

**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 A L'ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

**ENTRE :**

**LA SOCIETE THALES COMMUNICATIONS & SECURITY S.A.S.**, Société 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  
CUEFF François  
DANGLA Yvan  
TELLE Jean-Claude

**CFE-CGC** représentée par

MM. BOURSETTE Jean-François  
CALZADO José  
FOURMESTRAUX Daniel  
MARCANTONI Marc-Antoine  
SOULABAIL Alain

**CFTC** représentée par

Mme FERREBEUF Marina  
MM. CHAIGNOT Henry  
NAFFAH Joseph  
PAPON François

**CGT** représentée par

Mme ANGIULLI Suzanne  
MM. BODET Jean-Jacques  
JOUANNET Hervé  
LEWANDOWSKI Grégory  
MOLIN Gilles

d'autre part.

## Préambule

C'est sur la base d'un dialogue social constructif que la société THALES Communications & Security S.A.S. a, depuis 2004, développé et multiplié les actions, entraînant des résultats concrets et positifs en matière d'égalité femmes / hommes.

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

Un accord d'entreprise déclinant l'accord cadre Groupe a été conclu le 24 juin 2004 au sein de la société THALES Communications & Security S.A.S. et accompagné de plan d'actions triennaux adaptés à la situation concrète des femmes et des hommes dans leur environnement de travail.

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

Un avenant à l'accord cadre Groupe du 13 janvier 2004 a été conclu le 27 juin 2012. Il a pour objectif de réaffirmer l'engagement des parties signataires du premier accord dans le domaine de l'égalité professionnelle.

Il prévoit des actions, indicateurs et axes de progression qui sont intégrés dans l'avenant triennal conclu pour les années 2013, 2014 et 2015.

Enfin, il précise et renforce le rôle et le fonctionnement des commissions d'établissement et procède à l'actualisation des modèles de rapports de situation comparée dans le respect de la législation et de la réglementation en vigueur. Le présent accord a ainsi pour finalité de décliner ces dispositions au sein de la société THALES Communications & Security S.A.S.

Le présent accord constitue ainsi un avenant à l'accord d'entreprise du 24 juin 2004.

## **ARTICLE 1 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX COMMISSIONS EGALITE D'ETABLISSEMENT**

Les quatrième et cinquième paragraphes figurant à l'article 1.1 de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société du 24 juin 2004 portant sur les Commissions d'établissement est remplacé et modifié comme suit :

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

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

Le sixième paragraphe figurant à l'article 1.1 de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société du 24 juin 2004 portant sur les Commissions d'établissement est remplacé et modifié comme suit :

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

## **ARTICLE 2 – RAPPORT DE SITUATION COMPAREE**

Afin que les tableaux et indicateurs des Rapports de Situation Comparée établis par l'ensemble des sociétés du Groupe soient réalisés sur la base de modèles communs, les annexes 1 et 2 de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 24 juin 2004 sont remplacées par l'annexe 1 du présent avenant relatif au rapport de situation comparée à utiliser pour la société (modèle concernant les entreprises de 300 salariés et plus – article L. 2323-57 du Code du travail).

## **ARTICLE 3 – CONSULTATION DU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE**

Le présent avenant a fait l'objet d'une information et consultation du Comité Central d'Entreprise le 17 décembre 2012.

## **ARTICLE 4 - ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE**

Le présent avenant est conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 2221-1 et suivants du Code du travail pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé dans les conditions énoncées aux articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Le présent avenant entrera en vigueur dès le lendemain du jour suivant son dépôt auprès de l'Unité des Hauts-de-Seine de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), ce dépôt devant intervenir dès la fin du délai d'opposition.

## **ARTICLE 5 - FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE**

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.

Fait à Gennevilliers en 10 exemplaires originaux, le 18 décembre 2012.

**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.,



**Pour les organisations syndicales représentatives :**

**CFDT** représentée par

MM. CHASSEUIL Serge  
COUBLE Paul  
CUEFF François  
DANGLA Yvan  
TELLE Jean-Claude



**CFE-CGC** représentée par

MM. BOURSETTE Jean-François  
CALZADO José  
FOURMESTRAUX Daniel  
MARCANTONI Marc-Antoine  
SOULABAIL Alain



**CFTC** représentée par

Mme FERREBEUF Marina  
MM. CHAIGNOT Henry  
NAFFAH Joseph  
PAPON François



**CGT** représentée par

Mme ANGIULLI Suzanne  
MM. BODET Jean-Jacques  
JOUANNET Hervé  
LEWANDOWSKI Grégory  
MOLIN Gilles

**Annexe 1**

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

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

Année :

Edition :

Société :

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

Classification	Sexe	Effectif	Formation initiale					Age moyen <sup>2</sup>	Ancienneté <sup>2</sup> dans l'entreprise	Salaire médian	Ancienneté moyenne <sup>2</sup> dans la catégorie	Durée moyenne d'interruption <sup>2</sup>	TYPE DE CONTRAT		Durée du travail	
			V	CAP - BEP	BAC	BAC +2	BAC +3 & 4						>BA C +4 <sup>2</sup>	>BA C +4 <sup>1</sup>	CDI	CDD
1.3	F															
2.1	F															
2.2	F															
2.3	F															
3.1	F															
3.2	F															
3.3	F															
4.1	F															
4.2	F															
4.3	F															
5.1	F															
5.2	F															
5.3	F															
I	F															
II	F															
III.A	F															
III.B	F															
III.C	F															

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

<sup>1</sup> Selon les cas, sélection entre Groupes d'écoles

<sup>2</sup> Exprimé en années et mois

SC NF  
BB

**Commentaires**

WF  
SC PB *[signature]*

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

Classification	Sexe	Mouvement/an		Age moyen <sup>2</sup>	Ancienneté <sup>2</sup> Moyenne dans l'entreprise	Nombre moyen d'heures d'action de formation			Promotions		Nombre d'interruptions >6 mois	Durée du travail			
		Nombre d'embauches au 31/12	Nombre de départs au 31/12			Adaptation au poste	Maintien dans l'emploi	Développement des compétences	Nombre de promotions au 31/12	Durée moyenne entre 2 promotions		Temps complet	Temps partiel		
													Entre 20 et 30 h	Autres formes	
1.3	H														
	F														
2.1	H														
	F														
2.2	H														
	F														
2.3	H														
	F														
3.1	H														
	F														
3.2	H														
	F														
3.3	H														
	F														
4.1	H														
	F														
4.2	H														
	F														
4.3	H														
	F														
5.1	H														
	F														
5.2	H														
	F														
5.3	H														
	F														
I	H														
	F														
II	H														
	F														
III.A	H														
	F														
III.B	H														
	F														
III.C	H														
	F														

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

<sup>4</sup> Exprimés en années et en mois.

SC AB NF

Commentaires

9/24/

MF  
SC SB M

**DONNEES RELATIVES A LA MIXITE DES METIERS :**

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

NF  
Kc

FB

M

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

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

AF  
Sc SB m

COMMENTAIRES

NF  
S DB  
my

1. DONNEES SUR LA REPARTITION DES EFFECTIFS PAR ANCIENNETE

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

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

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

### 2.1 Répartition des effectifs selon la durée du travail

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

### 2.2 Nombre de salariés en forfait jour réduit

	Femmes	Hommes	Total

### 2.3 Temps partiel choisi

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

Ouvriers						
Totaux						

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

	Femmes	Hommes	Total
I/C			
AM			
Tech			
Adm			
Ouvriers			
Totaux			

#### 2. Nombre de salariés travaillant en équipes

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

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

### 3. DONNEES RELATIVES A L'ABSENTEISME

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

#### 4. DONNEES SUR LES CONGES –

##### 4.1 Congé sabbatique

	Femmes	Hommes	Total
I/C			
AM			
Tech			
Adm			
Ouvriers			
Totaux			

##### 4.2 Congé parental

	Femmes	Hommes	Total
I/C			
AM			
Tech			
Adm			
Ouvriers			
Totaux			

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

	Femmes	Hommes	Total
I/C			
AM			
Tech			
Adm			
Ouvriers			
Totaux			

5. DONNEES SUR LES EMBAUCHES ET LES DEPARTS

**5.1 Répartition des embauches**

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

## 5.2 Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs

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

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

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

## 6. DONNEES RELATIVES A LA REMUNERATION

### 6.1 Statistiques de salaire au 31.12

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

### 6.2 Rémunérations mensuelles moyennes (Bruts fiscaux)

	Femmes	Hommes	Moyenne
I/C			
AM			
Tech			
Adm			
Ouvriers			
Totaux			

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

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

De	à			
Supérieur	à			

**6.4 Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations**

**Plan d'actions / Bilan de l'avenant triennal négocié  
au sein de la société THALES Communications & Security S.A.S.**

---

- **Bilan des actions des années écoulées au regard du plan d'actions triennal**  
A développer
  
- **Niveau de réalisation des objectifs au regard des indicateurs retenus**  
A développer
  
- **Explications sur les actions prévues non réalisées,**  
A développer, le cas échéant.
  
- **Objectifs prévus pour l'année à venir**  
A développer, en présentant :
  - les objectifs de progression prévus pour l'année à venir,
  - la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre,
  - et l'évaluation éventuelle de leur coût.