

**AVENANT N°1 A L'ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
AU SEIN DE LA SOCIETE THALES AVS FRANCE SAS**

**PLAN D' ACTIONS TRIENNAL 2019-2021**

**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 :

TK CF  
MM  
SB.

## SOMMAIRE

PLAN D'ACTIONS N°1	- 4 -
ACTIONS D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION AU PRINCIPE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	- 4 -
Article 1.1 – Informer et sensibiliser l'ensemble des salariés	- 4 -
▣ Formation à destination managers	- 4 -
▣ Formation à destination des équipes Ressources Humaines	- 4 -
▣ Information à destination des salariés	- 5 -
Article 1.2 – Informer et sensibiliser les partenaires externes	- 6 -
PLAN D'ACTIONS N°2	- 7 -
ACTIONS DESTINEES A FAVORISER LA MIXITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE THALES AVS FRANCE	- 7 -
Article 2.1 – Promouvoir les métiers de la société THALES AVS FRANCE SAS	- 7 -
Article 2.2 – Mixité dans l'ensemble des fonctions de la société	- 8 -
2.2.1 – Développer la mixité par le recrutement externe	- 8 -
2.2.2 – Développer la mixité par les stages et les contrats d'alternance	- 9 -
PLAN D'ACTIONS N°3	- 10 -
ACTIONS DESTINEES A FAVORISER LE DEVELOPPEMENT DE CARRIERE DES FEMMES	- 10 -
3.1 - Accompagner les femmes dans leur évolution de carrière	- 10 -
3.1.1 – Politique de promotions individuelles	- 10 -
3.1.2 – Politique d'évolution de carrière	- 10 -
3.1.3 - Mise en place d'une <i>Talent Review</i> spécifique pour les femmes	- 11 -
3.2 – Formation professionnelle	- 11 -
3.2.1 - Veiller à assurer l'accès équivalent des femmes à la formation	- 11 -
3.2.2 - Améliorer la réalisation des formations	- 12 -
3.2.3. Mesures d'accompagnement de la formation	- 12 -
PLAN D'ACTIONS N° 4	- 14 -
ACTIONS DESTINEES A ASSURER L'EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	- 14 -
Article 4.1 - Détermination du salaire d'embauche	- 14 -
Article 4.2 - Politique d'augmentation salariale	- 14 -
PLAN D'ACTIONS N° 5	- 15 -
ACTIONS EN FAVEUR DE L'EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE	- 15 -
Article 5.1 - Congé maternité ou d'adoption	- 15 -
Article 5.2 - Congé parental	- 16 -
Article 5.3 - Temps partiel	- 16 -
Article 5.4 - Organisation des réunions	- 17 -
Article 5.5 - Soutien aux initiatives favorisant l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle	- 17 -
PLAN D'ACTIONS N°6	- 18 -
PREVENIR LE HARCELEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES	- 18 -
DISPOSITIONS FINALES	- 20 -
Article 1 – Suivi de l'accord	- 20 -
Article 2 – Dispositions générales	- 20 -

CF  
SB  
TR  
MHM

## PREAMBULE

Au sein du groupe Thales, un accord cadre Groupe a été conclu le 13 janvier 2004 pour définir les principes, les engagements et la méthodologie à déployer en faveur de l'égalité professionnelle. Le 27 juin 2012, les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe et la direction ont conclu un avenant à cet accord afin de réaffirmer leur engagement sur le sujet et d'initier le déploiement de nouvelles actions, notamment en matière de recrutement, de développement de carrière et d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Dans le cadre de l'harmonisation des statuts de la société THALES AVS FRANCE SAS à la suite de la fusion entre les sociétés Thales Avionics SAS, Thales Avionics LCD SAS, Thales Electron Devices SAS et Thales Training and Simulation SAS, les parties ont entendu affirmer les principes visant à garantir une situation d'égalité professionnelle.

A ce titre, elles ont conclu le 15 mai 2019, un accord d'entreprise à durée indéterminée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société THALES AVS FRANCE SAS. Cet accord affirme les principes et moyens nécessaires au déploiement d'une politique volontariste en matière d'égalité professionnelle.

La direction de la société THALES AVS FRANCE SAS et les organisations syndicales représentatives se sont donc réunies afin de définir ensemble un plan d'actions triennal, applicable pour la période 2019-2021 afin :

- de définir ou poursuivre des actions concrètes en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière notamment de recrutement, de développement de carrière des femmes, de formation et d'équilibre vie professionnelle/vie personnelle ;
- de fixer des objectifs de progression pour s'inscrire dans une démarche dynamique et régulière d'évolution de la situation ;
- de suivre cette évolution, d'une année sur l'autre, au moyen d'indicateurs définis par le présent avenant.

Le présent avenant triennal fixe ainsi six plans d'actions :

- actions d'information et de sensibilisation au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- actions destinées à favoriser la mixité professionnelle ;
- actions destinées à favoriser le développement de carrière des femmes ;
- actions destinées à assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- actions en faveur de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle ;
- actions en faveur de la prévention du harcèlement et des agissements sexistes.

Conformément aux dispositions de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société THALES AVS FRANCE SAS du 15 mai 2019, le suivi de ce plan d'actions sera assuré par les commissions locales et centrale égalité professionnelle

## PLAN D' ACTIONS N°1

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

La mise en œuvre effective du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes nécessite une évolution des comportements de chacun, quelle que soit sa position au sein de la société THALES AVS FRANCE SAS.

A cet effet, la direction de la société souhaite donner l'impulsion à l'évolution progressive des mentalités en poursuivant les actions de communication, d'information et de sensibilisation auprès de l'ensemble du personnel.

#### **Article 1.1 – Informer et sensibiliser l'ensemble des salariés**

La mise en œuvre la plus large et à tous les niveaux de la société des principes retenus en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sera d'autant plus facilitée que l'ensemble des salariés disposera d'une bonne compréhension des problématiques et des enjeux qui y sont associés.

Ainsi, une communication portant sur les résultats du présent plan, le résultat de chaque indicateur et la note globale issue de l'Index Egalité sera réalisée en Time2share pour déclinaison auprès des équipes. Afin de sensibiliser le management au plus haut niveau et ainsi faire le lien avec les activités Diversité, une communication similaire sera effectuée au sein du COMEX et de chaque CODIR.

Des actions de sensibilisation/information spécifiques seront adressées auprès des managers, des équipes Ressources Humaines et de l'ensemble des salariés afin de prendre en compte le rôle qu'ils occupent dans l'organisation :

- **Formation à destination managers**

Tous les salariés accédant à des fonctions de management bénéficient d'une formation spécifique au cours de laquelle les principes et engagements de la société en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont présentés.

Dans le cadre des objectifs de Diversité et Inclusion du Groupe, THALES AVS FRANCE SAS déploiera au sein de chaque établissement une formation à destination des managers.

- **Formation à destination des équipes Ressources Humaines**

En raison de leur rôle central en matière de développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le présent avenant fera l'objet d'une déclinaison auprès de l'ensemble des équipes Ressources Humaines en ce compris les équipes Talent Acquisition relevant du périmètre de THALES AVS FRANCE SAS afin de veiller à sa bonne application.

A cet effet, elles devront :

- s'assurer de la compréhension des principes d'égalité professionnelle auprès du management et de leur mise en œuvre ;

LF  
SB JK MTH

- porter, dans leur rôle de proximité, une attention toute particulière à la situation des femmes dans la société en s'assurant qu'elles ne sont pas en situation d'inégalité professionnelle et afin notamment de traiter la problématique du plafond de verre.

Le cas échéant, des sessions d'information/sensibilisation pourront être organisées en cas d'évolution des dispositions légales et/ou conventionnelles applicables dans le domaine de l'égalité professionnelle au sein de THALES AVS FRANCE SAS.

Enfin, chaque DRH d'établissement désigne, au sein de la fonction Ressources Humaines, un correspondant égalité professionnelle. Ce correspondant aura pour mission :

- d'animer les commissions égalité femmes-hommes au niveau établissement ;
- de diffuser la communication de l'ensemble des plans d'actions déployés ;
- d'être garant de la bonne application du présent avenant ;
- de promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'établissement ;
- d'être l'interlocuteur privilégié des salariés et du management sur la question de l'égalité professionnelle au sein de l'établissement.

Le correspondant pourra être saisi par tout salarié de son établissement de toute question et/ou remarque visant à assurer la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société.

#### • **Information à destination des salariés**

Une communication collective sera réalisée auprès de l'ensemble des salariés afin qu'ils soient informés des principes généraux applicables en matière d'égalité professionnelle ainsi que des principales actions prévues dans le cadre de ce plan. Cette communication collective prendra la forme d'une brochure de la société THALES AVS FRANCE SAS.

Cette brochure sera disponible sur la page intranet de la société THALES AVS FRANCE SAS dédiée à la Diversité et l'Inclusion.

En complément, seront disponibles sur cette page intranet plusieurs documents utiles :

- l'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société THALES AVS FRANCE SAS signé le 15 mai 2019 et le présent avenant ;
- la brochure relative à l'égalité professionnelle pour relayer les principaux engagements et les objectifs poursuivis par l'avenant ;
- la liste nominative des membres désignés de la commission centrale de suivi de l'égalité professionnelle prévue par l'accord société du 15 mai 2019 ;
- la liste des correspondants égalité professionnelle ;

- le guide de la parentalité établi par le Groupe ;
- des témoignages de femmes, notamment sur leurs parcours dans l'entreprise ;
- des articles sur le développement de programme de mentoring, sur les réseaux WITH, YES, etc.

La note globale issue de l'Index Egalité entre les femmes et les hommes pour la société THALES AVS FRANCE SAS sera publiée sur l'intranet de la société chaque année.

En outre, la société souhaite sensibiliser chaque nouvel embauché aux questions liées au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Aussi, chaque nouvel embauché recevra une sensibilisation sur les principes généraux du présent avenant selon les modalités définies au sein de chaque établissement (session d'intégration...).

### **Article 1.2 – Informer et sensibiliser les partenaires externes**

Au-delà de la fonction managériale et de la fonction Ressources Humaines, les partenaires externes tels que les cabinets de recrutement ou les agences d'intérim tiennent également un rôle important en matière de promotion de l'égalité professionnelle dans le cadre des missions d'aide au recrutement.

Chaque fois qu'une mission d'aide au recrutement leur sera confiée, notamment dans les filières techniques et scientifiques, l'accent sera mis sur la nécessité de recueillir puis de présenter des candidatures féminines.

De manière générale, il sera demandé aux partenaires externes de veiller à ce que l'égalité professionnelle soit respectée dans le cadre de leurs missions.

### **Synthèse - Plan d'actions n°1**

---

#### **Indicateur**

- Nombre de salariés formés par actions de sensibilisation

GF  
SB DK MFM

## PLAN D' ACTIONS N°2

### **ACTIONS DESTINEES A FAVORISER LA MIXITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE THALES AVS FRANCE**

La mixité est source de richesse et de performance par la diversité et la complémentarité des approches et ce, à tous les niveaux hiérarchiques.

La société entend donc promouvoir activement la mixité des emplois et souhaite favoriser la mixité dans certains métiers qui sont encore principalement exercés par des hommes ou, à l'inverse, principalement exercés par des femmes.

Pour atteindre cet objectif, elle met en œuvre un ensemble cohérent d'actions s'inscrivant dans la durée et visant à promouvoir les métiers auprès des femmes, à développer la féminisation de ses recrutements et à faciliter l'accès des femmes à des familles professionnelles et métiers aujourd'hui peu ou pas assez féminisés.

#### **Article 2.1 – Promouvoir les métiers de la société THALES AVS FRANCE SAS**

La société THALES AVS FRANCE SAS poursuit sa coopération avec le monde éducatif, de façon à mieux faire connaître et à renforcer l'attractivité de ses activités et de ses métiers.

Les axes de cette communication sont les suivants :

- un rapprochement avec les rectorats pour la mise en œuvre d'actions communes de promotion et d'information visant à modifier la représentation sociale des métiers exercés dans la société ;
- des actions de communication dans les collèges ou lycées afin, notamment, de présenter la réalité de nos domaines d'activité et leurs nombreuses et diverses possibilités de carrière et plus particulièrement auprès du corps enseignant et des établissements scolaires ;
- une participation à certains forums métiers organisés par les collèges, les lycées et les organisations institutionnelles qui interviennent dans les bassins d'emploi, en y associant des femmes dont le parcours professionnel permet d'illustrer les évolutions de carrière proposées à celles-ci. La société encourage la participation active des salariés à ces forums. Le temps passé par un salarié à un événement de ce type **durant ses horaires habituels de travail est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.** Le responsable hiérarchique et le responsable Ressources Humaines du salarié doivent être informés préalablement à son intervention ;
- l'organisation de visites des établissements de THALES AVS FRANCE SAS pour les collégiens et les lycéens. Chaque fois que cela est possible ces visites seront animées par des femmes ;
- l'établissement de relations privilégiées avec certains lycées, grandes écoles et universités, animées et suivies par des anciens élèves, salariés de la société dont l'objet sera de sensibiliser les femmes aux métiers et aux carrières proposés par la société. A cet effet, elle encourage les initiatives visant à mettre en place des conventions de partenariat avec certains établissements d'enseignement ;

- la promotion de la politique de mixité via les salariés de THALES AVS FRANCE SAS qui enseignent dans les établissements de l'éducation nationale, IUT, grandes écoles, etc. ;
- une mise en œuvre du lien avec l'association nationale « Elles bougent » dont le rôle est d'encourager les jeunes filles à envisager des carrières dans les secteurs scientifiques et technologiques ;
- la participation de salariés à des réseaux tels que WiTh en vue de favoriser l'échange et le partage entre les femmes et les hommes se sentant concernés par les sujets liés à la mixité ;
- la promotion des métiers de l'entreprise sur les réseaux sociaux.

Aux fins de déployer l'ensemble de ces actions, la société s'appuiera notamment sur le réseau Campus Managers et les IPE (Ingénieurs Pour l'Ecole) dans le cadre de leur mission de représentation de la société auprès des établissements scolaires et universitaires et écoles d'ingénieurs. A ce titre, les membres du réseau bénéficieront d'une sensibilisation sur les objectifs du présent plan.

## **Article 2.2 – Mixité dans l'ensemble des fonctions de la société**

### **2.2.1 – Développer la mixité par le recrutement externe**

La direction poursuivra les actions spécifiques destinées à améliorer la proportion de femmes recrutées. En outre, THALES AVS FRANCE SAS porte une attention particulière au maintien de la mixité au sein de chaque famille professionnelle.

Dans le cadre des recrutements à venir, il sera notamment tenu compte de la nécessité de faire un effort particulier en matière de taux de féminisation des recrutements en raison des départs prévus, et ce dans la mesure où les départs pourraient conduire à une diminution du taux de féminisation dans certaines familles professionnelles si un effort complémentaire n'est pas réalisé en matière de recrutement.

La société THALES AVS FRANCE SAS affirme sa volonté de s'inscrire dans une démarche volontariste d'augmentation du nombre de recrutements de femmes au sein des différents périmètres de la société.

Aussi, elle se fixe l'objectif de recruter 40% de femmes par recrutement externe sur la période d'application du présent plan triennal.

Afin de renforcer cette démarche, et tenant compte de la proportion de recrutements opérés au sein des familles professionnelles R&D Etudes Générales (04), R&D Matériel (05), R&D Logiciel (06), tout comme de la difficulté à progresser dans le recrutement de femmes dans ces familles, les parties conviennent d'y suivre un objectif spécifique de recrutement en améliorant le taux de féminisation de 3 points dans le pourcentage de féminisation de ces familles professionnelles sur la durée du plan.



Afin de permettre l'atteinte de ces objectifs, les équipes Talent Acquisition veilleront à présenter aux managers une sélection de candidature comportant au moins une candidature féminine pour chaque poste ouvert.

Dans le cadre des objectifs de Diversité que la société s'est fixée, le périmètre des candidatures, examinées dans le cadre d'une procédure de recrutement, sera élargi à des formations n'entrant pas dans les écoles dites cibles et à des parcours variés.

### **2.2.2 – Développer la mixité par les stages et les contrats d'alternance**

La société s'engage à assurer une représentation équilibrée des femmes dans les stages d'études conventionnés ainsi que dans les contrats en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation). A cet effet, la société THALES AVS FRANCE SAS se fixe pour objectif d'augmenter le pourcentage de femmes dans les stages d'études conventionnés ainsi que dans les contrats en alternance (le pourcentage de référence est celui au 31 décembre 2018).

### **Synthèse – Plan d'actions n°2**

---

#### **Objectifs**

- 40% des salariés recrutés à l'externe sont des femmes
- Au moins 1 candidature de femme pour chaque poste ouvert
- 40% de femmes parmi les embauches d'alternants et stagiaires

#### **Indicateurs**

- Evolution du taux de féminisation des salariés en CDI :
  - par niveau échelon
  - par famille professionnelle générique
- Taux de féminisation des stages conventionnés
- Taux de féminisation des contrats en alternance

## PLAN D' ACTIONS N°3

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

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

Aussi, afin d'éviter que des femmes puissent se trouver dans des situations d'inégalité professionnelle, la direction de la société THALES AVS FRANCE SAS instaure 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 de développement professionnel.

#### **3.1 - Accompagner les femmes dans leur évolution de carrière**

##### **3.1.1 – Politique de promotions individuelles**

Les promotions individuelles des femmes réalisées dans chacune des catégories professionnelles, et dans chaque établissement, respectent au minimum la proportionnalité entre les femmes et les hommes au sein de ladite catégorie professionnelle.

Afin de traiter la problématique du plafond de verre, un suivi particulier sera mené au sein de chaque établissement pour équilibrer la représentativité des femmes et des hommes au sein des différents niveaux de responsabilité relativement à leur répartition dans les niveaux de responsabilité inférieurs. Sur ce point, il est précisé qu'il sera procédé à un chiffrage en pourcentage chaque année de la proportion des femmes et des hommes par niveau : par échelon pour les mensuels et par position pour les ingénieurs et cadres.

La société portera une attention particulière aux salariées dont l'ancienneté dans le niveau est supérieure à l'ancienneté moyenne des hommes dudit niveau.

##### **3.1.2 – Politique d'évolution de carrière**

La direction de la société THALES AVS FRANCE SAS et les managers portent, au sein de chaque établissement, une attention particulière à la situation des femmes lors des procédures de promotion en particulier pour le franchissement de certaines étapes charnières de l'évolution de carrière dont les promotions de mensuel à cadre, l'accès à des postes de management ou d'expertise ou à des responsabilités de service.

La société se donne pour objectif d'améliorer la représentation des femmes au sein des comités de direction. Il sera ainsi recherché la présence d'au moins 3 femmes au sein du COMEX et des CODIR de BL de THALES AVS FRANCE SAS. A ce titre, une attention particulière sera portée sur les postes de direction hors fonctions supports.

Par ailleurs, la société se fixe pour objectif de réduire de 2 points l'écart entre le pourcentage de femmes en position 3B et plus et le pourcentage d'hommes en position 3B et plus sur la période triennale afin de lutter contre le phénomène du plafond de verre.

Une démarche identique sera menée auprès des salariés mensuels dans les différents niveaux charnières et notamment les passages 3.3 à 4.1 ; 4.1 à 4.2 et 5.2 à 5.3.

Le présent avenant a aussi pour objectif de favoriser l'accès des femmes à certains métiers scientifiques et techniques traditionnellement masculins et inversement en :

- identifiant clairement les métiers majoritairement occupés par les hommes ou par les femmes ;
- mettant en place toute action visant à favoriser les passerelles entre les métiers traditionnellement occupés par des femmes ou des hommes (exemples : mentoring et tutorat). La société s'engage à ouvrir plus largement les actions de mentoring auprès des salariés mensuels.

### 3.1.3 - Mise en place d'une *Talent Review* spécifique pour les femmes

La direction souhaite se doter de nouveaux outils, afin de développer et d'améliorer l'évolution de carrière des femmes.

A cet effet, elle met en place une *Talent Review* ayant pour objet :

- d'identifier un vivier de femmes qui soit en visibilité des pôles Talent Acquisition, des fonctions Ressources Humaines et des managers opérationnels pour :
  - favoriser/susciter des candidatures de femme à fort potentiel sur des postes à plus grandes responsabilités ouverts en interne ;
  - avoir une dynamique de mobilité, notamment « latérale » et ainsi enrichir les parcours/ action de développement professionnel ;
- de favoriser les parcours de femmes vers des postes/rôles dans lesquels elles sont sous représentées :
  - alimenter un vivier en vue de favoriser la nomination de femmes au sein de la filière technique et d'expertise.

## 3.2 – Formation professionnelle

### 3.2.1 - Veiller à assurer l'accès équivalent des femmes à la formation

Les parties signataires du présent avenant expriment leur volonté d'encourager les actions d'accompagnement, de co-développement ou de coaching individuel avec, notamment, le soutien de Thales Learning Hub en :

- veillant à proposer des formations d'accompagnement collectif ou de co-développement sur des groupes de salariées identifiées par la société en fonction des situations nécessitant un soutien actif (retour de congé parental, promotions à venir...);
- proposant aussi des actions d'accompagnement, de « coaching » individuel en vue d'une éventuelle promotion ou après une promotion, quel que soit le niveau hiérarchique, si l'intéressé en exprime le souhait.

Par ailleurs, afin d'accompagner au mieux le développement professionnel, les salariés pourront bénéficier d'un entretien carrière avec leur responsable Ressources Humaines après une période de 10-15 ans d'exercice de leur activité professionnelle au sein de l'établissement.

La société veillera, pour chacun de ses établissements, à ce que les salariés dont la formation se déroule en dehors de leur lieu de travail habituel soient informés le plus tôt possible (au moins 3 semaines) de la date et du lieu dans lequel elle sera dispensée afin de concilier au mieux celle-ci avec les contraintes de leur vie familiale.

Les formations de proximité tiendront compte des horaires habituels de travail des personnes concernées.

Par ailleurs, dans la mesure du possible, la société privilégiera les actions de formation liées à l'emploi dans les locaux de l'entreprise et pendant le temps de travail, elle portera également une attention particulière à ce que les formations se déroulent à une distance la plus faible possible du lieu de travail habituel afin que chacun puisse concilier au mieux les exigences de sa vie professionnelle et de sa vie familiale.

### **3.2.2 - Améliorer la réalisation des formations**

La direction s'assure que le nombre et la durée des formations suivies par les femmes ne sont pas significativement inférieurs à celles des formations suivies par les hommes, sauf pour des raisons objectives tenant par exemple à la nature des formations suivies. Elle veille également à l'accès effectif des femmes à des formations longues et/ou diplômantes dans la même proportion que celles dont bénéficient les hommes au sein de l'entreprise. A ce titre, chaque établissement veillera à ce qu'au moins une candidature de femme soit proposée lors de la mise en place d'une formation diplômante ou qualifiante.

### **3.2.3. Mesures d'accompagnement de la formation**

Lorsque les actions de formation se déroulent en tout ou partie en dehors du temps de travail habituel, les frais supplémentaires liés à la garde d'enfant(s) de moins de 16 ans ou d'enfant(s) en situation de handicap sont pris en charge par l'entreprise dans la limite de 500€ Brut par an et par salarié, et sous réserve de présentation de justificatifs (voir formulaire en annexe 2). Le plafond de prise en charge pourra être majoré de 50% dans le cas d'un foyer monoparental.

Cette prise en charge s'applique également dans le cadre d'un congé de formation économique, sociale et syndicale.

La somme versée dans ce cadre présente une nature salariale et est à ce titre soumise à charges sociales et à impôt sur le revenu. Sur demande de la salariée concernée une avance de frais pourra être octroyée. Ces droits sont ouverts aux parents hommes dans les mêmes conditions.

Un formulaire est mis en ligne sur l'intranet.

D'une manière générale, la Société THALES AVS FRANCE SAS s'assure que les formations mises en œuvre ne pénalisent pas les femmes en adaptant chaque fois que possible les horaires des sessions de formation aux contraintes de disponibilité et de distance.

### Synthèse - Plan d'actions n°3

---

#### Objectifs

- Présence d'au moins 3 femmes au sein du COMEX et des CODIR BL de THALES AVS FRANCE SAS
- 30% de femmes dans les responsabilités les plus élevées (LR10-11)
- Réduire de 2 points les écarts en matière de plafond de verre dans les différents niveaux hiérarchiques
- Mise en place d'une *Talent Review* dédiée aux femmes
- Accompagnement de l'évolution de carrière des femmes : au moins 30% de salariées bénéficiaires des actions de formation liées au développement (exemples : « *engage for tomorrow* » et « *shaping for tomorrow* »)

#### Indicateurs

- Nombre de femmes dans le COMEX et les CODIR BL de THALES AVS FRANCE SAS
- Nombre de femmes cadres dirigeants
- **Indicateur plafond de verre : évolution sur les 3 ans pour les mensuels et les ingénieurs et cadres**
- Répartition des salariées mentorées par catégorie professionnelle
- Nombre de femmes ayant suivi des formations qualifiantes et diplômantes
- Nombre de femmes ayant suivi les actions de formation liées au développement (« *Engage for tomorrow* » et « *Shaping for tomorrow* »)

DK  
MM  
23  
GF

## PLAN D' ACTIONS N° 4

### **ACTIONS DESTINEES A ASSURER L'EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Les parties conviennent de la nécessité de s'assurer de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. A cet effet, une vigilance soutenue sera maintenue quant aux salaires d'embauche, à la politique d'augmentation salariale et aux écarts de rémunération.

#### **Article 4.1 - Détermination du salaire d'embauche**

Le salaire d'embauche tient compte de la qualification et des compétences du salarié. Il est actualisé et communiqué annuellement et à chaque modification significative. THALES AVS FRANCE SAS garantit, au sein de chacun de ses établissements, la parité des salaires d'embauche entre les femmes et les hommes à qualification, compétence et expérience équivalentes.

#### **Article 4.2 - Politique d'augmentation salariale**

Le taux moyen d'augmentation des femmes doit être égal à celui des hommes dans chacune des catégories professionnelles.

Dans le cadre du traitement du plafond de verre, un suivi particulier sera effectué en concertation avec la Commission Egalité notamment sur l'utilisation du budget 0,1%.

Afin de s'assurer de la mise en œuvre de cette mesure, les notes adressées à la hiérarchie à l'issue des négociations salariales comprennent des recommandations spécifiques à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il sera réalisé un suivi du nombre de femmes augmentées et du pourcentage d'augmentation, par catégorie professionnelle.

#### **Synthèse - Plan d'actions n°4**

---

##### **Indicateurs**

- Nombre de femmes et le nombre d'hommes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle par catégorie socio-professionnelle
- Taux moyen des AI des femmes par rapport aux hommes par catégorie professionnelle
- Taux de promotion des femmes par rapport aux hommes par catégorie professionnelle

## PLAN D' ACTIONS N° 5

### **ACTIONS EN FAVEUR DE L'EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE**

La progression de l'égalité professionnelle passe par une meilleure intégration de la parentalité dans l'entreprise. La société THALES AVS FRANCE SAS souhaite donc que les hommes comme les femmes puissent prendre les congés relatifs à la parentalité sans être déconsidérés par leurs collègues et leurs hiérarchies.

De manière générale, une attention particulière doit être apportée par le management concernant les difficultés susceptibles d'être rencontrées par les salariés dans la conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle.

La direction de la société 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.

#### **Article 5.1 - Congé maternité ou d'adoption**

- **Avant le départ en congé**

Avant le départ en congé maternité et à partir du 3<sup>ème</sup> mois de grossesse, les femmes enceintes ont le droit à une réduction d'horaires de 40 minutes par jour au titre de l'aménagement des heures d'entrée ou de sortie de l'établissement ainsi que du temps de pause quotidien.

Aussi, à partir du 4<sup>ème</sup> mois de grossesse, les femmes enceintes pourront demander à exercer une partie de leur activité en télétravail après avis du médecin du travail et selon les modalités et conditions définies au sein de l'accord en vigueur relatif au télétravail de THALES AVS FRANCE SAS, hors condition d'ancienneté.

Pour les femmes enceintes qui ne seraient pas éligibles au télétravail, elles bénéficieront, à partir du 4<sup>ème</sup> mois de grossesse, d'une pause complémentaire de 20 minutes par jour, cumulable sur une semaine et après information de la hiérarchie.

Aussi, la loi prévoit 7 examens médicaux prénatals obligatoires au cours de la grossesse. La salariée bénéficie, sur présentation des justificatifs appropriés, d'une autorisation d'absence pour se rendre à ces examens médicaux obligatoires, sans aucune incidence sur sa rémunération y compris pour le temps de déplacement.

En cas d'assistance médicale à la procréation, le(a) salarié(e) bénéficie également d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires, sur présentation des justificatifs appropriés, sans aucune incidence sur sa rémunération y compris pour le temps de déplacement.

Il conviendra systématiquement de prévenir son responsable hiérarchique et/ou son responsable Ressources Humaines de son absence.

Préalablement à son départ en congé maternité ou d'adoption, le salarié se voit remettre une plaquette relative à la parentalité.

- **Pendant le congé**

En complément, il est proposé aux salariés absents de l'entreprise pendant la durée correspondant à un congé maternité ou congé d'adoption de disposer de l'envoi de certaines informations collectives relatives au Groupe et à la société afin de maintenir le lien entre la société et le salarié pendant la durée de cette absence. Cet envoi se fera à l'adresse mail personnelle des salariés ayant manifesté le souhait de bénéficier de ces envois d'informations collectives.

- **Au retour du congé**

Chaque salarié en congé maternité ou d'adoption bénéficiera d'un entretien au maximum dans les trois mois qui suivent le retour dans l'entreprise avec le responsable des Ressources Humaines et/ou son responsable hiérarchique afin de gérer au mieux la transition entre le congé maternité ou d'adoption et l'activité professionnelle.

#### **Article 5.2 - Congé parental**

Chaque salarié demandant à bénéficier d'un congé parental d'éducation pourra bénéficier, à sa demande, d'un entretien avec son responsable Ressources Humaines précédant la suspension de son contrat de travail pour ce motif.

La société s'engage à verser une prime correspondant à la part employeur de la couverture frais de santé sur la durée du congé parental temps plein dans la limite de 3 mois afin d'en garantir la continuité. L'octroi de cette prime est ouvert une seule fois.

#### **Article 5.3 - Temps partiel**

La société porte toute son attention à la nature et au contenu des postes proposés aux salariés à temps partiel et veille à appliquer les mêmes règles en matière d'évolution de carrière que celles appliquées aux autres salariés.

S'agissant du passage à temps partiel, il est rappelé qu'il n'est pas considéré comme un désintérêt pour le travail mais comme une formule qui permet de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle.

Un suivi spécifique des augmentations salariales et des promotions des salariés à temps partiel sera réalisé au niveau de chaque établissement de THALES AVS FRANCE SAS afin de s'assurer que les hommes et les femmes qui ont opté pour une réduction du temps de travail connaissent une évolution équitable.

Enfin, il est rappelé que, conformément aux dispositions de l'accord Groupe sur l'évolution de Croissance et l'Emploi en date du 23 février 2017, la part des cotisations salariales et patronales en matière de retraite au titre du régime général de la sécurité sociale ainsi que



des régimes de retraite complémentaires, correspondant à la différence entre la base temps partiel et le temps plein, est prise en charge directement par l'employeur, et ce dans conditions prévues à cet accord.

#### **Article 5.4 - Organisation des réunions**

La Société THALES AVS FRANCE SAS veille à prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions. Les réunions doivent donc, sauf cas exceptionnel justifié notamment par l'urgence, être planifiées pendant les horaires de travail. Par ailleurs, la planification des réunions doit être évitée avant 9h et après 18h et les horaires de réunion tiendront compte des horaires habituels de travail des personnes concernées.

Sauf situations exceptionnelles, les réunions ne sont pas planifiées sur la plage horaire consacrée au temps de déjeuner.

Les salariés sont prévenus des réunions le plus tôt possible afin que l'ensemble des participants puisse prendre les dispositions nécessaires relatives à leur vie personnelle. Dans la mesure du possible, les moyens de communication modernes (réunions téléphoniques, visioconférences...) sont privilégiés de manière à éviter les déplacements entre les établissements.

Enfin, des affichages seront mis en place dans les salles de réunion rappelant les principes susvisés.

#### **Article 5.5 - Soutien aux initiatives favorisant l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle**

La Société THALES AVS FRANCE SAS, s'engage à encourager les initiatives permettant de mieux favoriser la conciliation des temps de vie notamment dans les domaines de services de proximité offerts au personnel (crèche, conciergerie).

La société s'engage à maintenir son engagement au sein des crèches inter-entreprises, à hauteur du nombre de berceaux réservés en 2018.

### **Synthèse - Plan d'actions n°5**

---

#### **Indicateurs**

- Répartition par genre des salariés à temps partiel
- Nombre de formation suite à un retour de congé maternité
- Répartition des congés parentaux de l'effectif inscrit par CSP
- Nombre de salariés de retour de congé parental de plus de 6 mois ayant sollicité une formation
- Taux moyen des AI des salariés à temps partiel par rapport à la moyenne des AI
- Nombre de places en crèche

## PLAN D' ACTIONS N°6

### PREVENIR LE HARCELEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

La société THALES AVS FRANCE SAS est engagée dans lutte contre les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les violences au travail qui sont strictement et systématiquement sanctionnés.

A ce titre, plusieurs actions sont prises :

- **Actions de sensibilisation**

Afin de contribuer à l'évolution des comportements individuels et collectifs et veiller au respect des dispositions légales, des actions de sensibilisation, sous différentes formes, seront déployées sur l'ensemble des établissements de la société THALES AVS FRANCE SAS dès la première année d'application du présent avenant.

Ces thématiques seront abordées et discutées lors de formations dispensées aux communautés managériales et Ressources Humaines.

Une plaquette explicative sur le harcèlement sera éditée à destination de tous les salariés et disponible sur l'intranet.

- **Référents**

Conformément aux dispositions légales, la société THALES AVS FRANCE SAS désignera un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Conformément à l'accord de Groupe sur la représentation élue du personnel et les représentants de proximité du 13 décembre 2018, le CSE délègue à la CSSCT la désignation, parmi ses membres, d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

- **Règlements intérieurs**

Les dispositions relatives aux harcèlements et aux agissements sexistes sont intégrées aux règlements intérieurs de l'ensemble des établissements de la société THALES AVS FRANCE SAS. Un exemplaire du règlement intérieur est par ailleurs remis à chaque nouvel embauché et permet la sensibilisation des salariés à ces problématiques dès leur arrivée.

Les règlements intérieurs définissent par ailleurs la procédure visant à traiter des situations liées aux harcèlements et à la violence au travail.

- **Affichages**

La direction s'assurera de l'affichage sur les lieux de travail des textes du code pénal sur le harcèlement moral et sexuel et la violence au travail sur l'ensemble des établissements de la société. L'affichage relatif au harcèlement sexuel devra, en application des dispositions légales, mentionner les coordonnées des autorités et services compétents en la matière.

- **Accompagnement**

Il est rappelé que le service médical est un interlocuteur privilégié pour recevoir les salariés qui s'estiment victimes de harcèlement ou d'agissements sexistes.

### **Synthèse - Plan d'actions n°6**

---

**Indicateur**

- Nombre de salariés formés par actions de sensibilisation
- Nombre de sollicitation auprès des référents

## DISPOSITIONS FINALES

### Article 1 – Suivi de l’avenant

Le suivi du présent avenant triennal sera assuré par les commissions centrale et locales égalité professionnelle dans les conditions prévues par l’accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société THALES AVS FRANCE SAS du 15 mai 2019.

### Article 2 – Dispositions générales

#### **Article 2.1 - Champ d’application**

Le présent avenant est applicable à l’ensemble des établissements de la société THALES AVS FRANCE SAS.

#### **Article 2.2 - Durée de l’avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée de trois ans et couvrira les années 2019-2020-2021. Il pourra être 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 avenant 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 avenant 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 2.3 - Formalités de dépôt et de publicité**

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

Par ailleurs, en application de l’article D. 2231-2 du Code du travail, le présent avenant sera déposé, à la diligence de la Société THALES AVS France SAS,

- 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 avenant 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.

SB JK CF  
MFM

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 FAISSAT



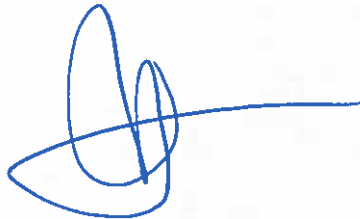
Pour la CFDT,  
Madame/Monsieur...

Julien KLOTZ



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

Mare-Hélène MIERMONT



Pour la CGT,  
Madame/Monsieur...

BORRELL Sylvie



DK LF  
mm  
BB

## ANNEXE 1

### LISTE DES INDICATEURS ADRESSES AUX COMMISSIONS CENTRALE ET LOCALES

EFFECTIF	Répartition de l'effectif inscrit en CDI par catégorie socio-professionnelle
	Répartition de l'effectif inscrit en CDD par catégorie socio-professionnelle
	Répartition des Ingénieurs et Cadres par position
	Positionnement de l'effectif cadre (CDI, CDD) selon le sexe
	Répartition des salariés mensuels par niveau échelon
	Positionnement de l'effectif des techniciens, des administratifs et des ouvriers (CDI, CDD) selon le sexe
	Pyramide des âges par catégorie socio-professionnelle
	Age moyen et âge médian par sexe et catégorie socio professionnelle
	Pyramide des âges toutes les catégories professionnelles confondues
	Répartition de l'effectif par ancienneté et catégorie socio professionnelle
	Ancienneté moyenne des femmes et des hommes dans l'entreprise par catégorie socio-professionnelle
	Pyramide d'ancienneté toutes catégories professionnelles confondues
Ancienneté moyenne des femmes et des hommes dans l'entreprise toutes CSP confondues	
ORGANISATION DU TRAVAIL	Répartition par genre des salariés à temps plein
	Répartition par genre des salariés à temps partiel
	Répartition par genre des salariés en temps partiel séniors
	Taux absentéisme
	Quantité absentéisme
	Répartition des congés sabbatiques de l'effectif inscrit par CSP
	Répartition des congés parentaux de l'effectif inscrit par CSP
EMPLOI	Répartition des embauches
	Répartition des embauches selon le sexe
	Répartition des départs
	Répartition des départs selon le sexe
	Répartition des alternants par genre
REMUNERATION	Rémunération par CSP, genre
FORMATION	Bilan formation par CSP, genre
	Suivi des formations qualifiantes et diplômantes
	Nombre de formation suite à un retour congé maternité
ANALYSE PLAN TRIENNAL	Nombre de salariés formés par formation/sensibilisation
	Taux de féminisation par niveau échelon
	Taux de féminisation par famille professionnelle générique
	Taux de féminisation des salariés en CDI
	Taux de féminisation : indicateur plafond de verre pour les Ingénieurs et Cadres
	Taux de féminisation : indicateur plafond de verre pour les Mensuels
	Nombre de femmes cadres dirigeants
	Nombre de femmes dans le COMEX et CODIR BL AVS
	Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations
	Nombre de salariés formés par actions de sensibilisation
PLAN D'ACTIONS	Nombre de sollicitation auprès des référents
	Evolution du taux de féminisation des salariés en CDI :
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• par niveau échelon</li> <li>• par famille professionnelle générique</li> </ul>
	Taux de féminisation des stages conventionnés
	Répartition des salariées mentorées par catégorie professionnelle
	Nombre de femmes et le nombre d'hommes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle par catégorie socio-professionnelle
	Taux moyen des AI des femmes par rapport aux hommes par catégorie professionnelle
	Taux de promotion des femmes par rapport aux hommes par catégorie professionnelle
	Nombre de salariés en télétravail par genre et CSP
	Nombre de salariés de retour de congé parental de plus de 6 mois ayant sollicité une formation
	Taux moyen des AI des salariés à temps partiel par rapport à la moyenne des AI
	Nombre de places en crèche



Indicateurs repris dans le corps du présent avenant.

SK CF  
 SB MAM

**ANNEXE 2**

**FORMULAIRE  
DE DEMANDE DE VERSEMENT D'UNE INDEMNITE POUR GARDE D'ENFANT  
LORS D'UNE FORMATION**

*Rappel : Cette indemnité prend la forme d'une prime ayant le caractère de salaire soumis à charges sociales et à impôt sur le revenu, pour un montant maximum de 500 € Brut par an et par salarié au titre des frais supplémentaires liés à la garde d'enfant(s) de moins de 16 ans ou d'enfant(s) en situation de handicap.*

*Le plafond de prise en charge pourra être majoré de 50% dans le cas d'un foyer monoparental.*

Salarié(e) (nom-prénom) : .....

TGI : .....

Atteste sur l'honneur avoir eu recours à un mode de garde d'enfant respectueux de la législation en vigueur et dépensé la somme de :

..... € Brut

dans les conditions suivantes :

A l'occasion de la garde de mon enfant (prénom) : .....

âgé de .....ans, en raison de la formation .....

qui s'est déroulée du .....au .....

Fait à .....

Le .....

Signature du salarié :

Formulaire à transmettre à la DRH en y joignant le ou les justificatif(s).

JK CF  
MWA

SB JKMM

---