

**ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
AU SEIN DE LA SOCIETE THALES AVS FRANCE SAS**

**Entre,**

**D'une part,**

La Société THALES AVS FRANCE SAS, dont le Siège Social est situé au 75 – 77, avenue Marcel Dassault 33700 Mérignac, représentée par Madame Christine FAUSSAT, Directrice du Développement Social,

**Et,**

**D'autre part,**

Les Organisations Syndicales représentatives signataires :

La CFDT,

La CFE-CGC,

La CGT,

Il a été convenu ce qui suit :

JK CF  
MMH  
Pde

## SOMMAIRE

<b>ARTICLE 1 – Instances de concertation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b> .....	4
Article 1.1 – Commission d'établissement .....	4
Article 1.2 – Commission Centrale d'entreprise .....	5
<b>ARTICLE 2 – Approche méthodologique</b> .....	6
Article 2.1 – Négociations des avenants triennaux .....	6
Article 2.2 – Calendrier .....	6
<b>ARTICLE 3 – Principes de recrutement, de rémunération et de formation</b> .....	7
<b>ARTICLE 4 – Cadre collectif de ces principes</b> .....	9
<b>ARTICLE 5 – Temps partiel et forfait jours</b> .....	10
<b>ARTICLE 6 – Dispositions finales</b> .....	11
Article 6.1 – Champ d'application .....	11
Article 6.2 - Durée de l'accord .....	11
Article 6.3 - Formalités de dépôt et de publicité .....	11

DK of  
MWM Pde

## PREAMBULE

A l'issue d'un processus social réalisé en 2017, le Groupe Thales a simplifié ses structures juridiques en France à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Cela s'est traduit au sein de la GBU Avionique par le regroupement des sociétés Thales Avionics SAS, Thales Avionics LCD SAS, Thales Electron Devices SAS et Thales Training & Simulation SAS. Ces entités sont désormais regroupées au sein d'une même structure juridique, à savoir la société THALES AVS FRANCE SAS.

Un accord Groupe relatif à l'organisation des négociations liées au projet de simplification des structures juridiques du Groupe THALES en France a été signé le 23 octobre 2017. Cet accord a prévu que les négociations relatives à certaines thématiques seraient traitées au niveau des Sociétés issues des fusions.

Par le présent accord, les parties visent à harmoniser les dispositions conventionnelles, engagements unilatéraux et usages existants ayant trait à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des anciennes sociétés citées ci-dessus et constituant désormais la société THALES AVS FRANCE SAS, et ce afin de permettre à l'ensemble des salariés faisant partie de ladite société de bénéficier de règles identiques en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est dans ce contexte et après avoir dressé un état des lieux des règles applicables et appliquées au sein des différentes sociétés que les parties au présent accord se sont réunies afin d'arrêter les règles destinées à s'appliquer au sein de la société THALES AVS FRANCE SAS.

\*\*\*

Ainsi, le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions légales en vigueur en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'accord cadre Groupe relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le Groupe THALES du 13 janvier 2004 et de son avenant n°1 du 27 juin 2012.

La politique de gestion des ressources humaines, développée au sein de la société THALES AVS FRANCE SAS, doit contribuer à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

- dans la proportion de femmes affectées à des postes de fortes responsabilités ;
- dans les embauches de femmes dans certains métiers ;
- dans les évolutions de carrière et de rémunération des femmes ;
- dans la prévention du harcèlement et des agissements sexistes.

Le présent accord a pour objet d'affirmer la volonté des signataires de mettre en place au sein de la société THALES AVS FRANCE SAS les moyens nécessaires pour garantir une situation d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les mesures appropriées à l'élaboration de plans d'actions seront arrêtées et définies dans le cadre d'un avenant au présent accord négocié tous les trois ans au niveau de la société THALES AVS FRANCE SAS.

L'avenant triennal relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes déclinera les plans d'actions prioritaires définis par l'accord cadre Groupe et son avenant qui sont les suivants :

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

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

## **ARTICLE 1 – Instances de concertation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

### ***Article 1.1 – Commission d'établissement***

Dans chaque établissement, la direction crée, au sein du Comité d'établissement/CSE d'établissement, une commission pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette commission sera composée d'un membre par organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement pour les établissements dont l'effectif est inférieur à 300 salariés, et de deux membres par organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement pour ceux dont l'effectif est supérieur à 300 salariés.

Un rapporteur, qui devra être un membre titulaire du Comité d'établissement/CSE d'établissement, sera désigné parmi les membres de la commission.

La composition de cette commission tiendra compte des diverses représentations syndicales au sein du Comité.

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

Cette commission aura pour mission de :

- suivre les mesures négociées ou adoptées notamment dans le cadre du plan d'actions triennal et les indicateurs applicables à la société ;
- analyser le bilan égalité femmes-hommes et les plans de formation au regard de l'égalité professionnelle ;
- préparer la délibération du Comité d'établissement/CSE d'établissement sur le bilan égalité femmes-hommes de l'établissement ;
- sensibiliser et informer le personnel sur le suivi de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- proposer aux parties à la négociation des mesures favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

UF  
JK MM Ade

La commission bénéficiera pour cela de l'ensemble des documents détaillés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'établissement. Conformément à la loi du 9 mai 2001 et à ses décrets d'application, elle disposera de données chiffrées sur les conditions générales d'emploi, de promotion, de formation professionnelle, de rémunération et de conditions de travail. Par ailleurs, les informations relatives à l'Index société Egalité femmes-hommes seront également transmises à la Commission.

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

Les membres de la commission d'établissement, désignés pour la première fois, pourront bénéficier de deux journées de formation portant sur la thématique relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les frais liés aux déplacements et les frais pédagogiques seront pris en charge par la société. Les droits à cette formation sont indépendants de ceux existants par ailleurs.

### **Article 1.2 – Commission Centrale d'entreprise**

Une commission relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera créée au sein du Comité Centrale d'Entreprise/CSE Central.

Le crédit d'heures accordé aux membres de cette commission sera identique à celui des commissions d'établissement.

Elle sera constituée de deux membres par organisation syndicale représentative au niveau de la société et d'un rapporteur élu titulaire du Comité Centrale d'Entreprise/CSE Central.

La composition de cette commission tiendra compte des diverses représentations syndicales au sein du Comité. Si du fait du nombre de membres de la commission, une organisation syndicale représentative au niveau du Groupe, et représentée au Comité Centrale d'Entreprise/CSE Central, n'était pas représentée à la commission, elle pourrait désigner un membre.

Cette commission aura pour mission de :

- formuler des propositions à l'attention des parties à la négociation en tenant compte des délibérations des comités d'établissement/CSE d'établissement et des analyses des commissions d'établissement ;
- coordonner les actions de sensibilisation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau de la société ;
- suivre l'application de l'accord, les mesures négociées et les indicateurs applicables à la société ;
- suivre l'avancement des actions du plan triennal ;
- analyser le bilan égalité femmes-hommes.

Les membres de la commission centrale, désignés pour la première fois, pourront bénéficier de deux journées de formation portant sur la thématique relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sous réserve de ne pas avoir déjà suivi la formation dans le

cadre de la commission établissement. Les frais liés aux déplacements et les frais pédagogiques seront pris en charge par la société. Les droits à cette formation sont indépendants de ceux existants par ailleurs.

## **ARTICLE 2 – Approche méthodologique**

### ***Article 2.1 – Négociations des avenants triennaux***

Conformément aux dispositions légales en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les négociations entre la direction de la société THALES AVS FRANCE SAS et les organisations syndicales représentatives au niveau de la société s'appuieront notamment sur les informations contenues dans les rapports annuels sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les travaux des commissions précitées.

Ces négociations, dès lors qu'elles aboutissent à la conclusion d'un avenant au présent accord relatif aux mesures appropriées à l'élaboration d'un plan d'actions, auront lieu tous les trois ans. Dans ce cas, un bilan concernant les mesures décidées et leur réalisation sera réalisé annuellement et viendra compléter le bilan égalité femmes-hommes comprenant l'ensemble des indicateurs du rapport de situation comparée.

Une version consolidée société des rapports annuels d'établissement sera éditée. Cette version sera transmise au Comité Central d'entreprise/CSE Central ainsi qu'à la commission constituée en son sein.

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

### ***Article 2.2 – Calendrier***

Le calendrier des opérations est le suivant :

<b>ACTION</b>	<b>DELAI</b>
Communication au niveau de l'établissement du bilan sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à la commission d'établissement et aux organisations syndicales	Avant le 31 mars
Travail des commissions d'établissement	Avril - Mai
Présentation du bilan sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au comité d'établissement/CSE d'établissement	Avant le 31 mai
Transmission au comité central d'entreprise/CSE central, à la commission centrale et aux délégués syndicaux centraux : - du bilan consolidé société ; - des avis des comités d'établissement/CSE et des propositions des commissions d'établissement sur les bilans établissements relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	Mai - Juin
Réunion de la commission centrale égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Juin
Présentation du bilan politique salariale femmes-hommes aux commissions centrale et locales	Septembre - Octobre
Transmission du bilan annuel des plans d'actions au niveau société aux organisations syndicales signataires de l'accord, à la commission d'entreprise et à la commission de suivi instituée au niveau du Groupe THALES	Septembre

JK CF  
MMM Pde

### ARTICLE 3 – Principes de recrutement, de rémunération et de formation

1. Les modalités et les conditions de recrutement, tant externe qu'interne, 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 la société. A ce titre, le principe est de ne pas formuler de manière discriminante les offres de recrutement. Tout recrutement étant réalisé en tenant compte strictement de l'adéquation entre les profils des candidats et les exigences du poste en dehors de toute autre considération. Le principe de recrutement devra être le plus ouvert possible, le poste devra être affiché et garantir des délais suffisants entre l'ouverture du poste et le traitement des candidatures.
2. Au sein de la société THALES AVS FRANCE SAS, la classification et le salaire d'embauche tiennent compte de la qualification et des compétences. En aucun cas, il ne pourra être déterminé en considération du sexe de la personne. Plus généralement, la détermination de la rémunération ne doit jamais être justifiée en considération du sexe du salarié.
3. Il est rappelé que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples, est appliqué conformément aux dispositions légales en vigueur (article L. 1225-35 du Code du travail). En vertu de l'accord sur les dispositions sociales applicables aux salariés des sociétés du Groupe Thales, le salarié concerné bénéficie d'un maintien de sa rémunération pendant la période visée ci-dessus. En outre, l'accord sur l'Evolution de la Croissance et l'Emploi permet de bénéficier du mécanisme de la subrogation.
4. Il est rappelé que lorsque la durée du congé d'adoption est répartie entre les deux parents, l'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à 11 jours supplémentaires de congé d'adoption ou à 18 jours en cas d'adoptions multiples, conformément aux dispositions légales en vigueur (article L. 1225-40 du Code du travail).

Les mesures visées aux points 3 et 4 ci-dessus impliquent des droits et garanties identiques pour les couples de même sexe.

5. La fixation des objectifs tient compte des absences prévisibles relatives à la parentalité, (congé maternité, congé d'adoption, congé parental). L'appréciation des résultats tient compte des absences relatives à la parentalité ayant eu lieu sur la période (congé maternité, congé d'adoption, congé parental).
6. Afin de contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des dispositions sont prises de telle sorte que les salariés dont le contrat de travail est suspendu au titre d'un congé de maternité ou d'adoption, puissent bénéficier d'une révision salariale :
  - Lors de la mise en place de la politique salariale au sein de la société, le salarié dont le contrat de travail est suspendu en raison du congé de maternité ou d'adoption bénéficiera d'une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations de sa catégorie à la même date d'effet que les autres salariés.

Du fait du niveau de responsabilité de leur poste, certains salariés ont une partie de rémunération sous forme variable :

- Le salarié en congé de maternité ou d'adoption bénéficiera de la partie de rémunération variable liée à la performance financière annuelle dans les conditions prévues par le plan de Rémunération Variable en vigueur ;
- Pour la détermination de la part de rémunération variable appréciée en fonction des objectifs annuels et permanents, la performance individuelle annuelle du salarié sera appréciée sur sa seule période d'activité.

L'absence du salarié du fait du congé de maternité ou d'adoption ne doit pas avoir d'incidence sur l'évolution de carrière ou l'évolution salariale de l'intéressé.

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

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

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

A son retour dans l'entreprise, le salarié bénéficie d'un entretien avec le responsable des Ressources Humaines, au cours duquel le niveau de rémunération est révisé et augmenté en fonction du poste. L'augmentation est au minimum égale à la moyenne des augmentations de salaire pratiquées au sein de la catégorie à laquelle le salarié appartient durant son congé parental (augmentations générales et individuelles). Par ailleurs, le salarié peut demander une formation, qui dans ce cas, sera prioritaire.

La durée de ce congé est intégralement prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Les mêmes dispositions sont prévues en cas de départ dans le cadre d'un congé de présence parentale ou de soutien familial.

8. Dans le cadre des revues de personnel et spécialement en ce qui concerne les propositions de poste à responsabilité, la société attachera une attention particulière à la situation des femmes.

9. L'ensemble des salariés accède de manière homogène à la formation professionnelle afin de s'assurer d'une bonne évaluation de leur parcours professionnel.

L'Entretien de Développement Professionnel (EDP) doit être l'occasion de porter une attention particulière sur l'évolution de carrière des femmes. Cet entretien individuel est un point d'étape fondamental du processus de développement professionnel et constitue, pour les salariés, un moment privilégié leur permettant de faire le point avec leur manager sur la manière de se développer dans leur poste actuel et de définir leur orientation de carrière.

CF  
MHM



10. Les salariés n'ayant pas changé de poste depuis plus de 5 ans peuvent bénéficier, à leur demande, d'un entretien avec le responsable Ressources Humaines de leur unité afin de faire le point sur leur évolution professionnelle.

#### **ARTICLE 4 – Cadre collectif de ces principes**

Les principes et règles énoncés expriment la volonté de la société THALES AVS FRANCE SAS de donner une méthode en vue d'identifier, d'examiner, d'échanger et de définir des plans d'actions prévoyant la mise en place de mesures concrètes afin de garantir pour l'avenir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Leurs effets seront mesurés par des indicateurs tels que les mobilités, les rémunérations, les promotions et la participation aux sessions de formation.

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

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

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

En cas d'écart injustifié, un plan d'actions triennal sera défini afin de remédier à l'écart de rémunération constaté entre les deux groupes.

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

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

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

Lors de l'embauche des salariés, il sera remis sous une forme à définir au sein de chaque établissement, un document rappelant les principes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## ARTICLE 5 – Temps partiel

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

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

- lors du passage à temps partiel, le responsable Ressources Humaines en liaison avec le manager devra vérifier que la charge de travail attribuée au salarié est compatible avec la durée du travail prévue au contrat de travail. Cet examen sera opéré à l'occasion d'un entretien conduit avec le salarié par le responsable hiérarchique et le responsable Ressources Humaines au cours duquel la charge et l'organisation de travail ainsi que la formation et l'évolution de carrière du salarié seront abordés. Les conclusions de cet examen seront formalisées par écrit ;
- chaque année, après le passage à temps partiel, une discussion aura lieu lors de l'entretien annuel d'activité ou de l'entretien de développement professionnel pour évoquer ces points. En cas de désaccord persistant sur l'organisation du travail, le salarié pourra demander un deuxième entretien en présence du responsable Ressources Humaines ;
- la fixation des objectifs ainsi que l'appréciation des résultats tiennent compte des absences prévisibles relatives au temps partiel ;
- lors des entretiens de développement professionnel, si le salarié envisage son retour à temps plein, cette situation sera abordée afin de faciliter les conditions de ce retour, et d'en tenir compte dans l'organisation du travail. Des consignes en ce sens seront données aux managers. En aucun cas les consignes données ne devront avoir pour effet d'entraver la liberté de choix du salarié ;
- l'organisation de la formation professionnelle peut présenter des difficultés, notamment quand les stages sont positionnés les jours d'absence du salarié de l'entreprise. Les services de formation feront tout leur possible pour prévenir le plus longtemps à l'avance (au moins 3 semaines) de telles situations et prendront toute mesure adéquate pour faciliter sa participation. En cas d'impossibilité, un entretien avec le responsable Ressources Humaines aura lieu afin de trouver une solution.

LF  
DK MHN Pde

## **ARTICLE 6 – Dispositions finales**

### ***Article 6.1 – Suivi de l'accord***

Les parties conviennent de se réunir en cas de nécessité durant l'application de l'accord et notamment en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord et ce, dans un délai raisonnable à compter de la promulgation du nouveau texte.

L'initiative de ce rendez-vous sera à la charge de la partie la plus diligente.

### ***Article 6.2 – Champ d'application***

Le présent accord est applicable à l'ensemble des établissements de la Société THALES AVS FRANCE SAS.

### ***Article 6.3 - Durée de l'accord***

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

D'un commun accord, l'ensemble des parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord s'appliquent dès sa date d'entrée en vigueur, c'est-à-dire au lendemain de son dépôt, et donc avant la fin de la période de transition. En conséquence, les règles prévues par le présent accord se substituent à l'ensemble des conventions et accords collectifs antérieurs en vigueur au sein des sociétés absorbées et de la société absorbante, ainsi qu'aux pratiques ou usages et engagements unilatéraux ayant trait au même objet dès son entrée en vigueur.

### ***Article 6.4 - Formalités de dépôt et de publicité***

Conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du Code du travail, le présent accord sera notifié à chacune des organisations représentatives.

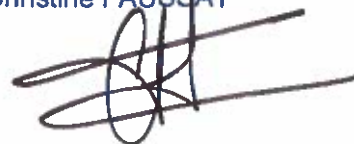
Par ailleurs, en application de l'article D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé, à la diligence de la Société THALES AVS FRANCE,

- En un exemplaire informatique à la Direccte via la plateforme « téléaccords »,
- En un exemplaire original au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Bordeaux.

Enfin, conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable (format Word) sous un format rendu anonyme.

Fait à Mérignac en 5 exemplaires originaux le 06 juin 2019

Pour la Direction de THALES AVS France SAS  
La Directrice du Développement Social  
Christine FAUSSAT



Pour la CFDT,  
Madame/Monsieur...

Julien KLOTZ



Pour la CFE-CGC,  
Madame/Monsieur...

Marie Hélène MIERMENT



Pour la CGT,  
Madame/Monsieur...

Pascal Debucche

