

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes au sein de la société Thales DMS France SAS

Entre les soussignés :

Thales DMS France, société par actions simplifiée au capital de 122 205 920 EUR dont le siège social est situé au 2, avenue Gay-Lussac – 78851 Elancourt Cedex, représentée par Monsieur Pierre-Henri HARAN, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté,

d'une part,

et les Organisations Syndicales désignées ci-après :

La CFDT, représentée, en qualité de Délégué Syndical Central, par :
LASSERRE Sabine

La CFE/CGC, représentée, en qualité de Délégué Syndical Central, par :

KADZIELAWA Thierry

La CFTC, représentée en qualité de Délégué Syndical Central par :

TEULIER Bruno

SUPPer, représentée, en qualité de Délégué Syndical Central, par :

TRIVAS Gilles

d'autre part,



- SOMMAIRE -

- PRÉAMBULE -	3
ARTICLE 1 – Instances de concertation sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.....	4
Article 1.1. Commission d'établissement	4
Article 1.2. Commission d'entreprise.....	5
ARTICLE 2 – Approche méthodologique	5
Article 2.1. Négociations des avenants triennaux	5
Article 2.2. Calendrier	6
ARTICLE 3 – Principe de rémunération et de formation.....	6
ARTICLE 4 – Cadre collectif de ces mesures.....	7
ARTICLE 5 – Temps partiel et forfait jours réduits.....	7
ARTICLE 6 – Suivi de l'accord	8
ARTICLE 7 – Dispositions générales	8
Article 7.1. Champ d'application.....	8
Article 7.2. Durée de l'accord	8
Article 7.3. Formalités de dépôt et de publicité	9
Annexe 1 : Calendrier des réunions récurrentes	10
Annexe 2 : Eléments d'analyse globale selon l'accord cadre Groupe	11

2/11

BT

- PRÉAMBULE -

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'harmonisation des statuts de la société Thales DMS France S.A.S à la suite de la fusion des sociétés Thales Systèmes Aéroportés, Thales Underwater Systems et Thales Microelectronics.

Il est également conclu dans le cadre des dispositions légales en vigueur en matière d'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes et de l'accord Cadre relatif à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes dans le Groupe Thales du 13 janvier 2004 et de son avenant n°1 du 27 juin 2012.

La politique de gestion des ressources humaines, développée au sein de la Société Thales DMS France S.A.S, doit contribuer à assurer l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

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

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

Le présent accord a pour objet d'affirmer la volonté des signataires de mettre en place au sein de la Société Thales DMS France S.A.S les moyens nécessaires pour garantir une situation d'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

Les mesures appropriées à l'élaboration de plans d'actions seront arrêtées et définies dans le cadre d'un avenant au présent accord négocié tous les trois ans au niveau de la Société Thales DMS France S.A.S.

L'avenant triennal relatif à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes intégrera les plans d'actions prioritaires définis par l'accord Cadre Groupe et son avenant qui sont les suivants :

- actions en faveur du recrutement ;
- actions en faveur du développement des carrières des Femmes ;
- actions en faveur de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

L'ensemble des plans d'actions définis dans l'avenant triennal seront assortis d'objectifs et d'indicateurs chiffrés.

Conformément aux dispositions de l'accord Cadre du 13 janvier 2004 et son avenant n°1 du 27 juin 2012 conclus au niveau du Groupe, le présent accord institue les instances de concertation, élabore une méthodologie et définit des principes en matière d'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

ARTICLE 1 – Instances de concertation sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes

Article 1.1. Commission d'établissement

Dans chaque établissement, la Direction prend l'initiative de créer, au sein du Comité d'établissement/CSE d'établissement, une commission pour l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

Cette commission sera composée d'un membre par organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement pour les établissements dont l'effectif est inférieur à 300 salariés, et de deux membres par organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement pour ceux dont l'effectif est supérieur à 300 salariés. Un rapporteur, qui devra prioritairement être un membre élu du Comité d'établissement/CSE d'établissement, sera désigné parmi les membres de la commission.

Chaque commission aura pour mission de :

- sensibiliser et informer le personnel sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes ;
- préparer la délibération du Comité d'établissement/CSE d'établissement sur le rapport annuel écrit sur la situation comparée des Femmes et des Hommes dans l'établissement, sur la base notamment du compte-rendu rédigé par le rapporteur.
- analyser le rapport 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 et déclinés au niveau de l'établissement ;
- cerner les mécanismes générateurs de différences ;
- proposer aux partenaires à la négociation des mesures favorisant l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes ;
- participer au suivi des mesures adoptées ;
- proposer à la commission d'entreprise des axes de travail et, s'il existe, des axes d'attribution du budget annuel spécifique dédié à l'égalité Femmes/Hommes.

La commission bénéficiera pour cela de l'ensemble des documents détaillés sur la situation comparée des Femmes et des Hommes au niveau de l'établissement. Conformément à la loi du 9 mai 2001 et à ses décrets d'application, elle disposera de données chiffrées sur les conditions générales d'emploi, de formation professionnelle, de rémunération et de conditions de travail.

Elle 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.

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

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

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

Article 1.2. Commission d'entreprise

Une commission relative à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes sera créée au sein du Comité Central d'Entreprise/CSE Central. Le crédit d'heures accordé aux membres de cette commission sera identique à celui des commissions d'établissement/CSE d'établissement.

La composition de cette commission est déterminée par l'accord sur le fonctionnement du Comité Central d'entreprise / CSE Central et ses avenants.

Il sera tenu compte des diverses représentations syndicales au sein du Comité Central d'Entreprise/CSE Central.

Cette commission aura pour mission de

- formuler des propositions à l'attention des partenaires à la négociation en tenant compte des délibérations des comités d'établissement/CSE d'établissement et des analyses des commissions d'établissement ;
- sensibiliser et informer le personnel sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes ;
- cerner les mécanismes générateurs de différences ;
- de suivre l'application de l'accord, les mesures négociées et les indicateurs applicables à la Société ;
- analyser le rapport de situation comparée ;
- proposer, s'il existe, des axes d'attribution du budget annuel spécifique dédié à l'égalité Femmes/Hommes.

ARTICLE 2 – Approche méthodologique

Article 2.1. Négociations des avenants triennaux

Conformément aux dispositions légales en matière d'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, les négociations entre la Direction de la Société Thales DMS France S.A.S et les organisations syndicales représentatives au niveau de la Société s'appuieront notamment sur les informations contenues dans les rapports annuels sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes et les travaux des commissions précitées.

Ces négociations, dès lors qu'elles aboutissent à la conclusion d'un avenant au présent accord relatif aux mesures appropriées à l'élaboration d'un plan d'actions, auront lieu tous les trois ans. Dans ce cas, un bilan concernant les mesures décidées et leur réalisation sera réalisé annuellement.

Afin de travailler sur un échantillonnage représentatif, une version consolidée au niveau de la Société des rapports annuels d'établissement sera éditée. Cette version sera transmise au Comité Central d'entreprise/CSE Central, ainsi qu'à la commission constituée en son sein.

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

Pour assurer un suivi du pourcentage de Femmes y compris dans les plus hauts niveaux de responsabilité de la société, le panel minimum permettant d'analyser les données figurant dans les tableaux « carrières » et « rémunération » de l'annexe II est fixé à 5. La société veillera à préserver l'anonymat des salariés concernés et les parties au présent accord s'engagent à le respecter strictement. Un focus particulier pourra être réalisé, si nécessaire, sur certaines familles professionnelles.

Article 2.2. Calendrier

Le calendrier des réunions récurrentes est annexé au présent accord (Annexe 1).

ARTICLE 3 – Principe de rémunération et de formation

1. Dans la Société Thales DMS France S.A.S, le salaire d'embauche tient compte de la qualification et des compétences. En aucun cas il ne pourra être déterminé en considération du sexe de la personne. Plus généralement, la détermination de la rémunération ne doit jamais être justifiée en considération du sexe du salarié.
2. Afin de contribuer à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, des dispositions sont prises de telle sorte que les salariés dont le contrat de travail est suspendu au titre d'un congé de maternité ou d'adoption, puissent bénéficier d'une révision salariale :
 - Lors de la mise en œuvre de la politique salariale au sein de la Société, le salarié dont le contrat de travail est suspendu en raison du congé de maternité ou d'adoption bénéficiera d'une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations de sa catégorie à la même date d'effet que les autres salariés.
3. Du fait du niveau de responsabilité de leur poste, certains salariés ont une partie de rémunération sous forme variable.

Le salarié en congé de maternité ou d'adoption bénéficiera de la partie de rémunération variable liée à la performance financière annuelle dans les conditions prévues par le plan de Rémunération Variable en vigueur.

Pour la détermination de la part de rémunération variable appréciée en fonction des objectifs annuels et permanents, la performance individuelle annuelle du salarié sera appréciée sur sa seule période d'activité, sans tenir compte de sa durée d'inactivité.

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

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

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

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

ARTICLE 4 – Cadre collectif de ces mesures

Les principes et règles énoncés expriment la volonté de la Société Thales DMS France S.A.S de donner une méthode en vue d'identifier, d'examiner, d'échanger et de définir des plans d'actions prévoyant la mise en place de mesures concrètes afin de garantir pour l'avenir l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

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

Des analyses relatives au parcours professionnel et à l'évolution de la rémunération seront effectuées sur la base notamment des documents de référence (cités en annexe 2), et après étude et discussions en commission d'égalité professionnelle.

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

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

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

En cas de désaccord de la Direction de la Société sur ce délai, lors des négociations, les organisations syndicales pourront saisir la Commission de suivi de l'accord Groupe qui sera réunie dans un délai d'un mois. Elle sera une instance d'appel et de recours permettant de fixer, si nécessaire, un délai plus adapté à la situation (éventuellement supérieur à trois ans).

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

Le droit à l'information sur l'égalité professionnelle sera encouragé par la mise à disposition des textes sur l'égalité professionnelle par les services des ressources humaines à toute personne qui le souhaite, ainsi que les indicateurs de mesures du rapport sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes. Cette mise à disposition complète l'obligation d'affichage prévue par la loi.

Lors de l'embauche des salariés, il sera remis, un document rappelant les principes d'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

ARTICLE 5 – Temps partiel et forfait jours réduits

Le choix par le salarié d'un régime à temps partiel, ou d'un forfait jour réduit, ne saurait être à l'origine de discrimination dans l'évolution de sa carrière et de sa rémunération. L'impact de la réduction du temps de travail sur la rémunération est proportionnel, et ne doit pas avoir pour conséquence une sous-évaluation des performances des salariés concernés. En outre, la charge de travail des salariés à temps partiel doit être adaptée dans les faits.

7/11

SC IG dp BT

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

- Lors du passage à temps partiel, le responsable ressources humaines en liaison avec le manager 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 conduit avec le salarié par le responsable hiérarchique et le responsable ressources humaines au cours duquel la charge et l'organisation de travail ainsi que la formation et l'évolution de carrière du salarié seront abordés. Les conclusions de cet examen seront formalisées par écrit.
- Chaque année, après le passage à temps partiel, une discussion aura lieu lors de l'entretien annuel d'activité ou de l'entretien de développement professionnel pour évoquer la charge et l'organisation du travail du salarié ainsi que la formation et son évolution de carrière. En cas de désaccord persistant sur l'organisation du travail, suite à cet entretien, le salarié pourra demander un deuxième entretien en présence du DRH.
- Lors des entretiens de développement professionnel, si le salarié envisage son retour à temps plein, cette situation sera abordée afin de faciliter les conditions de ce retour, et d'en tenir compte dans l'organisation du travail. Des consignes en ce sens seront données aux managers. En aucun cas les consignes données ne devront avoir pour effet d'entraver la liberté de choix du salarié.
- Les salariés n'ayant pas changé de poste depuis plus de cinq ans auront un entretien avec leur Responsable des Ressources Humaines afin de faire le point sur leur évolution professionnelle.
- L'organisation de la formation professionnelle peut présenter des difficultés, notamment quand les stages sont positionnés les jours d'absence du salarié de l'entreprise. Les services de formation feront tout leur possible pour prévenir le plus longtemps à l'avance de telles situations et prendront toute mesure adéquate pour faciliter sa participation. En cas d'impossibilité, un entretien avec le Responsable Ressources Humaines aura lieu afin de trouver une solution.

ARTICLE 6 – Suivi de l'accord

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

ARTICLE 7 – Dispositions générales

Article 7.1. Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des établissements de la Société Thales DMS France S.A.S.

Article 7.2. Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires en respectant un préavis de trois mois, ou révisé dans les conditions prévues par les

dispositions légales en vigueur.

D'un commun accord, l'ensemble des parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord s'appliquent dès sa date d'entrée en vigueur, c'est-à-dire au lendemain de son dépôt, et donc avant la fin de la période de transition prévue du 1^{er} janvier 2018 au 30 avril 2019. En conséquence, l'ensemble des règles prévues par le présent accord se substituent à l'ensemble des accords collectifs antérieurs, usages ou engagements unilatéraux en vigueur au sein des sociétés absorbées et de la société absorbante et traitant du même objet.

Article 7.3. Formalités de dépôt et de publicité

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la Société et déposé par la Direction des Ressources Humaines de la Société, en un exemplaire signé sous forme électronique et un exemplaire sous format Word anonymisé, auprès de la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) d'Ile de France, unité de Saint-Quentin-En-Yvelines.

Un exemplaire sera également remis au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'Hommes de Rambouillet et un exemplaire sera transmis à l'Inspection du Travail.

Un exemplaire original sera remis à chaque partie signataire.

Fait à ELANCOURT, le 18 juillet 18 en 9 exemplaires originaux

Pour la Société Thales DMS France, société par actions simplifiée au capital de 122 205 920 EUR dont le siège social est situé au 2, avenue Gay-Lussac – 78851 Elancourt Cedex, représentée par Monsieur Pierre-Henri HARAN, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté,

Pour les Organisations Syndicales

La CFDT, représentée, en qualité de Délégué Syndical Central, par :

LASSERRE Sabine

La CFE/CGC, représentée, en qualité de Délégué Syndical Central, par :

KADZIELAWA Thierry

La CFTC, représentée en qualité de Délégué Syndical Central par :

TEULIER Bruno

SUPPer, représentée, en qualité de Délégué Syndical Central, par :

IRVOAS. Giles 9/11

Annexe 1 : Calendrier des réunions récurrentes

Décal	Document	Destinataire	Réunion	Participants
J (1er jour ouvré du mois de mai)	- Rapport de situation comparé (RSC) établissement - Indicateurs établissement de l'avenant triennal	- Commissions établissement - OSR établissement + RS		
Travail des Commissions d'établissement				
J + 2 semaines			Réunion des Commissions d'établissement	Membres des Commissions d'établissement
J + 3 semaines	- Rapport de situation comparé (RSC) consolidé société - Indicateurs consolidés société de l'avenant triennal - avis des Commissions d'établissement	- Commission centrale - DSC + RS		
Travail de la Commission centrale				
J + 4 semaines			Réunion de la Commissions centrale	Membres de la Commission centrale
15 jours avant la réunion CE/CSE d'établissement	- Rapport de situation comparé (RSC) établissement - Indicateurs établissement de l'avenant triennal - avis de la Commission d'établissement	CE/CSE d'établissement		
Juin			Information consultation du CE/CSE d'établissement sur le RSC établissement	Membres CE/CSE d'établissement
15 jours avant la réunion du CCE/CSE Central	- Rapport de situation comparé (RSC) consolidé société - Indicateurs consolidés sociétés de l'avenant triennal - avis des CE/CSE d'établissement	CCE / CSE central		
Juillet			Information CCE/CSE central	Membres du CCE/CSE central
1 semaine avant la réunion des Commissions d'établissement	Bilan établissement de l'attribution du budget annuel spécifique dédié à l'égalité F/H (s'il existe)	Commission d'établissement		
Octobre			Réunion des Commissions d'établissement	Membres des Commissions d'établissement
1 semaine avant la réunion de la Commission centrale	Bilan société de l'attribution du budget annuel spécifique dédié à l'égalité F/H (s'il existe)	Commission centrale		
Octobre/novembre			Réunion de la Commission centrale	Membres de la Commission centrale

Annexe 2 : Éléments d'analyse globale selon l'accord Cadre Groupe

Année : XXX

Niveaux échelons	Sexe	Effectif total au 31/12	Anc. moy. au 31/12 (AA/ MM)	Age moyen au 31/12 (AA / MM)	Rem. annuelle médiane	Anc. moy. dans le Niveau Echelon AA/ MM	Tps moy. interrupt. + de 3 mois AA/ MM	Type de contrats		Durée du travail			Formation initiale										
								Hbre CD	Hbre CDD	Hbre Temps complet (20h à 30h)	Hbre Temps partiel	Hbre Tps partiel autres formes	V	CAP-BEP	BAC	BAC +2	BAC +3&4	BAC	BAC+ Grpe 1				
2.1	F																						
2.3	H																						
3.1	H																						
3.2	F																						
	H																						
3.3	F																						
	H																						
4.1	F																						
	H																						
4.2	F																						
	H																						
4.3	F																						
	H																						
5.1	F																						
	H																						
5.2	F																						
	H																						
5.3	F																						
	H																						
I	F																						
	H																						
II	F																						
	H																						
III.A	F																						
	H																						
III.B	F																						
	H																						
III.C	F																						
	H																						

- La pertinence de l'analyse requiert au minimum 5 salariés par ligne
- Effectifs inscrits hors CASA, MAD, Apprentis, Contrats prof.