

**AVENANT N°2 A L'ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES
AU SEIN DE LA SOCIETE THALES AVS FRANCE SAS POUR LA PERIODE 2022-
2024**

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 Monsieur Pascal Bourgoïn, Directeur 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 :

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 des managers.....	5
• Formation à destination des équipes Ressources Humaines.....	5
• Information à destination des salariés.....	6
Article 1.2 – Informer et sensibiliser les partenaires externes.....	6
PLAN D' ACTIONS N°2.....	8
ACTIONS DESTINEES A FAVORISER LA MIXITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE THALES AVS FRANCE.....	8
Article 2.1 – Promouvoir les métiers de la société THALES AVS FRANCE SAS.....	8
Article 2.2 – Mixité dans l'ensemble des fonctions de la société.....	9
2.2.1 – Développer la mixité par le recrutement externe.....	9
2.2.2 – Développer la mixité par les stages et les contrats d'alternance.....	10
PLAN D' ACTIONS N°3.....	11
ACTIONS DESTINEES A FAVORISER LE DEVELOPPEMENT DE CARRIERE DES FEMMES.....	11
3.1 - Accompagner les femmes dans leur évolution de carrière.....	11
3.1.1 – Politique de promotions individuelles.....	11
3.1.2 – Politique d'évolution de carrière.....	11
3.1.3 - Meilleure visibilité des femmes dans les « talent review », les « job review » et les « talent sharing ».....	12
3.2 – Formation professionnelle.....	13
3.2.1 - Veiller à assurer l'accès équivalent des femmes à la formation.....	13
3.2.2 - Améliorer la réalisation des formations.....	13
3.2.3. Mesures d'accompagnement de la formation.....	13
PLAN D' ACTIONS N° 4.....	15
ACTIONS DESTINEES A ASSURER L'EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	15
Article 4.1 - Détermination du salaire d'embauche.....	15
Article 4.2 - Politique d'augmentation salariale.....	15
PLAN D' ACTIONS N° 5.....	17
ACTIONS EN FAVEUR DE L'EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE.....	17
Article 5.1 - Congé maternité ou d'adoption.....	17
Article 5.2 - Congé parental.....	18

FT
MM
PB²

Article 5.3 - Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	18
Article 5.4 - Temps partiel.....	18
Article 5.5 - Organisation des réunions	19
Article 5.6 - Soutien aux initiatives favorisant l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle	19
PLAN D'ACTIONS N°6.....	21
PREVENIR LE HARCELEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES	21
DISPOSITIONS FINALES.....	22
Article 1 – Suivi de l'avenant.....	22
Article 2 – Dispositions générales.....	22

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 6 juin 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 société THALES AVS FRANCE SAS et les organisations syndicales représentatives ont également défini un avenant triennal applicable pour la période 2019-2021, par avenant n°1 en date du 6 juin 2019.

Cet avenant triennal venant à expiration, la direction de la société THALES AVS FRANCE SAS et les organisations syndicales représentatives se sont réunies afin de définir ensemble le nouvel avenant triennal applicable pour la période 2022-2024, reprenant et précisant les objectifs préalablement fixés, 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 ;

FJ
MK
PB
AN

- de suivre cette évolution, d'une année sur l'autre, au moyen d'indicateurs définis par le présent avenant.

Après avoir établi - en tenant compte du contexte très particulier de crise sanitaire liée à la Covid 19 - un bilan des actions et progressions réalisées au titre de la période précédente 2019-2021, le présent avenant triennal reprend et précise les six plans d'actions suivant :

- 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 6 juin 2019, le suivi de ces plans d'actions sera assuré par les commissions centrale et locales 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 le déploiement du présent avenant et la note globale issue de l'index Egalité professionnelle sera réalisée pour déclinaison auprès des équipes, notamment dans le cadre des « Time To Share »

Par ailleurs, afin de sensibiliser le management au plus haut niveau et ainsi de faire le lien avec les activités Diversité, une communication sera également effectuée au sein du COMEX de la GBU et de chaque CODIR de BL. Un suivi des principaux indicateurs sera également effectué au sein des COMEX et 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 des 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, la société 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 la société 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 ;
- 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 la société 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 6 juin 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 6 juin 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 professionnelle pour la société THALES AVS FRANCE SAS sera publiée sur l'intranet de la société chaque année.

La Direction sensibilisera également à l'importance de la Diversité et de l'Inclusion afin de prévenir toute attitude stéréotypée voire discriminante par le biais d'actions de formations, de e-learning ou d'évènements dédiés.

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

FJ
M4W
AN
PB

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 formuler les offres de recrutement de manière non discriminante, 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

Indicateurs

- Nombre de salariés formés par actions de formation/sensibilisation à la mixité
- Nombre de managers ayant suivi la formation « passeport to people management » ou équivalent.

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 la société 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 (par ex : vidéos présentant les métiers de différentes femmes au sein de Thales).

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.

La Société se fixe pour objectif de réaliser au moins 4 actions par an parmi cette liste au sein de chaque établissement.

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, la société 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 30% 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 2021).

Synthèse – Plan d'actions n°2

Objectifs

- 30% des salariés recrutés à l'externe sont des femmes
- 25% des salariés LR10 à 11 recrutés à l'externe sont des femmes
- Au moins 1 candidature de femme pour chaque poste ouvert
- 35% de femmes parmi les embauches d'alternants et stagiaires
- 35% de femmes parmi les recrutements intervenant après l'alternance ou le stage (CDI/CDD)

Indicateurs

- Evolution du taux de féminisation des salariés en CDI :
 - par niveau échelon
 - par famille professionnelle générique
- Répartition des stages conventionnés par genre
- Répartition des contrats en alternance par genre
- Taux de transformation d'alternants et stagiaires en CDD
- Taux de transformation d'alternants et stagiaires en CDI
- Taux de recrutement externe de femmes LR10 à 11

PLAN D' ACTIONS N°3

ACTIONS DESTINEES A FAVORISER LE DEVELOPPEMENT DE CARRIERE DES FEMMES

La carrière et l'évolution professionnelle des femmes doivent être comparables 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 tend à leur ouvrir plus largement les actions de formation susceptibles de leur permettre de mener à bien leur projet de développement professionnel.

L'ensemble des actions décrites ci-après visent à répondre aux exigences du Décret n° 2022-243 du 25 février 2022 pris en application de la Loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, et notamment les indicateurs n°3 « *Ecart de taux promotions entre les femmes et les hommes* » et n°5 « *Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise* » de l'Index Egalité professionnelle.

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, afin que le temps moyen passé par les femmes dans un niveau ou un échelon soit égal à celui passé par les hommes dans chacune des catégories socio-professionnelles.

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.

C'est ainsi que lors d'évolutions d'organisation au sein de la Société, une attention particulière sera apportée sur la représentation des femmes dans l'organisation en question, et ceci notamment au travers de l'analyse des plans de succession. Les plans de succession, qui sont élaborés lors des « talent reviews », devront comporter au moins une femme.

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 de la GBU et des CODIR de BL de la société 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, actions spécifiques de développement...).

3.1.3 - Meilleure visibilité des femmes dans les « talent review », les « job review » et les « talent sharing »

La direction souhaite adapter ses outils afin de développer et d'améliorer l'évolution de carrière des femmes et de veiller à des échanges et des actions inclusives.

A cet effet, elle veille à assurer une meilleure représentativité des femmes dans les « talent review », les « talent sharing » et les « job review » auprès des fonctions Ressources Humaines et des managers opérationnels, et ce afin de :

- favoriser/susciter des candidatures de femmes 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/ actions de développement professionnel ;
- favoriser les parcours de femmes vers des postes/rôles dans lesquels elles sont sous représentées,
- favoriser la nomination de femmes au sein de la filière expertise et technique.

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 150 MG 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 (cf Annexe 2).

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 de la GBU des CODIR de BL de la société THALES AVS FRANCE SAS
- 20% de femmes dans les responsabilités les plus élevées (LR10-11)
- 25 % de femmes parmi les salariés promus LR10
- Réduire de 2 points les écarts en matière de plafond de verre dans les différents niveaux hiérarchiques
- Accompagnement de l'évolution de carrière des femmes : au moins 30% de salariées bénéficiaires des actions de formation liées au développement

Indicateurs

- Nombre de femmes dans le COMEX de la GBU et les CODIR BL de la société THALES AVS FRANCE SAS
- Nombre de femmes LR 10 et LR 11
- Indicateur plafond de verre : évolution sur les 3 ans pour les mensuels et les ingénieurs et cadres
- Ancienneté moyenne des femmes et des hommes par LR
- Taux de promotion des femmes par rapport aux hommes par catégorie professionnelle
- Nombre de femmes ayant suivi des formations qualifiantes et diplômantes
- Suivi des actions de formation de femmes liées au développement professionnel
- Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations au niveau Société et par établissement
- Taux de départ des femmes par-rapport au taux de départ des hommes par catégorie socio-professionnelle

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.

Ainsi, la Direction des Ressources Humaines apportera une vigilance particulière à la répartition des augmentations de salaire entre les femmes et les hommes, notamment lors de la politique salariale, afin de résorber les éventuels écarts de rémunération constatés.

Le budget spécifique, traditionnellement attribué lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, pourrait notamment être mobilisé dans ce cadre s'il était reconduit.

L'ensemble des actions décrites ci-après visent à répondre aux exigences du Décret n° 2022-243 du 25 février 2022 pris en application de la Loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, et notamment les indicateurs n°1 « *Ecarts de rémunération* » et n°2 « *Ecarts dans la proportion de femmes et d'hommes bénéficiant d'augmentations salariales* » de l'Index Egalité professionnelle.

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. La société 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 de l'éventuel budget spécifique.

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

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^{ème} 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^{ème} 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 groupe Thales du 17 décembre 2020 relatif au télétravail, hors condition d'ancienneté. Dans des situations exceptionnelles, le médecin du travail pourra préconiser d'autres modalités d'organisation du télétravail que celles prévues dans l'accord cité ci-dessus, sous réserve que celles-ci soient compatibles à la fois avec le poste occupé et l'état de santé de la salariée.

Pour les femmes enceintes qui ne seraient pas éligibles au télétravail, elles bénéficieront, à partir du 4^{ème} 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.

PB
FJ
AM
AN

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 par enfant.

Article 5.3 - Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Les parties entendent rappeler les droits permettant de prendre un congé paternité.

Le salarié absent pour congé de paternité bénéficie d'un maintien de sa rémunération pendant les 25 jours calendaires octroyés par la loi (32 jours en cas de naissances multiples). En cas d'allongement de la durée du congé paternité du fait d'une hospitalisation de l'enfant dans les conditions prévues par la loi, la rémunération du salarié en congé paternité sera maintenue pour la durée de l'allongement dans la limite d'une durée maximale de 30 jours consécutifs.

Pendant cette période, l'employeur versera 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.

Article 5.4 - 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 permet de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle et que l'accès au temps partiel sera facilité.

Un suivi spécifique des augmentations salariales et des promotions des salariés à temps partiel sera réalisé au niveau de chaque établissement de la société 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.

Article 5.5 - 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.

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

Article 5.6 - 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 THALES AVS FRANCE SAS s'engage à maintenir son engagement au sein des crèches inter-entreprises et veillera à assurer un nombre de berceaux correspondant aux besoins et à l'évolution de la structure des établissements.

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 par CSP
- Nombre de salariés ayant pris leur congé paternité

AS
MM
PB
AN

- Nombre de salariés de retour de congé parental de plus de 6 mois ayant bénéficié d'une formation
- Taux moyen des AI des salariés à temps partiel par rapport à la moyenne des AI
- Nombre de places en crèche

F5
MM 20
AN

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 poursuivies sur l'ensemble des établissements de la société THALES AVS FRANCE SAS.

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 a désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au niveau société. En outre, la société THALES AVS FRANCE SAS a également désigné des référents Direction au niveau des établissements.

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 au sein de chaque CSE.

Le nom des référents Direction/CSE est disponible sur l'intranet.

- **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

Indicateurs

- Nombre de salariés formés par actions de sensibilisation portant sur le harcèlement et les agissements sexistes
- Nombre de managers ayant suivi l'action de sensibilisation portant sur le harcèlement et les agissements sexistes

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 6 juin 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 couvre les années 2022-2023-2024.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues par les dispositions légales 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,

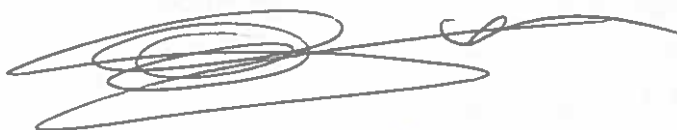
- En un exemplaire informatique à la Direction Régionale de l'Economie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) via la plateforme « téléaccords »,
- En un exemplaire original au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Bordeaux.

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.

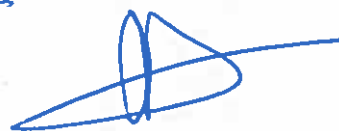
Fait à Mérignac en 5 exemplaires originaux le 22 juillet 2022


Pour la Direction de THALES AVS France SAS
Le Directeur du Développement Social
Pascal BOURGOIN

Pour la CFDT,
Madame/Monsieur... Fabrice JOURDAW 27/07



Pour la CFE-CGC,
Madame/Monsieur... *pour Helene MICHEZ*



Pour la CGT,
Madame/Monsieur... Nicolas NICHEZ



ANNEXE 1

LISTE DES INDICATEURS¹ 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
	Ancienneté moyenne des femmes et des hommes par LR
	Taux de départ des femmes par-rapport au taux de départ des hommes par catégorie socio-professionnelle
ORGANISATION DU TRAVAIL	Répartition par genre des salariés à temps plein
	Répartition par genre des salariés à temps partiel
	Taux absentéisme
	Nombre de journées d'absence par motif
	Répartition des congés sabbatiques de l'effectif inscrit par CSP
	Répartition des congés parentaux par CSP
	Nombre de salariés ayant pris leur congé paternité
EMPLOI	Répartition des embauches
	Répartition des embauches selon le sexe
	Répartition des départs
	Répartition des départs selon le sexe
	Répartition des alternants par genre
	Taux de transformation d'alternants et stagiaires en CDD
	Taux de transformation d'alternants et stagiaires en CDI
	Rémunération par CSP, genre
	Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations
	Taux de promotion des femmes par rapport aux hommes 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 moyen des AI des salariés à temps partiel par rapport à la moyenne des AI
Taux de recrutement externe de femmes LR10 à 11	
FORMATION/SENSIBILISATION	Bilan formation par CSP, genre
	Suivi des formations qualifiantes et diplômantes
	Suivi des actions de formation de femmes liées au développement professionnel
	Nombre de formations suite à un retour congé maternité
	Nombre de salariés formés par action de formation/sensibilisation à la mixité
	Nombre de salariés formés par action de formation/sensibilisation portant sur le harcèlement et les agissements sexistes
	Nombre de managers ayant suivi la formation « passeport to people management » ou équivalent
	Nombre de managers ayant suivi l'action de sensibilisation portant sur le harcèlement et les agissements sexistes
	Nombre de salariés de retour de congé parental de plus de 6 mois ayant bénéficié une formation

¹ Il est entendu que les indicateurs mentionnant les catégories socio-professionnelles et classifications (niveau/échelon) issues de la CCN de la Métallurgie alors applicables à la date de signature des présentes seront adaptés selon la mise en œuvre de la nouvelle classification.

AUTRES	Taux de féminisation par niveau échelon
	Taux de féminisation par famille professionnelle générique
	Taux de féminisation des salariés en CDI
	Répartition des stages conventionnés par genre
	Nombre de femmes LR10 et 11
	Nombre de femmes dans le COMEX de la GBU et les CODIR BL AVS
	Taux de féminisation : indicateur plafond de verre pour les Ingénieurs et Cadres
	Taux de féminisation : indicateur plafond de verre pour les Mensuels
	Evolution du taux de féminisation des salariés en CDI :
	<ul style="list-style-type: none"> • par niveau échelon • par famille professionnelle générique
	Nombre de places en crèche

FJ
 PB
 AW

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 150 MG 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 deans, en raison de la formation

qui s'est déroulée duau

Fait à

Le

Signature du salarié :

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

FS 26 PB
AN MM