet de favoriser l'égalité professionnelle.

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 signataires du présent avenant conviennent qu'il est nécessaire de déployer des moyens permettant de contribuer à infléchir cette tendance.

A cet effet, une attention particulière sera portée à la recherche de mixité pour les postes habituellement occupés uniquement par des femmes ou par des hommes.

A cet effet, des actions spécifiques d'information destinées à augmenter la proportion de femmes recrutées seront engagées d'une part, auprès du système éducatif et, d'autre part, dans le cadre des processus de recrutement mis en œuvre par la Société.

2.1. PROMOTION DES METIERS DE LA SOCIETE TDA ARMEMENTS

Afin de renforcer la coopération avec le monde éducatif, des contacts seront établis avec un ou plusieurs établissements d'enseignement général (tels notamment les collèges, les lycées) ou d'enseignement supérieur, pour proposer de faire connaître nos métiers, notre activité et de promouvoir l'orientation professionnelle des jeunes filles vers les filières scientifiques et de faire découvrir les métiers techniques et les profils requis.

Chaque année, il sera organisé :

- une action de communication conduite au sein d'un établissement d'enseignement général ou autre école choisie en concertation entre la Direction de la Société et la Commission Egalité Professionnelle en y associant des femmes témoignant de leur parcours professionnel.
- une visite du site de la Ferté de TDA Armements pour des jeunes des classes de 3^{ème} ou autre établissement d'enseignement général.
- une participation à certains forums organisés par les collèges et/ou les lycées et/ou écoles de formation supérieure en y associant des femmes dont le parcours professionnel permettrait d'illustrer les évolutions de carrière proposées à celles-ci au sein de la Société TDA Armements et plus généralement au sein du Groupe.

Chaque salarié susceptible d'être sollicité par un collège, un lycée ou un établissement d'enseignement supérieur dans le cadre des forums dits d'orientation organisés au cours de l'année auprès des collégiens, des lycéens ou étudiants pourra, s'il souhaite y participer, et sous réserve de l'information et de l'accord préalables de la Direction des Ressources Humaines, utiliser un kit d'information spécifique sur les métiers du Groupe THALES. Ce kit d'information sera disponible auprès du Service Ressources Humaines.

Si sa participation intervient au cours des horaires habituels de travail (soit du lundi au vendredi inclus), le temps passé par le salarié à un forum de ce type sera considéré comme temps de travail effectif (dans la limite de 2 interventions) et sera donc rémunéré. Afin de mettre en œuvre toutes les dispositions nécessaires en matière de réglementation relative aux accidents du travail et aux accidents de trajet, le salarié devra impérativement informer par écrit son responsable hiérarchique ainsi que son Responsable Ressources Humaines, préalablement à son intervention.

A l'inverse, la participation d'un salarié à un forum de ce type en dehors des horaires habituels de travail, ne pourra donner lieu à aucune compensation ni en temps, ni en rémunération.

2.2. DEVELOPPEMENT DE LA MIXITE PAR LE RECRUTEMENT

Il est rappelé que les candidat(e)s postulant à un emploi au sein de la Société sont recruté(e)s en fonction de leur motivation, de leurs compétences et de leurs talents.

Toutefois, l'attention continuera à être portée aux actions visant au recrutement des femmes, notamment dans les filières techniques et scientifiques ou à leur mobilité interne.

Ainsi, la Société prend l'engagement d'atteindre un taux de recrutement de 30% de femmes sur la période d'application du présent avenant.

Dans ce cadre, il conviendra donc de favoriser la prise de conscience, par les managers, Responsable RH, 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'offres d'emploi et en sensibilisant régulièrement sur le sujet de l'égalité professionnelle.

La société TDA Armements s'engage à poursuivre le développement des stages et des contrats d'apprentissage en veillant à une répartition équilibrée des femmes et des hommes.

La société TDA s'attachera également à élargir le périmètre d'examen des candidatures à des femmes diplômées de formation n'entrant pas forcément dans les écoles dites « cibles » du Groupe.

Dans le cadre du processus de recrutement, les modalités et les conditions de recrutement doivent assurer l'égalité des chances pour l'ensemble des candidats, que ce soit lors du processus d'examen des candidatures ou lors de l'intégration dans l'entreprise. A ce titre, la Société TDA Armements poursuivra les actions déjà mises en œuvre, à savoir :

- ne pas formuler de manière discriminante les offres de recrutement. Tout recrutement est ainsi réalisé en tenant compte strictement de l'adéquation entre les profils des candidats et les exigences du poste à pourvoir en dehors de toute autre considération ;
- demander 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.

A ce titre, le tableau de bord existant relatif au suivi des candidatures, entretiens et choix finaux (embauches CDI ou CDD) sera complété et présenté à la Commission Egalité Professionnelle.

Il sera procédé à une analyse prospective des départs prévisionnels à la retraite des femmes pouvant entraîner une diminution du pourcentage de femmes dans la société afin de pouvoir en tenir compte pour ajuster, dans la mesure du possible, celui des femmes à embaucher parmi les recrutements à venir.

Concernant l'examen de l'égalité d'accès aux différentes fonctions, un tableau tenant compte de la répartition femmes / hommes par famille professionnelle, sera suivi.

Un bilan annuel de ces actions sera présenté en Commission Egalité Professionnelle.

Les indicateurs et tableaux de suivi sont les suivants :

- Nombre de candidatures féminines reçues par rapport au nombre total de candidats,
- Nombre d'actions de sensibilisation réalisées en interne,
- 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 CSP (Catégories Socio-Professionnelles) et famille professionnelle
- Nombre d'interventions de la société auprès des établissements scolaires,
- Nombre de femmes en contrats d'apprentissage, stages
- Nombre de départs à la retraite (H/F) et projection des départs potentiels en retraite de femmes au regard des critères légaux de départ en retraite
- Nombre de postes habituellement « masculins » occupés par des femmes et inversement
- Pyramide des âges (H/F).

2.3. DEVELOPPEMENT DE LA MIXITE AU SEIN DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Les parties signataires du présent avenant conviennent que les instances représentatives du personnel constituent l'un des vecteurs susceptibles de contribuer au développement de la mixité au sein de la Société TDA Armements.

A ce titre, les organisations syndicales signataires s'engagent à améliorer la représentation des femmes sur la liste des candidats aux élections professionnelles ainsi qu'au sein des différentes commissions existantes dans le cadre du Comité d'Entreprise.

L'indicateur est le suivant :

- Nombre de candidat(e)s présenté(e)s pour chaque instance représentative du personnel (CE, DP, CHSCT, commissions)

CHAPITRE 3

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

Afin d'éviter que des femmes puissent se trouver dans des situations d'inégalité professionnelle, la Direction de la Société TDA Armements souhaite maintenir un suivi particulier de l'évolution de leur carrière et leur ouvrir plus largement les actions de formation susceptibles de leur permettre de mener à bien leur projet personnel de développement professionnel.

3.1. ACCES A LA FORMATION

La Direction de la Société souhaite que l'ensemble des salariés puissent accéder de manière homogène à la formation, de façon à assurer un bon déroulement de leur parcours professionnel.

A ce titre, la Direction de la Société souhaite porter une attention particulière aux modalités de mise en œuvre des actions de formation — quelle que soit leur nature — afin qu'elles tiennent compte, dans la mesure du possible, des contraintes liées à la situation de certaines d'entre elles et plus particulièrement de celle des salariées exerçant leurs fonctions à temps partiel. Il s'agira notamment :

- de veiller à l'accès effectif aux actions de formation des salariés à temps partiel en tenant compte du jour auquel le salarié est à son domicile. Dans l'hypothèse où la prise en compte de cette contrainte ne serait pas possible, la Direction de la Société prendra en charge les frais de garde éventuellement engagés dans la limite de 500 euros par an et par salarié (sur demande et présentation d'un justificatif approprié).
- de s'assurer que la durée et l'accès aux formations (y compris longues et/ou diplômantes) suivies par les femmes est globalement équivalente à celle des formations suivies par les hommes, Une analyse sera réalisée si des écarts sont constatés.

Il est important de permettre aux salariés qui sont en congé de maternité, en congé d'adoption ou encore en conge parental d'éducation de bénéficier d'actions de formation dès leur reprise d'activité, au même titre que les autres salariés de l'entreprise. En perspective de leur reprise d'activité et bien qu'étant absents de l'entreprise, les salariés concernés seront donc informés de la possibilité d'exprimer leurs souhaits de formation au cours de la période de recueil des besoins de formation organisé au sein de la Société. Les personnes concernées seront reçues par leur manager et leur Responsable RH à leur retour pour faciliter la reprise de poste.

A cet effet, il leur sera adressé un courrier spécifique précédant la période Juillet/Septembre de chaque année au cours de laquelle interviennent les Entretiens de Développement Professionnel. Les personnes intéressées pourront demander à bénéficier d'un entretien avec leur Responsable Ressources Humaines afin d'évoquer avec elles leurs éventuels besoins en formation.

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation pourront bénéficier du droit individuel à la formation dans les conditions prévues à l'article B.3.6 de l'accord Groupe sur l'Anticipation des Evolutions d'Emploi, le Développement Professionnel et la Formation signé le 22 novembre 2006.

Enfin, d'une façon plus générale, la Direction de la Société souhaite prendre en considération les contraintes particulières pesant sur certains salariés, qui pourraient être de nature à remettre en cause leur participation à l'intégralité de la formation lorsqu'elle se déroule sur une journée entière. Il s'agit en particulier des contraintes liées à la garde du ou des enfants qui peut être prolongée sur la fin de la journée, la formation dont bénéficie le salarié ne lui permettant pas de récupérer son ou ses enfants à l'heure habituelle de fin de garde.

Dans cette hypothèse, la Société prendra en charge, sur demande et sur présentation de justificatifs appropriés, les frais de garde prolongée susceptibles d'avoir été engagés par le salarié, dans la limite de 500 € par an et par salarié.

Dans le cadre de la démarche engagée au sein du Groupe, les actions seront poursuivies en vue de favoriser l'accès des femmes à certains métiers notamment 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 pour accompagner la prise de poste.

Thales Université pourra notamment être sollicitée, en fonction des situations, afin de contribuer à la mise en œuvre d'actions d'accompagnement de ce développement ou de coaching individuel.

Une attention particulière sera portée à l'accès des femmes aux postes ouverts en interne, et notamment aux postes à responsabilité.

En complément des actions veillant à assurer l'accès équivalent des femmes à la formation, dans la mesure du possible seront privilégiées les actions de formation liées à l'emploi dans les locaux de l'entreprise et pendant le temps de travail.

Par ailleurs, une attention continuera d'être portée à l'information préalable des sessions de formation pour veiller à ce qu'un délai de prévenance raisonnable permette l'organisation du (ou de la) salarié(e) concerné(e) en vue de son départ en formation.

De plus, il conviendra d'accompagner par une formation si nécessaire et prévue le plus en amont possible le retour à leur poste de travail des salariés ayant bénéficié d'un congé familial de plus de 6 mois.

Dans le cadre des orientations et objectifs Groupe, il sera procédé au :

- 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.
- Au suivi du pourcentage de femmes, y compris dans les plus hauts niveaux de postes au sein de la Société, en fixant à 5 le panel minimum nécessaire permettant d'analyser les données figurant dans les tableaux du rapport de situation comparée des conditions générales d'emplois et de formations des femmes et des hommes dans l'entreprise 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 de la Commission Egalité Professionnelle.

3.2. POLITIQUE DE PROMOTIONS INDIVIDUELLES

De façon plus générale, la Direction de la Société sera attentive à respecter un niveau de promotions individuelles, dans chacune des catégories socio-professionnelles selon la nature des métiers, l'évolution de l'organisation et le profil requis, qui tiendra compte de la représentation proportionnelle des femmes et des hommes par rapport à l'effectif total.

L'analyse de la politique de promotions individuelles susceptible de bénéficier aux femmes au sein de la Société sera réalisée à l'occasion de l'examen du rapport annuel de situation comparée présenté dans le cadre de la Commission Entreprise égalité professionnelle.

Les indicateurs et tableaux de suivi sont les suivants :

- 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 information / sensibilisation sur l'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),
- Répartition Femmes/Hommes par famille professionnelle.

B_c

CHAPITRE 4

MESURES VISANT A GARANTIR L'EQUITE DANS LA POLITIQUE DE REMUNERATION ET A REDUIRE LES EVENTUELS ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Conformément à la démarche dans laquelle elle s'est formellement engagée ces dernières années, et dans la mesure où des différences de rémunération seraient à nouveau constatées entre les femmes et les hommes, la Direction de la Société s'engage à :

- poursuivre si nécessaire le déploiement de mesures spécifiques destinées à réduire les éventuels écarts de rémunération. Les critères d'utilisation de ces mesures seront suivis en Commission pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et le bilan de leur utilisation sera présenté à cette même Commission.
- s'assurer que les budgets de politique salariale au titre des augmentations individuelles sont répartis de façon homogène entre les femmes et les hommes. Il sera notamment vérifié que les femmes et les hommes bénéficient, en proportion de leur représentation par rapport à l'effectif total, d'une même enveloppe (à +/- 5% près)
- garantir aux personnes dont le contrat de travail est suspendu au titre d'un congé de maternité ou d'adoption une révision salariale au moins égale à la moyenne des augmentations de sa catégorie à la même date d'effet que les autres salarié(e)s ;
- vérifier l'adéquation de la rémunération du salarié, par rapport à son poste et à ses compétences, à son retour de congé parental ;
- assurer aux personnes en congé maternité ou d'adoption éligible au dispositif de rémunération variable que leur performance individuelle annuelle soit adaptée et appréciée sur la base de leur seule période d'activité ;

L'ensemble de ces actions fera l'objet d'un suivi au niveau de la Commission Egalité Professionnelle.

CHAPITRE 5

ACTIONS RELATIVES AUX MODALITES D'ORGANISATION DU TRAVAIL

La Direction de la Société souhaite s'assurer que les salariés ayant recours à des formes particulières d'organisation du temps de travail ne seront pas pénalisés dans leur développement de carrière.

D'une façon plus générale, la Direction de la Société exprime sa volonté d'adopter des mesures concrètes en matière d'organisation du travail visant à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale.

5.1. ACCES AU TEMPS PARTIEL

Le choix par le salarié d'un régime de travail à temps partiel ne saurait être à l'origine de retard dans l'évolution de sa carrière et de sa rémunération. La Direction de la Société appliquera donc sans distinction les mêmes règles d'évolution de carrière aux salariés à temps partiel et à temps plein.

Il est rappelé que l'impact de la réduction du temps de travail sur la rémunération est proportionnel, et ne doit pas avoir pour conséquence une sous-évaluation des performances des salariés concernés et en conséquence des mesures salariales qui doivent leur être appliquées.

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

Ces dispositions s'appliqueront dès l'entrée en vigueur du présent avenant triennal pour tous les salariés qui opteraient pour un travail à temps partiel. Elles s'appliqueront également à tous les salariés déjà en situation de temps partiel, à la date de signature du présent avenant, qui devront indifféremment bénéficier d'un entretien spécifique avec leurs responsable hiérarchique et Responsable des Ressources Humaines.

Chaque année, il sera présenté à la commission de suivi instituée au niveau de la Société un bilan des augmentations individuelles attribuées aux salariés à temps partiel ainsi qu'un état des promotions dont ils ont bénéficié dans le cadre de la mise en oeuvre de la politique salariale.

Il est rappelé que les salariés ayant opté pour une organisation du travail à temps partiel pourront demander à tout moment à revenir à une durée du travail à temps plein.

5.2. ORGANISATION DES DEPARTS EN MISSIONS

La planification des missions et leur organisation pratique seront effectuées en veillant dans la mesure du possible à ce qu'elles permettent de concilier au mieux la vie professionnelle et les contraintes personnelles des salariés de la Société.

Le recours aux moyens de communication modernes tels que la réunion téléphonique ou la visioconférence sera là encore privilégié, de façon à réduire ou éviter les déplacements entre les sites ou établissements ou lieux de mission en France ou à l'étranger.

B. c

As a

CHAPITRE 6

ACTIONS DESTINEES A CONCILIER PARENTALITE ET ACTIVITE PROFESSIONNELLE

L'absence du salarié du fait du congé de maternité, d'adoption ou encore du congé parental d'éducation ne doit pas avoir d'effet sur son évolution de carrière ou salariale. Aussi, la Direction de la Société considère que le maintien d'un lien avec les salariés bénéficiant d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental est de nature à faciliter leur retour dans l'entreprise.

La Direction de la Société souhaite d'autre part mettre en oeuvre les moyens de contrôle permettant de s'assurer que ces salariés ne subiront pas de retard dans leur évolution de carrière.

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 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 (Entretien Annuel d'Activité) ou de l'EDP (Entretien de Développement Professionnel) 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, une attention sera portée pour veiller 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 (Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication). Une attention particulière sera notamment portée à ce que la programmation de réunion ne provoque pas d'exclusion.

Dans le cadre des orientations préconisées par le Groupe, une attention sera portée pour :

- Un examen annuel de 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 assurant la diffusion régulière du guide Groupe de la parentalité. Il sera également communiqué aux nouveaux embauchés,
- 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 (et 18 jours en cas de naissances multiples).

Au cours de cette période, l'entreprise 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.

6.1. MAINTIEN DU LIEN ENTRE L'ENTREPRISE ET LA PERSONNE EN CONGE DE MATERNITE, D'ADOPTION OU EN CONGE PARENTAL D'EDUCATION

Les parties signataires du présent avenant conviennent qu'il est essentiel d'assurer un maintien du lien entre l'entreprise et la personne dont le contrat de travail est suspendu au titre du congé de maternité, du congé d'adoption ou du congé parental d'éducation, ceci afin d'améliorer le niveau d'information de la personne sur les projets en cours dans l'entreprise lors de sa reprise d'activité.

Dans ce cadre, la Société TDA Armements adressera à chaque personne concernée l'ensemble des publications et communications qu'elle diffusera au personnel durant la période de suspension du contrat de travail.

Un courrier sera adressé à chaque salariée au début de son congé parental d'éducation ou de son congé de maternité afin de l'informer du contenu de ces dispositions.

Conformément aux dispositions de l'article 3.1 du présent avenant, les salariés en congé de maternité, en congé d'adoption ou encore en congé parental d'éducation durant la période de recueil des besoins de formation seront avisés par écrit de la possibilité de recueillir leurs souhaits de formation en perspective de leur reprise d'activité.

6.2. DISPOSITIONS APPLICABLES AU RETOUR D'UN CONGE DE MATERNITE, D'ADOPTION OU D'UN CONGE PARENTAL D'EDUCATION

Afin de s'assurer que les salariés qui ont bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation sont en mesure, au terme de la période de suspension de leur contrat de travail, de reprendre leur activité dans les meilleures conditions, le salarié sera invité, dans les deux mois qui précèdent le terme du congé, à participer à un entretien avec son Responsable Ressources Humaines afin d'évaluer les besoins éventuels de formation, de tutorat ou d'accompagnement. Au cours de cet entretien, le niveau de rémunération au retour de congé sera examiné.

S'il apparaît que durant la période de suspension du contrat de travail, des évolutions sensibles portant sur les technologies ou les méthodes de travail sont intervenues, un bilan professionnel pourra être proposé au salarié. A l'issue de ce bilan, le salarié bénéficiera, en cas de besoin de formation avéré, d'une priorité d'accès aux actions de mise à niveau de ses connaissances. Ces actions de formation seront engagées, sous réserve des disponibilités des moyens de formation, dans une période de 3 à 6 mois suivants le retour du salarié dans l'entreprise. Un bilan de ces actions sera effectué 6 à 9 mois après leur terme par le manager et le Service Ressources Humaines.

Un bilan annuel de ces mesures sera présenté par la Direction à la Commission Egalité Professionnelle. Ce bilan fera apparaître :

- le nombre de personnes ayant bénéficié d'un des congés visés par le présent article ;
- le nombre de personnes ayant demandé à bénéficier d'un entretien ;
- le volume des actions de formation engagées suite à ces entretiens ainsi que le nombre de personnes ayant bénéficié d'une mesure salariale dans ce cadre particulier.

Par ailleurs, il sera communiqué à la Commission relative à l'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes dans l'entreprise le bilan de la politique salariale appliquée aux salariés en congé de maternité ou d'adoption, absents pendant la mise en œuvre de la politique salariale au regard des mesures applicables à leur catégorie.

6.3. SUIVI DE L'EVOLUTION DE CARRIERE DES SALARIES SUITE A UN CONGE DE MATERNITE, D'ADOPTION OU D'UN CONGE PARENTAL D'EDUCATION :

Le salarié ayant vu son contrat de travail suspendu sera invité, au terme d'un délai de trois ans, à participer à un entretien avec son Responsable Ressources Humaines afin d'évaluer son parcours professionnel depuis la date de son retour dans l'entreprise par rapport aux salariés de mêmes catégorie et métier.

Un bilan annuel faisant apparaître le nombre de personnes ayant bénéficié de cet entretien sera présenté par la Direction à la Commission Egalité Professionnelle.

Les indicateurs et tableaux de suivi sont les suivants :

- Nombre de berceaux en crèches inter-entreprises
- Nombre de guides de parentalité Groupe distribués au cours de l'année
- Nombre de salariés 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.

CHAPITRE 7

DISPOSITIONS GENERALES

7.1. DUREE DE L'AVENANT

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de sa signature, soit jusqu'au 31 octobre 2016. Il cessera alors de produire ses effets.

7.2. SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'AVENANT N° 3 – « PLAN D'ACTION TRIENNAL »

L'ensemble des engagements pris dans le cadre du présent avenant seront analysés chaque année par la commission de suivi dite Commission Egalité Professionnelle, composée de deux représentants par Organisations Syndicales signataires et deux représentants de la Direction, instituée par l'article 6 de l'accord du 6 juillet 2004.

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 pouvoir :

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

La commission Egalité Professionnelle 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.

7.3. FORMALITES DE DEPOT

La Direction de TDA Armements procédera au dépôt du présent avenant auprès de la DIRECCTE du Loiret et auprès du Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes d'Orléans, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Fait en 8 exemplaires originaux, à La Ferté Saint Aubin, le 27 novembre 2013.

Pour la Direction de la Société TDA Armements SAS.

Madame Amélie BLONDEL
Directrice des Ressources Humaines



Pour les organisations syndicales, les Délégués Syndicaux

Le syndicat CGT, représenté par

Mme Armelle BRUANT

Le syndicat CFDT, représenté par

M. Claude BERTIN

Le syndicat CFE-CGC, représenté par

M. Christophe VILLETTE

