
AVENANT N°1

**A L'ACCORD CADRE GROUPE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES
FEMMES ET LES HOMMES DANS LE GROUPE THALES EN FRANCE**

Entre : Monsieur Loïc MAHE, Directeur des Ressources humaines du Groupe THALES,

d'une part

et les Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe, représentées par les coordinateurs syndicaux ci-après désignés :

la CFDT représentée par : Monsieur Didier GLADIEU

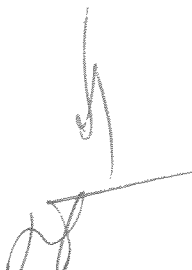
la CFE-CGC représentée par : Monsieur Hervé TAUSKY

la CGT représentée par : Monsieur Laurent TROMBINI

la CFTC représentée par : Madame Véronique MICHAUT

d'autre part

LT


1 / 58
vm
cl

PREAMBULE

C'est sur la base d'un dialogue social constructif que les sociétés du Groupe ont, 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.

Des accords déclinant l'accord cadre Groupe ont été conclus dans les sociétés françaises du Groupe et accompagnés 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.

Si ces dispositifs ont objectivement permis d'agir positivement dans le domaine de l'égalité, les parties au présent avenant entendent d'abord, plus de 8 ans après la signature du premier accord sur le sujet, réaffirmer leur engagement en ce domaine.

Les parties souhaitent également poursuivre les actions entreprises et associer, plus encore, les femmes au développement du Groupe ; les analyses chiffrées, partagées avec les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe, laissent apparaître que des actions peuvent encore être déployées en matière notamment de recrutement, de développement de carrière et d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le présent avenant s'inscrit largement dans le cadre des dispositions et engagements issus des accords antérieurs (accord cadre Groupe et Groupe France IDEA). Il prévoit des actions, indicateurs et axes de progression qui viendront s'ajouter ou préciser ceux déjà prévus par les accords en vigueur au niveau du Groupe et dans les sociétés dans les domaines :

- du recrutement,
- de la carrière,
- et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le présent accord constitue un avenant à l'accord cadre du 13 janvier 2004.

Les présentes dispositions seront à intégrer dans les six mois suivant la signature du présent avenant à l'accord cadre.

L'application des principes qu'il pose devra donc faire l'objet d'une déclinaison au sein des sociétés françaises du Groupe :

- dans le cadre du prochain plan d'actions triennal négocié au sein de la société, si la négociation intervient dans les six mois de l'entrée en vigueur du présent avenant,
- ou par avenant au plan d'actions triennal, dans les six mois de l'entrée en vigueur du présent avenant.

ARTICLE 1

Les parties conviennent d'ajouter, après l'article 5 de l'accord cadre Groupe de janvier 2004, un article 6 rédigé comme suit :

« ARTICLE 6 : Actions prioritaires à mettre en œuvre dans les sociétés du Groupe en France

Dans le cadre du présent avenant, les parties entendent d'une part proposer aux sociétés françaises du Groupe des actions prioritaires à concrétiser dans le cadre de la négociation de leur prochain plan d'actions triennal ; étant précisé que ces axes ne sont en rien exhaustifs et seront complétés par des actions, adaptées à la situation de l'entreprise.

Elles souhaitent d'autre part rappeler que, conformément aux dispositions réglementaires et législatives en vigueur, les plans d'actions négociés au niveau des sociétés doivent fixer des objectifs clairs, présenter les actions permettant de les atteindre et les indicateurs chiffrés permettant de les suivre.

Les parties veilleront également à ce que les tableaux et indicateurs des Rapports de Situation Comparée soient régulièrement établis par les sociétés sur la base de modèles communs figurant dans les annexes 3a et 3b du présent accord qui se substituent aux précédentes annexes 1 et 2 de l'accord du 13 janvier 2004.

Pour assurer la promotion de l'accord de 2004, du présent avenant ainsi que des avenants triennaux conclus au sein des sociétés, une action d'information sera organisée chaque année au sein des établissements/sociétés du Groupe afin que les droits des accords et avenants égalité soient connus et mis en œuvre.

Article 6-1 : Les actions en faveur du recrutement

Le Groupe est convaincu de la nécessité de renforcer la présence des femmes dans les recrutements et ce, d'autant que malgré le niveau soutenu de recrutements de femmes dans le Groupe en France (26 % des femmes recrutées en 2011), le pourcentage de femmes actives dans le Groupe en France reste, au 31 décembre 2011 à 23 % et affiche même une légère décroissance. L'objectif de progrès du Groupe est de maintenir, a minima, au sein du Groupe, le pourcentage de femmes inscrites à 24% dans les trois années suivantes la signature du présent avenant.

A ce titre, une attention sera portée aux actions visant aux recrutements des femmes, notamment dans les filières techniques et scientifiques ou à leur mobilité interne. Les sociétés du Groupe devront se fixer les objectifs et déployer les actions suivantes en matière de recrutement :

- **Favoriser la prise de conscience, par les managers, responsables relations écoles, responsables recrutements, prestataires externes (cabinets de recrutement, agences d'intérim) et plus généralement par l'ensemble des salariés en :**
 - Veillant au choix des intitulés et des contenus d'offre d'emploi,
 - Sensibilisant régulièrement sur le sujet de l'égalité professionnelle.
- **Maintenir voire accroître la présence des femmes au sein de la société en :**
 - Développant les actions menées, auprès des établissements scolaires (présentation des activités du Groupe, investissement de femmes exerçant des métiers scientifiques et techniques en qualité d'ambassadrice ou de marraines dans les écoles, les forums métiers, les CFA, accueil de stagiaires de 3^{ème} et travail avec les établissements scolaires).

LT

VH
3 / 58
JH

Dans ce cadre, les sociétés concernées prendront en charge les moyens nécessaires aux visites d'entreprise organisées et les Commissions égalité seront associées aux actions locales menées par les DRH des sociétés. Une information sera également donnée sur ces points à la Commission de suivi de l'accord cadre groupe (commission centrale d'application et d'interprétation de l'accord cadre Groupe et de son avenant).

- Développant les stages et contrats d'apprentissages en veillant à une répartition équilibrée des femmes et des hommes.
- Demandant 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.
- Mettant en place une procédure s'inscrivant dans le cadre de l'anticipation permettant :
 - l'analyse prospective des départs à la retraite des femmes et des changements et transformations d'emploi pouvant entraîner une diminution du pourcentage de femmes dans la société,
 - de tenir compte de ce pourcentage pour ajuster celui des femmes à embaucher parmi les recrutements à venir.

A noter : cette gestion prévisionnelle de l'égalité pourra conduire à fixer un objectif allant au-delà du pourcentage de jeunes femmes diplômées des écoles cibles figurant dans bon nombre d'accords sociétés.

- Elargissant, si possible, le périmètre des candidatures, examinées par les sociétés du Groupe à des femmes diplômées de formations n'entrant pas dans les écoles dites cibles ; cette démarche pouvant 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.

Article 6-2 : Les actions en faveur du développement de carrière des femmes

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

Sur l'initiative de la Commission centrale de suivi de l'accord cadre Groupe égalité (commission centrale d'application et d'interprétation de l'accord cadre Groupe et de son avenant), une étude sera ainsi menée sur le plafond de verre éventuel qui peut toucher les femmes, dans toutes les catégories. Cette étude pourra également être menée avec l'accord de l'employeur dans certaines établissements/sociétés du Groupe.

Dans l'hypothèse où l'étude présenterait l'existence de difficultés dans une catégorie/classification, des analyses pourraient être établies par famille professionnelle afin de mettre en œuvre un plan d'actions permettant de constater une évolution positive sur une période de trois ans.

Par ailleurs, les objectifs prioritaires suivants seront poursuivis au sein des sociétés du Groupe:

- **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,

4 / 58

- Mettant en place des actions de formation susceptibles d'attirer des salarié(e)s dans des métiers traditionnellement occupés par des femmes ou des hommes (formations diplômantes ou qualifiantes, changements d'intitulé de poste),
- Mettant en place des tutorats.
- **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 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'intéressée en exprime le souhait.
- **Veiller à l'accès des femmes aux postes ouverts en interne, et notamment aux postes à responsabilité,** en s'attachant à présenter des candidates lors des recherches réalisées pour pourvoir un poste en interne.
- **Assurer des actions de formation et de sensibilisation du management sur l'égalité professionnelle, les enjeux de la mixité, la parentalité et la lutte contre les stéréotypes.**

Ces actions de formation et de sensibilisation seront suivies par tous les managers au plus tard dans les 3 ans suivant la signature du présent avenant. 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.

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

Enfin, le Groupe veillera à mettre en œuvre une attention particulière afin que les femmes et les hommes bénéficient d'une visibilité équilibrée dans sa communication.

- **Veiller 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,
 - Privilégiant les actions de formation liées à l'emploi dans les locaux de l'entreprise et pendant le temps de travail ;
 - Prenant en charge des frais supplémentaires de garde d'enfants et de personnes à charge, sur justificatif, lorsque la formation exige que le/la salarié(e) s'absente de son domicile. Ces frais de garde seront attribués dans la limite d'un budget de 300 euros par an et par salarié, sous réserve des dispositions d'accords société plus favorables ou d'un accord de l'entreprise concernant une situation particulière (exemple formation longue ou fractionnée).
 - Veillant à ce qu'un délai de prévenance raisonnable permette l'organisation du (ou de la) salarié concerné en vue de son départ en formation.
- **Favoriser le retour à leur poste de travail des salariés ayant bénéficié d'un congé familial de plus de 6 mois** en rendant prioritaires les salariés reprenant leur activité après un congé familial de plus de 6 mois et ayant exprimé, lors de l'entretien dont ils peuvent bénéficier en application de l'accord cadre de 2004, le souhait de bénéficier d'une formation.

LT

5 / 58

- **Veiller à l'information régulière des salariés en congé maternité ou d'adoption** (conformément à l'accord IDEA – Groupe – France)
- **Assurer 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.**
- **Assurer un suivi du pourcentage de femmes, y compris dans les plus hauts niveaux de la société, en fixant à 5 dans les sociétés de 300 salariés et plus le panel minimum nécessaire permettant d'analyser les données figurant dans les tableaux « Carrière » et « Rémunération »** de l'annexe II de l'accord du 13 janvier 2004, complétés dans les sociétés de 300 salariés et plus, (annexe revue par le présent avenant et figurant dans les deux premières pages de l'Annexe 3a), tout en veillant à préserver l'anonymat des salariés concernés que les parties s'engagent à respecter strictement. Un focus particulier pourra être réalisé, si nécessaire, sur certaines familles professionnelles.
- **Assurer une transparence dans l'information.**

Article 6-3 : Les actions en faveur de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle

Il est rappelé qu'au-delà du bon respect des dispositions des accords temps de travail et des chartes qu'il convient de réaffirmer et qui, dans les sociétés, s'attachent à respecter cet équilibre, une attention particulière sera portée à la charge de travail des salariés (femmes ou hommes) à temps partiel afin que celle-ci soit, dans les faits, réellement adaptée à la durée prévue au contrat de travail.

La charge de travail des salariés à temps partiel doit être adaptée dans les faits. Un entretien aura lieu entre le salarié, le responsable et un membre de la direction des ressources humaines lors du passage à temps partiel. La charge et l'organisation du travail ainsi que la formation et l'évolution de carrière seront abordées lors de cet entretien. Chaque année, après le passage à temps partiel, une discussion aura lieu lors de l'EAA 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 DRH.

Par ailleurs, les plans d'actions négociés au niveau des sociétés veilleront à rappeler le nécessaire équilibre vie professionnelle/vie privée, le respect de bonnes pratiques en matière d'horaires de travail, d'heures de réunion ainsi que d'utilisation des NTIC. Une attention particulière sera notamment portée à ce que la programmation de réunion ne provoque pas d'exclusion.

Pour maintenir l'attention portée à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, les parties souhaitent également que les sociétés du Groupe s'engagent à :

- **Examiner, lors de la négociation du plan d'actions triennal, l'opportunité de réservation de lits au sein de Crèches inter-entreprises, si elles existent et, en tout état de cause s'il est possible de faire un tel choix.**
- **Veiller à la sensibilisation des salariés sur les questions liées à la parentalité en :**
 - Mettant en œuvre dans l'ensemble des sociétés un guide de la parentalité unique à établir par le Groupe,
 - Assurant la diffusion de ce guide à l'ensemble des salariés (managers et non managers ainsi qu'à la famille RH).
- **Rappeler aux pères les droits leur permettant de prendre leur congé paternité,**
- **Maintenir la rémunération du salarié en congé paternité pendant les 11 jours octroyés par la loi**

UT

6/58

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.

Cette mesure qui s'applique en vertu d'un accord Groupe à l'ensemble des sociétés, 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.

Les dispositions de cet avenant à l'accord cadre étant plus favorables que celles prévues dans le cadre de l'avenant à l'accord dispositions sociales du 29 mars 2011, s'y substituent et n'ont pas pour objet de se cumuler.

ARTICLE 2 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX COMMISSIONS EGALITE D'ETABLISSEMENT/D'ENTREPRISE, A LA COMMISSION DE SUIVI GROUPE ET AU GROUPE EGALITE

Les parties entendent renforcer le suivi des actions mises en œuvre au sein des sociétés du Groupe.

A ce titre :

- Le troisième paragraphe figurant à l'article 1^{er} de l'accord cadre Groupe du 13 janvier 2004 portant sur les Commissions d'établissement/d'entreprise 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, y compris ceux définis par le présent avenant,*
- 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 quatrième paragraphe figurant à l'article 1^{er} de l'accord cadre Groupe du 13 janvier 2004 portant sur les Commissions d'établissement/d'entreprise est remplacé et modifié comme suit :

« Elle [la commission d'établissement/d'entreprise] 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. »

- L'article 6 de l'accord Cadre Groupe du 13 janvier 2004 devient, en application du présent avenant, l'article 7 et se trouve désormais rédigé comme suit :

« Article 7 – Suivi et interprétation de l'accord

« Une Commission centrale de suivi est créée avec pour objectif de faire respecter l'application du présent accord à travers sa déclinaison dans les sociétés du Groupe et de trancher les éventuels litiges. Elle est destinataire des rapports d'entreprise des sociétés du Groupe et des avenants triennaux précisant les plans d'action.

Cette Commission est composée :

- *de deux représentants par organisations syndicales signataires et représentatives au niveau du Groupe,*
- *et d'un nombre équivalent de représentants de la Direction.*

LT

VH
7/58
BP
ST

Elle se réunit, dans la limite de trois fois par an, à la demande d'un tiers de ses membres, et dans les conditions prévues à l'article 4 de l'accord cadre Groupe du 13 janvier 2004.

Elle se réunit notamment une fois par an pour faire le point des accords signés ainsi que des pratiques mises en place dans les sociétés du Groupe et le cas échéant proposer des axes d'amélioration ciblés à prendre en compte au sein des sociétés du Groupe. .

La Commission est également en charge de l'application et de l'interprétation de l'accord. Concernant l'interprétation des dispositions de l'accord de Groupe, elle prend ses décisions à la majorité des 2/3 des participants (présents ou représentés).

Enfin, les parties conviennent que les membres de la Commission de suivi pourront suivre les formations et actions de sensibilisation portant sur l'égalité professionnelle, les enjeux de la mixité, la parentalité et la lutte contre les stéréotypes prévues par le présent accord»

Groupe de travail Egalité Femmes/Hommes :

Il existe, par ailleurs, un Groupe de travail Egalité Femmes /Hommes dont la coordination, confiée au Directeur juridique RH, réunit un représentant RH par société en charge de l'égalité Femmes/Hommes. Ce groupe assure, depuis 2006, le bon déploiement des accords et des plans d'action sur l'égalité, et contribue à la mise en œuvre de mesures nouvelles par l'échange de bonnes pratiques au sein du Groupe.

La coordination au sein du Groupe des actions menées dans les sociétés avec les Associations et Réseaux portant sur l'égalité lui est confiée afin de veiller à la cohérence des actions du groupe dans ce domaine et au bon respect des engagements conventionnels conclus tant au niveau du Groupe qu'au niveau des sociétés.

Régulièrement des réunions seront organisées avec les représentants des Réseaux et Associations et les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe afin que les commissions égalité soient pleinement associés aux actions entreprises dans les sociétés et informés de leurs travaux.

Les parties conviennent, par ailleurs, que le coordinateur du Groupe de travail égalité professionnelle présente, chaque année, à la Commission centrale de suivi, les actions et pratiques des sociétés du Groupe en France.

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS FINALES

Le présent avenant, conclu entre la Direction de Thales et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe Thales constitue un accord cadre Groupe à durée indéterminée.

Il entrera en vigueur dès le lendemain du jour suivant son dépôt auprès de l'Unité des Hauts de seine de la DIRECCTE, ce dépôt devant intervenir dès la fin du délai d'opposition.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe et déposé par la Direction des Ressources Humaines du Groupe, en deux exemplaires dont l'un sous forme électronique, auprès de la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) des Hauts-de-Seine et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

CT

VH
8/58
CT

De plus, un exemplaire de cet accord sera transmis à l'Inspection du Travail des Hauts-de-Seine.

Fait à Neuilly sur Seine, le 27 juin 2012 en 10 exemplaires.

Pour le Groupe THALES,
Monsieur Loïc MAHE, Directeur des Ressources Humaines du Groupe

Pour la CFDT
Monsieur Didier GLADIEU

Pour la CFE-CGC
Monsieur Hervé TAUSKY

Pour la CGT
Monsieur Laurent TROMBINI

Pour la CFTC
Madame Véronique MICHAUT