

**Thales Communications & Security**

4, Avenue des Louvresses  
92622 Gennevilliers Cedex  
France  
Tél. +33 (0)1 46 13 20 00  
Fax. +33 (0)1 41 30 35 57  
www.thalesgroup.com

**AVENANT TRIENNAL RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
AU SEIN DE LA SOCIETE THALES COMMUNICATIONS & SECURITY S.A.S**

**ENTRE :**

**LA SOCIETE THALES COMMUNICATIONS & SECURITY S.A.S**, Société Anonyme par Action Simplifiée au capital de 163 949 805 Euros dont le Siège Social est situé au 4, avenue des Louvresses à Gennevilliers (92230), représentée par Madame Noëlle FICHET, Directrice du Développement Social de la Société THALES Communications & Security S.A.S., agissant par délégation du Président,

d'une part,

**ET :**

**LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DESIGNÉES CI-APRES :**

**CFDT** représentée par

MM. CHASSEUIL Serge  
COUBLE Paul  
DANGLA Yvan  
ROTH Philippe  
TELLE Jean-Claude

**CFE-CGC** représentée par

MM. CALZADO José  
CHAMPLAIN Daniel  
DOUX Dominique  
FOURMESTRAUX Daniel

**CFTC** représentée par

MM. CHAIGNOT Henry  
DE LA BRUNETIERE Pierre  
KHATTI Stéphane  
NAFFAH Joseph  
PAPON François

**CGT** représentée par

MM. BODET Jean-Jacques  
DESPREZ Yves  
LEWANDOWSKI Grégory  
MOLIN Gilles  
VRIENS Alain

d'autre part.

GT J MF  
J J

## SOMMAIRE:

<b>Préambule</b> .....	4
 <b>PLAN D’ACTIONS N° 1 – ACTIONS D’INFORMATION ET DE SENSIBILISATION AU PRINCIPE D’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b> .....	
Article 1.1 – Information et sensibilisation du management .....	6
Article 1.2 – Information et sensibilisation de la fonction ressources humaines.....	7
Article 1.3 – Information et sensibilisation des salariés lors du recrutement .....	7
Article 1.4 – Correspondants égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	8
 <b>PLAN D’ACTIONS N° 2 – ACTIONS DESTINEES A FAVORISER LA MIXITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA SOCIETE THALES COMMUNICATIONS &amp; SECURITY S.A.S.</b> .....	
Article 2.1 – Promotion des métiers de la société THALES Communications & Security S.A.S. ....	9
Article 2.2 – Développement des stages et des contrats d’apprentissage à destination des femmes.....	10
Article 2.3 – Développement de la mixité par le recrutement.....	10
 <b>PLAN D’ACTIONS N° 3 – ACTIONS DESTINEES A FAVORISER LE DEVELOPPEMENT DE CARRIERE DES FEMMES</b> .....	
Article 3.1 – Accompagnement des femmes dans leur évolution de carrière.....	12
Article 3.2 – Accès à la formation.....	13
3.2.1 – Amélioration de l’accès à la formation	
3.2.2 – Délai de prévenance pour les départs en formation	
3.2.3 – Lieu de formation	
Article 3.3 –Suivi de l’évolution professionnelle des femmes et politique de promotions individuelles.....	14
 <b>PLAN D’ACTIONS N° 4 – ACTIONS DESTINEES A REDUIRE LES ECARTS DE REMUNERATION EVENTUELLEMENT CONSTATES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b> .....	
Article 4.1 – Réduction des écarts de rémunération.....	15
 <b>PLAN D’ACTIONS N° 5 – ACTIONS RELATIVES AUX MODALITES D’ORGANISATION DU TRAVAIL</b> .....	
Article 5.1 – Accès au temps partiel.....	16
Article 5.2 – Organisation des réunions .....	17
Article 5.3 – Organisation des départs en mission.....	17

GM  
SC      y  
            SD      MF  
                    2/24

**PLAN D' ACTIONS N° 6 – ACTIONS DESTINEES A CONCILIER PARENTALITE ET ACTIVITE PROFESSIONNELLE.**

Article 6.1 – Maintien du lien entre l'entreprise et la personne en congé de maternité, d'adoption ou en congé parental d'éducation .....	18
Article 6.2 – Révision salariale en cours de congé de maternité ou d'adoption .....	18
Article 6.3 – Dispositions applicables au retour d'un congé familial .....	18
Article 6.4 – Suivi de l'évolution de carrière des salariés suite à un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation .....	19
Article 6.5 - Maintien de la rémunération du congé paternité .....	19
Article 6.6 – Sensibilisation liée à la parentalité.....	19

**PLAN D' ACTIONS N° 7 – MISE EN ŒUVRE DE SERVICES A LA PERSONNE DESTINES A MIEUX CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE .....**

20

**DISPOSITIONS GENERALES .....**

Durée de l'avenant et entrée en vigueur de l'avenant .....	21
Suivi de l'avenant .....	21
Formalités de dépôt et de publicité .....	21

Handwritten signatures and initials: SC, DM, JB, AF, and the number 3/24.

## PREAMBULE

Le 24 juin 2004, la direction de la société THALES Communications & Security S.A.S. a signé avec toutes les organisations syndicales représentatives un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet accord a vocation à compléter la politique de gestion des ressources humaines développée au sein de la société THALES Communications & Security S.A.S. afin de contribuer à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Outre les modalités de mise en place de commissions de suivi tant au niveau société qu'au niveau des établissements qui la composent, cet accord d'entreprise a permis de définir certains principes destinés à prendre en considération l'impact des périodes de suspension du contrat de travail, liées à des raisons familiales, sur l'évolution de rémunération des personnes concernées ou leur accès à la formation.

Cet accord d'entreprise est complété par un avenant n°1 à durée indéterminée qui a pour finalité de décliner les dispositions de l'avenant n°1 à l'accord cadre Groupe conclu le 27 juin 2012 relatives aux Rapports de Situation Comparée ainsi qu'au fonctionnement des Commissions d'établissement.

Dans la continuité de cet accord d'entreprise, la direction de la société THALES Communications & Security S.A.S et les organisations syndicales représentatives ont signé, le 28 février 2006, le 22 décembre 2009 puis le 18 décembre 2012 des avenants triennaux destinés à préciser les actions particulières à mettre en œuvre sur la période 2006-2008, 2010-2012 puis 2013-2015 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'avenant conclu le 18 décembre 2012 arrive à son terme le 31 décembre 2015.

Les parties signataires du présent avenant constatent que de nombreuses actions ont été menées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au titre notamment des précédents avenants triennaux signés les 28 février 2006, 22 décembre 2009 et 18 décembre 2012. Ces actions ont permis de faire évoluer la situation de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes notamment concernant le traitement de la rémunération, le développement de carrière des femmes, la sensibilisation du management et des collaborateurs, l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Par le présent avenant, les parties signataires souhaitent toutefois poursuivre et renforcer les actions entreprises, et associer, plus encore, les femmes au développement du Groupe en général, et de la Société en particulier.

A ce titre, la direction de la société THALES Communications & Security S.A.S. et les organisations syndicales représentatives se sont donc réunies afin de définir ensemble un nouveau plan d'actions triennal, applicable pour la période 2016-2018. Tout en s'appuyant sur l'expérience acquise dans le cadre de la mise en œuvre d'actions particulières au cours des six dernières années, la négociation de ce nouvel avenant triennal est destinée à poursuivre et favoriser le développement de la mixité professionnelle au sein de l'entreprise, à tous les niveaux de responsabilités, tout en garantissant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le contenu de ce nouvel avenant triennal tient compte des dispositions définies dans l'accord européen du groupe THALES – France du 17 juin 2009 ainsi que des actions inscrites dans l'avenant n°1 à l'accord cadre Groupe conclu le 27 juin 2012 dont les dispositions doivent être intégrées au présent avenant.

C'est donc dans ces conditions que la direction de la société THALES Communications & Security S.A.S. et les organisations syndicales représentatives se sont réunies au cours de 2 réunions (les 9 et 27 octobre 2015) afin de définir un plan d'actions triennal composé d'axes d'amélioration et/ou de développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise et notamment concernant le recrutement, le développement de carrière des femmes et l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

L'objectif des plans d'actions ainsi définis est de poursuivre les actions déjà engagées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que de s'inscrire dans une démarche dynamique et

SM  
JZ  
MF  
4/24

régulière d'évolution de la situation. A ce titre, les parties signataires du présent avenant souhaitent maintenir les indicateurs de suivi qui étaient définis dans le précédent avenant triennal du 18 décembre 2012 permettant de mesurer les avancées réalisées d'une année sur l'autre.

Enfin, les parties signataires du présent avenant sont par ailleurs conscientes que certains axes d'amélioration définis n'ont de sens que si les acteurs nationaux et locaux s'impliquent également dans une démarche favorisant la mixité professionnelle. Certaines actions devront donc être conjuguées avec celles des différentes collectivités, la persistance de certaines inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résultant en grande partie de représentations socioculturelles, de segmentations dans les formations et les orientations initiales ou encore de comportements individuels qui dépassent le cadre de travail et le contexte de l'entreprise.

SL    AM    J    MF  
DD

## PLAN D' ACTIONS N° 1

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

La mise en œuvre effective du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes nécessite une évolution des comportements individuels de chacun, quelle que soit sa position au sein de la société THALES Communications & Security S.A.S.

A cet effet, la direction de la société THALES Communications & Security S.A.S. souhaite continuer de donner l'impulsion nécessaire à la modification progressive des mentalités en poursuivant les actions de communication, d'information et de sensibilisation auprès de l'ensemble du personnel.

#### **1.1 – INFORMATION ET SENSIBILISATION DU MANAGEMENT :**

La mise en œuvre 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.

Considérant que le management a été sensibilisé au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties conviennent que des actions de sensibilisation seront réalisées aux nouveaux managers portant sur l'égalité professionnelle, les enjeux de la mixité, la parentalité et la lutte contre les stéréotypes.

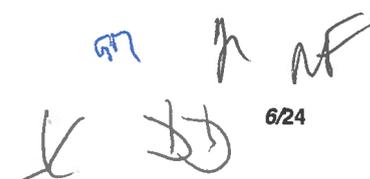
A ce titre, ces actions seront suivies par tous les nouveaux managers au plus tard dans les 2 ans suivant leur date de nomination. Elles seront mises en œuvre à l'attention des responsables hiérarchiques et auront pour objectif principal de sensibiliser à l'importance de la diversité et de donner les clés pour prévenir toute attitude stéréotypée voire discriminante.

Elles consisteront notamment à rappeler à chaque nouveau manager les dispositions légales et conventionnelles en vigueur en matière de congé de maternité, de congé d'adoption ou encore de congé parental d'éducation afin qu'il puisse en tenir compte dans l'organisation de l'activité de son service pendant la période au cours de laquelle le salarié sera absent.

Cette information/sensibilisation sera également l'occasion de rappeler que le choix d'un temps partiel n'est pas considéré par l'entreprise comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle mais plutôt comme une solution adaptée, à certaines périodes, pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. Le choix d'un temps partiel étant par conséquent possible à tous les niveaux d'emplois sans qu'il puisse constituer un frein à l'évolution de carrière d'une personne. A ce titre, cette action d'information et de sensibilisation permettra de rappeler aux managers que l'ensemble des candidatures, à un poste vacant, doit faire l'objet du même examen.

Sur ce point, une attention particulière sera apportée par le management, avec le support de la fonction Ressources Humaines, aux problématiques particulières des salariés susceptibles de rencontrer des difficultés spécifiques dans la conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle notamment au cours des périodes qui nécessitent la prise en charge d'enfants en bas âge.

D'une façon plus générale, une présentation des accords d'entreprise signés en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société THALES Communications & Security S.A.S. sera réalisée de façon systématique lors de ces actions d'information/sensibilisation.



Enfin, il est rappelé que ces actions s'inscrivent dans la continuité de celles mises en œuvre via THALES Université dans le cadre notamment de la formation intitulée « le rôle social du manager » à laquelle les managers peuvent être conviés et qui comprend un chapitre sur le management de la diversité incluant l'égalité professionnelle.

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

### **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 THALES Communications & Security S.A.S. 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 œuvre conformément aux orientations du présent avenant et de l'accord d'entreprise du 24 juin 2004 ainsi que de son avenant n°1 ;
- porter, dans leur rôle de proximité avec les salariés, une attention toute particulière à la situation des femmes dans l'entreprise en s'assurant qu'elles ne sont pas en situation d'inégalité professionnelle.

Considérant que la fonction des ressources humaines a été sensibilisée au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties conviennent, afin de mener à bien l'ensemble de ces actions, que toute nouvelle personne qui intégrera la fonction ressources humaines bénéficiera d'une information/sensibilisation de nos accords en matière d'égalité professionnelle dans les 6 mois qui suivront son intégration au sein de la société THALES Communications & Security S.A.S.

Le cas échéant, des sessions d'information/sensibilisation pourront être organisées dans un cadre d'actualisation en cas d'évolution des dispositions légales et/ou conventionnelles applicables dans le domaine de l'égalité professionnelle au sein de la société THALES Communications & Security S.A.S.

### **1.3 – INFORMATION/SENSIBILISATION DES SALARIES LORS DU RECRUTEMENT :**

D'une façon générale, toute personne déjà salariée de la société THALES Communications & Security S.A.S. dispose du e-guide relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes diffusé en juillet 2012 et disponible sur l'intranet.

Ce guide rappelle notamment les dispositions applicables en matière d'égalité professionnelle au sein de la société et les actions mises en œuvre au sein de la société THALES Communications & Security S.A.S. pour assurer la réalité de ce principe d'égalité.

En outre, la société THALES Communications & Security S.A.S. 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 ce titre, il sera communiqué à chaque nouvel embauché les liens intranet leur permettant d'accéder au e-guide ainsi qu'au présent avenant. De plus, une information/sensibilisation particulière sera réalisée sur les principes généraux du présent avenant, à l'occasion des réunions d'intégration organisées au sein de l'entreprise.

AF7 M  
SC JD 724 MF

L'objectif de ces actions d'information et de sensibilisation étant de conduire chacun à adopter un comportement conforme aux engagements pris par la société THALES Communications & Security S.A.S. et le Groupe THALES.

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

Ces actions de sensibilisation dont l'objectif est de faire évoluer les mentalités, s'inscriront dans la durée et ne seront pas limitées à la durée du présent avenant.

#### **1.4 – CORRESPONDANTS EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES :**

Afin de contribuer à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société THALES Communications & Security S.A.S, la liste nominative des membres désignés des commissions locales et centrale de suivi de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, instaurées par l'accord d'entreprise du 24 juin 2004, sera communiquée à l'ensemble du personnel.

Ces membres assureront auprès des salariés la mission de correspondants en charge des questions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A ce titre, ils pourront être saisis par tout salarié qui le souhaite de toute question et/ou remarque relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

AD  
K  
NF  
DD 8/24

## PLAN D' ACTIONS N° 2

### **ACTIONS DESTINEES A FAVORISER LA MIXITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA SOCIETE THALES COMMUNICATIONS & SECURITY S.A.S.**

La direction de la société THALES Communications & Security S.A.S. considère que la mixité professionnelle constitue autant un objectif qu'un moyen permettant de favoriser l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise. Elle reconnaît également que le développement de la mixité passe par une meilleure information des femmes sur les opportunités de carrière susceptibles d'être offertes par la société THALES Communications & Security S.A.S.

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, des actions spécifiques destinées à accroître la présence des femmes au sein de la société 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 THALES Communications & Security S.A.S.

#### **2.1 - PROMOTION DES METIERS DE LA SOCIETE THALES COMMUNICATIONS & SECURITY S.A.S :**

La société THALES Communications & Security S.A.S. continuera d'engager et de développer des actions de communication spécifiques auprès des établissements scolaires afin de mieux faire connaître son domaine d'activité et les métiers qu'elle peut proposer. Les axes de cette communication seront les suivants :

- des actions de communication dans les collèges afin, notamment, d'influer de façon significative sur le choix de l'orientation professionnelle des jeunes filles ;
- une participation à certains forums organisés par les collèges et/ou les lycées 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 THALES Communications & Security S.A.S. et plus généralement au sein du Groupe THALES ;
- l'établissement de relations privilégiées avec certains lycées, grandes écoles ou universités animées et suivies par des anciens élèves, salariés de la société THALES Communications & Security S.A.S. dont l'objet sera de sensibiliser les femmes aux métiers et aux carrières proposés par l'entreprise.

L'investissement de femmes exerçant des métiers scientifiques et techniques en qualité d'ambassadrice ou de marraines dans les écoles, les forums métiers, les CFA et CFAI ainsi que l'accueil de stagiaires de 3<sup>ème</sup> ou encore le travail avec des établissements scolaires sont des actions qui contribuent à maintenir, voire accroître la proportion de femmes dans la société.

La mise en œuvre de ces actions nécessitant une proximité géographique avec les interlocuteurs compétents au sein du secteur éducatif, un représentant de la fonction ressources humaines de chaque établissement de la société THALES Communications & Security S.A.S. sera en charge de leur déploiement en coordination avec l'équipe recrutement de la société.

Par ailleurs, la société THALES Communications & Security S.A.S. organise chaque année des actions de proximité afin de développer de véritables partenariats avec certaines écoles. Dans ce cadre, certains salariés assument les fonctions de Campus Managers pour représenter l'entreprise à l'occasion des manifestations susceptibles d'être organisées (forums écoles, conférences...).

57 2 NF

SL DD

Afin de promouvoir ses métiers et les carrières professionnelles qu'elle propose auprès des étudiantes, la société THALES Communications & Security S.A.S. s'assurera que les fonctions de Campus Managers soient proposées autant aux femmes qu'aux hommes pour représenter l'entreprise dans les actions susceptibles d'être organisées à ce titre.

Chaque salarié susceptible d'être sollicité par un collègue ou un lycée dans le cadre des forums dits d'orientation organisés au cours de l'année auprès des collégiens ou des lycéens pourra, s'il souhaite y participer, utiliser un kit d'information sur les métiers du Groupe THALES. Ce kit d'information sera disponible auprès du responsable ressources humaines en charge des relations écoles, ou, le cas échéant, du responsable relations écoles de l'établissement.

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 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 cependant 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.

Le nombre d'interventions de la société auprès des établissements scolaires sera communiqué chaque année dans le cadre du bilan d'application du présent avenant aux commissions locales et centrale de suivi instaurées par l'accord d'entreprise du 24 juin 2004 relatif à l'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

La Société prendra par ailleurs en charge les moyens nécessaires aux visites organisées dans les établissements de la société et les commissions locales seront associées aux actions locales menées par les Responsables Ressources Humaines d'établissement.

## **2.2 – DEVELOPPEMENT DES STAGES ET DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE A DESTINATION DES FEMMES :**

Afin de favoriser la mixité professionnelle dans laquelle la direction de la société THALES Communications & Security S.A.S. souhaite s'inscrire, des actions particulières d'information continueront d'être engagées par le biais des actions relatives à la promotion des métiers afin de développer les stages et les contrats d'apprentissage en veillant à une répartition équilibrée des jeunes femmes et des jeunes hommes.

Les contrats d'apprentissage ou de formation en alternance pourront déboucher sur une embauche en contrat à durée indéterminée en cas d'obtention de leur diplôme à l'issue du contrat d'apprentissage ou de formation en alternance.

Cette action sera assortie d'une large capacité d'accueil des plus jeunes dans le cadre des stages de découverte en entreprise de nature à favoriser leur orientation vers les métiers de la société THALES Communications & Security S.A.S. et plus généralement, du Groupe THALES.

Un suivi particulier de ces actions sera réalisé par les commissions locales constituées au titre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et consolidé par la commission centrale. Il s'agira notamment de suivre l'évolution de l'indicateur relatif au nombre de femmes en contrats d'apprentissage et en stages.

## **2.3 - DEVELOPPEMENT DE LA MIXITE PAR LE 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 THALES Communications & Security S.A.S. poursuivra les actions déjà mises en œuvre en matière de recrutement qui consistent à favoriser la prise de conscience, par les managers, le responsable relations écoles, le responsable ressources humaines, le responsable recrutement, les prestataires externes (cabinets de recrutement, agences d'intérim) et plus

SC 47 J AF  
1024

généralement l'ensemble des salariés en veillant au choix des intitulés et des contenus des offres d'emploi et en sensibilisant régulièrement sur le sujet de l'égalité professionnelle. 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.

En complément de cette démarche, la direction de la société THALES Communications & Security S.A.S. souhaite porter une attention particulière au maintien et/ou au développement de la mixité au sein des services de l'entreprise. Elle tiendra compte à cet effet de la structure des effectifs en place dans certains métiers afin de favoriser le recrutement de femmes dans ceux où elles sont sous-représentées.

Aussi, dans l'hypothèse où la part de femmes présentes au sein d'un métier s'avère inférieure à la proportion de femmes présentes au sein de la société THALES Communications & Security S.A.S, les candidatures féminines devront, à profil et niveau de compétence équivalents, être favorisées.

D'une façon plus générale, la société THALES Communications & Security S.A.S. réaffirme sa volonté de s'inscrire dans une démarche volontariste d'augmentation du nombre de recrutements de femmes au sein des différents périmètres de l'entreprise. Aussi, la Société se fixe un objectif progressif de 23%, 24% puis 25% de recrutement de femmes respectivement pour les années 2016, 2017 et 2018. Cet objectif de recrutement vise à maintenir la proportion de femmes dans l'entreprise à 22% au terme des trois années d'application du présent avenant.

Une attention particulière sera portée aux actions visant aux recrutements des femmes, notamment dans les filières techniques et scientifiques ou à leur mobilité interne.

Par ailleurs, il sera demandé 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.

Enfin, la Société veillera à élargir, dans la mesure du possible, le périmètre des candidatures, examinées dans le cadre d'une procédure de recrutement, à des femmes diplômées de formations n'entrant pas dans les écoles dites cibles ; cette démarche pourrait d'ailleurs 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.

GT  
SL  
11/24

## PLAN D' ACTIONS N° 3

### **ACTIONS DESTINEES A FAVORISER LE DEVELOPPEMENT DE CARRIERE DES FEMMES**

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

Aussi, afin d'éviter que des femmes puissent se trouver dans des situations d'inégalité professionnelle, la direction de la société THALES Communications & Security S.A.S. souhaite instaurer 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 – ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES DANS LEUR EVOLUTION DE CARRIERE**

Dans le cadre des revues du personnel et spécialement en ce qui concerne les propositions de postes à responsabilités, la société THALES Communications & Security S.A.S. attachera une attention particulière à la situation spécifique des femmes.

L'un des objectifs du présent avenant triennal est de continuer à augmenter la proportion de femmes occupant des postes dits « à responsabilités », c'est-à-dire positionnés dans les niveaux hiérarchiques les plus élevés de l'entreprise. A cet effet, lors des recherches de candidats pour pourvoir un poste en interne, et tout particulièrement lorsque cela vise un poste de cette nature, la direction de la Société veillera à l'accès des femmes aux postes ouverts en interne en s'attachant à présenter des candidates parmi les candidatures examinées (à profils et compétences équivalents).

Par ailleurs, l'Entretien de Développement Professionnel sera l'occasion de porter une attention particulière sur l'évolution de carrière des femmes et de dresser un bilan des actions concrètes qui ont été engagées à leur bénéfice.

A ce titre, les parties signataires du présent avenant expriment leur volonté d'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 de 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'intéressé en exprime le souhait.

Enfin, le présent avenant a aussi pour objectif de 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 formations 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.

SC DD 12/24

### **3.2 - ACCES A LA FORMATION :**

#### **3.2.1 - Amélioration de l'accès à la formation :**

La direction de la société THALES Communications & Security S.A.S. 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 veillera 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.

Par ailleurs, la direction de la Société continuera de veiller à l'accès effectif aux actions de formation des salariés à temps partiel en tenant compte du jour auquel le salarié est en repos à son domicile.

D'une façon plus générale, la direction de la société THALES Communications & Security S.A.S. 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 débuter plus tôt le matin du fait des horaires et du lieu de la formation et être prolongée sur la fin de la journée, la formation dont bénéficie le salarié ne lui permettant notamment pas de récupérer son ou ses enfants à l'heure habituelle de fin de garde. Dans cette hypothèse, la société THALES Communications & Security S.A.S. prendra en charge, sur présentation de justificatifs appropriés, les frais supplémentaires de garde d'enfants et de personnes à charge susceptibles d'avoir été engagés par le salarié, dans la limite d'un budget de 300 euros par an et par salarié (exemple formation longue ou fractionnée).

Cette prise en charge sera assurée selon les mêmes conditions et les mêmes modalités en cas de missions professionnelles.

La direction de la Société continuera aussi de s'assurer que la durée des formations suivies par les femmes est globalement équivalente à celle des formations suivies par les hommes, sauf pour des raisons objectives tenant par exemple à la nature des formations suivies.

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

#### **3.2.2 - DELAI DE PREVENANCE POUR LES DEPARTS EN FORMATION :**

La direction de la Société convient qu'il est important de permettre aux salariés de prendre toutes les dispositions nécessaires afin d'une part, qu'ils soient en mesure de suivre les actions de formation qui leur sont proposées et, d'autre part, qu'ils puissent le faire dans les meilleures conditions.

Cet impératif prend d'autant plus d'importance lorsqu'il s'agit de salariés ayant la charge d'enfants en bas âge, afin de leur permettre de concilier au mieux l'activité professionnelle avec les exigences de leur vie personnelle et familiale.

La direction de la société THALES Communications & Security S.A.S. prendra donc les dispositions nécessaires pour informer le plus tôt possible les salariés qui doivent suivre une formation en dehors de leur lieu de travail habituel, des périodes et lieux dans lesquels elle sera dispensée.

La société THALES Communications & Security S.A.S. s'attachera à ce que ce délai soit si possible de 4 semaines sans qu'il puisse être inférieur à 10 jours ouvrables.

ML  
JC  
DD  
MF  
13/24

### **3.2.3 – LIEU DE FORMATION :**

En complément des dispositions qui précèdent et dans la mesure du possible, la direction de la société THALES Communications & Security S.A.S. privilégiera les actions de formation liées à l'emploi dans les locaux de l'entreprise et pendant le travail.

Dans les cas où des actions de formation ne pourraient être réalisées au sein de l'entreprise, la direction portera une attention particulière à ce que les lieux de formation les plus proches du lieu de travail du salarié ou de son domicile soient privilégiés afin de lui permettre de concilier au mieux les exigences de la vie personnelle et de la vie professionnelle.

Ces dispositions s'appliqueront essentiellement pour les formations longues et qualifiantes.

### **3.3 – SUIVI DE L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES ET POLITIQUE DE PROMOTIONS INDIVIDUELLES :**

La direction de la société THALES Communications & Security S.A.S. sera attentive à respecter un niveau de promotions individuelles, dans chacune des catégories socio-professionnelles, 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 THALES Communications & Security S.A.S, sera réalisée à l'occasion de l'examen du rapport annuel de situation comparée présenté dans le cadre des commissions de suivi locales et centrale instituées par l'accord d'entreprise du 24 juin 2004.

A ce titre, la Société assurera un suivi du pourcentage de femmes, y compris dans les plus hauts niveaux de la société, en fixant à 5 dans le rapport de situation comparée établi au niveau de la société, le panel minimum nécessaire permettant d'analyser les données figurant dans les tableaux « Carrière » et « Rémunération » de l'annexe I de l'avenant n°1 à l'accord d'entreprise conclu le 24 juin 2004, 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.

De façon générale, la Société assurera 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.

Enfin, une attention particulière sera également portée à l'évolution de la composition des comités de direction constitués au sein de la société THALES Communications & Security S.A.S. L'objectif étant, à profils et compétences égales, de favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités correspondants.

Sur ce dernier point, la Direction précise que cette attention particulière doit être comprise dans le sens d'une réelle volonté de permettre aux femmes, qui en exprimeraient le souhait et qui répondraient – comme les hommes dans le même type de situation – aux critères nécessaires en termes de profils et de compétences, d'accéder aux postes de responsabilités les plus élevées au sein de l'entreprise.

Les parties signataires du présent avenant triennal considèrent que l'évolution de la proportion de femmes, notamment au sein des Comités de Direction de l'entreprise, devra donc faire l'objet d'un suivi particulièrement attentif.

A ce titre, il sera procédé chaque année à une comparaison entre la proportion de femmes occupant des postes dits « à responsabilités » par rapport à la proportion de femmes recensées au sein de la catégorie Ingénieurs & Cadres de la société THALES Communications & Security S.A.S.

an h MF  
SL JJ 14/24

## PLAN D' ACTIONS N° 4

### **ACTIONS DESTINEES A REDUIRE LES ECARTS DE REMUNERATION EVENTUELLEMENT CONSTATES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Conformément à la démarche dans laquelle elle s'est formellement engagée depuis le 28 février 2006, et dans la mesure où des différences de rémunération seraient à nouveau constatées entre les femmes et les hommes, la direction de la société THALES Communications & Security S.A.S. s'engage à poursuivre les actions nécessaires visant à réduire ces éventuels écarts de rémunérations.

En outre, la Direction de la société THALES Communications & Security S.A.S. s'assurera que les budgets de politique salariale seront 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%).

L'ensemble de ces actions fera l'objet d'un suivi tant au niveau de la société THALES Communications & Security S.A.S. que des établissements qui la composent conformément aux dispositions de l'accord d'entreprise du 24 juin 2004.

AM  
X JB  
NF  
15/24

## PLAN D' ACTIONS N° 5

### **ACTIONS RELATIVES AUX MODALITES D'ORGANISATION DU TRAVAIL**

La direction de la société THALES Communications & Security S.A.S. 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 THALES Communications & Security S.A.S. 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.

A ce titre, les parties rappellent que, dans l'hypothèse où le salarié à temps partiel serait contraint de venir travailler le jour habituellement non travaillé, les dispositions de l'accord d'Aménagement du temps de travail relatif à la Croissance des Services et à la Satisfaction des clients (A.C.2S) et de ses avenants traitant de ce sujet lui seraient applicables sous réserve qu'il en remplisse les conditions.

Les parties signataires du présent avenant rappellent aussi que le respect de bonnes pratiques en matière d'horaires de travail, d'heures de réunion ainsi que d'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication contribuent à l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Un point particulier sur ces mesures sera fait annuellement à l'occasion des réunions de la commission centrale et des commissions locales de suivi de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

#### **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 THALES Communications & Security S.A.S. appliquera donc sans distinction les mêmes règles d'évolution de carrière aux salariés à temps partiel et à temps plein.

Il est rappelé qu'au-delà du bon respect des dispositions de l'accord temps de travail et des notes de bonne utilisation des technologies de l'information et de la communication qu'il convient de réaffirmer et qui, dans la Société, 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 hiérarchique 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 responsable ressources humaines.

Il est aussi 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.

Par ailleurs, il est également rappelé que conformément aux dispositions de l'accord sur la réduction du temps de travail du 15 décembre 2000, les salariés à temps partiel pourront, à leur demande, cotiser à l'assurance vieillesse de la sécurité sociale et aux caisses de retraite complémentaire sur leur salaire à temps plein antérieur. Dans ce cas, les cotisations patronales sur la différence entre le salaire temps plein et le salaire réduit sont prises en charge par l'entreprise.

SC JD 16/24  
AF

A la demande de l'ensemble des organisations syndicales signataires du présent avenant, des indicateurs liés aux augmentations individuelles attribuées aux salariés à temps partiel ainsi qu'aux promotions dont ils ont bénéficié dans le cadre de la mise en œuvre de la politique salariale sont mentionnés en annexe 1 du présent avenant.

Toutefois, la direction précise qu'à la date de signature du présent avenant, les systèmes d'information ressources humaines ne permettent pas actuellement le suivi informatisé de ce type d'indicateurs. Néanmoins, la Direction s'engage à mettre en œuvre tous les moyens et solutions d'outils qui permettraient le bon suivi de ces indicateurs.

Il est enfin 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 REUNIONS :**

La planification des réunions sera effectuée en recherchant dans la mesure du possible qu'elles permettent de concilier au mieux la vie professionnelle et les contraintes personnelles et/ou familiales des salariés de la société THALES Communications & Security S.A.S.

La direction de la société THALES Communications & Security S.A.S. exprime sa volonté que soit développé le principe selon lequel les réunions devront se terminer au plus tard à 17 heures.

Si des circonstances particulières empêchent que ces réunions puissent se terminer à cet horaire indicatif de 17 heures, il conviendra de s'attacher à ce que celles-ci ne débutent pas au-delà de 15 h 30 afin de permettre aux participants de concilier au mieux les obligations de la vie privée, en particulier familiale, et de la vie professionnelle.

Au sein de chaque service, un effort particulier sera apporté pour mettre en place une planification des réunions régulières et prévisibles conduisant à l'élaboration d'un calendrier indicatif. Dans ce cadre, et afin de prendre en considération les salariés en situation de temps partiel, chaque service s'efforcera d'organiser les réunions majeures un autre jour que le mercredi (réunions d'équipes ou de services par exemple). La mise en place d'un calendrier prévisionnel devrait ainsi permettre à chacun de prendre toutes les dispositions nécessaires afin de concilier au mieux les exigences liées à la vie professionnelle et à la vie personnelle.

De même, le recours aux moyens de communication modernes tels que les réunions téléphoniques ou la visioconférence devront être privilégiés de façon à éviter les déplacements entre les établissements.

Enfin, la direction de la société THALES Communications & Security S.A.S. rappelle que l'organisation des réunions doit donner lieu à un délai de prévenance suffisant pour permettre aux participants de prendre toutes les dispositions nécessaires en rapport avec leurs contraintes personnelles.

## **5.3 - ORGANISATION DES DEPARTS EN MISSIONS :**

La planification des missions et leur organisation pratique seront effectuées en recherchant 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 THALES Communications & Security S.A.S.

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.

En cas de déplacement dans le cadre d'une mission professionnelle, il est rappelé que les éventuels frais supplémentaires de garde d'enfants et de personnes à charge qui pourraient être engagés du fait du départ en mission seront pris en charge selon les conditions et modalités prévues à l'article 3.2.1 du présent avenant.

am  
SC JJ 17/24  
NF

## PLAN D' ACTIONS N° 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 THALES Communications & Security S.A.S. considère que le maintien d'un lien avec les salariés bénéficiant d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption est de nature à faciliter leur retour dans l'entreprise.

La direction de la société THALES Communications & Security S.A.S. souhaite d'autre part mettre en œuvre les moyens de contrôle permettant de s'assurer que ces salariés ne subiront pas de retard dans leur évolution de carrière.

#### **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 d'un congé parental d'éducation d'une durée d'un an. 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 direction de la société THALES Communications & Security S.A.S. adressera à chaque personne concernée, à sa demande, les publications et communications qu'elle diffusera au personnel durant la période de suspension du contrat de travail.

#### **6.2 – REVISION SALARIALE EN COURS DE CONGE DE MATERNITE OU D'ADOPTION :**

Les personnes dont le contrat de travail est suspendu au titre d'un congé de maternité ou d'adoption doivent pouvoir bénéficier d'une révision salariale régulière de manière à contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ainsi, les salariés dont le contrat de travail est suspendu au titre d'un congé de maternité ou d'adoption bénéficieront à l'occasion de la mise en œuvre de la politique salariale au sein de la société d'une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations de leur catégorie à la même date d'effet que les autres salariés.

Les salariés bénéficiant, du fait de leur niveau de responsabilité, d'une partie de rémunération sous forme de part variable et dont le contrat de travail est suspendu au titre du congé de maternité ou d'adoption, bénéficieront de la partie de rémunération variable liée à la performance financière annuelle dans les conditions prévues par le plan de rémunération variable du Groupe THALES.

Pour la détermination de la part de rémunération variable appréciée en fonction des objectifs annuels ou permanents, la performance individuelle du salarié sera appréciée sur sa seule période d'activité.

#### **6.3 – DISPOSITIONS APPLICABLES AU RETOUR D'UN CONGE FAMILIAL :**

Afin de s'assurer que les salariés qui ont bénéficié d'un congé parental d'éducation ou d'un congé familial de plus de 6 mois 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.

AM  
JC JD 18/24

Les salariés ayant bénéficié d'un congé familial de plus de 6 mois et ayant exprimé, lors de l'entretien, le souhait de bénéficier d'une formation, seront prioritaires.

Les éléments suivants seront présentés annuellement par la direction devant les commissions locales et centrale :

- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un des congés visés par le plan d'action n° 6 ;
- le nombre de salariés de retour d'un congé parental de plus de 6 mois ayant sollicité une formation.

Par ailleurs, les commissions locales et centrale de suivi de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle dans l'entreprise recevront au plus tard au mois de juillet 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.

#### **6.4 – 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 aux commissions de suivi instituées par l'accord d'entreprise du 24 juin 2004 tant au niveau de la société THALES Communications & Security S.A.S. que des établissements qui la composent.

#### **6.5 – MAINTIEN DE LA REMUNERATION DU CONGE PATERNITE**

Les parties signataires du présent avenant rappellent que les pères ont droit à la prise d'un congé paternité de 11 jours.

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. En cas de naissances multiples, cette mesure est également applicable au congé paternité d'une durée de 18 jours conformément à la loi.

Cette mesure 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 en général, et de la Société en particulier.

#### **6.6 – SENSIBILISATION LIEE A LA PARENTALITE**

La direction de la Société rappelle qu'afin de sensibiliser les salariés sur les questions liées à la parentalité, le guide de la parentalité établi par le Groupe est mis en ligne sur l'intranet de la Société et accessible à l'ensemble des salariés de la Société. Par ailleurs, ce guide figure également parmi les documents remis à chaque nouvel embauché dans son « Welcome Pack ».

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large 'J' and 'K' on the left, and several other initials on the right. Below the initials is the date '19/24'.



## DISPOSITIONS GENERALES

### Durée et entrée en vigueur de l'avenant :

Préalablement à sa signature, le présent avenant a fait l'objet d'une information et consultation du Comité Central d'Entreprise au cours de sa réunion du 26 novembre 2015.

Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans et entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2016. Il prendra fin le 31 décembre 2018.

A ce titre, et conformément aux dispositions légales, il est précisé que le présent avenant définit les plans d'actions visant à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les années 2016, 2017 et 2018.

Les parties signataires se réuniront trois mois avant son expiration afin d'examiner les conditions d'un nouvel avenant.

### Suivi de l'avenant :

Les parties signataires conviennent que le suivi de la mise en œuvre et de l'application du présent avenant sera assuré par les commissions locales et centrale constituées au niveau des établissements et de la Société.

Un bilan des plans d'actions prévues par le présent avenant sera réalisé annuellement, pour l'année écoulée, dans le cadre des commissions d'établissement de suivi instaurées par l'accord d'entreprise du 24 juin 2004.

Un bilan consolidé sera présenté annuellement devant la Commission Centrale de la société THALES Communications & Security S.A.S.

Ces bilans seront réalisés conformément aux indicateurs définis par le présent avenant et dont la liste y est annexée. Ces présentations interviendront en commissions en présence du Président de la commission concernée.

### Formalités de dépôt et de publicité :

Le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de la société THALES Communications & Security S.A.S. Il sera déposé en deux exemplaires signés destinés à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Ile-de France, unité des Hauts-de-Seine dans les formes prévues à l'article D. 2231-2 et suivants du Code du Travail, et un exemplaire signé destiné au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

57  
JC DD MF  
21/24

Fait à Gennevilliers en 10 exemplaires originaux, le 1<sup>er</sup> décembre 2015.

**Pour la Direction de la société THALES Communications & Security S.A.S**, Madame Noëlle FICHET, Directrice du Développement Social de la Société, agissant par délégation du Président de la société THALES Communications & Security S.A.S.,

 . N. FICHET

**Pour les organisations syndicales :**

**CFDT** représentée par

MM. CHASSEUIL Serge  
COUBLE Paul  
DANGLA Yvan  
ROTH Philippe  
TELLE Jean-Claude



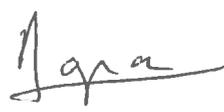
**CFE-CGC** représentée par

MM. CALZADO José  
CHAMPLAIN Daniel  
DOUX Dominique  
FOURMESTRAUX Daniel



**CFTC** représentée par

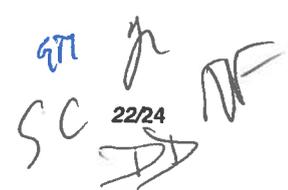
MM. CHAIGNOT Henry  
DE LA BRUNETIERE Pierre  
KHATTI Stéphane  
NAFFAH Joseph  
PAPON François



**CGT** représentée par

MM. BODET Jean-Jacques  
DESPREZ Yves  
LEWANDOWSKI Grégory  
MOLIN Gilles  
VRIENS Alain



971  
SC 22/24  


## Annexe 1

Liste des indicateurs portants sur les actions mentionnées par le présent avenant à mettre en œuvre :

### 1. Le recrutement

- Actions de sensibilisation réalisées
- 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,
- Evolution du nombre de femmes recrutées dans les métiers où elles sont sous représentées notamment familles professionnelles suivantes :
  - o 03 : Management des propositions et des programmes
  - o 04 : R&D : études générales conception et validation des produits et systèmes
  - o 05 : R&D : Matériels
  - o 06 : R&D : Logiciels clients, système d'information interne
- 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).

### 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,
- Bilan annuel du nombre de personnes ayant bénéficié d'un entretien avec leur responsable ressources humaines, au terme d'un délai de trois ans suivant leur retour d'un congé familial,
- Nombre de salariés ayant demandé au responsable ressources humaines la prise en charge des frais de garde pour assister à une formation ou une mission professionnelle,
- Pourcentage de femmes et d'hommes par Niveau de Responsabilité (NR).

### 3. Politique salariale

- Bilan des augmentations individuelles attribuées aux salariés à temps partiel par rapport à celui des salariés à temps plein,
- Bilan des promotions dont les salariés à temps partiel ont bénéficié dans le cadre de la mise en œuvre de la politique salariale par rapport à celui des salariés à temps plein,
- Augmentation appliquée aux salariées en congé de maternité et d'adoption, absentes pendant la mise en œuvre de la politique salariale au regard des mesures applicables à leur catégorie,
- Concernant l'examen du niveau de rémunération au terme du congé parental : nombre de personnes ayant bénéficié d'une mesure salariale au retour d'un congé parental d'éducation par rapport au nombre total de personnes de retour d'un tel congé.

SC      AN      JF      NF  
23/24

#### 4. Equilibre vie professionnelle/vie personnelle

- Nombre de personnes ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation,
- Nombre de crèches inter-entreprises et suivi,
- Nombre de salariés inscrits ayant pris leur congé paternité (et durée moyenne de ce congé),

SC ST R NF  
24/24