

**Avenant n°3 à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la société THALES OPTRONIQUE S.A.S.**

**PLAN D'ACTION TRIENNAL**

M  
CF  
AC JLG  
A) CR  
BO I

## Préambule

Le présent avenant est conclu dans le cadre des négociations entre la Direction de la société Thales Optronique S.A.S. et les organisations syndicales représentatives, prévues à l'article 2.1 de l'Accord signé le 2 septembre 2005, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la société THALES OPTRONIQUE S.A.S.

Il s'inscrit dans une volonté de toutes les parties signataires de contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

Le présent avenant se propose d'élaborer des plans d'actions destinés à promouvoir la mixité dans l'entreprise, à supprimer les inégalités éventuelles et à garantir l'équité de traitement entre les femmes et les hommes, à partir de l'analyse des situations concrètes constatées au sein de Thales Optronique S.A.S.

Si ces dispositifs ont objectivement permis d'agir positivement dans le domaine de l'égalité, les parties au présent avenant entendent réaffirmer leur engagement en ce domaine, conformément à l'accord cadre groupe et à son avenant n°1.

Ainsi, les parties souhaitent poursuivre les actions entreprises lorsque cela apparaît nécessaire et déployer de nouvelles mesures en matière notamment de recrutement, de développement de carrière et d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le présent accord fixe des objectifs clairs dans les domaines déterminés comme prioritaires au sein du Groupe THALES (recrutement, carrière, équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle) ainsi qu'en matière de rémunération, et présente les actions permettant de les atteindre ainsi que les indicateurs chiffrés associés.

La Direction s'engage à mettre en place les moyens nécessaires pour mettre en œuvre ces plans d'actions, avec la participation de la Commission pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Afin que cette démarche de fond s'inscrive dans la durée, les parties sont convenues de conclure les plans d'actions suivants pour une durée déterminée qui prendra fin le 31 décembre 2015.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like "MR", "JLG", "MC", "CR", "BO", and a large signature.

## Titre I : Plans d'actions

### Plan d'actions n°1 – Promotion de l'égalité professionnelle

La Direction s'engage à continuer de faire en sorte que les dispositions de l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 2 septembre 2005, et des présents plans d'actions fassent l'objet, au sein de la société Thales Optronique S.A.S., d'une :

- information à l'ensemble des Comités de Direction,
- communication en réunion « Info-Management »,
- publication sur Intranet.

### Plan d'actions n°2 : Promotion de la mixité en matière de recrutement

Il est rappelé que les candidat(e)s postulant à un emploi au sein de la Société TOSA sont recruté(e)s en fonction de leur motivation, de leurs compétences et de leurs talents.

Toutefois, conscientes de la nécessité de renforcer la présence des femmes dans l'entreprise, les parties au présent accord entendent porter une attention aux actions visant au recrutement des femmes, notamment dans les filières techniques et scientifiques ou à leur mobilité interne.

Ainsi, l'entreprise prend l'engagement de poursuivre ses efforts de féminisation et d'atteindre un taux de recrutement de 24% de femmes sur la période d'application du présent accord.

Dans ce cadre, il conviendra donc de favoriser la prise de conscience, par les Managers, les Responsables RH, prestataires externes (*cabinets de recrutement, agences d'intérim*) et plus généralement par l'ensemble des salariés en :

- veillant au choix des intitulés et des contenus d'offres d'emploi,
- sensibilisant régulièrement sur le sujet de l'égalité professionnelle.

La société TOSA s'engage à poursuivre le développement des stages et des contrats d'apprentissage en veillant à une répartition équilibrée des femmes et des hommes.

La Société TOSA souhaite continuer le développement des opérations de promotion des métiers scientifiques par sa coopération avec les filières d'enseignement, de façon à mieux faire connaître et à renforcer l'attractivité de ses activités et de ses métiers.

Dans ce cadre, une communication sur les métiers et les activités de TOSA et du Groupe sera effectuée auprès des stagiaires en fin d'études et des apprentis à travers leur participation au forum stagiaires organisé annuellement par le Groupe.

RC CF  
SLG  
AJ OR  
B. J  
+

De même, une information sera développée au niveau des filières d'enseignement :

- participation aux forums mis en œuvre par des lycées d'enseignement général pour assurer une présentation des métiers du Groupe et de l'entreprise,
- sensibilisation des stagiaires des collèges et lycées sur les métiers de l'entreprise,
- poursuite des partenariats et des échanges avec les filières d'enseignement supérieur en promouvant la place des femmes dans notre entreprise,
- investissement de femmes exerçant des métiers scientifiques et techniques en qualité d'ambassadrice ou de marraine dans les écoles, les forums métiers, les CFA, ...

Dans le cadre du processus de recrutement, il sera expressément demandé à chaque prestataire externe du Groupe (*cabinets de recrutement et agences d'intérim*) de veiller à la présence effective de candidatures féminines pour répondre aux offres présentées.

A ce titre, le tableau de bord existant relatif au suivi des candidatures, entretiens et choix finaux (embauches CDI ou CDD) sera complété et présenté à chaque réunion de la Commission égalité Femmes/Hommes.

Il sera procédé à une analyse prospective des départs prévisionnels à la retraite des femmes, pouvant entraîner une diminution du pourcentage de femmes dans la société, afin de pouvoir en tenir compte pour ajuster, dans la mesure du possible, celui des femmes à embaucher parmi les recrutements à venir.

La société TOSA s'attachera également à élargir le périmètre d'examen des candidatures à des femmes diplômées de formation n'entrant pas forcément dans les écoles dites « cibles » du Groupe.

Un bilan annuel de ces actions sera présenté en Commission pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

De plus, chaque année, la Commission pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes examinera le nombre de recrutements externes effectués, comparé au nombre de candidatures externes reçues par genre.

Indicateurs et tableaux de suivi :

- Nombre d'actions de sensibilisation réalisées en interne,
- Taux de candidatures féminines reçues par rapport au nombre total de candidats,
- Taux de candidatures de femmes présentées par les prestataires extérieurs à la société (agences d'intérim, cabinets de recrutement),
- Taux de femmes et d'hommes recrutés au cours de l'année par CSP et famille professionnelle,
- Nombre d'interventions de la société auprès des établissements scolaires,
- Taux de femmes en contrats d'apprentissage, stages,
- Nombre d'actions réalisées en partenariat avec les associations visant à l'égalité professionnelle,
- Nombre de départs à la retraite (H/F) et projection des départs potentiels en retraite de femmes au regard des critères légaux de départ en retraite.
- Pyramide des âges (H/F)

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including 'AD', 'CE', 'M', 'JL', 'G', 'CR', 'B', 'L', and a large signature.

## Plan d'actions n° 3 : Mesures destinées à favoriser l'accompagnement des femmes dans leur évolution de carrière

Les parties signataires ont souhaité donner des moyens complémentaires pour encourager l'évolution professionnelle et s'engager dans une dynamique positive d'évolution visant à combattre le plafond de verre auquel pourraient être confrontées les femmes, conformément aux engagements pris dans l'avenant n°1 à l'accord cadre Groupe. A la demande de la Commission locale, la Direction étudiera la nécessité de mener une étude au sein de l'entreprise ou de s'associer à celle du Groupe.

Dans ce cadre, la Direction des Ressources Humaines est en mesure de proposer un entretien de conseil, en complément de l'Entretien de Développement Professionnel, sur l'identification du ou des postes cibles pouvant faciliter l'évolution professionnelle et les moyens possibles pour y parvenir, notamment en terme de formation.

Au delà de la communication collective sur le présent plan d'actions, cette possibilité sera portée individuellement à la connaissance des femmes :

- dont la performance est particulièrement reconnue : cette mesure concerne les femmes dont le niveau de maîtrise de poste est évalué : « en excellence » une année,
- ou qui seraient notées en inadéquation sur 2 années consécutives,
- ou dont l'ancienneté dans le niveau échelon est supérieure à 10 ans pour le personnel ingénieurs et cadres et 7 ans pour le personnel mensuels.

Si une problématique particulière d'évolution de carrière devait être démontrée dans les familles professionnelles pour lesquelles le taux d'emploi des femmes est majoritaire, une analyse en concertation avec la Commission pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera effectuée. Les plans d'actions spécifiques et nécessaires qui seraient élaborés dans ce cadre seront présentés à la Commission pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre de la démarche engagée au sein du Groupe, les actions seront poursuivies en vue de favoriser l'accès des femmes à certains métiers notamment scientifiques et techniques traditionnellement masculins et inversement en :

- identifiant clairement les métiers majoritairement occupés par les hommes ou par les femmes.
- mettant en place des actions de formation susceptibles d'attirer des salarié(e)s dans des métiers traditionnellement occupés par des femmes ou des hommes (formations diplômantes ou qualifiantes, changements d'intitulé de poste),
- mettant en place des tutorats pour accompagner la prise de poste.

THALES Université pourra notamment être sollicité, en fonction des situations, afin de contribuer à la mise en œuvre d'actions d'accompagnement de ce développement ou de coaching individuel.

Des actions d'information et de sensibilisation des managers sur l'égalité professionnelle, les enjeux de la mixité, la parentalité et la lutte contre les stéréotypes seront également mises en place.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like "AC", "M", "D)", "B.D", "CR", "J.L.G.", "CF", and a large signature.

Une attention particulière sera portée à l'accès des femmes aux postes ouverts en interne, et notamment aux postes à responsabilités.

En complément des actions veillant à assurer l'accès équivalent des femmes à la formation, il pourra être envisagé, dans la mesure du possible, la réalisation d'actions de formation liées à l'emploi dans les locaux de l'entreprise et pendant le temps de travail.

Par ailleurs, une attention continuera d'être portée à l'information préalable des sessions de formation pour veiller à ce qu'un délai de prévenance raisonnable permette l'organisation du (ou de la) salarié(e) concerné(e) en vue de son départ en formation.

Les frais supplémentaires de garde d'enfants et de personnes à charge seront remboursés sur présentation de justificatifs dans la limite d'un budget de 300 euros par an et par salarié, si la formation exige que le/la salarié(e) s'absente de son domicile.

De plus, il conviendra d'accompagner par une formation si nécessaire et prévue le plus en amont possible, le retour à leur poste de travail des salariés ayant bénéficié d'un congé familial de plus de 6 mois.

Dans le cadre des orientations et objectifs du groupe, il sera procédé au :

- suivi régulier des indicateurs inscrits dans le cadre des rapports de situation comparée en matière de carrière (temps moyen entre deux promotions) et des plans d'actions dédiés ;
- suivi du pourcentage de femmes, y compris dans les plus hauts niveaux de la société, en fixant à 5 le panel minimum nécessaire permettant d'analyser les données figurant dans les tableaux du rapport de situation comparée des conditions générales d'emplois et de formations des femmes et des hommes dans l'entreprise, tout en veillant à préserver l'anonymat des salarié(e)s concerné(e)s que les parties s'engagent à respecter strictement. Un focus particulier pourra être réalisé, si nécessaire, sur certaines familles professionnelles ;
- assurer une transparence dans l'information.

Indicateurs :

- Taux d'hommes et de femmes promus chaque année par CSP,
- Taux d'hommes et de femmes ayant suivi une formation au sein de la société,
- Taux de formations diplômantes ou qualifiantes ayant bénéficié à des femmes,
- Taux de salariés F/H ayant bénéficié d'opérations de co-développement ou de coaching,
- Taux de salariés, managers ou non, ayant suivi une information/sensibilisation égalité/mixité intégrant la lutte contre les stéréotypes et l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Suivi du taux de couverture de l'information sur la durée de l'accord,
- Taux de salariés F/H de retour d'un congé parental de plus de 6 mois ayant sollicité une formation,
- Nombre de salariés F/H ayant demandé et obtenu la prise en charge des frais de garde pour participer à une formation,
- Taux de femmes et d'hommes par Niveau de responsabilité (NR),
- Répartition F/H par famille professionnelle.

Per  
SL  
CR  
A) AC  
30

## **Plan d'actions n° 4 : Mesures destinées à mieux concilier vie professionnelle / vie personnelle et familiale.**

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

Concernant les personnes en temps partiels, réduits ou choisis, la Direction s'engage à :

- mettre en place un entretien entre le/la salarié(e), le manager et le RRH au moment du passage à temps partiel, réduit ou choisi pour vérifier l'adéquation entre la charge et le temps de travail et évoquer la formation et l'évolution de carrière ;
- après le passage à temps partiel, réduit ou choisi, engager chaque année une discussion qui aura lieu lors de l'EAA pour évoquer ces points. En cas de désaccord persistant sur l'organisation du travail, le/la salarié(e) pourra demander un deuxième entretien en présence de son RRH ;
- vérifier l'application des mêmes règles d'évolution de carrière que pour les autres salariés ;
- mettre en place un contrôle de proportionnalité des masses dépensées au titre de la politique salariale entre les temps réduits, choisis ou partiels et les autres à +/- 5% près. Cette vérification sera faite dans le cadre des catégories de mesures définies lors de la politique salariale (ex : Ouvrier, Etam et I/C).

Par ailleurs, une attention sera portée pour veiller à rappeler le nécessaire équilibre vie professionnelle/vie privée, le respect de bonnes pratiques en matière d'horaires de travail, d'heures de réunion ainsi que d'utilisation des NTIC (*Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication*). Une attention particulière sera notamment portée afin que la programmation de réunion ne provoque pas d'exclusion.

Dans le cadre des orientations préconisées par le Groupe, la Direction s'engage à :

- réaliser un examen annuel de l'opportunité de réservation de berceaux au sein de Crèches interentreprises, si elles existent et, en tout état de cause s'il est possible de faire un tel choix,
- veiller à la sensibilisation des salariés sur les questions liées à la parentalité en assurant la diffusion d'un guide de la parentalité unique,
- rappeler aux pères les droits leur permettant de prendre leur congé paternité,
- maintenir la rémunération du salarié en congé paternité pendant les 11 jours octroyés par la loi. Au cours de cette période, l'entreprise versera donc au salarié concerné un complément de salaire venant s'ajouter aux indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale dans la limite de sa rémunération mensuelle de base.

ra  
17C  
3LG  
CF  
OR  
30  
E

Indicateurs :

- Nombre de berceaux interentreprises et suivi,
- Guides de parentalité distribués au cours de l'année,
- Taux de salariés ayant pris leur congé paternité sur la population concernée (et durée moyenne de ce congé),
- Taux de salariés ayant bénéficié d'un entretien lors de leur passage à temps partiel, réduit ou choisi sur la population concernée.

### **Plan d'actions n°5 : Mesures de garantie d'équité dans la politique de rémunération**

Afin de garantir l'équité de traitement entre les hommes et les femmes, la Direction s'engage à :

- mettre en place un contrôle de proportionnalité des masses dépensées au titre des augmentations individuelles entre les hommes et les femmes à +/- 5% près. Cette vérification sera faite dans le cadre des catégories de mesures définies lors de la politique salariale (ex : Ouvrier, Etam et I/C). Ce point sera présenté annuellement à la Commission pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- garantir au salarié dont le contrat est suspendu en raison d'un congé maternité ou d'adoption, une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations de sa catégorie à la même date d'effet que les autres salariés ;
- assurer au salarié en congé maternité ou d'adoption éligible au dispositif de rémunération variable, que leur performance individuelle annuelle soit adaptée et appréciée sur la base de leur seule période d'activité ;
- Vérifier l'adéquation de la rémunération du salarié, par rapport à son poste et à ses compétences, à son retour de congé parental.

### **Plan d'actions n°6 : Mesures pour la formation professionnelle**

Concernant les personnes absentes pour congé maternité, d'adoption ou parental, afin de préserver le lien avec l'entreprise et de préparer leur retour, la Direction s'engage à :

- diffuser un courrier de lancement de la campagne d'entretien de développement professionnel en indiquant un numéro de téléphone pour obtenir des conseils d'orientation / formation,
- prendre en compte les besoins de formation de ces personnes en appliquant des règles d'arbitrage identiques à celles appliquées pour les salariés présents dans l'entreprise, et leur communiquer la décision.

Le nombre de personnes ayant suivi une formation dans l'année qui suit leur retour de congé sera communiqué annuellement à la Commission pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

M  
CE  
JL G  
A)  
B.0  
A

## **Plan d'actions n° 7 : Mesures destinées à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

Conformément à la démarche dans laquelle s'est formellement engagée la société et dans la mesure où des différences de rémunération seraient à nouveau constatées entre les femmes et les hommes, la Direction de la société Thales Optronique SAS s'engage à poursuivre le déploiement de mesures spécifiques destinées à réduire ces écarts.

Les critères d'utilisation de ces mesures seront définis en Commission pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et le bilan de leur utilisation sera présenté à cette même Commission.

## **Plan d'actions n° 8 : Mesures pour concilier emploi et parentalité**

Pour les salariés s'absentant pour un congé maternité, d'adoption ou parental, afin que le lien avec l'entreprise soit préservé, la Direction s'engage à :

- leur proposer, avant leur départ, un entretien avec le responsable hiérarchique ou le RRH, pour faire le point sur l'activité réalisée et les conditions prévisionnelles de retour en activité,
- organiser un entretien, dès leur retour, avec le RRH et le manager (le salarié peut prendre l'initiative de solliciter la tenue de cet entretien avant son retour effectif),
- leur adresser un courrier indiquant les informations pratiques nécessaires durant leur absence (personnes à contacter, possibilité de donner ses coordonnées au CE, envoi des informations générales à destination du personnel...).

Handwritten notes and initials:

- pw
- SLG
- MC
- AD
- CF
- CR
- BO
- X

## Titre II – Suivi de l'accord

Les parties entendent renforcer le suivi des actions mises en œuvre au sein de la Société THALES Optronique S.A.S.

A ce titre, les dispositions relatives aux documents et données chiffrées remis à la Commission figurant aux paragraphes 6 et 7 de l'article 1.1 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 2 septembre 2005 sont remplacées et modifiées comme suit :

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

- d'analyser les rapports de situation comparée ou rapports annuels et les plans de formation au regard de l'égalité professionnelle ;
- de suivre les mesures négociées et les indicateurs applicables à la Société THALES Optronique S.A.S. ;
- de proposer aux partenaires à la négociation des mesures favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- de participer au suivi des mesures adoptées.

Le huitième paragraphe de l'article 1.1 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 2 septembre 2005 est remplacé et modifié comme suit.

Les membres de la Commission disposent d'un crédit individuel et annuel de 12 heures. Ce nombre d'heures ne tient pas compte des heures de déplacements éventuellement nécessaires et des temps passés en réunion avec la Direction.

Une action de promotion sur la mixité sera organisée et financée par TOSA au moins une fois par an. Elle sera menée par la DRH, en y associant tous les acteurs de ce sujet et notamment les membres de la Commission du CE sur l'égalité professionnelle F/H ; chaque membre de cette Commission pourra proposer des actions, dont le financement et le suivi des dépenses seront analysés en concertation.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like "M", "SLG CF", "CR", "AC", and "AD", along with a large signature.

### Titre III – Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée et cessera de produire ses effets à son terme, soit le 31 décembre 2015.

Les parties signataires se réuniront deux mois avant son expiration afin d'examiner les conditions du prochain avenant.

### Titre IV – Dépôt

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au sein de Thales Optronique SAS. Il sera déposé par la Direction des Ressources Humaines en deux exemplaires auprès de la DIRECCTE et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Rambouillet.

Fait à Elancourt en 9 exemplaires, le 25 février 2013.

Pour la Direction :

M. Pierre-Emmanuel RAUX



Pour les Organisations Syndicales représentatives :

Pour la CFDT,

M. Jean-Marc CASTEX

M. Jean-Michel DELBRASSINE

Pour la CFE – CGC,

M. Pascal ROCHE

M. Jean-Luc GRISEL

Pour la CFTC

M. Jacques COURSAGET

M. Bernard OLIVE

Pour SUPPer,

M. Alain DUCROCQ

M. Claude FALCO

Pour la CGT, M. Christian REBILLARD

M. Marc CHARRON

M. Bernard LADAME



