

SYSTEMES TERRE ET INTERARMÉES

160, bd de Valmy - B.P. 82
92704 Colombes Cedex - FRANCE
Tél. : +33 (0)1 41 30 30 00
Fax : +33 (0)1 41 30 33 57
Web : www.thalesgroup.com

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

ENTRE :

LA SOCIETE THALES COMMUNICATIONS S.A., Société Anonyme au capital de 153.750.000 Euros dont le Siège Social est situé au 160, boulevard de Valmy à Colombes (92700), représentée par Madame Claire SILVA, Directrice du Développement Social de la Division Land & Joint, agissant par délégation du Président Directeur Général.

d'une part,

ET :

LES ORGANISATIONS SYNDICALES DESIGNÉES CI-APRES :

CFDT représentée par Monsieur Jean-Claude TELLE

CFE-CGC représentée par Monsieur Dominique DOUX

CFTC représentée par Monsieur Marc-Antoine MARCANTONI

CGT représentée par Monsieur Gilles MOLIN

FO représentée par Madame Claire GROSSEGEORGE

d'autre part.

SOMMAIRE :

Préambule	4.
PLAN D' ACTIONS N° 1 – ACTIONS D' INFORMATION ET DE SENSIBILISATION AU PRINCIPE D' EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	6.
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	8.
Article 1.4 – Correspondant égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	8.
PLAN D' ACTIONS N° 2 – ACTIONS DESTINEES A FAVORISER LA MIXITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA SOCIETE THALES COMMUNICATIONS S.A.	9.
Article 2.1 – Promotion des métiers de la Société THALES Communications S.A..	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.
Article 2.4 – Développement de la mixité au sein des instances représentatives du personnel.....	11.
PLAN D' ACTIONS N° 3 – ACTIONS DESTINEES A FAVORISER L' ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES DANS LEUR EVOLUTION DE CARRIERE	12.
Article 3.1 – Mise en œuvre de revues du personnel dédiées aux femmes.....	12.
Article 3.2 – Accès à la formation.....	12.
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 – Mesures spécifiques destinées au suivi de l' évolution professionnelle des femmes.....	14.
3.3.1 – Bilan annuel des actions engagées auprès des salariés ayant bénéficié d' un congé pour raisons familiales	
3.3.2 – Politique de promotions individuelles	
PLAN D' ACTIONS N° 4 – ACTIONS DESTINEES A REDUIRE LES ECARTS DE REMUNERATION EVENTUELLEMENT CONSTATES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	16.
PLAN D' ACTIONS N° 5 – ACTIONS RELATIVES AUX MODALITES D' ORGANISATION DU TRAVAIL	17.

Article 5.1 – Accès au temps partiel.....	17.
Article 5.2 – Organisation des réunions	17.
Article 5.3 – Organisation des départs en mission.....	18.
PLAN D’ACTIONS N° 6 – ACTIONS DESTINEES A CONCILIER PARENTALITE ET ACTIVITE PROFESSIONNELLE	19.
Article 6.1 – Maintien du lien entre l’entreprise et la personne en congé de maternité, d’adoption ou en congé parental d’éducation	19.
Article 6.2 – Révision salariale en cours de congé de maternité, d’adoption ou de congé parental d’éducation	19.
Article 6.3 – Dispositions applicables au retour d’un congé de maternité, d’adoption ou d’un congé parental d’éducation	20.
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	20.
PLAN D’ACTIONS N° 7 – MISE EN ŒUVRE DE SERVICES A LA PERSONNE DESTINES A MIEUX CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	21.
PLAN D’ACTIONS N° 8 – ACTIONS DESTINEES A OBTENIR LE LABEL EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	22.
DISPOSITIONS GENERALES	23.
Durée de l’avenant	23.
Suivi de l’avenant	23.
Formalités de dépôt et de publicité	23.

KAN CG J9 3. 25 95

PREAMBULE

Le 24 juin 2004, la direction de la Société THALES Communications S.A. 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 ayant vocation à compléter la politique de gestion des ressources humaines développée au sein de la Société THALES Communications S.A. 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.

Dans la continuité de cet accord d'entreprise, la direction de la Société THALES Communications S.A. et les organisations syndicales représentatives ont signé, le 28 février 2006, un avenant triennal destiné à préciser les actions particulières à mettre en œuvre sur la période 2006-2008 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cet avenant est arrivé à son terme le 31 décembre 2008.

Les parties signataires du présent avenant constatent que les actions relevant du précédent avenant triennal signé le 28 février 2006 pour la Société THALES Communications S.A. ont principalement été axées sur le traitement des écarts de rémunération susceptibles d'être relevés entre les femmes et les hommes.

A ce titre, les parties signataires constatent également que les budgets spécifiques déployés chaque année en 2007, 2008 et 2009 ont globalement permis de réduire les écarts de rémunération moyenne relevés entre les femmes et les hommes. En revanche, l'analyse de la situation met en exergue l'absence d'évolution significative dans la proportion de femmes occupant des postes positionnés aux plus hauts niveaux hiérarchiques de l'entreprise.

La direction de la Société THALES Communications S.A. et les organisations syndicales représentatives se sont donc réunies afin de définir ensemble un nouveau plan d'actions triennal, applicable pour la période 2010-2012. Tout en s'appuyant sur l'expérience acquise dans le cadre de la mise en œuvre d'actions particulières au cours des trois dernières années, la négociation de ce nouvel avenant triennal est destiné 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. Son contenu tient compte également des dispositions définies dans l'accord européen du Groupe THALES – France du 17 juin 2009 (articles F1 à F5).

La direction de la Société THALES Communications S.A. considère en effet que la mixité professionnelle est une source de complémentarité, d'équilibre social et d'enrichissement pour la collectivité que représente l'entreprise.

L'objectif du présent avenant étant également de permettre à chacun de gérer le plus harmonieusement possible sa vie professionnelle tout en tenant compte des éventuelles contraintes personnelles et/ou familiales qui peuvent caractériser sa situation.

C'est donc dans ces conditions que la direction de la Société THALES Communications S.A. et les organisations syndicales représentatives se sont réunies au cours de 4 réunions (les 9 juillet 2009, 17 novembre 2009, 8 et 17 décembre 2009) afin de définir un plan d'actions triennal constituant autant d'axes d'amélioration et/ou de développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

L'objectif des plans d'actions ainsi définis étant de s'inscrire dans une démarche dynamique et régulière d'évolution de la situation, les parties signataires du présent avenant ont identifié à chaque fois que cela était possible des indicateurs de suivi qui permettront 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.

PLAN D' ACTIONS N° 1

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

La mise en œuvre 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 THALES Communications S.A.

A cet effet, la Direction de la Société THALES Communications S.A. souhaite donner l'impulsion nécessaire à la modification progressive des mentalités par d'une part, la mise en œuvre 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 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.

A cet effet et afin de permettre à chacun de mieux appréhender l'ensemble de ces principes et plans d'actions, une information/sensibilisation spécifique relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes leur sera adressée.

Cette information/sensibilisation portera en particulier sur certains évènements 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.

Elle consistera notamment à rappeler à chaque 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.

Il s'agira de préciser aux salariés concernés, avant leur départ pour l'un des congés pré-cités, les dispositions qui seront mises en œuvre afin de leur permettre au moment de leur retour au sein de l'entreprise, de reprendre leur activité prioritairement sur le poste occupé à la date de suspension de leur contrat de travail.

D'une manière plus générale, la mise en œuvre de ce principe dépendra de la durée pendant laquelle le salarié aura été en période de suspension de son contrat de travail. L'objectif étant, dans tous les cas, de lui permettre de retrouver une activité professionnelle correspondant à ses attentes ainsi qu'un poste de même classification et de même niveau de responsabilité, sur le site d'affectation initiale.

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, doivent 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 S.A. sera réalisée de façon systématique auprès de l'ensemble du management en commençant par les Comités de Direction constitués au sein de l'entreprise notamment au sein des Business Lines, des Domaines et des Directions fonctionnelles. Un bilan des actions engagées à cet effet sera communiqué par la direction aux commissions de suivi locales et centrale instituées en application des dispositions de l'accord d'entreprise du 24 juin 2004 relatif à l'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

L'ensemble de ces actions d'information et de sensibilisation sera organisé au cours de l'année 2010. L'objectif sera de faire en sorte que les comités de direction ainsi que toutes les personnes assumant des fonctions de management, puissent avoir bénéficié d'une information/sensibilisation spécifique sur l'égalité Femmes/Hommes avant la fin de la 1^{ère} année d'application du présent accord, soit avant le 31 décembre 2010.

Enfin, il est rappelé que ces actions s'inscrivent dans la continuité de celles mises en œuvre via THALES Université dans le cadre des sessions de formation auxquelles les managers peuvent être conviés. Les modules de formation correspondants intégrant, 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 THALES Communications S.A. 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 ;
- 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.

Pour leur permettre de mener à bien l'ensemble de ces actions ainsi que celles qui auront vocation à promouvoir le principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, toute personne faisant partie de la fonction Ressources Humaines bénéficiera d'une session d'information/formation spécifique. L'objectif étant que toutes les personnes concernées aient pu suivre cette session avant la fin du 1^{er} semestre 2010. Par ailleurs, toute nouvelle personne qui intégrera la fonction ressources humaines bénéficiera de la même action d'information/formation dans les 6 mois qui suivront son intégration au sein de la Société THALES Communications S.A.

Le cas échéant, des sessions d'information/formation 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 S.A.

1.3 – INFORMATION/SENSIBILISATION DES SALARIES LORS DU RECRUTEMENT :

D'une façon générale, toute personne déjà salariée de la Société THALES Communications S.A. recevra un guide relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ce guide rappellera notamment les principes généraux applicables dans ce domaine ainsi que les principaux dispositifs mis en œuvre au sein de la Société THALES Communications S.A. pour assurer la réalité de ce principe d'égalité. Sa diffusion auprès de l'ensemble du personnel interviendra avant la fin du 1^{er} semestre 2010.

En complément de cette action d'information, la Société THALES Communications S.A. 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 sera réalisée sur les principes généraux du présent avenant, à l'occasion des réunions d'intégration organisés au sein de l'entreprise.

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 S.A. 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 Division Land & Joint.

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 HOMMES ET LES FEMMES :

Afin de contribuer à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Société THALES Communications S.A., 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.

PLAN D' ACTIONS N° 2

ACTIONS DESTINEES A FAVORISER LA MIXITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA SOCIETE THALES COMMUNICATIONS S.A.

La direction de la Société THALES Communications S.A. 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 cependant 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 S.A.

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 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 THALES Communications S.A.

2.1 - PROMOTION DES METIERS DE LA SOCIETE THALES COMMUNICATIONS S.A. :

La Société THALES Communications S.A. engagera des actions de communication spécifiques à destination du secteur éducatif 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 S.A. 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 S.A. dont l'objet sera de sensibiliser les femmes aux métiers et aux carrières proposés par l'entreprise.

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 S.A. sera en charge de leur coordination et de leur déploiement.

Par ailleurs, la Société THALES Communications S.A. 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...).

Afin de promouvoir ses métiers et les carrières professionnelles qu'elle propose auprès des étudiantes, la Société THALES Communications S.A. 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.

Un bilan annuel de l'ensemble de ces actions sera communiqué 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.

Chaque salarié susceptible d'être sollicité par un collègue ou un lycéen 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 spécifique sur les métiers du Groupe THALES. Ce kit d'information sera disponible auprès des Services 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 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.

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

Afin de compléter la démarche de développement de la mixité professionnelle dans laquelle la direction de la Société THALES Communications S.A. souhaite s'inscrire, des actions particulières d'information seront engagées pour permettre l'accès le plus large aux jeunes femmes souhaitant rejoindre la Société THALES Communications S.A. dans le cadre de stages, de contrats d'apprentissage ou de formations en alternance.

Ces offres de contrat d'apprentissage ou de formation en alternance, en cas d'obtention de leur diplôme, pourront déboucher sur une embauche en contrat à durée indéterminée.

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 S.A. et plus généralement, du Groupe THALES.

Un suivi particulier de ces actions sera réalisé par les commissions constituées au titre de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes tant au niveau de la Société THALES Communications S.A. que de chacun des établissements qui la composent. Il s'agira notamment de suivre l'évolution des indicateurs suivants :

- Nombre de femmes accueillies en contrats d'apprentissage ou, plus généralement, dans le cadre de formations en alternance par rapport au nombre total de jeunes accueillis à ce titre dans l'entreprise.
- Nombre de femmes embauchées en contrat à durée indéterminée au terme de leur formation en alternance ou d'apprentissage par rapport au nombre total d'embauches réalisées à ce titre dans l'entreprise.
- Nombre de jeunes accueillis dans le cadre des stages de découverte en entreprise en distinguant le nombre de femmes et le nombre d'hommes.

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 S.A. poursuivra les actions déjà mises en œuvre dont le principe est de 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.

En complément de cette démarche, la direction de la Société THALES Communications S.A. 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 S.A., les candidatures féminines devront, à profil et niveau de compétence équivalents, être favorisées.

D'une façon plus générale, la Société THALES Communications S.A. 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.

Un indicateur de comparaison pertinent pour mesurer la progression réalisée pourrait être la proportion de femmes diplômées en sortie des écoles auprès desquelles la Société THALES Communications S.A., et plus généralement le Groupe THALES, recrutent habituellement.

Les parties signataires du présent avenant triennal s'accordent cependant pour considérer que la détermination d'un indicateur pertinent et notamment la prise en compte de l'indicateur précité n'est pas évident. Il est en effet essentiel de choisir un ou des indicateur(s) au regard d'une part, des données statistiques disponibles en matière d'égalité professionnelle et de mixité à différents niveaux (national, branche de la Métallurgie...) et, d'autre part, des caractéristiques propres au tissu sociologique de la Société THALES Communications S.A.

En conséquence, les parties signataires du présent avenant conviennent qu'il est opportun que le choix du ou des indicateur(s) correspondant(s) intervienne paritairement dans le cadre de la Commission Centrale Egalité Femmes/Hommes, au cours d'une réunion organisée au plus tard au début du mois de février de chaque année.

2.4 - Développement de la mixité au sein des instances représentatives 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 THALES Communications S.A. Elles constatent par ailleurs qu'en matière de mixité, la composition des instances représentatives du personnel présente des disparités d'un établissement et/ou d'une organisation syndicale à l'autre.

A ce titre, les organisations syndicales représentatives concernées s'efforceront d'augmenter le nombre de femmes assumant, au sein de chaque établissement, des fonctions de représentant du personnel (élues ou désignées). Sur ce point, il est précisé que cette action est aussi liée à l'évolution de la proportion de femmes au sein de la Société THALES Communications.

Cette évolution sera examinée à la fin de chaque année d'application du présent avenant, par rapport à la situation existant au 31 décembre 2009.

PLAN D' ACTIONS N° 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 THALES Communications S.A. 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 – MISE EN ŒUVRE DE REVUES DU PERSONNEL DEDIEES AUX FEMMES :

Dans le cadre des revues du personnel et spécialement en ce qui concerne les propositions de postes à responsabilités, la Société THALES Communications S.A. attachera une attention particulière à la situation spécifique des femmes. Ainsi, l'évolution professionnelle des femmes sera examinée dans le cadre d'une revue de personnel spécifique, conduite dans le but de s'assurer qu'il leur sera proposé un parcours professionnel approprié.

L'un des objectifs du présent avenant triennal est d'augmenter de façon significative 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 THALES Communications S.A. s'attachera à ce que des candidatures de femmes soient présentées 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.

Enfin, lorsqu'une femme accèdera à un poste comportant des nouvelles responsabilités, elle pourra bénéficier d'actions d'accompagnement destinées à lui permettre de prendre ses nouvelles fonctions dans les meilleures conditions possibles.

3.2 - ACCES A LA FORMATION :

3.2.1 - Amélioration de l'accès à la formation :

La direction de la Société THALES Communications S.A. 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 THALES Communications S.A. 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 en repos à son domicile. Dans l'hypothèse où la prise en compte de cette contrainte ne serait pas possible, la direction de la Société THALES Communications S.A. prendra en charge les frais de garde éventuellement engagés (sur présentation d'un justificatif approprié).
- 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.

- de veiller 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.

Il est important de permettre aux salariés qui sont en congé de maternité, en congé d'adoption ou encore en congé 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 THALES Communications S.A

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 THALES Communications S.A. 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 THALES Communications S.A. prendra en charge, sur présentation de justificatifs appropriés, les frais de garde prolongée susceptibles d'avoir été engagés par le salarié.

3.2.2 - DELAI DE PREVENANCE POUR LES DEPARTS EN FORMATION :

La direction de la Société THALES Communications S.A. 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 S.A. 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 lieu dans lesquels elle sera dispensée.

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

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 S.A. 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 – MESURES SPECIFIQUES DESTINEES AU SUIVI DE L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES :

3.3.1 – Bilan annuel des actions engagées auprès des salariés ayant bénéficié d'un congé pour raisons familiales :

Les parties signataires du présent avenant considèrent que des disparités sont susceptibles d'être générées entre les trajectoires professionnelles des femmes et des hommes, par le fait notamment que les congés pour raisons familiales tels que le congé de maternité, le congé d'adoption ou encore le congé parental d'éducation, sont dans leur très grande majorité pris par les femmes.

Chaque année un bilan spécifique des actions mises en œuvre auprès des salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation sera donc présenté auprès des commissions instituées tant au niveau société qu'au niveau des établissements qui la composent, en application des dispositions de l'accord d'entreprise du 24 juin 2004.

Par ailleurs, les parties conviennent que l'égalité professionnelle ne pourra progresser que si la parentalité est mieux intégrée dans l'entreprise afin que les hommes prennent également ces différents types de congés sans être « déconsidérés » par leurs collègues et leur hiérarchie. Le bilan pré-cité sera donc établi pour l'ensemble des salariés ayant pris un congé pour raisons familiales, qu'il s'agisse d'une femme ou d'un homme.

3.3.2 – Politique de promotions individuelles :

De façon plus générale, la direction de la Société THALES Communications S.A. 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 S.A., 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.

Dans le cadre de la tenue de la Commission Centrale Egalité Femmes/Hommes, et afin d'approfondir l'examen d'une situation particulière en matière de promotions des femmes, la Direction pourra ponctuellement décider d'élaborer des éléments statistiques complémentaires à ceux présentés dans le rapport de situation comparée. Dans cette hypothèse, les éléments statistiques correspondants seront établis au niveau global de la Société THALES Communications S.A.

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 S.A. 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.

A titre indicatif, le Rapport GRESY (données INSEE 2008), établi en juillet 2009, fait apparaître que dans l'industrie 13,1% des femmes occupent un poste positionné dans les niveaux les plus élevés de l'entreprise. Plus globalement, tous secteurs confondus, cette proportion est de 8,6% dans les entreprises de 250 salariés et plus.

Sans que ces données statistiques ne constituent un engagement pris par la Direction de la Société THALES Communications S.A., 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 S.A.

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 S.A. s'engage à poursuivre le déploiement d'un budget spécifique destiné à réduire ces écarts.

Ce budget spécifique sera négocié dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires qui se tiennent chaque année au sein de l'entreprise avec les Délégués Syndicaux Centraux.

En outre, la Direction de la Société THALES Communications S.A. s'assurera que les budgets de politique salariale (hors enveloppe spécifique) 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 et, en particulier, la mise en œuvre d'un éventuel budget destiné à réduire les écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes, fera l'objet d'un suivi tant au niveau de la Société THALES Communications S.A. que des établissements qui la composent conformément aux dispositions de l'accord d'entreprise du 24 juin 2004.

Dans ce cadre, outre ceux qui existent déjà, un indicateur permettant de vérifier si une personne bénéficie plusieurs années consécutives d'actions destinées à revaloriser son niveau de rémunération sera créé.

PLAN D' ACTIONS N° 5

ACTIONS RELATIVES AUX MODALITES D'ORGANISATION DU TRAVAIL

La direction de la Société THALES Communications S.A. 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 S.A. 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.

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 hommes et les femmes.

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 S.A. 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 aux commissions de suivi instituées tant au niveau société qu'au niveau des établissements qui la composent, 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 œuvre 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 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 Communication S.A.

La direction de la Société THALES Communications S.A. 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 S.A. 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 qu'elles permettent de concilier au mieux la vie professionnelle et les contraintes personnelles des salariés de la Société THALES Communications S.A.

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.

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 S.A. 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 THALES Communications S.A. 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 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 direction de la Société THALES Communications S.A. 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 salarié 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 3.2.1 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 – REVISION SALARIALE EN COURS DE CONGE DE MATERNITE, D'ADOPTION OU DE CONGE PARENTAL D'EDUCATION :

Les personnes dont le contrat de travail est suspendu au titre d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation 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, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation 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 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 les ressources humaines.

Un bilan annuel de ces mesures sera présenté par la direction à la commission centrale constituée en application de l'accord d'entreprise du 24 juin 2004 relatif à l'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes. 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, 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 S.A. que des établissements qui la composent.

PLAN D' ACTIONS N° 7

MISE EN ŒUVRE DE SERVICES A LA PERSONNE DESTINES A MIEUX CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

La direction de la Société THALES Communications S.A. procédera à la recherche des services à la personne pouvant être déployés sur les différents établissements de l'entreprise et qui pourront participer à l'amélioration de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

La mise en œuvre de ces services dépend pour une part importante des contraintes locales propres aux salariés de chaque établissement de la Société THALES Communications S.A., ainsi que de l'offre de service existante dans chaque secteur où est implantée la Société. En conséquence, les réflexions relatives au déploiement de services à la personne seront réalisées conjointement entre la fonction ressources humaines et la direction de chaque établissement.

L'ensemble des informations pratiques relatives à la mise en œuvre de services à la personne figurera sur le site Intranet de chaque établissement et fera l'objet d'une information spécifique auprès de l'ensemble des salariés de l'établissement concerné.

Lorsque les conditions requises seront réunies, des services particuliers tels que la mise en place de crèches permettant l'accueil des enfants des salariés de l'entreprise pourront être déployés sur l'ensemble des établissements de la Société THALES Communications S.A. Dans ce cadre, l'organisme Crèches Attitudes, avec lequel le Groupe THALES a signé un accord de partenariat, sera privilégié à chaque fois que ce sera possible.

PLAN D' ACTIONS N° 8

ACTIONS DESTINEES A OBTENIR LE LABEL EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les parties signataires du présent avenant triennal considèrent que l'ensemble des actions recensées dans les plans d'actions n° 1 à 7 sont de nature à promouvoir et favoriser la mixité à tous les niveaux au sein de la Société THALES Communications S.A.

La Direction et les organisations syndicales signataires souhaitent cependant compléter cette démarche en s'engageant conjointement dès la première année d'application du présent avenant triennal, soit dès 2010, dans un processus de certification de la Société THALES Communications S.A. au titre du « label égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ».

Créé en 2005, le « label égalité professionnelle entre les hommes et les femmes » représente en effet un signe de reconnaissance pour les entreprises qui ont mis en place des pratiques de management favorisant l'égalité entre les hommes et les femmes et qui s'inscrivent en permanence dans des actions destinées à favoriser l'égalité et la mixité professionnelles.

La Société THALES Communications S.A. à travers la signature d'un nouvel avenant triennal relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes réaffirme sa volonté de poursuivre les efforts et les actions engagées depuis 2006. S'engager, avec les organisations syndicales signataires, dans un processus destiné à l'obtention du « label égalité professionnelle » constitue donc un moyen supplémentaire pour inciter tous les acteurs de l'entreprise à inscrire leurs actions dans la promotion permanente de l'égalité et de la mixité professionnelles.

Pour mémoire, une entreprise candidate à la labellisation est évaluée sur 15 critères qui s'articulent autour de 3 domaines principaux :

- La prise en compte de l'égalité professionnelle dans les relations sociales, l'information et la culture de l'entreprise. Il s'agit, à titre d'exemple, de la signature d'un accord d'entreprise dans le domaine de l'égalité professionnelle, des actions d'information et de sensibilisation à la mixité et à l'égalité auprès tant des salariés que du management...
- La gestion des ressources humaines et le management via l'analyse des indicateurs sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans un objectif de progression, les actions menées pour supprimer les écarts de rémunérations et renforcer l'égalité d'accès à la formation professionnelle continue, la mixité dans les instances de décision...
- La prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel. A titre d'exemple, les actions visant à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale telles que l'aménagement des horaires de travail, les modalités de départ et de retour de congés de maternité...

Autant de thématiques sur lesquelles la Société THALES Communications S.A. a déjà engagé des actions qu'elle continuera de renforcer dans le cadre de la mise en œuvre du présent avenant triennal.

Enfin, les parties signataires du présent avenant triennal conviennent que l'obtention du « label égalité professionnelle entre les hommes et les femmes » sera de nature à accroître l'attractivité de la Société THALES Communications S.A. dans le cadre des actions qu'elle engagera au titre du développement de la mixité professionnelle par le recrutement.

DISPOSITIONS GENERALES

Durée 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 21 décembre 2009.

Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de sa signature, soit jusqu'au 31 décembre 2012. 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 centrale et locales constituées tant au niveau de la Société THALES Communications S.A. que des établissements qui la composent.

Un bilan des plans d'actions prévues par le présent avenant sera réalisé au début de chaque année, pour l'année écoulée, dans le cadre des commissions de suivi instaurées par l'accord d'entreprise du 24 juin 2004 tant au niveau de la Société THALES Communications S.A. que des établissements qui la composent.

Ce bilan sera réalisé conformément aux indicateurs définis par le présent avenant et dont la synthèse est annexée. Ce même bilan fera l'objet d'une présentation au Comité Central d'Entreprise de la Société THALES Communications S.A. au moment de la présentation du rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes. Cette présentation interviendra en présence du Président de la Commission Centrale Egalité Femmes/Hommes.

Enfin, la direction de la Société THALES Communications S.A. réunira au plus tard au cours du mois de février de chaque année la Commission Centrale Egalité Femmes/Hommes de suivi afin de déterminer, si nécessaire, les axes et/ou les sujets sur lesquels il conviendrait de procéder à un examen plus approfondi en complément de l'examen du rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes.

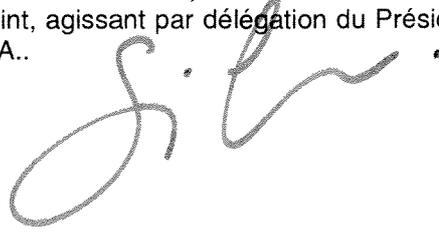
La liste des axes et/ou sujets ainsi définis fera l'objet d'une présentation au Comité Central d'Entreprise dans le cadre d'une information simple. Cette présentation intervenant en présence du Président de la Commission Centrale Egalité Femmes/Hommes.

Formalités de dépôt et de publicité :

La direction de la Société THALES Communications S.A. procédera au dépôt du présent avenant auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Nanterre en deux exemplaires (un original papier précédé de l'envoi d'une version électronique à l'adresse dd-92.accord-entreprise@travail.gouv.fr) et en un exemplaire auprès du Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre, conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du Travail.

Fait à Colombes en 9 exemplaires originaux, le 22 décembre 2009.

Pour la Direction de la Société THALES Communications S.A., Madame Claire SILVA, Directrice du Développement Social de la Division Land & Joint, agissant par délégation du Président Directeur Général de la Société THALES Communications S.A..



Pour les organisations syndicales :

CFDT représentée par Monsieur Jean-Claude TELLE



CFE-CGC représentée par Monsieur Dominique DOUX

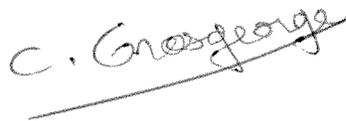


CFTC représentée par Monsieur Marc-Antoine MARCANTONI



CGT représentée par Monsieur Gilles MOLIN

FO représentée par Madame Claire GROSSEGEORGE



ANNEXE

Synthèse des indicateurs définis pour chaque plan d'actions

Cette liste d'indicateurs n'est pas exhaustive.

Elle pourra évoluer dans le cadre du suivi annuel de l'avenant réalisé chaque année de façon paritaire avec la Commission Centrale de Suivi "Egalité Femmes/Hommes".

Plan d'actions n°1 :

Actions d'information et de sensibilisation
au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Articles	Actions	Indicateurs
1.1	Information spécifique relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et Présentation de l'accord aux Comités de Direction	Bilan annuel qualitatif et quantitatif des présentations effectuées aux Comités de Direction, notamment nombre de managers ayant reçu une information/sensibilisation par rapport au nombre total de managers dans la société
1.2	Information et sensibilisation de la fonction ressources humaines	Bilan qualitatif et quantitatif des sessions d'information / formation réalisées auprès de la fonction RH

nan JJ CG JCP 65

Plan d'actions n°2 :

Actions destinées à favoriser la mixité professionnelle
au sein de la Société THALES Communications S.A.

Articles	Actions	Indicateurs
2.1	Promotion des métiers de la Société THALES Communications S.A. auprès du secteur éducatif	Bilan annuel qualitatif et quantitatif des actions engagées auprès des établissements d'enseignement pour assurer la promotion des métiers de la société (collèges, lycées, universités, grandes écoles ...)
2.2	Développement des stages et des contrats d'apprentissage à destination des femmes	Nombre de femmes accueillies en contrat d'apprentissage ou, plus généralement, dans le cadre de formations en alternance par rapport au nombre total de jeunes accueillis à ce titre dans l'entreprise.
		Nombre de femmes embauchées en contrat à durée indéterminée au terme de leur formation en alternance ou d'apprentissage par rapport au nombre total d'embauches réalisées à ce titre dans l'entreprise.
		Nombre de jeunes filles accueillies dans le cadre des stages (y compris de découverte en entreprise) par rapport au nombre total de jeunes accueillis dans ce cadre.
2.3	Développement de la mixité professionnelle par le recrutement	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de femmes embauchées par rapport au nombre total de recrutement - Autre(s) indicateur(s) de suivi et de comparaison à déterminer chaque année paritairement dans le cadre de la Commission Centrale Egalité Femmes/Hommes
		Evolution du nombre de femmes recrutées dans les métiers où elles sont sous représentées notamment familles professionnelles suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - 03 : Management des propositions et des programmes - 04 : R&D : études générales conception et validation des produits et systèmes - 05 : R&D : Matériels - 06 : R&D : Logiciels clients, système d'information interne
2.4	Développement de la mixité au sein des instances représentatives du personnel	Proportion du nombre de femmes représentantes du personnel (élues ou désignées) par rapport à la proportion du nombre total de représentants du personnel recensé à la fin de l'année

CS

NAM

JSD

CG

JCT

Plan d'actions n°3 :

Actions destinées à favoriser l'accompagnement des femmes
dans leur évolution de carrière

Articles	Actions	Indicateurs
3.2.1	Amélioration de l'accès à la formation	Durée moyenne des formations des femmes par rapport à celle des hommes par catégorie socio professionnelle
		Nombre de femmes ayant bénéficié ou ayant été orienté vers une formation longue par rapport au nombre total de personnes ayant bénéficié d'une telle formation.
		Nombre de femmes ayant bénéficié ou ayant été orienté vers des formations diplômantes par rapport au nombre total de personnes ayant bénéficié d'une telle formation.
		Pour les personnes reprenant leur activité à l'issue d'un congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation : - nombre de personnes ayant exprimé le souhait d'une formation à leur reprise d'activité ; - nombre de personnes ayant effectivement suivi une formation dans les 12 mois qui suivent leur reprise d'activité.
3.3.1	Suivi de l'évolution professionnelle des femmes	Bilan annuel des actions spécifiques mises en œuvre auprès des salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

MAM
JCF

Plan d'actions n°5 :

Actions relatives aux modalités d'organisation du travail

Articles	Actions	Indicateurs
5.1	Suivi des salariés à temps partiel	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.
		Nombre d'entretiens spécifiques de passage à temps partiel (évaluation de la charge de travail) réalisé par rapport au nombre de passage à temps partiel.

AMM JSD CG JCP 

Plan d'actions n°6 :

Actions destinées à concilier parentalité et activité professionnelle

Articles	Actions	Indicateurs
6.2	Révision salariale en cours de congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation	Bilan de la politique salariale appliquée aux salariés en congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation, absents pendant la mise en œuvre de la politique salariale au regard des mesures applicables à leur catégorie.
6.3	Accompagnement au retour d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation	Nombre de personnes ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.
		A la suite de l'invitation faite au salarié, dans les deux mois précédant le terme du congé, de participer à un entretien : nombre de personnes ayant demandé à bénéficier d'un entretien au retour d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation par rapport au nombre total de personnes de retour d'un tel congé ayant effectivement eu cet entretien
		Volume des actions de formation engagées au retour d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.
		Concernant l'examen du niveau de rémunération au terme du congé : Nombre de personnes ayant bénéficié d'une mesure salariale au retour d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation par rapport au nombre total de personnes de retour d'un tel congé
		Nombre salariés auxquels un bilan professionnel a été proposé par rapport au nombre de salariés reprenant leur activité alors que des évolutions sensibles portant sur les technologies ou les méthodes de travail sont intervenues
6.4	Suivi de l'évolution de carrière des salariés à la suite d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation	Bilan annuel du nombre de personnes ayant bénéficié d'un entretien avec leur responsable ressources humaines, au terme d'un délai de trois ans
Autre	Congé de paternité	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de personnes ayant bénéficié d'un congé de paternité - Nombre moyen de jours pris dans le cadre d'un congé de paternité

M AM JDD CG JOT 